



ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL

Normativa actualizada
a Abril del 2018

Versión 1.0

San José, Costa Rica.
2018



ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL
NORMATIVA ACTUALIZADA A ABRIL DEL 2018

Estatuto de Servicio Civil

Reglamento del Estatuto de Servicio Civil

Reglamento de la Carrera Docente

Reglamento del Título IV del Estatuto de Servicio Civil
“Del Régimen Artístico”

Hernán Alberto Rojas Angulo
Director General de Servicio Civil

Miriam Rojas González
Subdirectora General de Servicio Civil

Roberto Piedra Láscarez
Director Asesoría Jurídica

DIAGRAMACIÓN Y DISEÑO GRÁFICO
Juan Pablo Barrientos Jiménez
Encargado de Diseño Gráfico

TABLA DE CONTENIDO

ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL

TITULO I – De la Carrera Administrativa

CAPITULO I – Disposiciones Generales	7
CAPITULO II – De la Organización	11
CAPITULO III – De la clasificación de Empleos	15
CAPITULO IV – Del ingreso al Servicio Civil	16
CAPITULO V – De la Selección de Personal	17
CAPITULO VI – De las Promociones y Traslados	19
CAPITULO VII – De los derechos y deberes	20
CAPITULO VIII – De las Correcciones Disciplinarias	23
CAPITULO IX – Del Régimen del Despido	24
CAPITULO X – Del Régimen de Sueldos	28
CAPITULO XI – De las Disposiciones Finales	28

TITULO II – De la Carrera Docente

CAPITULO I – De los Conceptos Fundamentales	31
CAPITULO II – Del ingreso al Servicio	32
CAPITULO III – De las Obligaciones y Prohibiciones	32
CAPITULO IV – Del Régimen Disciplinario y sus Procedimientos, y del Tribunal de la Carrera Docente	34
CAPITULO V – De la Selección y Nombramientos	39
CAPITULO VI – De los Ascensos, Descensos, Traslados y Permutas	45
CAPITULO VII – De la Clasificación del Personal	47
CAPITULO VIII – De la Evaluación y Calificación de Servicios	60
CAPITULO IX – De las Licencias, Permisos y Vacaciones	63
CAPÍTULO X – De las Disposiciones Finales	67

TITULO III – Del Tribunal de Servicio Civil

CAPITULO I – De la organización y atribuciones	69
CAPITULO II – De los Impedimentos, Recusaciones y Excusas	73

TÍTULO IV – Del Régimen Artístico

CAPÍTULO I – Disposiciones generales	75
CAPÍTULO II – De los servidores artísticos	76
CAPÍTULO III – De la carrera artística	76
CAPÍTULO IV – Del establecimiento de los grados artísticos	77

CAPÍTULO V – De la clasificación de puestos	78
CAPÍTULO VI – De la Comisión Artística	78
CAPÍTULO VII – Del Registro Artístico	79
CAPÍTULO VIII – De las disposiciones finales	80

REGLAMENTO DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL

CAPITULO I – Disposiciones Generales	81
CAPITULO II – La Dirección General de Servicio Civil	83
CAPITULO III – El Ingreso al Servicio Civil.....	87
CAPITULO IV– Nombramiento de Servidores Públicos Interinos y de Emergencia	88
CAPITULO V – La Selección de Personal	90
CAPITULO VI – Movimientos de Personal.....	93
CAPITULO VII – Derechos y Deberes	96
CAPÍTULO VIII – El Tribunal de Servicio Civil	115
CAPITULO IX – Peticiones, reclamos y despidos	130
CAPITULO X – Prescripciones	135
CAPITULO XI – Clasificación de Puestos.....	136
CAPÍTULO XII – Sistema de la Gestión de Recursos Humanos	146
CAPÍTULO XIII – Capacitación y Desarrollo.....	159
Sección I – Naturaleza y propósito	159
Sección II – Objetivos, atribuciones y organización del SUCADES	160
Sección III – Planificación y Desarrollo de la Capacitación	167
Sección IV – Reconocimiento y Estímulos	168
Sección V – Becas y licencias	169

REGLAMENTO DE LA CARRERA DOCENTE

CAPÍTULO I – Disposiciones Generales	174
CAPITULO II – Del Ingreso a la Carrera Docente	176
CAPITULO III – De las obligaciones y prohibiciones de los servidores docentes	177
CAPITULO IV – Del Régimen Disciplinario y del Tribunal de la Carrera Docente	179
CAPITULO V – De la Selección y Nombramiento del Personal Docente	189
CAPITULO VI – De los Servidores Disponibles	192
CAPITULO VII – De los Ascensos, Descensos, Traslados y Permutas	197
CAPÍTULO VII – Del Escalafón del Personal Docente	201
CAPITULO IX – De la Evaluación y Calificación de Servicios	204
CAPÍTULO X – De las Licencias, Permisos y Vacaciones	206
CAPITULO XI – De las Disposiciones Finales	211

**REGLAMENTO DEL TÍTULO IV DEL ESTATUTO
DE SERVICIO CIVIL “DEL RÉGIMEN ARTÍSTICO”**

CAPÍTULO I – Disposiciones generales	213
CAPÍTULO II – De los servidores artísticos.....	217
CAPÍTULO III – La selección de personal	217
CAPÍTULO IV – Del establecimiento de los Grados Artísticos	218
CAPÍTULO V – De la carrera artística	219
CAPÍTULO VI – De la clasificación de puestos	220
CAPÍTULO VII – De la Comisión Artística	220
CAPÍTULO VIII – Del Registro Artístico	222
CAPÍTULO IX – Disposiciones finales	222
TRANSITORIOS	223

ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL

LEY N° 1581

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

Decreta:

ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL

TITULO I

De la Carrera Administrativa

(Epígrafe adicionado por el artículo 1°
de la ley N° 4565 de 4 de mayo de 1970)

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1.

Este Estatuto y sus Reglamentos regularán las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, y proteger a dichos servidores.

Artículo 2.

Para los efectos de este Estatuto se considerarán servidores del Poder Ejecutivo, los trabajadores a su servicio remunerados por el erario público y nombrados por acuerdo formal publicado en el Diario Oficial.

Artículo 3.

No se considerarán incluidos en este Estatuto:

- a) Los funcionarios de elección popular;
- b) Los miembros de la fuerza pública, o sea aquéllos que estén de alta en el servicio activo de las armas por la índole de las labores o funciones que ejecuten, excepto el personal de los Departamentos de Extranjeros y Cédulas de Residencia y de Migración y Pasaportes y el personal de las Bandas Militares; y
- c) Los funcionarios y empleados que sirvan cargos de confianza personal del Presidente o de los Ministros.

(Así reformado por el artículo 6° de la Ley N° 1918 de 5 de agosto de 1955).

Artículo 4.

Se considerará que sirven cargos de confianza:

- a) Los Jefes de Misiones Diplomáticas y los Diplomáticos en misión temporal;
- b) El Procurador General de la República;
- c) Los Gobernadores de Provincia;
- d) El Secretario y demás asistentes personales directamente subordinados al Presidente de la República;
- e) Los oficiales mayores de los Ministerios y los choferes de los Ministros;
- f) Los servidores directamente subordinados a los Ministros y Viceministros, hasta un número de diez (10). Tales servidores serán declarados de confianza, mediante resolución razonada de la Dirección General de Servicio Civil. No podrá afectarse a funcionarios incluidos actualmente dentro del Régimen de Servicio Civil.

(Así reformado por leyes números 1918 de 5 de agosto de 1955 y 6440 de 16 de mayo de 1980)

g) Los cargos de directores y directores generales de los Ministerios, así como los de las oficinas adscritas a ellos, las desconcentradas y descentralizadas dependientes de los Ministros o Viceministros. Queda entendido que estos funcionarios deberán cumplir con el requisito de idoneidad para el desempeño de un cargo, de carácter técnico.

TRANSITORIO

Las personas citadas en el inciso anterior, que actualmente ocupen en propiedad tales cargos, conforme al artículo 20 del Estatuto de Servicio Civil seguirán en esa misma condición hasta el cese de la prestación de sus servicios. Cuando esto ocurra y el cargo quede vacante, la Dirección General de Servicio Civil elaborará la correspondiente resolución declarándolo de confianza.

Nota importante: El artículo 25 de la ley 8454 del 13-10-2005 dice que “El superior administrativo de la Dirección General de Certificadores de Firma Digital será el director, quien será nombrado por el Ministro de ciencia y tecnología y será un funcionario de confianza, de conformidad con el inciso g del artículo 4 del Estatuto de Servicio Civil,...”

(Así adicionado el inciso anterior incluyendo su Transitorio, por la Ley No.7767 de 13 de mayo de 1998)

(NOTA: El artículo 7° de la Ley N° 1918 de 5 de agosto de 1955, cambió la numeración de este artículo que originalmente era el 5)

Artículo 5.

Quedan también exceptuados de este Estatuto, los siguientes funcionarios y empleados:

a) El Tesorero Nacional;

b) El Subtesorero Nacional;

c) El Jefe de la Oficina de Presupuesto;

d) Los servidores pagados por servicios o fondos especiales de la relación de puestos de la Ley de Presupuesto, contratados para obra determinada.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 6440 de 16 de mayo de 1980).

e) Los trabajadores que presten servicios interinos u ocasionales o servicios técnicos en virtud de contrato especial;

f) Los que reciban pago en concepto de servicios profesionales temporales o de otros trabajos realizados sin relación de subordinación;

g) Los médicos que presten el servicio social de que habla el Artículo 66 del Código Sanitario;

(la ley 7559 del 30-11-1995 art. 57 Ley Orgánica del Ministerio de Salud derogó el Código Sanitario)

h) Los maestros de enseñanza primaria aspirantes (Artículo 101 del Código de Educación) y los profesores de segunda enseñanza interinos o aspirantes (Artículo 280 del Código de Educación).;

i) El Inspector General e Inspectores Provisionales de Autoridad y Comunicaciones;
y

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 2716 de 21 de enero de 1961 y luego reformado por el artículo único de la Ley N° 3451 de 5 de noviembre de 1964).

j) El Director de Migración, el Jefe del Departamento de Extranjeros y el Director Administrativo del Consejo Superior del Tránsito;

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 2716 de 21 de enero de 1961).

k) Los funcionarios de la Comisión nacional de prevención de riesgos y atención de emergencias, sujetos al párrafo 2 del artículo 18 de su ley;

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 45 de la Ley N° 7914 del 13 de octubre de 1999)

l) Los auditores y subauditores internos de los ministerios y organismos adscritos.;

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 45 punto d) de la Ley No. 8292 de 4 de setiembre de 2002).

(NOTA: El artículo 7° de la Ley N° 1918 de 5 de agosto de 1955, cambió la numeración de este artículo que originalmente era el 6°)

Artículo 6.

Habrá un Servicio sin Oposición, incluido en el Régimen de Servicio Civil, con las dos siguientes excepciones a las disposiciones de este Estatuto:

1) Para el ingreso al Servicio sin Oposición bastará que el candidato escogido por el Ministro llene los requisitos mínimos para la comprobación de su idoneidad, según lo establecerá en detalle el Reglamento; y

2) Quienes estén en el Servicio sin Oposición no gozarán del derecho de inamovilidad que confieren los artículos 37, inciso a), y 43 de este Estatuto.

Estarán comprendidos en el Servicio sin Oposición los siguientes servidores:

a) Los subalternos de los Jefes de misiones diplomáticas;

b) Los cónsules y demás funcionarios y empleados de oficinas consulares;

c) Los Secretarios de las Gobernaciones, de las Jefaturas Políticas y de las Agencias Principales de Policía;

d) El personal de la Presidencia de la República que no esté subordinado directamente al Presidente; y

e) El personal de la Comandancia en Jefe que no estuviere de alta en el servicio activo de las armas.

(Así reformado por el artículo 8° de la Ley N° 1918 de 5 de agosto de 1955)

CAPITULO II De la Organización

Artículo 7.

El Presidente de la República y los Ministros de Gobierno deberán ajustarse a los dictados de la presente ley, en lo que respecta a la integración del personal del Poder Ejecutivo protegido por la misma; actuarán en debida coordinación con las atribuciones que al efecto se confieren al Director General de Servicio Civil y al Tribunal de Servicio Civil.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: “la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución , siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.” De tal manera, “...es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”)

Artículo 7 bis. Dótase a la Dirección General de Servicio Civil de personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley N.° 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.

(Así adicionado por el artículo unico de la ley N° 8978 del 19 de diciembre del 2011)

Artículo 8.

El Director General de Servicio Civil será de nombramiento del Presidente de la República, previo concurso de oposición, dependerá directamente de él y deberá reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser costarricense, mayor de treinta años y ciudadano en ejercicio;
- b) Tener experiencia en cargos administrativos y de responsabilidad;
- c) Tener capacidad técnica para el cargo, que incluye conocimientos sobre sistemas modernos de administración de personal;
- d) No haber sido penado por la comisión de delito o por infracción a la presente ley y a sus reglamentos;

e) No desempeñar puesto público de elección popular ni ser candidato para ocuparlo;

f) No desempeñar o haber desempeñado, en los seis meses anteriores a su nombramiento, cargo de dirección ejecutiva en partidos políticos;

g) No estar declarado en insolvencia o quiebra;

h) No estar ligado por parentesco de consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, con ningún miembro del Tribunal de Servicio Civil;

i) Ser profesional con el grado académico de licenciatura como mínimo.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 17 de la Ley N° 7056 de 10 de diciembre de 1986)

Artículo 9°.

Para sustituir al Director en sus ausencias temporales habrá un Subdirector, subordinado al Director General, quien además tendrá las funciones específicas que señale el reglamento de esta ley. Deberá reunir los mismos requisitos que el Director General y su nombramiento se hará en igual forma que el de éste.

Artículo 10.

El Tribunal de Servicio Civil será de nombramiento del Consejo de Gobierno y estará integrado por tres miembros propietarios y tres miembros suplentes.

Para ser miembro del Tribunal de Servicio Civil, se requiere reunir los mismos requisitos que para ser Director General.

Un miembro propietario y su respectivo suplente deberán ser abogados.

Los miembros del Tribunal de Servicio Civil durarán en sus cargos seis años, se renovará uno de ellos cada dos años, podrán ser reelectos y devengarán dietas.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: "la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución, siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral." De tal manera, "...es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.")

Artículo 11.

El Tribunal se reunirá cada vez que tenga asuntos que conocer.

El reglamento de esta ley regulará sus modus operandi.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: “la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución , siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.” De tal manera, “...es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”)

Artículo 12.

Son atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno:

a) Nombrar y remover de acuerdo con los capítulos V y IX de esta ley a los servidores comprendidos por la misma; y

b) Hacer nombramientos prescindiendo de los requisitos de selección que establece esta ley, cuando ello sea necesario por motivos de emergencia, hasta por el término improrrogable de seis meses, de estos nombramientos deberá darse aviso inmediato a la Dirección General de Servicio Civil.

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.

TRANSITORIO

Las disposiciones de la presente ley no perjudicarán los salarios, asignaciones, clasificaciones y categorías establecidos con anterioridad por la Asamblea Legislativa. La Dirección General de Servicio Civil reconocerá a los servidores amparados por este transitorio los correspondientes derechos

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 3299 de 13 de julio de 1964)

Nota: ver Transitorio de la Ley N° 3299 del 13 de julio de 1964.

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.

Artículo 14.

Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil, conocer:

a) En primera instancia de los casos de despido, previa información levantada por la Dirección General;

b) En única instancia de las reclamaciones que le presenten los quejosos por disposiciones o resoluciones de la Dirección General, cuando se alegue perjuicio causado por ellas;

c) En única instancia de las reclamaciones contra las disposiciones o resoluciones de los Jefes, cuando se alegue perjuicio causado por ellas, previa información levantada por la Dirección General.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: “la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución , siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.” De tal manera, “...es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”)

Artículo 15.

Es atribución de los Ministros de Gobierno, dar los reglamentos interiores de trabajo con sujeción al artículo 13, inciso i), en los cuales deberán estar especificadas las atribuciones que ellos se reserven en sus respectivas dependencias y las atribuciones de los jefes subalternos en relación con esta ley.

CAPITULO III

De la clasificación de Empleos

Artículo 16.

La Dirección General de Servicio Civil elaborará y mantendrá al día un Manual Descriptivo de Empleos del Servicio Civil, que contendrá una descripción completa y sucinta, hecha a base de investigación por la misma Dirección General de Servicio Civil, de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de empleos en el Servicio del Estado a que se refiere esta ley, con el fin de que sirvan como base en la elaboración de pruebas y en la determinación de los salarios.

Artículo 17.

Por empleo se entenderá un conjunto de deberes y responsabilidades ordinarios, asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente de un persona.

Artículo 18.

La clase comprenderá un grupo de empleos suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de tal manera que pueda usarse

el mismo título descriptivo para designar cada empleo comprendido en la clase; que se exija a quienes hayan de ocuparlos los mismos requisitos de educación, experiencia, capacidad, conocimientos, eficiencia, habilidad y otros; que pueda usarse el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los nuevos empleados; y que pueda asignárseles con equidad el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo similares.

Artículo 19.

Las clases de empleos se agruparán en grados, determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo.

CAPITULO IV
Del ingreso al Servicio Civil

Artículo 20.

Para ingresar al Servicio Civil, se requiere:

a) Poseer aptitud moral y física propias para el desempeño del cargo, lo que se comprobará mediante información de vida y costumbres y certificaciones emanadas del Registro Judicial de Delincuentes, del Archivo Nacional, del Gabinete de Investigación y del Departamento respectivo del Ministerio de Salud;

(La Sala Constitucional mediante resolución N° 5597, del 22 de octubre de 1996, declaró inconstitucional la interpretación hecha por la Dirección General de Servicio Civil al inciso a) de este artículo “en cuanto implica no tramitar ofertas de servicio ni nombramientos a quienes se encuentren en el período del beneficio de ejecución condicional de la pena.”)

b) Firmar una declaración jurada de adhesión al régimen democrático que establece la Constitución de la República;

c) Satisfacer los requisitos mínimos especiales que establezca el “Manual Descriptivo de Empleos del Servicio Civil” para la clase de puesto de que se trate;

d) Demostrar idoneidad sometándose a las pruebas, exámenes o concursos que contemplan esta ley y sus reglamentos;

e) Ser escogido de la nómina enviada por la oficina encargada de seleccionar el personal;

f) Pasar el período de prueba; y

g) Llenar cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y disposiciones legales aplicables.

CAPITULO V

De la Selección de Personal

Artículo 21.

La selección de los candidatos elegibles para servidores públicos comprendidos por esta ley corresponderá a la Dirección General de Servicio Civil, de acuerdo con lo que disponen los artículos siguientes.

Artículo 22.

La selección se hará por medio de pruebas de idoneidad a las que se admitirá únicamente a quienes satisfagan los requisitos que establece el capítulo IV. Para la preparación y calificación de las pruebas la Dirección General deberá requerir el asesoramiento técnico de los organismos en donde ocurran las vacantes, cuyos jefes estarán obligados a darlo. Podrá también la Dirección General asesorarse de otros organismos o personas.

Artículo 23.

Las pruebas de solicitantes a puestos del Servicio Civil se calificarán con una escala del uno al ciento, estableciendo la de setenta como calificación mínima aceptable. Una vez calificados, se concederá preferencia a los jefes de familia, a los servidores y exservidores públicos según lo establecerá en detalle el reglamento respectivo.

Artículo 24.

Al ocurrir una vacante en un organismo del Estado, se podrá proceder de acuerdo con el artículo 33, salvo que el Ministro o Jefe autorizado decida no llenarla por considerarlo conveniente y compatible con el buen servicio público.

Artículo 25.

Para llenar la vacante que no sea objeto de promoción según el artículo 33, la dependencia respectiva deberá dirigir, a la Dirección General de Servicio Civil un pedimento de personal enumerándole sucintamente las condiciones del servidor que se necesite y la naturaleza del cargo que va a desempeñar o indicando el título del cargo que aparezca en el “Manual Descriptivo de Empleos”.

Artículo 26.

Al recibir el pedimento, la Dirección General de Servicio Civil, deberá presentar al Jefe peticionario, a la mayor brevedad posible, una nómina de los candidatos más idóneos, agregadas las preferencias a que tengan derecho.

En los casos en que sea necesario hacer concurso para vacante, a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, el Jefe peticionario podrá nombrar interinamente sustitutos.

Artículo 27.

El Ministro o Jefe autorizado deberá escoger al nuevo empleado entre los tres primeros candidatos de la nómina de elegibles que le presentará la Dirección General de Servicio Civil, salvo que tenga razones suficientes para objetarlos, en cuyo caso deberá razonar ante la Dirección General su objeción y solicitar una nueva nómina. Si la Dirección General considera que las objeciones son atendibles repondrá la nómina, y si no hubiere avenimiento, decidirá enalzada el Tribunal de Servicio Civil. Si las vacantes fueren más de una, deberá escoger primero uno solo entre los tres que encabezan la lista; luego otro de entre los dos no escogidos y el cuarto; luego otro de entre los dos no escogidos la segunda vez y el quinto, y así sucesivamente.

Cuando un candidato sea enviado en nómina tres veces al mismo Ministerio y sean escogidos candidatos de calificación inferior, el Ministro o Jefe deberá dar a la Dirección General de Servicio Civil las razones por las que no ha sido escogido.

Artículo 28.

Queda prohibido a las dependencias del Poder Ejecutivo tramitar solicitudes de empleo para puestos del Servicio Civil, sin embargo la Dirección General podrá, en casos excepcionales, comisionar a otras entidades para que tramiten solicitudes de empleo.

Artículo 29.

Será nulo cualquier nombramiento que se hiciere en contravención a esta ley, pero si el funcionario o empleado hubiere desempeñado el cargo o funciones, sus actuaciones que se ajusten a la ley y los reglamentos serán válidas.

Artículo 30.

Para que un servidor público reciba la protección de esta ley, debe pasar satisfactoriamente un período de prueba hasta de tres meses de servicio contados a partir de la fecha de vigencia del acuerdo de su nombramiento.

Artículo 31.

El periodo de prueba se regirá por estas disposiciones:

a) Por regla general sólo se aplicará en los casos de iniciación de contrato, pero a juicio del Jefe respectivo podrá exigirse en todos los casos de promoción o traslado en que convenga para garantizar mejor el servicio público;

b) El Ministro o Jefe autorizado podrá despedir libremente al empleado durante el período de prueba, pero deberá informar al Director General acerca de los motivos que tuvo para hacerlo;

c) El Director General podrá ordenar la remoción de cualquier servidor durante su

período de prueba, siempre que encuentre que su nombramiento fue el resultado de un fraude, de una confusión de nombre o de otro error material evidente, en cuyo caso el interesado será oído de previo, para lo cual se le concederá un plazo de tres días.

CAPITULO VI

De las Promociones y Traslados

Artículo 32.

Se considerará promoción solamente el ascenso a un puesto de grado superior, de conformidad con el “Manual Descriptivo de Empleos”.

Artículo 33.

Las promociones de un grado al inmediato superior las podrán hacer los Jefes tomando en cuenta en primer término las calificaciones periódicas de sus empleados; en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser promovidos.

Artículo 34.

Las demás promociones se harán mediante solicitud de los interesados y examen de prueba que hará la Dirección General de Servicio Civil. El Tesorero Nacional no pagará salarios a empleados que hayan sido promovidos sin ajustarse al procedimiento que establece esa ley.

Artículo 35.

Las permutas de servidores públicos que ocupen cargos de igual clase podrán ser acordadas sin otro trámite por los Jefes respectivos, si hubiere anuencia de los interesados. Si ocupan cargos de clase diferente se requerirá además la aprobación de la Dirección General de Servicio Civil, en cuanto a la idoneidad para el puesto.

Artículo 36.

Cuando se compruebe incapacidad o deficiencia en el desempeño de un puesto, el servidor puede ser trasladado a otro puesto de grado inferior, disposición que se aplicará únicamente de acuerdo con los resultados de la calificación periódica y una vez que se haya oído al servidor. Del acuerdo de traslado cabrá apelación, dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación, para ante el Tribunal de Servicio Civil.

CAPITULO VII
De los derechos y deberes

Artículo 37.

Los servidores del Poder Ejecutivo protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos:

a) No podrán ser despedidos de sus cargos a menos que incurran en causal de despido, según lo establece el Código de Trabajo, o por reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de esta ley;

b) Disfrutarán de una vacación anual de quince días hábiles durante el primer lustro de servicios, de veinte días hábiles durante el segundo y de un mes después de diez años de servicios. Estos podrán no ser consecutivos;

Quedan a salvo los derechos del Personal Docente del Ministerio de Educación Pública, el cual se regirá al respecto por el Código de Educación;

c) Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción con goce de salario o sin él según lo establecerá el reglamento de esta ley;

d) Podrán gozar de licencia para asistir a cursos de estudio, siempre que sus ausencias no causen evidente perjuicio al servicio público, de acuerdo con el reglamento de esta ley;

e) Podrán ver las calificaciones periódicas que, de sus servicios, deberán hacer sus superiores;

f) Si cesaren en sus funciones por supresión del empleo, tendrán derecho a una indemnización de un mes por cada año o fracción de seis o más meses de servicios prestados. Es entendido que si en razón del derecho preferente que concede el artículo 47, en su penúltimo párrafo, el empleado cesante volviere a ocupar un puesto en la administración, antes de haber recibido la totalidad de las mensualidades a que tenga derecho por concepto de indemnización de despido, cesará de inmediato el pago de las mismas. En caso de nuevo despido por supresión de empleo, para determinar la indemnización a que tenga derecho, se sumará, al tiempo servido en el nuevo cargo, el monto de las mensualidades no pagadas y con causa en el primer despido por supresión de empleo de que hubiere sido objeto.

Para el pago de las mensualidades a que se refiere este inciso, se usarán los fondos del Presupuesto Ordinario que corresponden a la plaza suprimida, y para tal fin se mantendrá la partida hasta que se cancele totalmente la obligación;

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1º de la Ley N° 4906 de 29 de

noviembre de 1971, reforma que a su vez fue INTERPRETADA AUTENTICAMENTE por la Ley N 5173 de 10 de mayo de 1992, artículo 1º, en el sentido de que “los trabajadores que se acojan -aún voluntariamente- a jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las Instituciones Autónomas, semiautónomas, y las municipales, tienen derecho a que el patrono les pague el auxilio de cesantía.”)

(Texto modificado por Resolución de la Sala Constitucional No. 8232-00 de las 15:04 horas del 19 de setiembre de 2000).

g) Todo servidor público cuyo salario mensual no pase de trescientos colones, gozará de un subsidio mensual por cada hijo menor de quince años a su cargo. Si el cónyuge del servidor público trabajare para el Poder Ejecutivo, sólo uno de ellos gozará de este derecho. En los presupuestos anuales se fijará una partida para este efecto;

h) Tendrán derecho a un sueldo adicional en el mes de diciembre de cada año, excepto si han servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo servido.

El sueldo a que se refiere este inciso no puede ser objeto de venta, traspaso o gravamen de ninguna especie ni puede ser perseguido por acreedores, excepto para el pago de pensiones alimenticias, en el tanto que determina el Código de Trabajo.;

Para los efectos de calcular el sueldo adicional a que tienen derecho los servidores del Gobierno, el año para el cómputo de las sumas recibidas y tiempo servido, será el comprendido entre el 1º de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año respectivo. En cuanto a los trabajadores pagados por el sistema de jornales o planillas, el Ministerio de Economía y Hacienda podrá adoptar el procedimiento que estime más apropiado al caso.

(Párrafo adicionado por el artículo 2º de la ley N° 1835 de 11 de diciembre de 1954 y luego reformado por el artículo 2º de la ley N° 3929 de 8 de agosto de 1967)

i) Todo servidor público tendrá derecho al retiro con pensión después de haber servido a la Administración Pública durante el término y demás condiciones que disponga la Ley General de Pensiones que habrá de emitirse para los efectos de este inciso. El servidor retirado continuará gozando del derecho establecido en el inciso anterior;

j) Todo servidor del Poder Ejecutivo electo al cargo de Diputado, al momento de asumirlo y mientras dure en funciones, suspenderá toda relación laboral con el Estado. Una vez finalizado el período a que corresponda dicha elección será reintegrado a su puesto con los mismos derechos y obligaciones que tenía al

momento de la suspensión de su contrato.

Quien ocupe el cargo dejado temporalmente vacante por el Diputado, estará sometido al Régimen de Servicio Civil, salvo en cuanto a inamovilidad.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 4593 del 1 de julio 1970).

k) Toda servidora en estado de gravidez tendrá derecho a licencia por cuatro meses, con goce de sueldo completo. Este período se distribuirá un mes antes del parto y tres después.

Durante este período, el Gobierno pagará a la servidora el monto restante del subsidio que reciba del Seguro Social, hasta completar, el ciento por ciento (100%) de su salario.

Los beneficios de este inciso se extienden a las servidoras del Tribunal Supremo de Elecciones, Registro Civil, Asamblea Legislativa y Contraloría General de la República y a las servidoras del Poder Ejecutivo excluidas del Régimen de Servicio Civil.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 6440 de 16 de mayo de 1980).

Artículo 38.

Con el objeto de fomentar el ahorro y facilitar a los empleados públicos préstamos en condiciones favorables, podrá establecerse, la Caja de Ahorros y Préstamos de los Empleados Públicos, a cuyo efecto los servidores comprendidos por esta ley podrán cotizar con un dos por ciento de su salario mensual. Una ley especial regulará la forma de operación de esta Caja.

Artículo 39.

Son deberes de los servidores públicos:

a) Acatar esta ley y sus reglamentos y cumplir las obligaciones inherentes a sus cargos;

b) Guardar la discreción necesaria sobre los asuntos relacionados con su trabajo que por su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales lo requieran, aún después de haber cesado en el cargo, sin perjuicio de la obligación en que están de denunciar cualquier hecho delictuoso conforme al artículo 147, inciso 1), del Código de Procedimientos Penales;

c) Rehusar dádivas, obsequios o recompensas que se les ofrezcan como retribución por actos inherentes a sus empleos;

d) Observar dignidad en el desempeño de sus cargos y en su vida social; y

e) Guardar al público, en sus relaciones con él, motivadas en el ejercicio del cargo o empleo, toda la consideración debida, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio o atención.

Artículo 40.

Está prohibido a los servidores públicos:

a) Durante los procesos electorales ejercer actividad política partidaria en el desempeño de sus funciones, así como violar las normas de neutralidad que establece el Código Electoral;

b) Recoger o solicitar, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otros servidores públicos, salvo las excepciones muy calificadas que establezcan los Reglamentos Interiores de Trabajo;

c) Penar a sus subordinados con el fin de tomar contra ellos alguna represalia de orden político electoral o que implique violación de cualquier otro derecho que concedan las leyes; y

d) Solicitar o percibir, sin la anuencia expresa del Ministerio en donde trabajan o del cual dependan, sueldos o subvenciones adicionales de otras entidades oficiales.

CAPITULO VIII

De las Correcciones Disciplinarias

Artículo 41.

Para garantizar mejor el buen servicio público se establecen cuatro clases de sanciones disciplinarias:

a) Advertencia oral, que se aplicará por faltas leves, a juicio de las personas facultadas para imponer las sanciones, según lo determine el Reglamento Interior de Trabajo;

b) Advertencia escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario dos a más advertencias orales, o cuando las leyes de trabajo exijan que se haga un apercibimiento escrito antes de efectuar el despido y en los demás casos que determinen los reglamentos interiores de trabajo;

c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo, que se aplicará hasta por quince días una vez oídos el interesado y los compañeros de trabajo que aquél indique, en todos aquellos casos en que conforme a los reglamentos interiores de trabajo se cometa una falta de cierta gravedad a los deberes impuestos por el contrato de trabajo; y

d) La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de arresto y prisión preventiva, durante todo el tiempo que una y otro se mantengan, pero dará lugar al despido en cuanto excedan de tres meses. Si el arresto o la prisión preventiva es seguida de sentencia absolutoria después de transcurrido el referido término, el servidor tendrá derecho a ser tomado en cuenta para ocupar el primer puesto que quede vacante de clase igual a la que ocupaba. Conforme a la gravedad del cargo y mérito de los autos, el Jefe Superior decidirá si la excarcelación bajo fianza interrumpe o no los efectos de dicha corrección disciplinaria. Es entendido que la suspensión del trabajo sin goce de salario podrá aplicarse por más de quince días en los casos de excepción que expresamente determinen los reglamentos de trabajo.

Artículo 42.

La imposición de las correcciones disciplinarias a que se refiere el artículo anterior no tendrá más consecuencia que las que se derivan de su aplicación y, por tanto, no implica pérdida de los derechos otorgados por la presente ley.

Las correcciones se anotarán en el prontuario y se archivarán los papeles respectivos en el expediente personal del servidor.

CAPITULO IX Del Régimen del Despido

Artículo 43.

Los servidores públicos sólo podrán ser removidos de sus puestos si incurrieren en las causales que determina el artículo 81 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus Reglamentos, o de los Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos.

La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle del Reglamento de esta ley y los Reglamentos Interiores de Trabajo.

Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder al servidor todos los derechos que esta ley concede, excepto los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

a) El Ministro someterá por escrito a conocimiento de la Dirección General de Servicio Civil su decisión de despedir al trabajador con expresión de las razones legales y hechos en que la funda;

b) La Dirección General de Servicios Civil hará conocer al servidor la gestión de despido y le dará un plazo improrrogable de diez días, contados a partir de la fecha en que reciba la notificación, a fin de que exponga los motivos que tenga para oponerse a su despido, junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo;

(La Sala Constitucional mediante resolución de Amparo N° 675-91 del 27 de marzo de 1991, dispuso sobre el inciso anterior que “..éste sólo puede ser interpretado en concordancia con el principio de la Constitución Política , si se entiende que el plazo de diez días corre a partir del día siguiente del que se recibió la notificación correspondiente..)

c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedido en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por la Dirección General de Servicio Civil o haber estado impedido por justa causa para oponerse;

d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado o funcionario implican responsabilidad penal para él o cuando sea necesario para el buen éxito de la investigación que determina el inciso siguiente o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el Ministro podrá decretar en su nota inicial, la suspensión provisional del interesado en el ejercicio del cargo, informándolo a la Dirección General de Servicio Civil. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado o funcionario, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia de arresto. En caso de que el resultado de la investigación fuere favorable para el empleado o funcionario, se le pagará el sueldo correspondiente al período de suspensión, en cuanto al tiempo que haya sufrido arresto o prisión por causas ajenas al trabajo;

(La Sala Constitucional mediante resolución N° 2861 del 14 de junio de 1994, interpretó que la suspensión provisional a que hace referencia el inciso d) de este artículo, debe decretarse mediante resolución motivada y con goce salarial.)

e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, la Dirección General de Servicio Civil, levantará la información que proceda, a cuyo efecto podrá dictar el secreto de la misma; dará intervención a ambas partes, evacuará las pruebas que se hayan ofrecido y las demás que juzgue necesario ordenar, en un plazo improrrogable de quince días, vencidos los cuales enviará el expediente al Tribunal de Servicio Civil, que dictará el fallo del caso. A ese efecto, si el Tribunal lo estima necesario, podrá mandar ampliar la investigación, recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso a resolver;

(El inciso e) de este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: “la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución , siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.” De tal manera, “...es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”).

Artículo 44.

Las partes tendrán un término de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de la notificación del fallo del Tribunal de Servicio Civil, para apelar. El recurso se concederá en ambos efectos para ante el (*)Tribunal Administrativo del Servicio Civil. El fallo del (*) Tribunal Administrativo del Servicio Civil será definitivo y si se revocare la sentencia apelada, dictará en el mismo acto nuevo fallo, y resolverá si procede el despido o la restitución del empleado a su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos. El servidor podrá renunciar en ejecución del fallo a la reinstalación, a cambio de la percepción inmediata del importe del preaviso y del auxilio de cesantía que le pudieren corresponder, y, a título de daños y perjuicios, de los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta el momento en que quede firme la sentencia.

(Así reformado por el artículo único de la Ley N° 4186 de 9 de setiembre de 1968)

()(Así reformado por el artículo 14 de la Ley Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, N° 8777 del 7 de octubre de 2009. Originalmente, dicha función había sido encomendada al Tribunal Superior de Trabajo. No obstante, por resolución de la Sala Constitucional No.6866 de 1 de junio de 2005, la participación de dicho ente fue declarada inconstitucional).*

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: “la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución , siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.” De tal manera, “...es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”)

Artículo 45.

Los derechos y acciones provenientes de la presente ley y sus disposiciones supletorias conexas se harán efectivos únicamente por la vía y procedimientos que se establecen en los artículos anteriores.

Artículo 46.

Las sentencias que dicte el Tribunal de Servicio Civil en cuanto sea dable deberán llenar los requisitos formales que prescribe el artículo 84 del Código de Procedimientos Civiles.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: “la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución , siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.” De tal manera, “...es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”)

Artículo 47.

No obstante lo dispuesto en el artículo 43, el Ministro podrá dar por concluídos los contratos de trabajo de los servidores, previo pago de las prestaciones que pudieren corresponderles conforme al artículo 37, inciso f) de esta ley, siempre que el Tribunal de Servicio Civil, al resolver la consulta que por anticipado le hará, estime que el caso está comprendido en alguna de las siguientes excepciones, muy calificadas:

- a) Reducción forzosa de servicios o de trabajos por falta absoluta de fondos; y
- b) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia.

La mencionada autoridad prescindirá de los empleados o funcionarios de que se trate, tomando en cuenta la eficiencia, la antigüedad, el carácter, la conducta, las aptitudes y demás condiciones que resulten de la calificación de sus servicios, y comunicará luego a la Dirección General de la nómina de los despedidos para su inscripción preferente entre los candidatos a empleo.

Si alguno de los casos contemplados en este artículo equivale a suspensión temporal de las relaciones de trabajo, la correspondiente autoridad podrá también actuar conforme a los artículos 74, 75 y 77 del Código de Trabajo.

CAPITULO X

Del Régimen de Sueldos

Artículo 48.

Los sueldos de los funcionarios y empleados protegidos por esta ley, se regirán de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Ningún empleado o funcionario devengará un sueldo inferior al mínimo que corresponda al desempeño del cargo que ocupe;

b) Los salarios de los servidores del Poder Ejecutivo serán determinados por una Ley de Salarios que fijará las sumas mínimas, intermedias y máximas correspondientes a cada categoría de empleos;

c) Para la fijación de sueldos se tomarán en cuenta las condiciones fiscales, las modalidades de cada clase de trabajo, el costo de la vida en las distintas regiones, los salarios que prevalezcan en las empresas privadas para puestos análogos y los demás factores que estipula el Código de Trabajo;

d) Dentro de las cifras mínimas y máximas de que habla el inciso b), los Jefes respectivos podrán acordar aumentos de sueldos, atendiendo a factores como la eficiencia, la antigüedad, la conducta, las aptitudes y demás cualidades que resulten de la calificación periódica de sus servidores, todo esto con sujeción a lo que al efecto disponga la Ley de Salarios. Los Jefes de las diversas secciones del personal administrativo, deberán obtener, de previo a tales aumentos, la venia del supervisor jerárquico; aumentos que estarán sujetos a lo dispuesto en el inciso e) de este mismo artículo; y

e) Queda prohibido a la Tesorería Nacional extender giros a favor de empleados o funcionarios, por sumas distintas a las mínimas fijadas en el Presupuesto o Ley de Salarios; y en el caso del inciso anterior, el aumento no se hará efectivo sino cuando esté incluido en la Ley de Presupuesto Ordinario, o en un presupuesto extraordinario. La Dirección General de Servicio Civil, informará a la Tesorería Nacional de los aumentos de los sueldos de los servidores públicos.

CAPITULO XI

De las Disposiciones Finales

Artículo 49.

Quedan exentos de los impuestos de papel sellado, timbre y derechos fiscales, todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones de cualquier especie que se hagan con motivo de la aplicación de esta ley y sus reglamentos.

Artículo 50.

Los actuales empleados o funcionarios dependientes del Poder Ejecutivo, comprendidos en esta ley, quedarán de pleno derecho protegidos por ella, sin llenar los requisitos que establece para su nombramiento.

Artículo 51.

Los casos no previstos en esta ley, en sus reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con el Código de Trabajo, la Ley de Seguro Social, los principios generales de Servicio Civil, los principios y leyes de derecho común, la equidad, la costumbre y el uso locales.

Esta ley es de orden público. Quedan derogadas las leyes N° 90 de 22 de julio de 1948; N° 269 de 17 de noviembre de 1948; N° 380 de 15 de febrero de 1949; y N° 381 de 15 de febrero de 1949, así como las disposiciones del Código de Trabajo o cualesquiera otras legales que se opongan a este Estatuto.

TRANSITORIOS

I. A los dos años de integrado el Tribunal de Servicio Civil, un miembro propietario y el respectivo suplente terminarán su período, a la suerte, y a los cuatro años determinarán su período otro miembro propietario y el respectivo suplente, también a la suerte, y sus sustitutos serán nombrados en propiedad por seis años.

El tercer miembro propietario y su respectivo suplente terminarán su período al cumplirse los primeros seis años de la integración del Tribunal.

II. Los empleados que integran el personal docente y los porteros de escuelas y colegios del Ministerio de Educación Pública se registrarán por las disposiciones del Código de Educación y sus leyes conexas, y la presente ley sólo registrará para dichos servidores respecto a los casos no previstos en dicho Código y leyes aludidas, hasta tanto la Dirección General de Servicio Civil no recomiende que proceda su inclusión integral, la cual se podrá hacer paulatinamente dentro del término que concede la Constitución Política.

III. Para los efectos y derechos que otorga esta ley, la antigüedad de los servidores del Poder Ejecutivo nombrados con anterioridad a la ley N° 1451 de 28 mayo de 1952, se contará a partir de la fecha de sus nombramientos, siempre que desde dicha fecha hayan servido al Estado ininterrumpidamente.

IV. El primer Director General de Servicio Civil lo nombrará el Presidente Constitucional de la República, pudiendo prescindir del requisito de concurso de que habla el artículo 8°.

V. El derecho a un sueldo adicional que establece el inciso h) del artículo 37 de esta ley, se limitará durante el ejercicio fiscal de mil novecientos cincuenta y tres, a las dos terceras partes de las dotaciones correspondientes, y, por esta vez, podrá

hacerse efectivo en el mes de diciembre del presente año o en el de enero de mil novecientos cincuenta y cuatro, según lo disponga el Ministerio de Economía y Hacienda.

VI. La Dirección General de Servicio Civil asumirá gradualmente sus funciones y atribuciones, respecto de las distintas secciones o departamentos de la Administración, conforme esté en aptitud de hacerlo y de común acuerdo con el Poder Ejecutivo, el cual lo comunicará, por medio de “La Gaceta”, a las diversas Dependencias, con la conveniente anticipación, y dentro del plazo máximo que concede al efecto de la Constitución.

TITULO II

De la Carrera Docente

(*NOTA: El presente Título -artículos 52 al 181, inclusive- fue adicionado por ley N° 4565 de 4 de mayo de 1970, artículo 2°)

CAPITULO I

De los Conceptos Fundamentales

Artículo 52.

Este título regula la carrera docente, determina sus fines y objetivos, fija los requisitos de ingreso al servicio oficial, así como las obligaciones y derechos de los servidores.

Artículo 53.

Son sus fines:

- a) Establecer la docencia como carrera profesional;
- b) Exigir del servidor docente, la necesaria solvencia moral y profesional, que garantice el cumplimiento de su elevada misión;
- c) Velar porque el servidor docente labore dentro del campo específico de su formación pedagógica y académica;
- d) Establecer las jerarquías de la carrera docente, en relación con la preparación pedagógica y académica rendimiento profesional y el tiempo servido;
- e) Dignificar al educador costarricense;
- f) Obtener que todo ascenso o mejoramiento del servidor docente, lo sea exclusivamente con base en sus méritos y antecedentes; y
- g) Garantizar el respecto a los derechos del servidor docente.

Artículo 54.

Se consideran comprendidos en la Carrera Docente los siguientes servidores del Ministerio de Educación Pública: quienes impartan lecciones, realicen funciones técnicas propias de la docencia o sirvan en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título o certificado que acredite para ejercer la función docente de acuerdo con el Manual Descriptivo de Puestos.

CAPITULO II

Del ingreso al Servicio

Artículo 55.

Para ingresar a la carrera docente se requiere:

a) Haber formado el expediente personal mediante la presentación de los siguientes documentos:

1) Solicitud escrita del interesado;

2) *Anulado por resolución de la Sala Constitucional No. 5569-00 de las 9:04 horas del 7 de julio de 2000.*

3) Títulos, certificados o certificados de estudios realizados y experiencias;

4) Certificado de salud expedido por las dependencias autorizadas por el Ministerio de Salubridad Pública, el cual deberá renovar cada dos años; y

5) Certificado judicial de delincuencia.

b) Reunir los requisitos que indica el artículo 20 de este Estatuto; y

c) Declarar que se está libre de obligaciones o circunstancias que inhiban el buen cumplimiento de los deberes inherentes a su cargo.

Artículo 56.

Es obligación del Ministerio de Educación Pública y derecho del educador, velar porque se mantenga al día el expediente personal de servicio. No obstante, el servidor deberá aportar aquellos documentos que, con posterioridad a la apertura del expediente, puedan favorecer, de algún modo, su situación profesional.

CAPITULO III

De las Obligaciones y Prohibiciones

Artículo 57.

Son deberes del Personal Docente:

a) Cumplir las leyes y reglamentos, así como toda otra disposición emanada de autoridad en el ramo, siempre que ella no maltrate al servidor en su decoro, ni contraríe disposiciones legales;

b) Sustentar y propulsar los principios de la democracia costarricense; mantener su dignidad profesional, su devoción al trabajo docente y su celo en la defensa de los intereses de la enseñanza;

c) Permanecer en su cargo durante todo el curso lectivo, siempre que no le haya sido concedida licencia, aceptada su renuncia o acordada su suspensión o despido concedida, de acuerdo con lo que establece la ley;

d) Administrar personalmente los contenidos de la educación; atender a los educandos con igual solicitud, preocupándose por superar sus diferencias individuales y aprovechar toda ocasión para inculcar en ellos los principios de la moral; inspirarles el sentimiento del deber y de amor a la Patria; el conocimiento de la tradición y las instituciones nacionales; los derechos, garantías y deberes que establece la Constitución Política y el respeto a todos esos valores;

e) Ejercer una acción directa y sistemática en la formación de la personalidad del educando, que lo capacite para vivir conforme a los valores superiores del hombre y de la sociedad;

f) Asistir puntualmente a las actividades inherentes a su cargo, conferencias y los actos escolares para los cuales sea convocado por autoridad competente;

g) Llevar con esmero y en debida forma los libros y registros reglamentarios;

h) Dar aviso oportuno al jefe inmediato en caso de ausencia y justificarla de acuerdo con las disposiciones reglamentarias;

i) Comunicar oportunamente a quien corresponda de las ausencias de los alumnos y las calificaciones obtenidas por éstos;

j) Dar por escrito al superior inmediato, en caso de pensión o renuncia, un preaviso no menor de un mes. No obstante el Ministerio, de común acuerdo con el supervisor, podrá reducir el plazo del preaviso;

k) Ampliar su cultura y acrecentar su capacidad pedagógica por medio de los cursos y actividades de mejoramiento profesional que promueva el Ministerio de Educación Pública; y

l) Observar, dentro y fuera del plantel, una conducta acorde con los principios de la moral y las buenas costumbres.

Artículo 58.

Además de las restricciones que establecen las leyes para los demás servidores públicos, es prohibido a los educadores:

a) Ejercer, promover o propiciar actividades contrarias al orden público o al régimen democrático constitucional;

- b) Realizar actividades de política electoral dentro del plantel o durante sus labores;
- c) Ejercer cualquier oficio, profesión o comercio, que de alguna manera no le permita cumplir con las obligaciones a su cargo o menoscabe su dignidad profesional;
- d) Recoger y promover contribuciones de cualquier índole que no sean para fines escolares. Si tuviesen este propósito, deben ser autorizadas previamente por la autoridad competente del Ministerio de Educación Pública;
- e) Concurrir con sus alumnos a actos fuera del plantel o facultar a éstos para que lo hagan sin autorización del director del establecimiento;
- f) Promover o permitir ataques contra las creencias religiosas o políticas de sus discípulos o las familias de éstos;
- g) Incurrir en embriaguez habitual, incumplir sin justificación compromisos personales derivados de la permanencia en el lugar donde presten sus servicios o en otros actos que desprestigien su profesión o contrarios a la moral pública;
- h) Levantar o proponer, sin orden o autorización superior expresa, suscripciones entre los alumnos o incitarlos a firmar peticiones o declaraciones, que de alguna manera interfieran la buena marcha de la institución; e
- i) Recibir obsequios o dádivas de sus alumnos.

CAPITULO IV

Del Régimen Disciplinario y sus Procedimientos, y del Tribunal de la Carrera Docente

Artículo 59.

Ningún miembro del personal docente podrá ser sancionado ni despedido, si no es en los casos y por los procedimientos establecidos en la presente ley; las faltas en que incurra un educador son de dos clases:

Graves y leves:

Artículo 60.

Además de las causales que enumera el artículo 43 de este Estatuto, se considera falta grave la violación de las prohibiciones que señala el artículo 58.

Artículo 61.

Se considera falta leve cualquier violación de los deberes, obligaciones o prohibiciones que esta ley determina, salvo lo establecido en el artículo anterior.

Artículo 62.

Toda falta grave podrá ser sancionada con el despido sin responsabilidad para el Estado. No obstante, cuando el Tribunal de la Carrera Docente que establece este capítulo así lo recomiende, previo examen de la naturaleza de la falta y los antecedentes del servidor, el Ministro de Educación Pública podrá conmutar dicha sanción por el descenso del servidor al grado inmediato inferior, caso de ser posible, o bien por suspensión del cargo sin goce de sueldo de 3 a 6 meses.

La violación a lo establecido en los incisos d) y e) del artículo 58 será sancionada, por una sola vez, con suspensión sin goce de sueldo de 1 a 3 meses.

Artículo 63.

Las faltas leves sancionarán con:

- a) Amonestación oral;
- b) Advertencia escrita; o
- c) Suspensión sin goce de sueldo hasta por un mes.

Artículo 64.

La aplicación de las sanciones contempladas en los incisos a) y b) del artículo anterior, será de atribución exclusiva del jefe inmediato del servidor que hubiere incurrido en falta. La contemplada en el inciso c) del mismo artículo, corresponderá al Director del Departamento de Personal cuando, oído el interesado y recibidas las probanzas que éste indique, se compruebe falta de cierta gravedad a los deberes del servidor.

Artículo 65.

Toda queja o denuncia deberá ser presentada ante el jefe inmediato del servidor denunciado, quien según la gravedad de la misma, la reservará para su conocimiento o la elevará al Director del Departamento de Personal de Ministerio de Educación Pública. Si este funcionario hallare mérito, ordenará la inmediata investigación de cargos, conforme lo previsto en este capítulo.

En igual forma se procederá cuando, sin mediar queja o denuncia, los hechos llegaren a conocimiento del Director de Personal y éste considerare que procede actuar de oficio.

Artículo 66.

Recibida por el superior queja o denuncia, o informado de presunta falta, si fuere de su competencia según la gravedad de la misma, procederá a levantar la información y resolverá lo conducente, a la mayor brevedad posible. Dicha resolución, cuando implicare advertencia escrita, será propuesta al Director del Departamento de Personal, quien resolverá en definitiva.

Si por cualquier medio el jefe inmediato se informare sobre comisión de falta que no fuere de su competencia elevará el asunto, sin resolución, al Director del Departamento de Personal, quien procederá conforme a lo establecido en el artículo 68.

Contra las resoluciones del Director del Departamento de Personal, dictadas en los procedimientos a que este capítulo se refiere, excepto la comprendidas en el primer párrafo de este mismo artículo, caben los recursos de revocatoria y apelación para ante al Tribunal de la Carrera Docente, cuando sean interpuestos dentro de un plazo de cinco días hábiles. Este Tribunal resolverá en definitiva y devolverá los autos al Director del Departamento de Personal para su ejecución.

Artículo 67.

En casos muy calificados y cuando, por la naturaleza de la presunta falta, se considerare perjudicial la permanencia del servidor en el puesto, el Director de Personal ordenará la suspensión en el cargo o su traslado temporal a otro puesto, mediante acción de personal.

Artículo 68.

Para el trámite de las diligencias, el Departamento de Personal contará con el número de instructores necesarios.

El instructor de personal encargado de sustanciar una información, procederá en primer término, a pedir a los quejosos la ratificación personal de los cargos, salvo el caso en que el denunciante sea autoridad competente o la información se haya iniciado de oficio. Esta gestión, así como los testimonios, deberán rendirse bajo afirmación expresa de decir verdad.

Ratificados los cargos, el Instructor evacuará la prueba ofrecida y levantará el acta correspondiente.

Artículo 69.

Si de la instrucción no resultare mérito para continuar las diligencias, el Director del Departamento de Personal, mediante resolución razonada, ordenará el archivo del expediente.

En caso contrario, formulará por escrito los cargos que resultaren, de los cuales le dará traslado al servidor por un término de 10 días, que notificará personalmente o por correo certificado. Dentro del plazo indicado, el servidor deberá presentar por escrito sus descargos y ofrecer las pruebas en abono de los mismos.

Cuando, sin justa causa, no presentare sus descargos en el plazo que le concede el párrafo anterior, se entenderá que renuncia a ese derecho.

Artículo 70.

Recibido el descargo del acusado, el instructor procederá a evacuar la prueba, con las mismas formalidades que prescribe el artículo 68 y siguientes.

Artículo 71.

Evacuadas las pruebas del acusado se tendrá por concluida la investigación. El Director del Departamento de Personal pasará el expediente al Tribunal de la Carrera Docente para lo que proceda en derecho salvo que, en autos, no resulte comprobada en forma evidente falta grave, en cuyo casos resolverá lo pertinente.

Artículo 72.

Si el servidor incurriere en nueva causal de despido durante el período de instrucción, se acumularán los cargos en el expediente en trámite y se procederá conforme a lo establecido en este capítulo.

Artículo 73.

El Tribunal de la Carrera Docente verificará, en el expediente, que no existen defectos u omisiones de procedimientos; subsanados éstos, si los hubiere, fallará en definitiva en un término de ocho días.

No obstante, podrá prorrogarse este término hasta por ocho días como máximo, cuando así lo exija la naturaleza y complejidad de la causa.

Artículo 74.

Vertido el fallo por el Tribunal, éste lo comunicará al Director de Personal para su ejecución o lo elevará a conocimiento del Ministro de Educación Pública, para los efectos del artículo 62.

El Ministro deberá disponer lo conducente, en el término de un mes a partir del recibo del fallo, plazo en que caduca la acción.

Artículo 75.

Cumplidos los trámites estipulados en los artículos anteriores, el Ministro, salvo que estimare procedente la conmutación prevista en el artículo 62, presentará ante el Tribunal de Servicio Civil, la gestión de despido y el expediente incoado. Dicho Tribunal podrá ordenar, para mejor proveer, las diligencias o pruebas que juzgare indispensable.

Artículo 76.

Si estuviere en trámite gestión de despido y el servidor incurriere en nueva falta grave, el Ministro la pondrá, de inmediato, en conocimiento del Tribunal de Servicio Civil.

Artículo 77.

El Tribunal de Carrera Docente estará integrado:

- a) Por un representante del Ministerio de Educación Pública, quien lo presidirá;
- b) Por un representante de la Dirección General de Servicio Civil; y
- c) Por un representante de las organizaciones de educadores. Los miembros

del Tribunal durarán en sus cargos dos años y podrán ser reelectos. Cuando por comisión de falta grave, renuncia o retiro de la entidad que represente, cesare en sus funciones alguno de sus miembros, el organismo representado podrá nombrar sustituto por el resto del período.

El representante de las organizaciones de educadores deberá ser escogido por ésta alternativamente, de manera que en cada período su representante sea un miembro de una organización diferente.

El procedimiento de escogencia del representante de las organizaciones de educadores, se hará conforme lo indica el Reglamento, de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley N° 4889 de 17 de noviembre de 1971).

Artículo 78.

Dos miembros formarán quórum y la votación se tomará por simple mayoría. Cuando se produjere empate, se pospondrá el asunto para nueva votación. Si nuevamente lo hubiere, decidirá con doble voto el Presidente.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley N° 4889 de 17 de noviembre de 1971).

Artículo 79.

La sede del Tribunal de Carrera Docente estará en las oficinas centrales del Ministerio de Educación Pública y contará con los servicios administrativos necesarios a cargo del presupuesto del Ministerio.

Los miembros del Tribunal devengarán dietas de acuerdo con lo que disponga el Reglamento de esta ley. Las dietas del representante de las organizaciones de educadores serán pagadas por dichas entidades, las de los representantes del Ministerio de Educación y de la Dirección del Servicio Civil serán pagadas por el Ministerio de Educación Pública.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley N° 4889 de 17 de noviembre de 1971).

Artículo 80.

El Jefe de la Asesoría Legal del Ministerio de Educación Pública deberá asesorar al Tribunal de la Carrera Docente, preferentemente en materia de procedimientos, cuando éste lo solicite.

Artículo 81.

El Tribunal de la Carrera Docente tendrá las siguientes atribuciones:

a) Conocer, conforme al procedimiento que esta ley indica, de todos los conflictos que se originen dentro del Ministerio de Educación Pública, tanto por el incumplimiento de las obligaciones, como por el no reconocimiento de los derechos del personal docente; y dictar el fallo que en cada caso corresponda;

b) Conocer de lo resuelto por el Director del Departamento de Personal, en relación con las peticiones de los servidores, sobre derechos inherentes a ellos en sus puestos. La resolución, en estos casos, tendrá alzada ante el Ministro de Educación Pública. Tal trámite agota la vía respectiva;

c) Conocer de las apelaciones que se presentaren contra resoluciones dictadas por el Director del Departamento de Personal, en los procedimientos de este capítulo. Lo resuelto por el Tribunal en este caso, no tiene recurso ulterior; y

d) Las demás funciones que esta ley o cualquiera otra disposición legal le otorgaren.

Artículo 82.

Conocidas las informaciones instruidas por el Departamento de Personal contra los servidores, por faltas cometidas en el ejercicio de sus funciones y en su vida social, cuando éstas sean de las comprendidas en el artículo 60 de esta ley, el Tribunal establecerá si las mismas ameritan el despido del servidor, sin responsabilidad para el Estado, en cuyo caso procederá conforme al artículo 74.

No obstante lo establecido en el inciso c), in fine, del artículo anterior, podrá solicitarse, dentro de tercero día, adición o aclaración al mismo fallo.

Resuelto lo pertinente, el Tribunal procederá según se establece en el artículo 74.

CAPITULO V

De la Selección y Nombramientos

Artículo 83.

Para llenar las plazas vacantes de los educadores que imparten lecciones en todos los niveles de la enseñanza se observarán los siguientes procedimientos: tendrán derecho los profesores oferentes en servicio, y en el siguiente orden:

a) Quienes resultaren afectados por reducción forzosa de matrícula o de lecciones, en los centros de enseñanza;

b) Los profesores titulados que no hayan alcanzado el número máximo de lecciones en propiedad establecido por la ley. Entre ellos, gozarán de preferencia los profesores del colegio y escuelas donde se presente la vacante, y entre éstos, los que requieran menor número de lecciones para completar el horario máximo legal. De igual preferencia gozarán los profesores que tuvieran el número máximo de lecciones, pero distribuido en diferentes instituciones, y que solicitaren la ubicación de todo su trabajo en una sola de ellas.

En todo caso se tomarán en cuenta: la calificación de servicios, la experiencia, los estudios y demás condiciones de los educadores; y

c) Los profesores que resultaren elegibles en los concursos por oposición; en este caso los nombramientos se harán siguiendo el estricto orden descendente de calificación. De igual preferencia gozarán los profesores que resultaren afectados por la aplicación de los incisos b) o c) del artículo 101, del capítulo siguiente.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley N° 4889 de 17 de noviembre de 1971).

Artículo 84.

Las ofertas de servicio y los atestados de estudios y experiencia requeridos, deben presentarse a la Dirección de Servicio Civil, en los formularios que esta Dependencia suministrará.

Esta oficina podrá determinar la calificación mínima exigible, en cada caso, tomando en cuenta el lugar donde ocurre la vacante y sus particulares características.

Artículo 85.

Con las excepciones previstas en esta ley, las plazas vacantes deberá llenarlas el Ministerio de Educación Pública, conforme a lo establecido en el inciso c) del artículo 83. Para ello dispondrá de las nóminas de elegibles para las diferentes clases de puestos, elaboradas en estricto orden de calificación, por la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 86.

Los candidatos que proponga la Dirección General de Servicio Civil podrán ser objetados por el Ministerio de Educación Pública, sólo con base en razones muy justificadas.

Si la Dirección General considerare atendibles las objeciones, excluirá del Registro de Elegibles el nombre del candidato, mediante resolución que notificará al interesado.

Artículo 87.

Para el nombramiento del personal técnico-docente y administrativo docente, se seguirá el procedimiento de terna que señala el Título Primero de este Estatuto y su Reglamento. Sin embargo, la elaboración de las bases y promedios para la selección previa tanto del personal propiamente docente, como del personal técnico y administrativo docente, estará a cargo de jurados asesores de la Dirección General de Servicio Civil.

Estos jurados tendrán, además, la función de determinar la calificación mínima que, en cada concurso, se requiera para obtener calificación de "elegible".

Estarán integrados por un delegado de cada una de las siguientes instituciones, asociaciones y colegios:

- 1) Para puestos en Pre-Escolar y Primaria:

- a) Universidad de Costa Rica;
 - b) Asociación Nacional de Educadores;
 - c) Ministerio de Educación Pública;
 - d) Dirección General de Servicio Civil; y
 - e) Conferencia Episcopal de Costa Rica, cuando se trate de maestros de religión.
- 2) Para puestos de Enseñanza Media, Especial y Superior:
- a) Universidad de Costa Rica;
 - b) Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza;
 - c) Asociación Nacional de Educadores;
 - d) Ministerio de Educación Pública;
 - e) Colegios Profesionales Docentes;
 - f) Dirección General de Servicio Civil; y
 - g) Conferencia Episcopal de Costa Rica cuando se trate de profesores de religión.

Excepto el delegado de la Dirección General, los restantes deberán ser profesionales, del nivel para el cual se hará la selección de candidatos.

La sede del jurado estará en el edificio de la Dirección General de Servicio Civil, salvo que, para favorecer los trámites, aquel resuelva reunirse en otro local u oficina.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley N° 4889 de 17 de noviembre de 1971).

Artículo 88.

Al elaborar las bases y promedios para la selección, el Jurado deberá tomar en cuenta, de acuerdo con los requisitos que para cada clase establece el Manual Descriptivo de Puestos, los siguientes aspectos:

- a) Preparación profesional;
- b) Experiencia afín a puesto solicitado;

- c) Aptitudes del candidato en relación con el cargo; y
- d) Las demás condiciones que, a juicio del Jurado, deban ser consideradas.

Artículo 89.

El Departamento de Selección de Personal de la Dirección General de Servicio Civil calificará las ofertas de servicio, en las fechas que estimare convenientes para mantener actualizado el registro de elegibles, conforme a las bases y promedios establecidos por el Jurado; además, elaborará las listas de candidatos en orden ascendente, sin las preferencias comprendidas en el artículo 23 de esta ley.

A juicio de esta Oficina, podrá concederse hasta un máximo de 4 puntos de preferencia, según los años servidos en zonas incómodas, insalubres o de difícil acceso. En este caso, habrán de aportarse las certificaciones respectivas.

El Director General, mediante resolución, hará la declaratoria de candidatos elegibles y ordenará su inclusión en el respectivo registro; posteriormente se informará a los postulados el resultado de su calificación.

El Departamento de Selección de Personal, en cada caso, fijará la duración del “Registro de Elegibles”, siempre que no se hayan modificado las bases o promedios ponderados; en caso contrario, procederá una recalificación de los candidatos elegibles a esa fecha. Sin embargo, la elegibilidad para un puesto no prescribirá antes de finalizar el curso lectivo para el cual se tramitó el concurso.

Artículo 90.

Cualquier duda que se presentare al evaluar los atestados que han de ser objeto de calificación, como equivalencias, estudios, experiencia, etc., será resuelta por los miembros del Jurado.

Artículo 91.

Los miembros del Jurado podrán solicitar, a la Dirección General de Servicio Civil, la información que juzguen conveniente, relativa a la calificación de los candidatos a fin de verificar la correcta evaluación de los atestados que se ponderan.

Artículo 92.

Cuando en un concurso se contare solamente con un candidato que reúna los requisitos contenidos en el Manual Descriptivo de Puestos, la Dirección General omitirá el establecimiento de bases y lo declarará elegible a fin de que el Ministro, o el Jefe autorizado, efectúe el nombramiento.

Artículo 93.

Cuando se proceda de acuerdo con el inciso b) del artículo 31 de esta ley, el Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública deberá levantar una información administrativa, de carácter sumarial, a fin de comprobar la incapacidad o deficiencia del servidor cuya cesación se solicita.

Para la substanciación de estas diligencias se procederá, en lo posible, según los trámites que establece el Capítulo IV de este Título.

Según la distancia a que el servidor labore, se le concederá un término no menor de cinco días hábiles, ni mayor de diez, a fin de que presente sus descargos. Evacuadas las pruebas que se hubieren ofrecido, se pasará el expediente al Ministro de Educación Pública, quien resolverá en única instancia.

Artículo 94.

Cuando se proceda de acuerdo con el artículo anterior, el período de prueba se considerará extendido por el término que resultare indispensable para la investigación respectiva. En todo caso, los documentos atinentes a la cesación serán enviados al Director General de Servicio Civil.

Si a juicio de la Dirección General, la remoción del servidor durante el período de prueba obedece a comisión de falta grave, esta Dependencia queda facultada para fijar, de acuerdo con la gravedad de la falta, el plazo durante el cual es servidor no podrá ocupar nuevo puesto protegido por el Régimen de Servicio Civil; en este caso se omitirá el trámite comprendido en el Título I de esta ley, que rige para el despido de servidores regulares.

Artículo 95.

Satisfecho el período de prueba, el servidor no podrá ser despedido, descendido ni trasladado, salvo por las causales previstas en este Título.

Artículo 96.

Cuando una plaza del personal propiamente docente a que se refiere el artículo 83, quedare libre por concepto de licencia, permiso del titular o cualquier otro motivo, durante un período mayor de un año y hubiere de ser llenada con un servidor interino, éste deberá ser nombrado siguiendo el orden descendente de la nómina de elegibles, siempre que el candidato no tuviera plaza en propiedad de la misma clase de puesto.

Cuando una plaza del personal propiamente docente quedare libre durante el curso lectivo o parte de éste, por motivo de licencia, permiso del titular o cualquier otra razón, el Ministerio de Educación Pública nombrará, en forma interina, al profesor sustituto que a su juicio sea más idóneo, del personal calificado del Registro que debe mantener la Dirección General de Servicio Civil. En ninguna circunstancia podrá nombrarse personal no calificado, salvo en los casos de inopia, de acuerdo con las normas del artículo 97 siguiente.

En todo caso, la aceptación de un nombramiento interino por parte de un servidor calificado, por todo el período o el resto del curso lectivo, impedirá que durante dicho período sea escogido de la nómina de elegibles para un puesto en propiedad.

La condición de interinidad impedirá el nombramiento en propiedad de un servidor calificado que haya sido nombrado por el resto del curso lectivo.

Si durante el período lectivo se produjeran vacantes, éstas podrán ser llenadas

por servidores interinos, hasta el final del curso, o hasta el último día de febrero del siguiente año, según la naturaleza y condiciones del puesto. Los interinos que por su puntuación, hubieren sido nombrados en plazas vacantes o en otras cuyos titulares gozaren de licencia o permiso, podrán continuar desempeñándolas, mientras no hayan podido ser llenadas o se prorrogare la licencia o permiso de éstos.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley N° 4889 de 17 de noviembre de 1971).

Artículo 97.

A falta de personal calificado para servir plazas en instituciones educativas de cualquier tipo, podrán ser designados para ocuparlas, candidatos que, sin reunir la totalidad de los requisitos, se hayan sometido a pruebas de aptitud o concurso de antecedentes, que permitan seleccionar el candidato de mayor idoneidad, a juicio del Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública, quien contará, para ello, con los servicios de los asesores supervisores correspondientes.

Estos servidores ocuparán los cargos en calidad de “autorizados” o “aspirantes” y permanecerán en sus puestos mientras no haya personal calificado. Quedan a salvo los casos previstos en el artículo siguiente.

Las relaciones de los educadores que ocupen puestos “interinos”, se regirán por las disposiciones reglamentarias pertinentes, sobre contratos o plazo fijo.

Artículo 98.

El Ministerio de Educación Pública, la Universidad de Costa Rica o ambas instituciones en programas cooperativos, ofrecerán a los “interesados” y “aspirantes” bachilleres, que sirvan en enseñanza primaria, en lugares lejanos incómodos o insalubres, oportunidades para alcanzar la condición profesional exigida para este nivel.

En tanto sigan regularmente con éxito los cursos a que se refiere el párrafo anterior y hayan obtenido calificación de servicios, estos servidores gozarán de estabilidad en sus cargos. Podrán luego, cuando sus condiciones lo permitan, concursar para puestos en propiedad.

TRANSITORIO

Los servidores “autorizados” o “aspirantes”, que hubieren completado al entrar en vigencia la presente ley por lo menos cinco años consecutivos de servicios calificados con nota mínima de “Buena”, en el mismo nivel y especialidad, serán considerados servidores regulares, en el grupo que, por sus estudios y experiencia, les corresponde.

CAPITULO VI

De los Ascensos, Descensos, Traslados y Permutas

Artículo 99.

Los traslados, ascensos, descensos y permutas de los servidores docentes que impartan lecciones en cualquier nivel de la enseñanza, podrán acordarse a solicitud de los interesados o por disposición del Ministerio de Educación Pública, de conformidad con lo que establece este Capítulo. Al personal que cumple funciones técnico docentes y administrativo-docentes, le serán aplicables las disposiciones del Título Primero de este Estatuto y su Reglamento, en cuanto a ascensos, descensos, traslados o permutas.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley N° 4889 de 17 de noviembre de 1971).

Artículo 100.

Podrán participar en los concursos que se efectúen para llenar plazas vacantes, los educadores que deseen trasladarse, ascender o descender, siempre que, con excepción de los casos previstos en este Título, los interesados cumplan con las normas que en este Capítulo se establecen y sigan el procedimiento para la selección y nombramiento, indicados en el capítulo anterior.

Para obtener un traslado, ascenso o descenso en propiedad, será indispensable haber cumplido el cargo anterior, como servidor regular, durante un período no menor de dos años. Si un movimiento de éstos se hubiese producido dentro del primer mes del curso, lectivo, no podrá concederse otro a la misma persona, en ese año. Si el movimiento se hubiese producido con posterioridad al segundo mes de sus labores, esta prohibición regirá para el resto del mismo curso, y además, para el siguiente.

Artículo 101.

Los movimientos de personal por traslado, ascenso o descenso al grado inmediato, podrá hacerlos el Ministerio de Educación Pública, previo el visto bueno de la Dirección General de Servicio Civil, sin que ello requiera el trámite establecido para la selección y nombramientos estipulados en el capítulo anterior, en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando fuere ineludible el reajuste, para una reorganización más eficaz y económica. Se deberá tramitar dichos movimientos con prioridad, cuando se justifiquen situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

Si no hubiese quienes aceptaren el traslado voluntariamente, se aplicará el sistema de calificación, que rige para la selección y nombramiento; entonces serán trasladados los servidores de menor puntuación;

b) Cuando se comprobare que existen causa de fuerza mayor, tales como

enfermedad grave de los servidores o de sus parientes en primer grado, de consanguinidad, que los incapacite para residir en el lugar donde trabajen, especialmente cuando la dolencia fuere originada por circunstancias del medio ambiente en donde se trabaja; y

c) Cuando con el movimiento pueda resolverse una situación conflictiva de relaciones internas o públicas.

En todos los casos, el Ministerio de Educación deberá procurar que, con tales movimientos, se beneficie el servidor público, y salvo lo previsto en el artículo 62 de esta ley, no se cause grave y evidente perjuicio al servidor. En este mismo sentido deberá juzgar la Dirección General de Servicio Civil. Para ello, podrán exigirse las certificaciones o documentos que se estimaren pertinentes.

Artículo 102.

Las personas que resultaren afectadas por la aplicación del inciso a) del artículo 101, gozarán de prioridad para ocupar las plazas vacantes, de ubicación más próxima a su puesto anterior.

Artículo 103.

Si en cumplimiento del inciso a) del artículo 101, hubiere imposibilidad de una reubicación en las condiciones que fije el artículo anterior, o no aceptare el servidor la plaza en un lugar, porque perjudique notoriamente su situación y su régimen de vida, ello dará derecho a que se le indemnice, de conformidad con el artículo 37, inciso f) de esta ley. Además, el afectado tendrá derecho, preferente, por tres años, a ocupar cualquier plaza de clase igual a la anterior, que quedare vacante en la localidad de donde fue removido; ello no le impedirá concursar para puestos en otros lugares, siempre que siga el trámite para la selección y nombramiento, que establece el Capítulo V de este Título.

Artículo 104.

Toda solicitud de permuta deberá presentarse, por escrito, al Director del Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública, quien deberá resolverla, en el término de un mes, conforme a las siguientes normas:

a) Las permutas sólo podrán se solicitadas por servidores regulares, después de cumplidos dos años como mínimo, en el puesto objeto de permuta;

b) Las permutas que se aprobaren, deberán hacerse efectivas para el primer día del mes de febrero, o de marzo, de cada años, según la naturaleza y condiciones de los puestos; y

c) Solamente en casos de fuerza mayor, tales como los indicados en los incisos

b), o c) del artículo 101, podrán autorizarse permutas para que se lleven a cabo en el transcurso del período lectivo.

Artículo 105.

Las permutas serán procedentes y podrá resolverlas el Director del Departamento de Personal, conforme a lo que establece el artículo anterior, cuando los interesados desempeñen puestos de igual clase, de la misma categoría de la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública, y se realicen entre puestos de zonas rurales o entre puestos de zonas urbanas; en ambos casos, han de ser de iguales o similares condiciones.

Si la solicitud de permuta bajo las condiciones dichas fuere denegada, los interesados tendrán derecho a recurrir al Tribunal de la Carrera Docente el cual decidirá, en única instancia, en el término de quince días.

Artículo 106.

Las permutas entre puestos de diferente clase, categoría o zona, requerirán la aprobación de la Dirección General de Servicio Civil; ésta la aprobará si se ajustare a las normas del artículo 104; además, si redundare en una mejora del servicio público y los candidatos demostraren idoneidad para los puestos objeto de permuta, siempre que no exista entre ellos, una diferencia mayor de cinco años de servicios.

CAPITULO VII

De la Clasificación del Personal

Artículo 107.

Para todos los efectos relacionados con la presente ley, el Personal Docente, de acuerdo con su preparación académica y antecedentes personales, se clasifican en: profesores titulados; profesores autorizados y profesores aspirantes.

Artículo 108.

Son profesores titulados los que, de conformidad con esta ley, posean un grado o título profesional que los acredite para el ejercicio docente, extendido por las instituciones oficiales del país, o reconocido y equiparado por la Universidad de Costa Rica o por el Consejo Superior de Educación, según corresponda. Estos organismos tendrán, además, la obligación de especificar las especialidades que, por sus estudios, puedan impartir los profesionales comprendidos en esta ley.

Artículo 109.

Son profesores autorizados los que, sin poseer título o grado específico para el cargo que desempeñan, ostenten otros que sean afines, según será determinado, para cada caso, en la presente ley.

Artículo 110.

Son profesores aspirantes los que, por sus estudios y experiencias, no pueden ser ubicados en ninguno de los dos grupos anteriores.

Artículo 111.

Los profesores autorizados podrán ejercer la función docente en interinidad, en tanto los cargos no sean solicitados por profesores titulados. Si no hubiere personal autorizado, los aspirantes podrán servir estos puestos, en igual, condición de interinidad. Quedan a salvo de esta condición: los profesores autorizados y aspirantes que adquieran propiedad en sus cargos, de conformidad con esta ley, y quienes gocen del derecho de estabilidad, a que se refiere el artículo 98.

Artículo 112.

Los derechos que esta clasificación confiere rigen, en cada caso, para la especialidad de cada profesor titulado o autorizado.

Artículo 113.

Podrán concursar para puestos en propiedad las personas comprendidas en los grupos de titulados y quienes se ubican en los grupos de autorizados, que en cada caso se indican, siempre que cumplan con los requisitos que, para las diferentes clases, determine la Dirección General de Servicio Civil.

Artículo 114.

Para efectos de selección, nombramientos, traslados y valoración, se deberá tomar en cuenta a los candidatos, de acuerdo con el orden de grupos que establece la presente ley.

Artículo 115.

Para efectos de sueldo, la asignación a un grupo, así como los cambios posteriores, los hará el Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública, de acuerdo con las certificaciones que, para estos fines, aporten los interesados. La validez de la acción de personal implicará el visto bueno de la Dirección General de Servicio Civil; ésta lo otorgará, sin responsabilidad en cuanto al fondo del asunto.

La Dirección General de Servicio Civil, para la selección de personal oído, en caso de duda, el criterio del Jurado Asesor respectivo, determinará la ubicación en el grupo correspondiente de las personas con estudios en el exterior, previo su reconocimiento por la Universidad de Costa Rica o el Consejo Superior de Educación, según corresponda.

Artículo 116.

Los puestos en escuelas primarias para adultos, escuelas laboratorio o de aplicación, serán cubiertos con los profesionales comprendidos en los grupos determinados para la enseñanza primaria, sin perjuicio de los sueldos que para aquellos puestos se establezcan.

Artículo 117.

La Dirección General de Servicio Civil podrá establecer diferente valoración para los grupos técnico-profesionales, de acuerdo con el nivel de enseñanza en que laboren.

Artículo 118.

Para los efectos de la clasificación que comprende este Título, los diferentes niveles, áreas de enseñanza y grados profesionales, se indicarán con letras, del siguiente modo:

K: Enseñanza Preescolar;
P: Enseñanza Primaria;
M: Enseñanza Media;
V: Enseñanza Técnico-Profesional (Vocacional);
E: Enseñanza Especial;
N: Enseñanza Normal;
S: Enseñanza Superior;
T: Profesor Titulado;
AU: Profesor Autorizado;
AS: Profesor Aspirante.

En la clasificación sucesiva, la ubicación de los grupos docentes se indicará con números en orden descendente, según su rango.

Artículo 119.

Los profesores titulados de Enseñanza Preescolar se clasifican en tres grupos, denominados: KT-3, KT-2, KT-1.

- a) Forman el grupo KT-3 los doctores y licenciados en Ciencias de la Educación, con especialidad en Preescolar;
- b) Forman el grupo KT-2 los bachilleres en Ciencias de la Educación, con especialidad en Preescolar; y
- c) Forman el grupo KT-1 los profesores de Enseñanza Primaria que hayan aprobado los estudios de la especialidad en Preescolar, exigidos al Bachiller en Ciencias de la Educación, y posean el Certificado de Idoneidad, extendido por la Universidad de Costa Rica.

Artículo 120.

Los profesores autorizados de Enseñanza Preescolar se clasifican en cuatro grupos, denominados: KAU-4, KAU-2 Y KAU-1.

- a) Forman el grupo KAU-4, los que posean el título de licenciado o de bachiller

en Ciencias de la Educación en otra especialidad y los profesores de Enseñanza Primaria que posean el Certificado de Idoneidad para otra especialidad, extendido por la Universidad de Costa Rica y hayan aprobado los estudios exigidos al bachiller en Ciencias de la Educación;

b) Forman el grupo KAU-3 quienes posean el título de profesor de Enseñanza Primaria y los postgraduados del I.F.P.M., bachilleres de Enseñanza Media;

c) Forman el grupo KAU-2 los postgraduados del I.F.P.M. no bachilleres y los graduados que sean bachilleres; y

d) Forman el grupo KAU-1 los que posean otro título o certificado que faculte para ejercer la función docente.

Artículo 121.

Los profesores autorizados comprendidos en los grupos KAU-4, KAU-3 y KAU-2, que hubieren recibido adiestramiento formal en Preescolar, durante un período mínimo de seis meses, podrán concursar para puestos en propiedad, y, una vez escogidos de la nómina respectiva, gozarán de los derechos que la presente ley confiere a los servidores regulares. Igual derecho tendrán las personas comprendidas en los grupos mencionados que posean un Certificado de Idoneidad para la enseñanza de la música o tengan, además, dos o más años de experiencia en Preescolar, calificada con nota de Bueno o superior a ésta.

Artículo 122.

Los profesores titulados de enseñanza primaria se clasifican en seis grupos, denominados PT-6, PT-5, PT-4, PT-3, PT-2 y PT-1.

a) Forman el grupo PT-6 los doctores y licenciados en Ciencias de la Educación, con especialidad en primaria;

b) Forman el grupo PT-5 los bachilleres en Ciencias de la Educación, con especialidad en Primaria; además los profesores de enseñanza primaria que hayan aprobado los estudios de especialidad en Primaria, exigidos al Bachiller en Ciencias de La Educación y posean el Certificado de Idoneidad;

(Así modificado este inciso al ser declarado inconstitucional parte del mismo, por resolución de la Sala Constitucional N° 2413-07, de las dieciséis horas con dieciocho minutos del 21 de febrero del 2007).

c) Forman el grupo PT-4 los que posean un título o certificado de los considerados en los puntos a) o b) anteriores, pero en otra especialidad; también los profesores de enseñanza primaria o postgraduados del I.F.P.M., con título de Bachiller en Enseñanza Media, que además posean otro título o certificado no considerado

anteriormente, que lo acredite para otra especialidad y los sacerdotes para la enseñanza de la religión;

d) Forman el grupo PT-3 los que posean el título de profesor de enseñanza primaria, con base en bachillerato; además, los maestros normales de Educación Primaria postgraduados del I.F.P.M., con título de Bachiller en Enseñanza Media y los graduados del Instituto Pedagógico de Religión con título de Bachiller en Enseñanza Media;

e) Forman el grupo PT-2 los maestros normales de Educación Primaria postgraduados del I.F.P.M., que no sean bachilleres, los graduados de esta misma institución que sí lo sean y los graduados del Instituto Pedagógico de Religión sin título de Bachiller en Enseñanza Media; y

f) Forman el grupo PT-1 los maestros normales de Educación Primaria graduados de I.F.P.M., sin bachillerato.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley No.4808 del 3 de agosto de 1971).

Artículo 123.

Los profesores autorizados de Enseñanza Primaria se clasifican en dos grupos: PAU-2 y PAU-1.

a) Son profesores autorizados del grupo PAU-2 los que hayan aprobado el segundo año en una escuela normal, que tenga base en bachillerato; los que tengan aprobados los estudios generales y un año en la Facultad de Educación, y los egresados de I.F.P.M., con título de bachiller; y

b) Son profesores autorizados del grupo PAU-1 los que posean otro título o certificado que acredite para ejercer la función docente los que hayan aprobado el primer año de los estudios conducentes al título de profesor de Enseñanza Primaria, en una escuela normal con base en bachillerato; y los que tengan aprobado el quinto año en el I.F.P.M.

Artículo 124.

Podrán concursar para puestos en propiedad y una vez escogidos de la nómina respectiva, gozarán de los derechos que la presente ley confiere a los servidores regulares, los profesores autorizados de enseñanza primaria que tengan cinco años o más, de experiencia específica, calificada con notas no inferiores a bueno.

Artículo 125.

Son profesores de Enseñanza Media aquellos que laboren en instituciones de ese nivel, desempeñando funciones docente-administrativas impartiendo lecciones sobre materias académicas del plan de estudios, no comprendidos en el campo técnico-profesional y especial.

Artículo 126.

Los profesores titulados de enseñanza media se clasifican en seis grupos denominados: MT6, MT5, MT4, MT3, MT2 y MT1.

a) El grupo MT6 lo forman quienes, además del título de profesor de enseñanza media o de Estado, posean el título de doctor académico en su especialidad. Asimismo quienes posean los tres títulos siguientes: profesor de enseñanza primaria, profesor de enseñanza media y licenciado en la especialidad.

TRANSITORIO

Se consideran incluidos en el grupo MT6 los licenciados en Filosofía y Letras, los de Ciencias Biológicas, de Ciencias Físico-Químicas y los de Matemáticas; todos de las antiguas escuelas de Filosofía y Letras y Ciencias de la Universidad de Costa Rica;

b) Forman el grupo MT5 quienes, además del título de profesor de enseñanza media o de Estado, tengan el título de licenciado en la especialidad. También quienes sean licenciados de la Escuela de Educación de la Universidad de Costa Rica o de la Universidad Nacional;

c) El grupo MT4 comprende a quienes posean el título de profesor de enseñanza media o de profesor de Estado y que, además, sean egresados o bachilleres de la Facultad o departamento correspondiente de la Universidad de Costa Rica o profesor de enseñanza primaria. Igualmente comprende a los bachilleres en Ciencias de la Educación de la Universidad de Costa Rica, que hayan aprobado los estudios completos requeridos para obtener la licenciatura en su especialidad;

d) El grupo MT3 comprende a las personas con títulos de profesor de enseñanza media o de profesor de Estado. Además a los sacerdotes que hayan aprobado los estudios pedagógicos completos que se requieren para la enseñanza media;

e) El grupo MT2 comprende a los doctores y licenciados de la Facultad de Ciencias y Letras de la Universidad de Costa Rica, que no hayan realizado estudios pedagógicos. A los sacerdotes para la enseñanza de la religión. A los graduados de otras facultades o departamentos de la Universidad de Costa Rica, que hayan aprobado los estudios pedagógicos completos requeridos para la enseñanza media. A los profesores de enseñanza primaria que posean un certificado definitivo, que habilite para el ejercicio de la enseñanza media;

f) El grupo MT1 comprende a los bachilleres de la Facultad de Ciencias y Letras de la Universidad de Costa Rica y de la Universidad Nacional, que no hayan realizado estudios pedagógicos. A los bachilleres de enseñanza media que, a su vez, posean un certificado de aptitud, de capacitación o de idoneidad para la enseñanza media, extendido por la Universidad de Costa Rica o la Universidad Nacional. Del mismo

modo a los bachilleres de enseñanza media que tengan aprobados los cursos correspondientes al tercer año de la carrera específica, que sigan en la Universidad de Costa Rica o en la Universidad Nacional.

También quienes posean autorización provisional para el ejercicio de la enseñanza media, extendida por la Universidad de Costa Rica o por la Universidad Nacional.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley No. 5783 del 19 de agosto de 1975).

Artículo 127.

Los profesores autorizados de Enseñanza Media se clasifican en dos grupos, denominados: MAU-2 y MAU-1

a) El grupo MAU-2 comprende a quienes posean el título de Doctor, Ingeniero, Licenciado o Bachiller de otras facultades que no sean la de Ciencias y Letras, sin estudios pedagógicos, y a los Bachilleres de la Escuela de Educación; todos de la Universidad de Costa Rica; y

b) Forman el Grupo MAU-1 los estudiantes de profesorado de Enseñanza Media que tengan aprobado el segundo año de Ciencias y Letras y Educación; quienes hayan aprobado el segundo curso básico de la Escuela, Normal Superior.

TRANSITORIO

Mientras exista inopia comprobada a juicio del Servicio Civil, los profesores de enseñanza Primaria y los postgraduados del Instituto de Formación Profesional del Magisterio Nacional, que sean bachilleres, se considerarán incluidos en este grupo.

Artículo 128.

El profesor titulado de Enseñanza Media que labore en una especialidad ajena a la suya, será ubicado, para los efectos de esta ley, dentro del grupo MAU-2; pero será considerado en la otra especialidad, dentro del grupo de titulados al cual corresponde, por sus estudios, una vez cumplido el quinto año de servicio bien calificados.

Artículo 129.

Los profesores autorizados de Enseñanza Media que hayan cumplido el mínimo de cinco años de experiencia específica, calificados con nota no inferior a Bueno, podrán concursar para puestos en propiedad y, una vez escogidos de la nómina respectiva, gozarán de los derechos que confiere la presente ley a los servidores regulares.

Artículo 130.

Son profesores de Enseñanza Técnico-Profesional, aquellos que laboren en instituciones de Enseñanza Normal en colegios profesionales, agropecuarios, comerciales, industriales o de artes, en colegios de Enseñanza Media y Especial y en la escuela primaria, como profesores de campo, taller, artes industriales, educación para la vida en familia, educación musical, educación física, artes plásticas, dibujo, o cualquier otra especialidad, comercial, industrial, agrícola, ganadera, artística o de artesanía.

Artículo 131.

Los profesores titulados de enseñanza técnico profesional se clasifican en seis grupos denominados: VT6, VT5, VT4, VT3, VT2 y VT1.

a) Forman el grupo VT6 quienes posean el título de doctor, licenciado, ingeniero u otro equivalente a éstos, otorgado por las universidades o por un instituto tecnológico o politécnico, siempre que hayan aprobado los estudios pedagógicos requeridos para ejercer la enseñanza media o primaria;

b) Forman el grupo VT5 los que tengan título de profesor en alguna de las especialidades consignadas en el artículo 130 y además sean bachilleres en la especialidad, profesores de enseñanza primaria o postgraduados del IFPM;

c) Forman el grupo VT4 los que tengan título de profesor en alguna de las especialidades consignadas en el artículo 130, extendido por una institución de nivel superior, cuyo plan de estudios no sea menor de tres años; y

d) Forman el grupo VT3 quienes posean un título profesional de nivel universitario, que no hayan realizado estudios pedagógicos.

Transitorio I.

Se consideran incluidos dentro del grupo VT3 quienes posean el certificado de idoneidad extendido por la Universidad de Costa Rica, en el plan de emergencia para los años 1964 y 1965.

Igualmente quienes posean el certificado de aptitud superior extendido por la Universidad y que, además, tengan el título de profesor de enseñanza primaria o el de postgraduado en el Instituto de Formación Profesional del Magisterio, con base en bachillerato;

e) Forman el grupo VT2 los graduados de un instituto tecnológico o politécnico de nivel superior, cuyo plan de estudios no sea menor de dos años. Todos éstos que no hayan sido considerados en el inciso d) anterior. También forman parte de este grupo, quienes posean el certificado de aptitud, extendido por la Universidad de Costa Rica o por la Universidad Nacional. Además los egresados universitarios de las carreras técnico profesionales o de artes y los que hayan aprobado el primer

ciclo en el Conservatorio de Música de la Universidad de Costa Rica; todos con títulos de bachiller en enseñanza media; y

f) Forman el grupo VT1 los que posean el certificado de idoneidad extendido por la Universidad de Costa Rica o por la Universidad Nacional.

Además los que, aparte de tener el título de profesor de enseñanza primaria, sean graduados de un colegio profesional. Asimismo, cualquiera de los casos comprendidos en el inciso e) anterior, pero que no posean el título de bachiller, extendido por un institución de enseñanza media.

Transitorio II.

Se consideran incluidos en el grupo VT1 los graduados de la antigua Escuela Profesional Femenina.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley No. 5783 del 19 de agosto de 1975).

Artículo 132.

Los profesores autorizados de Enseñanza Técnico-Profesional se clasifican en dos grupos: VAU-2 y VAU-1.

a) Forman el grupo VAU-2 los graduados en los colegios profesionales o de artes y oficios, cuyos planes de estudios no sean menores de cinco años; los que tengan título de profesor de Enseñanza Primaria y los postgraduados del I.F.P.M. que sean bachilleres; además, los bachilleres que posean un certificado de estudios específicos, obtenido en otros centros docentes autorizados por el Estado, cuyos planes de estudio no sean mayores de dos años; y

b) Forman el grupo VAU1 los postgraduados del Instituto de Formación Profesional del Magisterio, los graduados en otros centros docentes autorizados por el Estado, cuyos planes de estudio no sean menores de dos años, los egresados sin título de un colegio profesional o de artes y oficios y todos los citados en este inciso, que no tengan bachillerato y los bachilleres de enseñanza media; también los maestros que obtuvieron el certificado de idoneidad especial antes de 1955, que estuvieren nombrados en propiedad e impartan asignaturas especiales.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1 de la Ley No. 5783 del 19 de agosto de 1975).

Artículo 133.

El Profesor de Enseñanza Técnico-Profesional titulado, que labore en otro campo ajeno a su especialidad, será considerado, para los efectos de esta ley, dentro del grupo MAU-2; pero será ubicado dentro del grupo de titulados al cual corresponda

por sus estudios, una vez cumplidos tres años de servicios calificados con la nota mínima de Bueno.

Artículo 134.

Podrán concursar para puestos en propiedad, y una vez escogidos de la nómina respectiva gozarán de los derechos que la presente ley confiere a los servidores regulares, los profesores autorizados de Enseñanza Técnico-Profesional comprendidos en el grupo VAU-2, que hayan cumplido por lo menos tres años de servicios bien calificados, como profesores de la asignatura correspondiente, o seis años como obreros o empleados en su especialidad; también podrán hacerlo la personas comprendidas en el grupo VAU-1, que hayan cumplido por lo menos cinco años de servicios bien calificados como profesores de la asignatura respectiva, o diez años como obreros o empleados en su especialidad.

Artículo 135.

Son profesores de Enseñanza Especial, aquellos que laboren en instituciones de esta índole, ejerciendo funciones docente-administrativas, impartiendo lecciones de tipo académico a niños, adolescentes o adultos cuyas características físicas, mentales, emocionales o sociales se aparten del tipo normal y requieran tratamiento, según técnicas y métodos especiales para la enseñanza.

Artículo 136.

Los profesores titulados de Enseñanza Especial se clasifican en cuatro grupos, denominados: ET-4, ET-3, ET-2 y ET-1.

a) Forman el grupo ET-4 quienes, a m+s del título de profesor, posean el de Doctor o Licenciado, con particularidad en Psicología, Enseñanza Especial o Niños Excepcionales;

b) Forman el grupo ET-3 quienes, a más del título de profesor, posean el de bachiller en Enseñanza Especial, o sean graduados en esta especialidad o en Psicología, en la Escuela Normal Superior o en la Universidad de Costa Rica;

c) Forman el grupo ET-2 quienes tengan título de Segunda Enseñanza, o de Bachiller en Ciencias de la Educación en otra especialidad, siempre que cuenten con una experiencia específica bien calificada, no menor de dos años de Enseñanza Especial y hayan cursado estudios durante un tiempo no menor de seis meses para este nivel; en este caso, el aprovechamiento se comprobará con certificación extendida por instituciones nacionales o extranjeras, reconocidas por nuestra Universidad, o por el Consejo Superior de Educación, según corresponda. A falta de los estudios específicos mencionados, será equivalente la experiencia específica en Enseñanza Especial, durante un período mínimo de cinco años, calificada con nota no inferior a Bueno; y

d) Forman el grupo ET-1 quienes tengan título de Profesor de Enseñanza Primaria, y los Postgraduados del I.F.P.M. que sean bachilleres; todos ellos, siempre que reúnan las condiciones de experiencia, estudios específicos, o la experiencia indicada en el inciso c) anterior.

Artículo 137.

Los profesores autorizados de Enseñanza Especial se clasifican en dos grupos, denominados: EAU-2 y EAU-1.

a) Forman el grupo EAU-2 los profesionales en ramas afines a la Enseñanza Especial, sin estudios pedagógicos, y los profesionales comprendidos en el inciso c) del artículo anterior, que no tengan los estudios ni la experiencia que ahí se indican. También los sacerdotes y quienes, a más del título de maestro o profesor, posean un certificado que acredite para la enseñanza de la Religión; y

b) Forman el grupo EAU-1 los profesionales comprendidos en el inciso d) del artículo anterior, que no tengan los estudios ni la experiencia que ahí se indican, además, quienes posean un certificado que acredite para la enseñanza de la Religión.

Artículo 138.

Los profesores autorizados de Enseñanza Especial que reúnan los requisitos de estudio y experiencia o, en su defecto, de la experiencia equivalente, indicados en el inciso c) del artículo 136, podrán concursar para puestos en propiedad y, una vez escogidos de la nómina respectiva, gozarán de los derechos que confiere la presente ley a los servicios regulares.

Artículo 139.

El profesor titulado en Enseñanza Especial que labore en una especialidad ajena a la suya será considerado, para los efectos de esta ley, dentro del grupo EAU-2; pero será ubicado en la otra especialidad, dentro del grupo de titulados al cual corresponda, por sus estudios o experiencia, una vez cumplido el quinto año de servicios bien calificados.

Artículo 140.

Son profesores de Enseñanza Normal, quienes sirven en funciones docentes administrativas o imparten lecciones en instituciones formadoras de profesores para la Enseñanza Primaria, sobre asignaturas comprendidas en el plan de estudios correspondientes, excepto las que se han ubicado en el campo “técnico-profesional”.

Artículo 141.

Los profesores titulados de Enseñanza Normal se clasifican en tres grupos, denominados: NT-3, NT-2 y NT-1;

a) El grupo NT-3 comprende a quienes, a más del título de Profesor de Segunda Enseñanza o Profesor de Enseñanza Primaria, posean un título académico de Doctor o Licenciado, conforme a lo establecido en el artículo 122;

b) El grupo NT-2 comprende a las personas que tengan título de Profesor de Segunda Enseñanza o de Profesor de Estado; también a quienes posean título de Bachiller en Ciencias de la Educación; y

c) El grupo NT-1 comprende a quienes, a más del título de Profesor de Enseñanza Primaria, posean un Certificado de Idoneidad, extendido por la Universidad de Costa Rica o por la Escuela Normal Superior.

Artículo 142.

Los profesores autorizados de Enseñanza Normal se clasifican en dos grupos, denominados: NAU-2 y NAU-1.

a) El grupo NAU-2 comprende a quienes, a más del título de Profesor de Enseñanza Primaria, tengan una experiencia mínima de tres años en determinada asignatura de la Enseñanza Normal, cuya calificación no haya sido inferior de Muy Bueno. También comprende a quienes posea un título profesional, sin estudios pedagógicos, para impartir asignaturas de su competencia; y

b) El grupo NAU-1 comprende que quienes, a más del título de Profesor de Enseñanza Primaria, tengan una experiencia en ese nivel, no menor de 6 años, calificada con nota mínima de Muy Bueno.

Artículo 143.

Todas las personas comprendidas en el grupo NAU-2 podrán además, concursar para plazas en propiedad y, una vez escogidos de la nómina respectiva, gozarán de los derechos que esta ley confiere a los servidores regulares.

No obstante, los profesionales sin estudios pedagógicos mencionados en dicho grupo deberán, para ello, cumplir con el período de prueba.

Artículo 144.

El profesor titulado de Enseñanza Normal, o el autorizado del grupo NAU-2, que imparta lecciones de una especialidad ajena a la suya, será ubicado, para los efectos de esta ley y hasta por tres años, en el grupo inmediato inferior que, por sus estudios y experiencia, le correspondiere; cuando hubiere cumplido tres años de labores en esa otra especialidad, será reubicado en su grupo original.

Artículo 145.

Son profesores de Enseñanza Especial Superior aquellos que laboren en instituciones formadoras de profesores para la Enseñanza Media, Técnico-

Profesional o Especial, en funciones docente-administrativas, de investigación, o impartiendo lecciones sobre materias del respectivo plan de estudios.

Artículo 146.

Los profesores titulados de Enseñanza Superior se clasifica en tres grupos, denominados: ST-3, ST-2 y ST-1.

a) Forman el grupo ST-3 quienes, a más de poseer título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, hayan aprobado los estudios pedagógicos completos, exigidos al profesor de Segunda Enseñanza, o al profesor de Estado, y tengan una experiencia de nivel universitario no menor de dos años, o en Enseñanza Media, Técnico-Profesional o Especial (en su especialidad), no menor de cinco años. Asimismo, los doctores, licenciados o ingenieros, todos de nivel universitario que no hayan aprobado los estudios pedagógicos mencionados, pero posean una experiencia específica, de nivel universitario, no menor de cinco años, o en la Enseñanza Media, Técnico-Profesional o Especial, en su especialidad, no inferior de diez años;

b) Forman el grupo ST-2 los bachilleres universitarios y lo egresados de una facultad de la Universidad de Costa Rica, cuyo plan de estudios no sea inferior a cinco años; éstos, si hubieren aprobado los estudios pedagógicos completos, exigidos a Profesores de Segunda Enseñanza o al Profesor de Estado, y, además, poseyeren una experiencia específica, de nivel universitario no menor de cinco años, o en la Enseñanza Media, Técnico-Profesional o Especial, no inferior a diez años;

c) Forman el grupo ST-1 los bachilleres universitarios y los egresados de una facultad de la Universidad de Costa Rica, cuyo plan de estudios no sea inferior a cinco años, sin los estudios pedagógicos requeridos para la Segunda Enseñanza, que posean una experiencia docente específica, de nivel universitario, no inferior a cinco años, o en la Enseñanza Media, Técnico-Profesional o Especial, en su especialidad, no menor de diez años.

Artículo 147.

Los profesores autorizados de Enseñanza Superior se clasifican en tres grupos, denominados: SAU-3, SAU-2 y SAU-1.

a) Forman el grupo SAU-3 los doctores, licenciados e ingenieros, todos de nivel universitario, sin los estudios pedagógicos ni la experiencia que se indican en el inciso a) del artículo 146. También las personas comprendidas en el inciso b) del mismo artículo, que hubiesen aprobado los estudios pedagógicos ahí mencionados, pero que no hubiesen cumplido la experiencia que en el mismo texto se exige;

b) Forman el grupo SAU-2, quienes estén comprendidos en el inciso b) del artículo 146, pero no posean los estudios y la experiencia que en él se indican, ni la experiencia requerida en el inciso c) del mismo artículo; y

c) Forman el grupo SAU-1, quienes posean título de Profesor de Segunda Enseñanza o de Profesor de Estado.

Artículo 148.

Las personas en los grupos SAU-3 y SAU-2 que llenaren los requisitos de estudios y experiencia exigidos para cada caso, en el artículo 146, podrán concursar para plazas en propiedad y, una vez escogidos de la nómina respectiva, gozarán de los derechos que esta ley confiere a los servidores regulares.

Artículo 149.

Los profesores titulados de Enseñanza Superior y los autorizados de los grupos SAU-3 y SAU-2, que impartan lecciones o realicen trabajos de investigación en un campo ajeno a su especialidad, serán considerados en el grupo SAU-1; por las mismas circunstancias, serán aspirantes, las personas comprendidas en el grupo SAU-1.

Artículo 150.

El Consejo Superior de Educación, podrá reconocer estudios y experiencia no comprendidos en este Capítulo, para que, quienes los posean, puedan ser ubicados en los grupos correspondientes del presente escalafón.

En casos muy calificados, el Consejo Superior de Educación podrá, asimismo, reconocer las publicaciones de mérito como factor que permita a sus autores, profesores titulados y autorizados, ascender, dentro de la misma serie, a grupos superiores del escalafón.

CAPITULO VIII

De la Evaluación y Calificación de Servicios

Artículo 151.

Los servidores comprendidos en la presente ley, recibirán anualmente una evaluación y calificación de sus servicios. Para tal fin, la Dirección General de Servicio Civil confeccionará los respectivos formularios y los modificará, si fuere necesario, previa consulta al Administrador General de Enseñanza del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 152.

La evaluación deberá tomarse en cuenta en toda “Acción de Personal” que beneficie al servidor y como factor que se considerará para los traslados, aumentos de sueldos, licencias y, en general, para los restantes efectos consignados en la presente ley y otras disposiciones legales y reglamentos aplicables.

Artículo 153.

La evaluación y calificación deberá hacerse durante la primera quincena del mes

de noviembre de cada año, por el jefe inmediato del servidor. Se harán en original y tres copias; el primero corresponde al Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública; las copias se destinarán: una a la Dirección General de Servicio Civil, otra al servidor u la última al archivo de la Institución Media o Superior, Dirección Provincial de Escuelas, oficina o departamento en que trabaja el interesado.

La distribución de las copias deberá hacerla el superior del jefe inmediato, a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 154.

La evaluación y calificación de servicios deberán darse a los funcionarios, regulares o interinos que durante el año escolar realicen trabajos en una misma institución, dirección provincial, oficina o departamento, por espacio de cuatro meses como mínimo, en forma continua o alterna.

En caso de trabajo menor de 4 meses, el jefe inmediato deberá extender, por triplicado, constancia del tiempo servido, con aprobación de la labor desempeñada por el servidor, bajo los conceptos de Buena o Insuficiente.

El original lo enviará al Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública y las copias serán; una para el servidor y otra para la respectiva institución u oficina.

Artículo 155.

La evaluación, base de la calificación, deberá comprender fundamentalmente, los siguientes aspectos según conciernan al puesto que desempeña el servidor, de acuerdo con las indicaciones del Manual de Evaluación y Calificación respectivo:

A. EVALUACION DE LA PERSONALIDAD.

- a) Relaciones humanas;
- b) Capacidad de razonamiento;
- c) Desarrollo intelectual;
- d) Madurez;
- e) Expresión oral;
- f) Conducta social;
- g) Iniciativa; y
- h) Expresión escrita.

B. EVALUACION DEL TRABAJO.

- a) Relación con alumnos, padres de familia y la comunidad;
- b) Organización del trabajo;
- c) Desarrollo de programas;
- d) Calidad del trabajo;
- e) Aplicación de métodos educativos;
- f) Cantidad de trabajo;
- g) Disciplina; y
- h) Jefatura.

Artículo 156.

El resultado de la calificación se dará en orden de mérito conforme a los siguientes conceptos: Excelente, Muy Bueno, Bueno, Insuficiente e Inaceptable.

Artículo 157.

Enterado el servidor de su evaluación y calificación de servicios por el jefe inmediato, si hubiere disconformidad, podrá dejar constancia de ello en el acto de firmar el documento, o manifestarlo por escrito, en el término del día hábil siguiente. En tal caso, el Jefe concederá entrevista al servidor dentro del tercer día; con base en ésta, hará la ratificación o enmienda que estimare procedente, y la consignará en el mismo documento.

El superior del jefe inmediato confirmará la calificación o hará las modificaciones que estime pertinentes, dentro del término indicado en el artículo 153 anterior.

Artículo 158.

El procedimiento establecido en el primer párrafo del artículo 157 no será aplicable a los servidores que, por alguna circunstancia, no pudieren ser habidos en el período de la evaluación y calificación de servicios; en esta caso los interesados gozarán del derecho que establece el artículo siguiente.

Artículo 159.

Recibidas por el servidor la evaluación y calificación de servicios, dispondrá de un período máximo de diez días hábiles para formular recurso de apelación, ante el tribunal de la Carrera Docente, cuyo fallo, que será definitivo, deberá dictarse en un plazo no mayor de treinta días. No gozarán de este recurso si de acuerdo con el párrafo primero del artículo 157, el servidor hubiere mostrado conformidad con la evaluación y calificación de sus servicios y éstos se hubiesen mantenido por el superior del jefe inmediato.

Artículo 160.

Las calificaciones de Insuficiente o Inaceptable deben llevar, adjunta, una explicación de las causas que la motivaron y las advertencias y observaciones formuladas al servidor, tendientes a la superación del mismo.

Artículo 161.

Sólo tendrán derecho a los aumentos anuales de sueldo de acuerdo con la escala correspondiente de la Ley de Salarios de la Administración Pública, los servidores que hayan obtenido calificación de Excelente, Muy Bueno, o Bueno.

Para concesión de becas o facilidades, conforme a la Ley de Adiestramiento para Servidores Públicos, será indispensable que el beneficiario haya obtenido calificación de Excelente, durante tres períodos anuales en los últimos cinco años inmediatos anteriores al otorgamiento de la beca.

TRANSITORIO

Para los servidores que, al entrar en vigencia la presente ley, no hubiesen recibido, calificación de servicios, el párrafo primero del artículo 161 se aplicará, transcurrido el primer año; y el párrafo 2º, transcurridos tres años a partir de su vigencia.

Artículo 162.

Si la calificación del servidor fuere Insuficiente dos veces consecutivas, o si Inaceptable una vez, previas las advertencias y sanciones del caso, por haber ejercido sus funciones sin la capacidad, dedicación y diligencia mínimas requeridas, tal se considerará falta grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 párrafo segundo de este Estatuto.

Artículo 163.

Si se presentare la situación comprendida en el artículo anterior, sin que el servidor haya usado del recurso que le confiere el artículo 94 de esta ley, o declarado sin lugar dicho recurso, al Director del Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública deberá promover las diligencias tendientes al despido del servidor.

Artículo 164.

Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables a los servidores que fueren despedidos durante el período de prueba.

CAPITULO IX

De las Licencias, Permisos y Vacaciones

Artículo 165.

Los servidores docentes tendrán derecho al goce de licencias con sueldo completo, en los casos de:

- a) Matrimonio del servidor, fallecimiento del padre, la madre, un hijo o el cónyuge, durante una semana;
- b) Enfermedad grave debidamente comprobada del padre, la madre, un hijo o el cónyuge, hasta por una semana;

(Así corrida su numeración por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010, que lo traspasó del antiguo 122 al 148 actual)

Transitorio único: Los Jerarcas de las Instituciones cubiertas por el Régimen del Estatuto del Servicio Civil, accionando la coordinación necesaria con la Dirección General de Servicio Civil, **contarán con un plazo de doce meses** para fortalecer sus instancias de Gestión Institucional de Recursos Humanos, con el fin de, a

partir de la publicación del presente Decreto, ajustar aquellos casos donde se requiera suministrarles los insumos técnicos, económicos, humanos, materiales y organizativos necesarios, o bien ejecutar las modificaciones presupuestarias que así lo ameriten a efectos de cumplir con esta obligación.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

c) Fallecimiento de un hermano, hasta por tres días consecutivos; y

d) Fuerza mayor o caso fortuito, mientras prevalezcan las condiciones que les impidan desempeñar sus funciones.

Quedan excluidos de las disposiciones contenidas en los incisos a) y b) los demás parientes por afinidad.

(NOTA: Ver observaciones relativas al Decreto Ejecutivo N° 16635).

Artículo 166.

Cuando la licencia se conceda al maestro por razón de enfermedad debidamente comprobada, se girará a su favor y por un tiempo no mayor de 6 meses, la mitad del sueldo anterior al disfrute de la licencia. En casos excepcionales puede autorizarse una prórroga de este beneficio hasta por dos trimestres más, si el maestro enfermo demostrare su incapacidad para trabajar, con el testimonio de la Caja Costarricense de Seguro Social.

(NOTA: Ver observaciones relativas al Decreto Ejecutivo N° 16635).

Artículo 167.DEROGADO.

(Derogado por el artículo 2° de la Ley de Reforma al Sistema de Pensiones del Magisterio Nacional No.7531 del 10 de julio de 1995. Véanse las Observaciones relativas al plazo para la transformación de las incapacidades otorgadas de acuerdo con el presente artículo).

Artículo 168.DEROGADO.

(Derogado por el artículo 2° de la Ley de Reforma al Sistema de Pensiones del Magisterio Nacional No.7531 del 10 de julio de 1995. Véanse las Observaciones relativas al plazo para la transformación de las incapacidades otorgadas de acuerdo con el presente artículo).

Artículo 169.DEROGADO.

(Derogado por el artículo 2° de la Ley de Reforma al Sistema de Pensiones del Magisterio Nacional No.7531 del 10 de julio de 1995. Véanse las Observaciones relativas al plazo para la transformación de las incapacidades otorgadas de acuerdo con el presente artículo).

Artículo 170.

Las educadoras en estado de gravidez, pueden solicitar licencia, con goce de sueldo completo, por los dos meses anteriores y los dos posteriores al alumbramiento; no obstante, si éste se retrasare, no se alterará el término de la licencia. Si el alumbramiento se anticipare, gozarán de los dos meses posteriores al mismo.

Las servidoras deberán tramitar su incapacidad por intermedio del Jefe Inmediato, por lo menos con 15 días de anticipación a su retiro; y dar aviso, con la misma antelación, al Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública, si se encontrare en vacaciones.

Para los efectos de las educadoras aseguradas, se entenderá por salario completo, la parte del mismo cubierto por el Estado, más el subsidio de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Si la servidora en estado de gravidez, a pesar de haber cumplido con el preaviso indicado, no pudiera ser sustituida en la forma señalada por el médico, deberá permanecer en su puesto hasta por 15 días más, los cuales se le repondrán al final de la licencia.

Artículo 171.

Las licencias para el aprovechamiento de becas u otras facilidades que otorguen gobiernos o instituciones extranjeras u organismos internacionales, serán otorgadas por el Ministerio del ramo, de acuerdo con la ley N° 1810 de 5 de octubre de 1954, y las disposiciones de la presente ley.

Las licencias para que los servidores comprendidos en la Carrera Docente realicen estudios en instituciones educativas del país, se otorgarán con base en el Reglamento de este Estatuto y las normas complementarias que dicte el Ministerio de Educación Pública.

Artículo 172.

Las licencias sin goce de salario, hasta por una semana, serán autorizadas por el jefe inmediato, solamente en casos excepcionales, previa solicitud escrita del interesado. Las licencias que excedan de dicho término, deberán tener la aprobación del Departamento de Personal.

Artículo 173.

Las incapacidades por enfermedad del servidor no contempladas en el artículo 167, se regirán por las siguientes normas:

a) Durante los primeros cuatro días se les reconocerá el equivalente a un 50% de salario. Igual distribución se aplicará en los permisos para asistir al Seguro Social, o licencias por enfermedad que no incapaciten al servidor, al juicio del superior inmediato.

No obstante lo establecido en este inciso, cuando se comprobare que la incapacidad se extiende a un período mayor de los cuatro días, su salario no sufrirá deducción;

b) Si el servidor estuviese protegido por el Seguro Social, el Ministerio de Educación le reconocerá la diferencia de salario hasta completar el 100% (ciento por ciento) del mismo; caso de no estarlo, el pago del salario correrá por cuenta del Ministerio de Educación.

(NOTA: Ver observaciones relativas al Decreto Ejecutivo N° 16635).

Artículo 174.

a) Si el servidor, en el momento de incapacitarse por enfermedad o maternidad, estuviese devengando salario adicional por zonaje, por “horario alterno”, o cualquier sobresueldo, tendrá derecho a un subsidio equivalente al salario total que en dicho momento estuviese devengando.

b) Las licencias por enfermedad, cualquiera que sea su duración, no interrumpirán el derecho que tienen los servidores para recibir los aumentos de sueldos correspondientes.

(Así reformado por el artículo 1° de la Ley No.5659 de 17 de diciembre de 1974).

c) Para todos los efectos legales, tanto el subsidio, como los auxilios a que se refiere el artículo 167, tendrán el carácter de salario, y serán, en consecuencia, la base para el cálculo de pensiones y prestaciones legales, entre otros extremos, que pudieran corresponder.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley No. 6110 de 9 de noviembre de 1977).

(NOTA: Ver observaciones relativas al Decreto Ejecutivo N° 16635).

Artículo 175.

La justificación de ausencias por enfermedad, deberá hacerse conforme con lo dispuesto por el reglamento de esta ley. Las ausencias y llegadas tardías por otros motivos, deberán ser justificadas conforme con lo que disponga el Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 176.

En todos los niveles de la enseñanza, el curso lectivo se iniciará el primer lunes de marzo y terminará el último sábado de noviembre. El lapso comprendido entre el cierre de un curso y la apertura del próximo, se tendrá como vacación para quienes

impartan lecciones, excepto en cuanto a labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración del acto de clausura y la práctica de pruebas de recuperación. Cuando por causa imprevista, el curso se interrumpiere, el Ministerio de Educación Pública podrá reducir las vacaciones hasta por un mes.

Los servidores no comprendidos en la anterior disposición gozarán, en este lapso, de un mes de vacaciones anuales.

El personal docente y docente-administrativo de las instituciones de enseñanza, también tendrán dos semanas de descanso en el mes de julio.

El Director de cada institución asignará los trabajos que habrán de cumplir, durante este período de vacaciones, los oficinistas, auxiliares de bibliotecas y laboratorios, el personal de limpieza y mantenimiento y quienes desempeñen puestos de índole similar.

En zonas agropecuarias el Ministerio de Educación Pública podrá disponer que los cursos se inicien y terminen en épocas diferentes, de acuerdo con las exigencias de la economía nacional, y siempre que ello no cause evidente perjuicio a los planes educativos trazados por el Ministerio de Educación Pública.

CAPITULO X

De las Disposiciones Finales

Artículo 177.

Continuarán vigentes las leyes especiales sobre Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, la Sociedad de Seguros de Vida del Magisterio Nacional y la Caja de Préstamos y Descuentos de la ANDE, las cuales protegen a todos los empleados y funcionarios del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 178.

Los aumentos anuales serán reconocidos al servidor regular cuyas calificaciones anuales hayan sido “Excelente”, “Muy Bueno” o “Bueno”, de conformidad con las disposiciones de la Ley de Salarios de la Administración Pública. Dichos aumentos anuales se mantendrán en todos los casos de ascensos, descenso, traslado, permuta, reasignación, revaloración o reingreso del servidor regular.

(Así reformado por el artículo 1 de la Ley N° 4889 de 17 de noviembre de 1971).

Artículo 179.

Los profesionales docentes al servicio de las instituciones autónomas y semiautónomas, y de las instituciones privadas, gozarán de las garantías estipuladas en los artículos 167, 168 y 173. En estos casos la institución patronal asumirá las obligaciones que en dichos textos corren a cargo del Ministerio de Educación Pública.

Artículo 180.

Las situaciones no previstas en este título, relativas a deberes y derechos de los servidores, serán resueltas conforme a lo establecido, correspondientemente, en el Título I de este Estatuto.

Artículo 181.

Los educadores titulados que hubiesen servido cargos en propiedad en instituciones de enseñanza privada, e ingresaren a desempeñar la misma clase de puesto en el Régimen de Servicio Civil, tendrán derecho a que se les computen los años servidos en el puesto anterior, para los respectivos aumentos anuales, si sus calificaciones hubiesen sido Excelentes, Muy Buenas o Buenas.

TITULO III
Del Tribunal de Servicio Civil

(*El presente Título-artículos 182 al 207, inclusive-fue adicionado por el artículo 1 de la Ley No. 6155 del 28 de noviembre de 1977).

CAPITULO I
De la organización y atribuciones

Artículo 182.

Habrá un Tribunal de Servicio Civil con residencia en la capital y jurisdicción en toda la República, de nombramiento del Consejo de Gobierno e integrado por tres miembros propietarios y tres miembros suplentes. Para ser miembro del Tribunal se requiere ser profesional en Derecho y reunir los demás requisitos que se piden para el Director General de Servicio Civil.

Artículo 183.

Los miembros del Tribunal durarán en sus cargos seis años, cada dos años se renovará uno de ellos y podrán ser reelectos. Si ocurriere una vacante será cubierta hasta completar el período del antecesor conforme lo dispone el artículo 182.

Artículo 184.

Las ausencias temporales de los miembros propietarios, así como las vacantes mientras no haya nombramiento, serán llenadas por los respectivos suplentes. En caso de imposibilidad de asistencia del suplente respectivo se llamará a uno de los otros.

Artículo 185.

En el desempeño de su cometido, el Tribunal gozará de independencia funcional y de criterio, así como de la atribución de darse su propio reglamento interior y de hacer los nombramientos y renovaciones de su personal administrativo, con sujeción al Régimen de Servicio Civil.

Artículo 186.

Los miembros del Tribunal serán remunerados mediante dietas, que devengarán por cada sesión a la que asistan. El número de sesiones remuneradas, incluyendo ordinarias y extraordinarias, no podrá exceder de doce al mes. La sesión, para que sea remunerada, debe tener como duración mínima dos horas.

Artículo 187.

El Tribunal elegirá de su seno, anualmente, un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario. El Reglamento Interior regulará la reposición de éstos por parte de los suplentes.

Artículo 188.

El Tribunal celebrará sus reuniones en el local de su asiento, cuando menos dos veces por semana en días distintos, mediante acuerdo o convocatoria que hará su Presidente. El Reglamento Interior fijará días para las votaciones, y establecerá plazos a los miembros del Tribunal para el estudio de los expedientes y para dictar los fallos.

Artículo 189.

Al Presidente corresponderá convocar a sesiones y presidirlas, someter a la consideración de los otros miembros las cuestiones a tratar en la respectiva sesión, y poner a votación los asuntos. Vigilar la ejecución de todas las medidas y disposiciones que establezca el Reglamento Interior, y ejercer las demás facultades y atribuciones que éste le señale.

Artículo 190.

Son atribuciones del Tribunal conocer:

a) En primera instancia, de los casos de despido, previa información levantada por la Dirección General, que deberá hacerse en un término no mayor de sesenta días;

b) En única instancia, de las reclamaciones que le presenten los quejosos por disposiciones o resoluciones de la Dirección General, cuando se alegue perjuicio causado por ellas;

c) En única instancia de las reclamaciones contra las disposiciones o resoluciones de los jefes, cuando se alegue perjuicio causado por ellas, previa información levantada por la Dirección General, en el mismo plazo que indica el inciso a) de este artículo;

ch) Decretar, en cualquier estado de las diligencias de gestión de despido, si lo considera pertinente con vista del mérito de los autos y a solicitud del respectivo ministro actor (sic), la suspensión provisional del servidor en el ejercicio del cargo; y

(La Sala Constitucional mediante resolución N° 927 del 15 de febrero de 1994, declaró inconstitucional la interpretación y aplicación del inciso ch) de este artículo, en cuanto implique que la suspensión de un servidor público, acordada durante la sustanciación de un procedimiento administrativo sancionatorio, sea sin goce salarial.)

d) De los demás asuntos que le encomiendan la ley y los reglamentos.

Artículo 191.

El Tribunal contará con un Actuario, el cual ejercerá la función jurisdiccional conforme a la ley.

En los asuntos de conocimiento del Tribunal, corresponde al Actuario:

- a) Tramitar todos los asuntos que conozca la oficina;
- b) Dictar todas las resoluciones interlocutorias o de trámite que deban recaer en los diferentes negocios, antes o después del fallo, inclusive las que denieguen el curso a la demanda o a las diligencias de toda índole, o que decidan sobre incidentes, o que pongan término al juicio por haber cesado la contención entre las partes, salvo lo dispuesto en el artículo 197 de esta ley;
- c) Ejecutar esas resoluciones y recibir las pruebas que se admitan a petición de los interesados, o las que él ordene para mejor proveer;
- ch) Dictar las sentencias y expedir las correspondientes ejecutorias en toda clase de asuntos que se hayan tramitado sin oportuna oposición en cuanto al fondo;
- d) Resolver sobre las liquidaciones y tasaciones de costas en ejecución del fallo;
- e) Diligenciar las comisiones que se reciban de otras autoridades;
- f) Vigilar las operaciones de caja y expedir y firmar cheques; y
- g) Dar cuenta al Presidente del Tribunal de cualquier irregularidad que se produzca en la oficina.

Artículo 192.

El cargo de Actuario estará protegido por el Régimen de Servicio Civil y será nombrado por el Tribunal de una terna que le propondrá la Dirección General. Para ser Actuario se requiere ser abogado, tener experiencia en la materia propia del Régimen de Servicio Civil y reunir los demás requisitos que se establezcan en el Manual Descriptivo de Puestos.

Artículo 193.

El Actuario es un subalterno del Presidente del Tribunal en el orden administrativo y disciplinario; pero goza de independencia funcional y tiene responsabilidad propia. Esta sujeto a los impedimentos, prohibiciones y exigencias que establezcan el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y el Reglamento del Tribunal.

Artículo 194.

Las resoluciones y actuaciones del Actuario serán firmadas por él y por el Secretario de la oficina, o por quienes puedan sustituir a éste de acuerdo con lo que disponga el Reglamento del Tribunal.

Artículo 195.

Los suplicatorios, exhortos y mandamientos serán librados por el Actuario, en toda clase de asuntos, mientras la tramitación esté a su cargo; pero si el despacho

hubiere de dirigirse a miembros de los otros Poderes del Estado o a autoridades del exterior, o a embajadas, legaciones o consulados extranjeros acreditados en la República, o a costarricenses acreditados en el extranjero, el exhorto o suplicatorio deberá ser expedido por el Presidente del Tribunal.

Artículo 196.

Las funciones del Actuario no restringen la competencia del Tribunal, el que podrá intervenir en la tramitación y decisión de los diversos asuntos, aunque sean de los que corresponde resolver al Actuario; pero el Tribunal debe dictar y firmar sus propias resoluciones, y el Actuario quedará exento de toda responsabilidad que pudiere establecerse por la ejecución de ellas, o por la dirección impartida al proceso en virtud de las mismas.

Artículo 197.

Corresponde al Tribunal resolver sobre su competencia, de oficio o a solicitud de parte, lo mismo que dictar los autos que decidan sobre defensas previas y excepciones formales del juicio, y practicar las diligencias probatorias que hubiera ordenado para mejor proveer.

Artículo 198.

La nulidad de actuaciones o resoluciones que pueda existir, fundada en que la competencia no corresponde al Actuario, sino al Tribunal, deberá alegarse para ante el Tribunal, en el primer caso dentro de tercero día desde la fecha de la actuación; y en el segundo, al interponer el recurso que quepa contra lo resuelto; y ambas nulidades se tendrán por consentidas y subsanadas si no se reclamaren en esa forma.

Sin embargo, al conocer del asunto para dictar el fallo, el Tribunal podrá de oficio, declarar la nulidad, reponer los autos o corregir la actuación, cuando fuere absolutamente indispensable hacerlo para la validez de los procedimientos, y no fuere posible corregir el defecto pro prueba o diligencia para mejor proveer.

Artículo 199.

La potestad disciplinaria será ejercida, indistintamente, por el Presidente del Tribunal y por el Actuario en los casos en que determine el Reglamento, pero éste o aquél deberán abstenerse de intervenir cuando el otro lo hubiera hecho.

Artículo 200.

Además del Actuario, el Tribunal contará con un Secretario, un Prosecretario, y el personal técnico y administrativo que para el cabal cumplimiento de su función sea necesario. Este personal estará protegido por el Régimen de Servicio Civil.

CAPITULO II

De los Impedimentos, Recusaciones y Excusas

Artículo 201.

Cuando por impedimentos, recusación o excusa, los miembros propietarios del Tribunal tuvieren que separarse del conocimiento de un negocio determinado, serán sustituidos en la forma que indica el artículo 54 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

Artículo 202.

Los miembros del Tribunal podrán ser recusados en cualquier asunto que conozca el Actuario, en la forma que señala el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, cuando proceda la recusación; y deben inhibirse o excusarse si tuvieren motivo legal para hacerlo. En estos casos, la tramitación del asunto se suspende desde que se formule la excusa o la inhibición, o desde que se interponga la recusación.

Artículo 203.

El Tribunal debe tramitar y resolver los impedimentos, recusaciones y excusas del Actuario. Ningún asunto puede suspenderse por causa de dichos impedimentos o excusas, ni por las recusaciones que se interpongan en contra del Actuario, en cuyo caso la sustanciación correrá a cargo del Presidente.

Artículo 204.

El Título Noveno de la Ley Orgánica del Poder Judicial sobre impedimentos, recusaciones y excusas, es aplicable, en lo pertinente, al Tribunal.

Artículo 205.

Los asuntos que sean de competencia del Tribunal tendrán un procedimiento sumario con un término no mayor de cuarenta días para dictar el fallo y en casos especiales podrá solicitarse al Consejo de Gobierno una ampliación del plazo hasta por treinta días más.

El Tribunal informará trimestralmente al Consejo de Gobierno de los asuntos que conoce y resuelve, con indicación de los que están pendientes. El Consejo de Gobierno podrá sancionar con un mes de suspensión del cargo, sin goce de dietas, al miembro o miembros del Tribunal que incurriere en atraso injustificado o en otra falta de alguna gravedad en el desempeño de sus funciones, y podrá acordar su remoción si la falta fuere grave, la que se comprobará mediante información levantada con intervención del o de los interesados.

Transitorio I.

El término de cuarenta días para dictar el fallo, a que se refiere el artículo 205, regirá en los nuevos asuntos o negocios que se sometan a conocimiento del Tribunal, con posterioridad a la vigencia de la presente ley y para los asuntos pendientes de

resolución al entrar en vigencia ésta, el Tribunal tendrá un plazo máximo de seis meses.

NOTA: El Transitorio pertenece a la Ley N° 6155 del 21 de noviembre de 1977, misma que adiciona el Título III al Estatuto de Servicio Civil

Artículo 206.

En cuanto no contraríen el texto y los procedimientos referentes a la organización del Tribunal, que contiene este título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Código de Trabajo.

Artículo 207.

Los empleados administrativos, tanto del Tribunal como de la Dirección General de Servicio Civil que, por inobservancia de los términos en que deben cumplir su cometido, atrasaren intencionalmente o por negligencia las actuaciones del Tribunal, sin que exista impedimento justificado, según apreciación que hará el Actuario o el Director General del Servicio Civil, en su caso, serán sancionados con ocho días de suspensión sin goce de sueldo la primera vez, con quince días la segunda vez, y con remoción de sus cargos, sin responsabilidad patronal, la tercera vez, si la reincidencia ocurriere durante los doce meses posteriores a la fecha de la primera sanción.

TÍTULO IV
Del Régimen Artístico

(Así adicionado el Título IV, artículos 208 al 232-inclusive por el artículo único de la Ley N° 8555 del 10 de octubre de 2006)

CAPÍTULO I
Disposiciones generales

Artículo 208.

Ámbito de aplicación. El presente título regulará las relaciones de servicio entre el Poder Ejecutivo y los servidores públicos que brinden o desempeñen servicios o actividades artísticas.

Artículo 209.

Creación del Régimen Artístico. Créase el Régimen Artístico, el cual comprenderá a los servidores que presten servicios artísticos en las disciplinas de las artes audiovisuales, escénicas, literarias, musicales, plásticas y sus combinaciones, dentro del Poder Ejecutivo.

Artículo 210.

Fines fundamentales del Régimen Artístico. Serán fines fundamentales los siguientes:

- a) Establecer la carrera artística con base en los méritos y la trayectoria de los servidores artísticos.
- b) Dignificar al artista como servidor público.
- c) Promover un sistema de remuneración justo y competitivo en pro de la carrera de los artistas.
- d) Promover el desarrollo, la divulgación y la promoción de las artes por medio de sus diferentes disciplinas.

Artículo 211.

Delimitación de obra artística. Para los efectos del presente título, es obra artística la expresión creativa que cumpla los requisitos y las características de calidad y exigencia dentro de cada disciplina de las artes institucionalmente reconocidas y de conformidad con lo establecido en el presente título y el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil para cada una de ellas.

Artículo 212.

Servidores artísticos. Para los efectos del presente título, son servidores artísticos los servidores del arte que han adquirido la destreza para realizar e interpretar obras artísticas, haciéndolo de manera permanente o habitual y en forma remunerada o con derecho a retribución económica y así conste por nombramiento de la institución o del órgano respectivo.

Artículo 213.

Integración del Régimen Artístico. Tendrán derecho a integrar el Régimen Artístico, los servidores que se desempeñen en el ejercicio de cargos relacionados con las actividades de dirección, instrucción, promoción y producción que, por su naturaleza, también están reservados para servidores que ostenten algún grado artístico, conforme al capítulo III del presente título y con lo que al respecto determine el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

CAPÍTULO II

De los servidores artísticos

Artículo 214.

Categorías de los servidores artísticos. Los servidores artísticos tendrán las categorías de servidores regulares y servidores interinos y, en razón del ámbito de su desempeño, estarán acreditados y registrados ante el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes.

Artículo 215.

Ingreso al Régimen Artístico. Tanto los servidores regulares como los interinos deberán ser nombrados de conformidad con las normas prescritas en este título, el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, que le sean aplicables. Los primeros serán quienes se encuentren nombrados como titulares en plazas fijas, en tanto que los demás serán nombrados por tiempo determinado.

Artículo 216.

Exclusiones del Régimen Artístico. No estarán cubiertos por el presente título, los servidores que sean artistas pero sus labores no estén relacionadas directamente con la creación e interpretación de obras artísticas.

CAPÍTULO III

De la carrera artística

Artículo 217.

Carrera artística. Para los efectos del presente título y el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, por carrera artística se entenderá la suma de logros y actividades del servidor, vinculados a su quehacer artístico y relacionado con su desarrollo, reconocimiento e inserción en el medio.

Artículo 218.

Asignación de puntaje a la carrera artística. A toda actividad que, conforme al Reglamento del presente título, pueda calificársele para efectos de carrera artística se le asignará un puntaje, cuya sumatoria será aplicable para efectos de promociones, traslados u otros movimientos que beneficien al trabajador.

Artículo 219.

Aprobación de puntaje en la carrera artística. El Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, por medio de la Comisión Artística, someterá a consideración y aprobación de la Dirección General de Servicio Civil las propuestas de asignación de puntaje de los servidores artísticos.

CAPÍTULO IV

Del establecimiento de los grados artísticos

Artículo 220.

Grados artísticos. Para los efectos del presente título y del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, se crean los siguientes grados artísticos, los que determinarán el nivel de desarrollo y posicionamiento del servidor como artista, obedecerán estrictamente a su quehacer artístico específico y serán utilizados como requisitos para la ocupación de plazas.

- a) Artista iniciativo.
- b) Artista acrecentante.
- c) Artista posicionado.
- d) Artista consolidado.
- e) Artista emérito.

Dichos grados artísticos serán definidos vía Reglamento.

Artículo 221.

Puntaje de los grados artísticos. Para determinar el otorgamiento del grado artístico correspondiente, según el artículo anterior, el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil definirá un sistema de puntaje para cada uno de los grados y las disciplinas artísticas, mediante el cual se otorgarán puntos a toda manifestación derivada de la creación o interpretación, individual o colectiva, de obras artísticas de los solicitantes, su desarrollo, reconocimientos e inserción artística en el medio.

Artículo 222.

Derechos y deberes de los servidores artísticos. Para los efectos de la ocupación de plazas, así como para la confección del manual descriptivo de clases artísticas, los servidores artísticos, a nivel de asignación de responsabilidades, derechos, deberes y nivel jerárquico, tendrán el mismo tratamiento que reciben los servidores

de otros campos del conocimiento, según el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil. La valoración o retribución que corresponde a dicho manual, tomará en cuenta los grados artísticos y lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de Servicio Civil.

CAPÍTULO V

De la clasificación de puestos

Artículo 223.

Manual descriptivo de clases artísticas. El ordenamiento jerárquico de los puestos incluidos en el Régimen Artístico se regirá por el Manual descriptivo de clases artísticas, cuya aprobación y valoración será responsabilidad de la Dirección General de Servicio Civil, a propuesta del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes. Las clases de dicho manual comprenderán una descripción suficientemente representativa de la naturaleza del trabajo, las actividades o tareas de cada área artística y de las responsabilidades que se deben asumir, así como de otros factores y subfactores que contribuyan a determinar, en forma precisa, los niveles jerárquicos de estas clases dentro de la estructura ocupacional artística.

CAPÍTULO VI

De la Comisión Artística

Artículo 224.

Creación de la Comisión Artística. Créase, en el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, la Comisión Artística, como órgano calificador y determinativo en el análisis, la interpretación y la aplicación de criterios de otorgamiento de puntajes, para ubicar los servidores cubiertos por el Régimen de Carrera Artística en los respectivos grados artísticos, conforme al capítulo IV de esta Ley.

Artículo 225.

Integración de la Comisión Artística. La Comisión Artística estará integrada en la siguiente forma:

- a) El Ministro de Cultura, Juventud y Deportes o su representante, quien la presidirá.

- b) Un representante de las disciplinas artísticas existentes en el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, electo en asamblea general de empleados y designado como delegado de las dependencias adscritas.

- c) El Director de la Dirección General de Servicio Civil o quien designe en su representación.

Artículo 226.

Atribuciones de la Comisión Artística. Además de lo preceptuado en el artículo

224 anterior, la Comisión Artística tendrá, dentro de sus atribuciones y obligaciones, las siguientes:

- a) Asesorar en la definición de las políticas generales de los diversos grupos de artistas, de conformidad con las directrices de la institución respectiva.
- b) Conocer y externar, a solicitud del presidente de la Comisión o de los jefes donde se ubiquen los puestos, su criterio no vinculante sobre temas exclusivamente artísticos, que busquen el normal desarrollo de las respectivas actividades.
- c) Recibir, tramitar y resolver las solicitudes de ingreso al Régimen, así como de los ascensos dentro del escalafón.
- d) Interpretar, razonar y aplicar los criterios, dentro de los parámetros del presente Estatuto y Reglamento, de la calificación o no de una obra como obra artística válida para puntuar.
- e) Asignar el puntaje que corresponde a cada actividad, reconocimiento o logros artísticos, mediante criterio razonado por mayoría simple, de acuerdo con la aplicación del presente Estatuto y los parámetros de puntuación que establezca el Reglamento.
- f) Mantener un registro riguroso de los asuntos tratados y resueltos.
- g) Llevar una agenda de cada una de las sesiones.
- h) Las demás atribuciones que el presente título y su Reglamento le confieran.

Artículo 227.

Recursos ante la Comisión Artística. Las decisiones de la Comisión Artística serán tomadas por mayoría simple, y tendrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación.

CAPÍTULO VII Del Registro Artístico

Artículo 228.

Lineamientos y políticas generales para el desarrollo artístico. Créase el Registro Artístico; su asiento se establecerá en el Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, donde se mantendrá toda la información, calificación y atestados de todos los artistas que sean funcionarios públicos.

Artículo 229.

Funciones del Registro Artístico. Corresponderá al Registro Artístico las siguientes

funciones:

a) Mantener actualizados, a petición del interesado, todos los atestados y currículos de los artistas.

b) Hacer constar, en los expedientes, toda la información que sobre los servidores remitan las instituciones, tales como puestos ocupados, ascensos, medidas disciplinarias y otros movimientos similares.

CAPÍTULO VIII

De las disposiciones finales

Artículo 230.

Lineamientos y políticas del Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes. Corresponderá al Ministerio de Cultura, Juventud y Deportes, establecer los lineamientos y las políticas generales para el desarrollo del ámbito artístico como parte del sector cultura.

Artículo 231.

Incompatibilidad del Régimen Artístico con otros regímenes. Los servidores acogidos al Régimen de Carrera Artística no podrán pertenecer a otro régimen, ni a otro sistema de beneficios e incentivos económicos vigentes en el Sector Público, distintos de los propios, salvo que la ley así lo permita.

Artículo 232.

Legislación supletoria. Para todo lo que no se encuentre regulado expresamente en el presente título y su Reglamento, regirán las disposiciones respectivas del Estatuto del Servicio Civil y la legislación atinente.

Disposiciones Transitorias

Transitorio I.

El término de cuarenta días para dictar el fallo, a que se refiere el artículo 205, regirá en los nuevos asuntos o negocios que se sometan a conocimiento del Tribunal, con posterioridad a la vigencia de la presente ley y para los asuntos pendientes de resolución al entrar en vigencia ésta, el Tribunal tendrá un plazo máximo de seis meses.

**NOTA: El Transitorio pertenece a la Ley N° 6155 de 21 de noviembre de 1977, misma que adiciona el Título III al Estatuto de Servicio Civil.*

REGLAMENTO DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL
(Decreto Ejecutivo No.21 de 14 de diciembre de 1954)

CAPITULO I
Disposiciones Generales

Artículo 1 - El Estatuto de Servicio Civil y el presente Reglamento regularán las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública y de proteger a dichos servidores.

Artículo 2 - Se considerarán servidores públicos protegidos por el Estatuto de Servicio Civil, los trabajadores del Poder Ejecutivo incluidos en el Régimen de Servicio Civil, al tenor de lo dispuesto por los artículos 2 , 3 , 4 , 5 y 6 de dicho Estatuto.

Artículo 3 - Para los efectos de las disposiciones de este texto se entiende:

- a) Por «Estatuto», la ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953, y sus reformas posteriores;
- b) Por «Reglamento», el presente decreto y sus posteriores reformas;
- c) Por «Ministerio», el respectivo Ministerio del Poder Ejecutivo;
- d) Por «Tribunal», el Tribunal de Servicio Civil;
- e) Por «Dirección General», la Dirección General de Servicio Civil;
- f) Por «Director General», el Director General de Servicio Civil;
- g) Por «Director o Jefe», el Director o Jefe de la respectiva dependencia de la Administración Pública;
- h) Por «Servidor Regular», el trabajador nombrado de acuerdo con las disposiciones del Estatuto de Servicio Civil y que ha cumplido el período de prueba; o protegido por el artículo 50 del Estatuto;
- i) Por «Cargo», la nomenclatura interna con la que en una institución se conoce a cada uno de sus puestos;

(Así reformado por el Decreto Ejecutivo No.22422 de 5 de agosto de 1993)

j) Por «Clase», el título respectivo con que se designará cada grupo de puestos similares, conforme lo establece el artículo 18 de la ley;

k) Por «Oferta», la fórmula de oferta de servicios autorizada por el Departamento de Selección de Personal de la Dirección General;

l) Por «Candidato Elegible», la persona inscrita en lista de elegibles por haber presentado pruebas satisfactorias para el puesto de que se trate;

m) Por «Pruebas», los exámenes escritos, orales o prácticos, los test y los atestados de estudios y experiencia, mediante los cuales se determina la relativa idoneidad de las personas para los puestos;

n) Por «Concurso», la participación de varias personas en las pruebas en que cada caso, considere necesario efectuar la Dirección General.

Será Concurso interno aquel proceso que se realiza para llenar las plazas vacantes de un Ministerio o Institución mediante el ascenso de los servidores mejor calificados. Será Concurso externo aquel proceso que se realiza para llenar las plazas vacantes de las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil mediante el reclutamiento y selección de personal;

(Así reformado por Decreto Ejecutivo No.22422 de 5 de agosto de 1995)

o) Por «Registro de Oferente», el registro en el cual se llevarán los nombres de las personas cuyas ofertas de servicios hayan sido aceptadas para su tramitación;

p) Por «Lista de Elegibles», el registro de candidatos que han sido seleccionados mediante pruebas de idoneidad para puestos de una clase determinada y que el Departamento de Selección de Personal ha inscrito según el orden de las calificaciones obtenidas;

q) Por «Pedimento de Personal», la solicitud de candidatos que la dependencia respectiva del Poder Ejecutivo remite a la Dirección General para llenar plazas vacantes;

r) Por «Nómina», la terna o lista de los candidatos idóneos que la Dirección General deberá presentar al ministro petionario o funcionario autorizado para efecto de acuerdos de nombramientos de servidores públicos;

s) Por «ascenso»: la promoción de un servidor regular de un puesto a otro de nivel salarial superior, conforme a las vías de carrera administrativa dictadas por la Dirección General

t) Por «descenso»: el paso de un servidor regular de un puesto a otro de nivel salarial inferior;

u) Por «traslado»: el paso de un servidor regular de un puesto a otro del mismo nivel salarial;

v) Por «Permuta», el intercambio de plazas de igual o distinta clase pero de un mismo nivel salarial, entre dos servidores regulares, con la anuencia de éstos y de las respectivas jefaturas, siempre y cuando reúnan los requisitos respectivos. categoría realizado entre dos servidores regulares, con la anuencia de estos y de las respectivas jefaturas; y

x) Por «Reubicación», el desplazamiento de un servidor con su puesto dentro de un programa presupuestario, de uno a otro programa o de un ministerio a otro.

y) Por «categoría»: el código que identifica a un conjunto -rango- de salarios ordenados en forma ascendente, entre un valor mínimo y un máximo;

z) Por «nivel salarial»: el código con que se identifica a cada uno de los salarios base que se determinan en forma ascendente al interno de las categorías salariales.

(Reformados los incisos s),t),u) y v), así como adicionados los incisos y) y z), por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 26162 de 4 de julio de 1997).

CAPITULO II

La Dirección General de Servicio Civil

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.

(Así reformado por Decreto Ejecutivo No.24563 de 23 de agosto de 1995)

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.

(Así reformado por Decreto Ejecutivo No.24563 de 23 de agosto de 1995)

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;

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;

**(Término modificado por el artículo 9° del Decreto Ejecutivo No.25592 de 29 de octubre de 1996)*

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.

(Así reformado por el Decreto Ejecutivo N° 19025 de 30 de mayo de 1989)

(El inciso j) de este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria por se a la Constitución , siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 5 .-El Director General tendrá un Consejo que se compondrá de los Jefes de Departamento de la Dirección General y que se reunirá cada vez que sea convocado por él. El Director General podrá invitar al Consejo a otras personas.

Artículo 6 .-El Director General deberá mantener, en sobre cerrado y sellado, que estará en custodia del Tribunal, las bases y el material necesarios para el concurso de oposición para un nuevo Director General, a fin de prevenir el caso de cesación repentina en su cargo.

Artículo 7 .-En el evento de que el Director General renunciare a su cargo, o se acogiere a la pensión a que tuviere derecho el Presidente de la República ordenará que se anuncie la vacante, en cuyo caso el mismo Director General dirigirá el concurso para seleccionar a su sucesor y utilizará la cooperación de aquellos funcionarios del Departamento de Selección de Personal que no hubieren presentado ofertas de servicios para el cargo. Si el Director General no pudiere dirigir el concurso, el Presidente de la República encargará la dirección del mismo al Jefe del Departamento de Selección de Personal, pero si este funcionario hubiere presentado la respectiva oferta de servicio, se le encomendará a otro funcionario competente, de preferencia al Subdirector, si este no hubiere de participar en el concurso.

Artículo 8.- El sistema de Recursos Humanos está conformado por todas aquellas oficinas de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil, las cuales son órganos de enlace y coordinación permanente con esta Dirección General.

Dichas oficinas estarán a cargo de un jefe o encargado pagado con presupuesto de la institución de que se trate o de la Dirección General de Servicio Civil.

Los jefes o encargados de Recursos Humanos dependerán administrativamente del Jerarca de la Institución respectiva -o del que este delegue- y técnicamente de la Dirección General, por lo que para ser relevados, separados o removidos del cargo, se requiere de la autorización previa de la Dirección General de Servicio Civil.

Cuando un jerarca prescinda de la autorización previa de que habla el párrafo anterior tendrá como sanción la suspensión de la aprobación de movimientos de personal y otros actos propios de la competencia de la Dirección General, hasta tanto no se normalice la situación.

(Así reformado por el Decreto Ejecutivo No.23848 de 29 de noviembre de 1994 y adicionado el último párrafo por el Decreto Ejecutivo No.26162 de 4 de julio de 1997)

ARTICULO 8 (bis).- El Sistema de Recursos Humanos tendrá dos instancias de participación, encuentro y estudio de los asuntos que atañen al desarrollo de los recursos humanos en el marco del empleo público: la Asamblea de Jefes de Recursos Humanos y el Consejo Técnico Consultivo de Recursos Humanos, cuyas

integraciones, funciones, objetivos y otros aspectos de su funcionamiento serán regulados mediante resolución emitida por el Director General de Servicio Civil.

(Adicionado por el Decreto Ejecutivo No.26606 de 9 de enero de 1998)

CAPITULO III

El Ingreso al Servicio Civil

Artículo 9° - Son requisitos para ingresar al Servicio Civil, aparte de lo establecido por el artículo 20 del Estatuto, los siguientes:

a)ANULADO por resolución de la Sala Constitucional No. 5569-00 de las 9:04 horas del 7 de julio de 2000.

b) No estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con el jefe inmediato ni con los superiores inmediatos de éste en el respectivo Departamento, Oficina o Ministerio.

No obstante, cuando se compruebe mayor idoneidad para un puesto determinado y así lo amerite la necesidad del servicio público, a juicio del Ministro o jerarca nominador, el Tribunal podrá excepcionalmente, dispensar al interesado de este requisito.

c) Poseer aptitud física, psíquica y moral satisfactorias. Para este efecto se realizarán las investigaciones que se estimen pertinentes, para lo cual las instituciones y servidores públicos brindarán toda información que les sea requerida. Si como resultado de dichas investigaciones se comprobare que los candidatos no poseen aptitud satisfactoria, se podrá, en forma temporal o indefinida, no tramitar las ofertas o la elegibilidad del candidato.

Los funcionarios que en razón de sus cargos tengan conocimiento de las investigaciones precitadas y de sus resultados deberán guardar discreción, so pena de merecer las sanciones respectivas por divulgar información de carácter confidencial.

(La Sala Constitucional mediante resolución N° 5597, del 22 de octubre de 1996, declaró inconstitucional la interpretación hecha por la Dirección General de Servicio Civil al inciso c) de este artículo «en cuanto implica no tramitar ofertas de servicio ni nombramientos a quienes se encuentren en el período del beneficio de ejecución condicional de la pena.»)

d) No haber sido destituido por infracción de las disposiciones del Estatuto, del presente Reglamento, o de los reglamentos autónomos de las instituciones

cubiertas por el Régimen Estatutario, durante un período no menor a tres ni mayor a diez años, anteriores a la fecha de ingreso, de acuerdo con la gravedad de la falta y conforme a los lineamientos que sobre esta materia se establecerán por parte de la Dirección General de Servicio Civil.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 37971 del 1° de agosto del 2013)

e) Satisfacer los requisitos que para la clase se establezcan, así como los requerimientos que señalan en los perfiles de puesto y las bases de selección;

f) Poseer salud compatible con el servicio, comprobada mediante carné del Ministerio de Salud o cualesquiera otros procedimientos de prueba o diagnóstico a juicio de la Dirección General.

Los requisitos consignados en los incisos b), c), e) y f), serán exigidos también para efectos de carrera administrativa.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 21685 del 26 de octubre de 1992)

CAPITULO IV

Nombramiento de Servidores Públicos Interinos y de Emergencia

Artículo 10.- Se consideran nombramientos de emergencia los que efectúen conjuntamente el Presidente de la República y el Ministro respectivo, con prescindencia de los requisitos que establecen el Estatuto y el presente Reglamento, por motivos de calamidad pública. Dichos nombramientos podrán hacerse hasta por el término improrrogable de seis meses, debiendo darse aviso inmediato de los mismos a la Dirección General.

Se considerarán servidores interinos sustitutos los que fueren nombrados para reemplazar temporalmente a un servidor regular, por cualquier causa de suspensión de la relación de servicio. Tales servidores deberán reunir las condiciones previstas en el artículo 9° de este Reglamento, además de los requisitos de la clase establecidos en el Manual General de Clasificación de Clases*.

En el caso de que para la sustitución temporal del servidor regular se acordare un ascenso, este tendrá el carácter de interino, lo mismo que los demás movimientos acordados para reemplazar al servidor que origine los nombramientos, durante el tiempo que el jefe respectivo lo considere necesario, o hasta por el período de suspensión de la relación de servicio del titular.

(Así reformado por el Decreto Ejecutivo No.18658 de 9 de diciembre de 1988).

**(Término modificado por el artículo 9° del Decreto Ejecutivo No.25592 de 29 de octubre de 1996).*

Artículo 11.- Cuando un puesto excluido del Régimen de Servicio Civil, pasare al sistema de méritos que regulan el Estatuto y el presente Reglamento, el servidor que lo estuviera desempeñando podrá adquirir la condición de servidor regular, si a juicio de la Dirección General ha demostrado o demuestra su idoneidad por los procedimientos que esa Dirección General señale, y siempre que tuviera más de dos años de prestar sus servicios ininterrumpidos al Estado. La misma norma se aplicará al servidor sustituto interino, con dos o más años de laborar ininterrumpidamente en el mismo puesto, si éste quedare vacante al vencer la licencia otorgada al titular de la plaza y siempre que el servidor sustituto interino hubiese sido escogido del Registro de Elegibles que lleva la Dirección General o se encuentre dentro de éste. Se exceptúan de la presente disposición los servidores propiamente docentes quienes para estos efectos se regularán por lo dispuesto en el Capítulo V del Título II del Estatuto.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 39066 del 29 de junio de 2015)

Artículo 12.- Cuando no haya en la Dirección General candidatos elegibles y sea necesario efectuar concurso para llenar plazas vacantes, se podrán hacer nombramientos interinos, previa presentación del pedimento de personal correspondiente, y si ello se estimare indispensable, durante el tiempo que requiera la Dirección General para la integración de la nómina de elegibles. En todos los casos la persona que se nombre interina deberá reunir las condiciones previstas en el artículo 9° de este Reglamento, además de los requisitos que establece el Manual General de Clasificación de Clases, por lo que su nombramiento estará sujeto a la aprobación previa de la Dirección General.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo N° 18658 de 15 de noviembre de 1988).

**(Término modificado por el artículo 9° del Decreto Ejecutivo No.25592 de 29 de octubre de 1996).*

Artículo 13.- Para todos los efectos legales, se entenderá que los contratos que celebre el Poder Ejecutivo, con los servidores interinos o de emergencia, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo, serán por tiempo determinado o a plazo fijo, y que los mismos terminarán sin ninguna responsabilidad para el Estado al cesar en sus funciones.

(La Sala Constitucional mediante resolución N° 15256 del 31 de octubre de 2012, estableció que este artículo no es inconstitucional, «en tanto se interprete y se entienda que si el interinazgo supera el año ininterrumpidamente, su cese injustificado se equipara al de una contratación a plazo indefinido para efecto del reconocimiento de la indemnización.»)

Artículo 14.- Si un servidor regular fuere designado para ocupar temporalmente un puesto del Poder Ejecutivo excluido o se le recargare temporalmente, o ad honorem un puesto excluido del presente Estatuto, conservará todos sus derechos y continuará protegido por el Régimen de Servicio Civil.

El servidor que hubiere prestado servicios en alguna de las instituciones comprendidas dentro del Régimen de Servicio Civil, por un período no inferior a cinco años, cuyos servicios hayan sido desempeñados con reconocida eficiencia, podrá reingresar dentro de la década siguiente, a la misma clase de puesto que ocupaba, si al momento del reingreso reuniere los requisitos establecidos para dicha clase, sin participar en concurso. De igual derecho, y bajo las mismas condiciones antes señaladas, disfrutarán los servidores cuyos puestos hubieren sido suprimidos por ley o por reducción forzosa de servicios.

(Reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo N° 18658 de 15 de noviembre de 1988)

CAPITULO V

La Selección de Personal

Artículo 15.- Todo aspirante a servir un puesto dentro del Régimen de Servicio Civil, deberá someterse a los concursos, investigaciones, pruebas, exámenes y demás procedimientos y recursos técnico- científicos que estime convenientes la Dirección General, con el objetivo de verificar que la persona reúna las condiciones físicas, morales y psicológicas requeridas para el desempeño exitoso del cargo.

Los candidatos que alcancen una calificación mínima de 70% integrarán el registro de candidatos elegibles, de donde se escogen a las personas que ofrezcan un mejor pronóstico de éxito, para conformar la nómina que se envía a la institución poseedora de la vacante.

Para determinar la nómina con los candidatos más idóneos, como lo establece el artículo 26 del Estatuto de Servicio Civil, la Dirección General podrá convocar a los candidatos elegibles a una nueva evaluación, con el fin de poder ubicar los candidatos que ofrezcan el mejor pronóstico de éxito, de acuerdo con los requerimientos específicos que exija el respectivo pedimento de personal.

El Ministro o Jefe autorizado debe escoger al nuevo empleado dentro de un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la fecha de recibo de la nómina. La Dirección General llevará los controles necesarios y en caso de desavenencia, se trasladará el asunto al Tribunal de Servicio Civil, para que éste decida en alzada.

La regulación y control de los Registros de Candidatos Elegibles es responsabilidad de la Dirección General. La vigencia de cada registro de elegibles la determinará discrecionalmente la Dirección General, considerando para ello las necesidades de las instituciones y la discreción de la Dirección General admitir a pruebas a nuevos oferentes, con el propósito de ampliar el Registro de Elegibles.

Los concursos para puestos que por la naturaleza de sus funciones requieran esencialmente destreza manual, fuerza física o el dominio de un oficio mecánico, con la debida orientación de la Dirección General, pueden ser tramitados en los ministerios e instituciones donde se produce la vacante.

En las ofertas de empleo público del Poder Ejecutivo se reservará un cupo del cinco por ciento (5%) de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento (2%) de los efectivos totales de la Administración Central del Estado, siempre que superen las pruebas selectivas y que, en su momento, acrediten la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones correspondientes, según lo determine la Dirección General de Servicio Civil.

(La adición del párrafo anterior practicada por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 34135 del 3 de diciembre del 2007,, posteriormente fue derogada por el artículo 18 del «Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862», aprobado mediante decreto ejecutivo N°36462 del 2 de febrero del 2011. Se advierte que dicha derogación no se ha aplicado a este texto, debido a que el ente emisor no indica expresamente que como consecuencia, debe volver este al estado anterior de dicha reforma)

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo N° 27097-MP de 15 de mayo de 1998).

(La Sala Constitucional mediante resolución N° 5597, del 22 de octubre de 1996, declaró inconstitucional la interpretación hecha por la Dirección General de Servicio Civil a este artículo «en cuanto implica no tramitar ofertas de servicio ni nombramientos a quienes se encuentren en el período del beneficio de ejecución condicional de la pena.»)

Artículo 15 bis.- La designación del personal para el Servicio sin Oposición se hará de acuerdo con los requisitos mínimos que establezca el manual institucional de cargos, además del examen de la aptitud moral de los candidatos.

Los puestos incluidos dentro del Servicio sin Oposición contemplados en el artículo 6 inciso d) del Estatuto serán definidos mediante resolución de la Dirección General.

Los movimientos de personal que en este tipo de servicio se hagan requerirán la aprobación de la Dirección General de conformidad con lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil y en este Reglamento.

(Así adicionado por el 24816 de 5 de diciembre de 1995 Art.2)

Artículo 16.- Todos los documentos relacionados con las pruebas de los oferentes podrán ser destruidos después de transcurridos tres meses de la fecha del establecimiento del registro de elegibles. Los oferentes que participen en concursos por oposición, podrán ver todos los documentos relativos a sus exámenes, pero deberán solicitarlo dentro del mes siguiente a la fecha de la notificación del resultado de las pruebas.

(Reformado por artículo 1° del Decreto Ejecutivo No. 21685 de 26 de octubre de 1992).

Artículo 17.- Todo oferente que participe en concursos para plazas en el Régimen de Servicio Civil gozará de un puntaje adicional sobre la calificación final, siempre que ésta sea de 70% o más, por haberle prestado servicios remunerados al Estado, hasta un límite de 15 años.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo No. 21685-MP de 26 de octubre de 1992).

Artículo 18.- Cuando se trate de puestos vacantes en regiones alejadas de la ciudad de San José podrán realizarse concursos regionales. Los criterios y predictores definidos en las bases de selección, así como su valoración, se adecuarán según la necesidad de elegibles en cada región. La elegibilidad será válida únicamente para la región donde se efectuó el concurso.

(Reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo N° 21685 de 26 de octubre de 1992).

Artículo 19.- El período de prueba se regulará por las disposiciones contenidas en los artículos 30 y 31 del Estatuto. Para los efectos de su cómputo, se entenderá

interrumpido por la cesación transitoria del servicio que por cualquier causa implique la no prestación del mismo.

(Reformado según Decretos Ejecutivos Nos. 11656 de 4 de julio de 1980 y 21685 de 26 de octubre de 1992).

CAPITULO VI

Movimientos de Personal

(Modificada su denominación por Decreto Ejecutivo No. 22422 de 20 de agosto de 1993)

Artículo 20.- Los ascensos de una clase a la inmediata superior en la misma u otra serie, los podrán hacer los jefes, según las vías de carrera administrativa que al efecto dicte la Dirección General, tomando en cuenta, en primer término, la eficiencia de sus empleados, evidenciada por las calificaciones periódicas de sus servicios, y en segundo, la antigüedad y cualesquiera otros factores, siempre que, a juicio de la Dirección General, los candidatos a la promoción llenen los requisitos de la clase a que van a ser ascendidos, así como las demás condiciones previstas en el artículo 9° de este Reglamento.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) No podrá acordarse ningún ascenso para el servidor que no haya cumplido el período de prueba;

b) Sólo podrá acordarse un nuevo ascenso para el mismo servidor después de transcurrido, a partir de la fecha del anterior plazo mínimo de seis meses.

Queda a salvo el derecho del servidor para ser nombrado en un puesto de grado superior mediante concurso externo.

c) No podrá acordarse ningún ascenso para el servidor que se encuentre disfrutando de algún tipo de licencia.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 3° del decreto ejecutivo N° 22691 de 26 de octubre de 1993).

(Así reformado por el artículo 3° del decreto ejecutivo N° 22422 del 5 de agosto de 1993)

Artículo 21.- Los ascensos a clases diferentes de la inmediata superior de la misma u otra serie deberán tramitarse mediante concurso interno de acuerdo con las regulaciones que al efecto dicte la Dirección General.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 39066 del 29 de junio de 2015)

Artículo 22.- Las permutas se regirán por las siguientes disposiciones:

a. Cuando se trate de puestos de igual clase, se requerirá anuencia de los servidores afectados y de sus jefes.

b. Si se tratare de puestos de clase diferente, se requerirá, además de lo señalado en el inciso anterior, la aprobación de la Dirección General, la que deberá determinar si los servidores afectados, reúnen los requisitos respectivos.

(Así reformado por artículo 2° del Decreto Ejecutivo 21418 de 23 de junio de 1992).

Artículo 22 bis.- Los traslados, reubicaciones y recargos de funciones se regirán de acuerdo con lo que se indica a continuación:

a. Los traslados y reubicaciones podrán ser acordados unilateralmente por la Administración, siempre que no se cause grave perjuicio al servidor.

b. Los recargos de funciones de puestos de mayor categoría, que excedan de un mes, podrán ser remunerados, pero estarán sujetos a la aprobación previa de la Dirección General, la que deberá constatar que el servidor a quien se hiciere el recargo, reúne los requisitos establecidos.

(Adicionado por Decreto Ejecutivo No. 21418 de 23 de junio de 1992).

Artículo 23.- Los descensos podrán ser efectuados a cualquier clase de puesto siempre que el servidor, a juicio de la Dirección General, reúna los requisitos de la clase a la que se propone y no sea perjudicado, salvo los casos previstos por el artículo 27, inciso f) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

Así reformado por el artículo 4° del Decreto Ejecutivo No. 22422 de 5 de agosto de 1993).

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

(Así reformado por el artículo 4° del Decretos Ejecutivo N° 22422 de 5 de agosto de 1993).

Artículo 25.- Todo movimiento de personal, así como todo acto, disposición o resolución que afecte la situación legal de ocupación de los puestos cubiertos por el Estatuto y que deban figurar en el expediente personal de los servidores, se debe tramitar mediante el formulario denominado «Acción de Personal». Se exceptúan aquellos movimientos que afecten a un grupo numeroso de servidores, los cuales podrán tramitarse por «planillas colectivas» u otros medios que garanticen su apego a la normativa vigente y siempre que estos no sean de los que requieren la aprobación anticipada de la Dirección General, en cuyos casos se deberán anexar las acciones de personal debidamente firmadas y selladas.

Los originales de las acciones de personal y de cualquier otro medio que se use para tramitar movimientos de personal una vez aprobados permanecerán bajo custodia de las Oficinas de Recursos Humanos, quienes dispondrán la mejor forma de incluir los correspondientes documentos o datos en los expedientes personales de los servidores.

Los movimientos de personal originados en nombramientos en propiedad, ascensos en propiedad, nombramientos interinos y sus prórrogas y modificaciones y los ascensos interinos y sus prórrogas y modificaciones requerirán de la aprobación previa de la Dirección General de Servicio Civil.

Los demás movimientos de esta naturaleza producto de la gestión de recursos humanos del Régimen de Servicio Civil, quedarán a juicio de la Dirección General sujetarlos, o no, a ese mismo procedimiento, decisión que debe comunicar a los usuarios vía resolución.

Quedan bajo la responsabilidad de la Oficinas de Recursos Humanos aquellos movimientos de personal no sujetos a la aprobación anticipada de la Dirección General por lo cual, cuando éstas tengan duda al respecto, deberán recurrir oportunamente a la asesoría de la Dirección General para decidir lo pertinente.

La Dirección General supervisará en cualquier tiempo y circunstancia la correcta aplicación de las disposiciones que regulan estos trámites. En tal sentido, sus recomendaciones serán de acatamiento obligatorio dentro de los términos y plazos establecidos por ésta.

La Tesorería Nacional no autorizará el pago de salarios a servidores, cuando se hayan omitido las disposiciones de este artículo.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 27331 de 30 de junio de 1998)

CAPITULO VII Derechos y Deberes

Artículo 26.- Los servidores regulares del Poder Ejecutivo gozarán de todos los derechos que el Estatuto les confiere, con arreglo a las normas que el presente capítulo establece en los artículos siguientes.

La inamovilidad, los traslados y los ascensos:

Artículo 27.- No podrán ser despedidos ni trasladados a puestos de clase diferente. A este respecto cualquier acción de personal deberá sujetarse a las reglas que a continuación se enumeran:

a. Sólo procederá el despido de un servidor por las causales que determina el Código de Trabajo o cuando incurran en actos que impliquen infracción grave del Estatuto, el Reglamento, o de los reglamentos interiores de trabajo de las respectivas dependencias o cuando el funcionario o empleado público con daño del servicio que presta, lleve a cabo actos contrarios al orden público, incite al abandono colectivo del trabajo a funcionarios o empleados en los servicios públicos o abandone su cargo sin haber cesado legalmente en el desempeño de este. Dichos despidos serán sin responsabilidad patronal.

(Párrafo reformado por Decreto N° 4501 de 29 de enero de 1975, artículo 1°)

También procederá el despido sin responsabilidad para el Estado cuando en alguna forma el servidor incumpla cualquier disposición legal, reglamentaria o superior que regule el uso de los vehículos oficiales;

(Párrafo adicionado por Decreto N° 4602 de 28 de febrero de 1975, artículo 1°)

b) La terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el Estado, procederá en los casos excepcionales de fuerza mayor y muerte del servidor, previstos por los artículos 80 y 85, incisos a) y c) del citado Código Laboral; por supresión del cargo en la Ley de Presupuesto o reducción forzosa de servicios, de conformidad con lo que disponen los artículos 37, inciso f) y 47 del Estatuto; y cuando, por necesidad evidente de mejorar el servicio público, se modificaren las condiciones o sistemas de trabajo, siempre que se impongan al servidor nuevas obligaciones que afectan derechos adquiridos por él, a juicio del Tribunal;

c) Tanto en el caso de supresión de puestos como en el de reducción forzosa de servicios, el servidor tendrá derecho al reconocimiento de una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción de seis meses o más de trabajo ininterrumpido. Tal indemnización se satisfará por mensualidades

consecutivas, según el promedio de sueldos devengados durante los últimos seis meses, partir de la fecha de la supresión del servicio. (*) (Quedan excluidos de este derecho los servidores que puedan acogerse a pensión o jubilación, pero disfrutarán de la expresada indemnización hasta por un período de dos meses, mientras se tramita la respectiva pensión o jubilación;)

d) Para el traslado a otro cargo de clase diferente, deberán observarse las disposiciones del capítulo VI del Reglamento;

e) Para los ascensos de un grado al inmediato superior, de acuerdo con los términos del artículo 20 de este Reglamento, tendrán derecho preferente los servidores mejor calificados. Si la vacante no se llenare por ascenso, los servidores que se consideraren con derecho a ocuparla podrán participar en el concurso que realizará al efecto la Dirección General, y

f) Cuando se compruebe, mediante el resultado de la calificación periódica, incapacidad o deficiencia en el desempeño de un empleo determinado, podrá acordarse el descenso del servidor a un puesto de grado inferior, sin responsabilidad para el Estado, siempre que sea posible y se estime conveniente a juicio del respectivo ministro. El acuerdo de traslado no podrá dictarse sin antes haber oído al servidor, quien podrá apelar del mismo ante el Tribunal dentro de los tres días siguientes a la notificación escrita que reciba.

() (Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 5515 de las 14:48 hrs. del 05/07/2000, se dispuso que la frase que se ubica dentro de paréntesis en el inciso c de este artículo, ha quedado derogada al desaparecer su fundamento legal. Esta norma reglamentaria tuvo su fundamento legal en el artículo 37 inciso f) del Estatuto de Servicio Civil, pero esa norma fue modificada por Ley No. 4906 de 29/11/1971, cuyo artículo 1° excluyó la salvedad antes dispuesta. Así, la parte del artículo 27 inciso c), que al momento de dictarse únicamente reprodujo lo que disponía el Estatuto, quedó tácitamente derogada con la reforma.)*

Las Vacaciones:

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

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

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

c. Si ha trabajado durante un tiempo de diez años y cincuenta semanas o más, gozará de un mes de vacaciones.

Artículo 29.- Para obtener derecho a la vacación anual, es necesario que el servidor haya prestado sus servicios durante cincuenta semanas continuas. Sin embargo, si por cualquier causa el servidor no completara dicho período por terminación de su relación de servicio, tendrá derecho a vacaciones proporcionales de la siguiente forma:

a. Un día por cada mes trabajado en los casos en que al servidor no haya cumplido con las cincuenta semanas de servicio.

b. Uno punto veinticinco días por cada mes trabajado en los casos en que al servidor le correspondiera disfrutar de quince días de vacaciones.

c. uno punto sesenta y seis días por cada mes trabajado en los casos en que el servidor le correspondiera disfrutar de veinte días hábiles de vacaciones.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 3° del decreto ejecutivo N° 26162 de 4 de julio de 1997).

d. Dos punto dieciséis días por cada mes trabajado en los casos en que el servidor le correspondiere disfrutar de veintiséis días hábiles de vacaciones.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 22691 del 26 de octubre de 1993)

La prestación efectiva de servicio, para efectos del cálculo de las vacaciones anuales, no será afectada por las licencias que se conceden a las servidoras por concepto de maternidad y por adoptar un niño menor de tres años, según lo establecido por el artículo 33, inciso b) de este Reglamento. Es entendido que la continuidad laboral no se afecta por las causas antes señaladas, de manera que el servidor mantiene a su favor el tiempo de servicios prestados antes de la suspensión mencionada.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 22343 de 8 de julio de 1993, y modificado posteriormente por Resolución de la Sala Constitucional N° 4571-97, de las 12:54 horas del 1° de agosto de 1997)

Para la determinación de los días hábiles se excluirán los domingos y demás feriados establecidos por el artículo 147 del Código de Trabajo, y los días de asueto que conceda el Poder Ejecutivo, siempre que el asueto comprenda a la dependencia y al servidor de que se trate. La vacación de un mes, se entiende de

un mes calendario, salvo cuando se fraccione que será de veintiséis días hábiles.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 19824 del 27 de junio de 1990)

Artículo 30.- Para los efectos de computar el tiempo servido, se observarán las siguientes reglas:

a. Si se tratare de servidores públicos nombrados con anterioridad al primero de junio de mil novecientos cincuenta y tres, la antigüedad de los servidores se contará a partir de la fecha de sus nombramientos, siempre que desde dicha fecha hayan servido al Estado ininterrumpidamente; y

b. La antigüedad de los servidores regulares nombrados con posterioridad al primero de junio citado, se contará a partir de las fechas de sus nombramientos, y si sus servicios no hubieren sido consecutivos, tendrán derecho a la acumulación de sus períodos de servicio al Estado posteriores a dicha fecha.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto Ejecutivo N° 13419 de 2 de marzo de 1982).

Artículo 31.- Como regla general, la remuneración durante las vacaciones será de acuerdo con el sueldo correspondiente asignado en la Ley de Salarios (o Ley de Presupuesto, en su defecto), vigente a la fecha en que el servidor disfrute del descanso anual.

No obstante, dicha remuneración se calculará con base en el tiempo de trabajo efectivo y el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante las respectivas cincuenta semanas de relación laboral incluyendo los subsidios recibidos por el servidor, de parte del Estado o de sus instituciones de seguridad social si ha estado incapacitado- en los tres casos siguientes:

a. Cuando el servidor hubiere disfrutado de licencia sin goce de sueldo por más de treinta días consecutivos o no;

b. Cuando el servidor hubiere estado incapacitado para trabajar por razón de enfermedad o riesgo profesional, durante un período mayor de seis meses; y

c. Cuando, por las circunstancias especiales, previstas por la ley, se acuerde la compensación en dinero, parcial o total, del período de vacaciones.

Artículo 32.- Los servidores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo podrán dividir las hasta en tres fracciones por la índole especial

de las labores que no permitan una ausencia muy prolongada, tal y como lo regula el artículo 158 del Código de Trabajo; los jefes respectivos están en la obligación de autorizar el pleno goce de este derecho a sus subalternos, y disponer el momento en que éstos lo disfruten, debiendo programarlas dentro de las quince semanas siguientes al advenimiento del derecho y otorgarlas antes de que se cumpla un nuevo período. Por consiguiente queda prohibido la acumulación de vacaciones, salvo cuando las necesidades del servicio lo requieran y a solicitud escrita del servidor, se podrá acumular únicamente un período, mediante resolución razonada de la máxima autoridad que así lo autorice, según los términos del Artículo 159 del citado Código.

(Así reformado por el artículo 2° del Decreto Ejecutivo No.27604 del 5 de enero de 1999)

Las Licencias:

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

a. Las jefaturas podrán conceder licencia hasta por una semana con goce de sueldo en los casos de matrimonio de las personas servidoras y el fallecimiento de cualquiera de sus padres, madres, hijos, hijas, hermanos, hermanas, cónyuges, compañeros o compañeras. También podrán conceder este derecho a aquellos servidores padres de hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio. En este último caso solo cuando sean hijos reconocidos y en su función parental. Para efectos de este Reglamento se define compañero o compañera como aquella persona que conviva bajo un mismo techo por un año o más, de forma pública, notoria, única y estable con una persona funcionaria de la Institución, sin diferenciación del sexo. Tanto la persona funcionaria como el compañero (a) deben ostentar la libertad de estado.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 39680 del 26 de abril del 2016)

Se concederá licencia de hasta un mes con goce de salario, en los casos de las y los funcionarios públicos con discapacidad y que por su condición requieran ausentarse de sus labores para capacitarse en el uso de un perro guía o cualquier otro Animal de Asistencia que requiera la persona. Los(as) funcionarios(as) que se acojan a este decreto deben presentar la documentación que garantice su participación en la capacitación, los cuáles deben contener la fecha de inicio y fecha final de la capacitación. Los(as) funcionarios(as) responsables de conceder

permisos, que se nieguen injustificada e injustamente a otorgar el permiso con goce de salario indicado en el presente decreto, serán sancionados con la multa indicada en el artículo 62 de la Ley 7600 del 29 de mayo de 1996.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 36293 de 27 de octubre de 2010)

b. Todos los demás permisos con goce de sueldo, que de acuerdo con las disposiciones reglamentarias internas procedan, deberán ser deducidas del período de vacaciones, sin que el número de días de la licencia exceda el número de días de vacaciones que correspondan al servidor al momento de otorgarse el permiso. Salvo el caso de los dirigentes y miembros de sindicatos que soliciten licencia para asistir a cursos de capacitación en el campo sindical o de estudios generales en el país o fuera de él, a quienes el jerarca podrá conceder licencia con goce de sueldo no deducible de su período de vacaciones, hasta por tres meses, cuando las necesidades de la oficina donde presta sus servicios así lo permitan.

Para estos efectos, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social enviará al jerarca que corresponda, un informe detallado sobre la importancia del curso o seminario, indicando además el cargo o función sindical que desempeña el servidor interesado.

Las personas servidoras que adopten una persona menor de edad, tendrán derecho a una licencia especial de tres meses para que tengan un período de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se haga entrega de la persona menor de edad. Para esto, la persona interesada deberá presentar certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juzgado de Familia correspondiente, en el que hagan constar los trámites de adopción. En caso de adopción conjunta, de común acuerdo, las personas servidoras decidirán cuál de ellas disfrutará de la licencia, sea el padre o la madre, pudiendo incluso fraccionar el disfrute a su conveniencia y así lo informará a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos. Si no hubiere común acuerdo, el disfrute de la licencia corresponderá a la madre.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 39680 del 26 de abril del 2016)

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

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

2) Un año para: i) asuntos graves de familia, incluidos compañeros o compañeras, tales como enfermedad, convalecencia, tratamiento médico cuando así lo requiera la salud del servidor, ii) la realización de estudios académicos a nivel superior de pregrado, grado o postgrado o a nivel técnico que requieran de la dedicación completa durante la jornada de trabajo del servidor y iii) que el servidor se desligue de la institución en la que labora con la finalidad de participar en la ejecución de proyectos experimentales dentro de un programa de traspaso de actividades del sector público hacia el sector privado, que haya sido aprobado previamente por la autoridad superior de su institución.

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 39680 del 26 de abril del 2016)

3) Dos años -prorrogables por períodos iguales- cuando se trate de funcionarios nombrados en cargos de elección en sindicatos debidamente reconocidos y que, además, requieran dedicación exclusiva durante el tiempo de la jornada laboral; todo ello previa la demostración y comprobación respectivas.

4) Dos años a instancia de un gobierno extranjero o de un organismo internacional o regional debidamente acreditado en el país, o de fundaciones cuyos fines beneficien directamente al Estado, o cuando se trate del cónyuge de un becario, que deba acompañarlo en su viaje al exterior. A juicio del máximo jerarca respectivo, estas licencias podrán prorrogarse hasta por un período igual siempre y cuando prevalezcan las condiciones que la originaron.

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

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

Toda solicitud de licencia sin goce de salario (o prórroga) deberá presentarse con los documentos en que se fundamentan y la respaldan y su tramitación

deberá hacerse con la antelación que la fecha de rige

requiera. En el caso de que el servidor se ausentare del trabajo sin la debida aprobación de la licencia o prórroga, se considerará el hecho como abandono de trabajo, y por lo tanto, podrá despedirse de conformidad con el artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil.

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

(Así reformado por el artículo 4° del Decreto Ejecutivo N° 26162 de 4 de julio de 1997).

Las ausencias y los subsidios por enfermedad:

Artículo 34.- El servidor que fuere declarado incapacitado para trabajar, por enfermedad o riesgo profesional, gozará de subsidio en proporción al tiempo servido, de acuerdo con las siguientes regulaciones:

a) Durante los primeros tres meses de servicios, se reconocerá el subsidio hasta por un mes.

b) Después de tres meses de servicios y hasta un año, el subsidio será hasta por tres meses.

c) Durante el segundo año de servicios, el subsidio será hasta por cinco meses.

d) Durante el tercer año de servicios, el subsidio será hasta por seis meses.

e) Durante el cuarto años de servicios, el subsidio será hasta por siete meses y quince días.

f) Durante el quinto año de servicios, el subsidio será hasta por nueve meses.

g) Anulado. *(Anulado este inciso mediante resolución de la Sala Constitucional N° 3077-11 del 09 de marzo de 2011.)*

El monto del subsidio será de un ochenta por ciento del monto del salario ordinario que esté devengando el trabajador, durante los primeros treinta días

de su incapacidad. En ese período el Estado como patrono, reconocerá durante los tres primeros días un subsidio de un 80%; a partir del cuarto día y hasta el número treinta el subsidio patronal será de un 20% cuando la incapacidad será emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social; la diferencia para completar el 80% del subsidio que otorgue el Instituto Nacional de Seguros cuando sea éste el órgano que incapacite.

El subsidio será de un ciento por ciento de su salario ordinario durante el período de incapacidad que exceda de treinta días naturales, por un máximo de doce meses. Durante el período que exceda de treinta días naturales, el Estado como patrono otorgará un subsidio de un 40% cuando el órgano que incapacite sea la Caja Costarricense del Seguro Social, y pagará la diferencia del subsidio para completar ese 100% de lo que otorgue el Instituto Nacional de Seguros cuando sea éste el órgano que incapacite. Por ninguna razón, y en ningún caso de incapacidad otorgada, el monto del subsidio que pagaren los órganos aseguradores sumados a lo que le corresponde cancelar al Estado como patrono, podrá exceder el 100% del salario total del servidor.

Los subsidios y licencias por razón de maternidad se regularán conforme con las siguientes normas:

1. Todas las servidoras del Poder Ejecutivo en estado de gravidez tendrán derecho a licencia por cuatro meses, con goce de sueldo completo. El período se distribuirá un mes antes del parto y tres meses después. Si éste se retrasare no se alterará el término de la licencia, pero si el alumbramiento se anticipa, gozará de los tres meses posteriores al mismo;
2. La servidora deberá tramitar su incapacidad por intermedio del jefe inmediato, por lo menos con quince días de anticipación a su retiro, de acuerdo con la fecha previamente señalada por el médico;
3. Las servidoras interinas o excluidas del Régimen de Servicio Civil, podrán acogerse a la licencia por maternidad en los términos anteriormente indicados.

(Así Reformado por el Decreto Ejecutivo N° 27096 de 15 de mayo de 1998 y posteriormente ampliado por el artículo 3° del Decreto ejecutivo No.27604 del 5 de enero de 1999)

Artículo 35.- En todos los casos, el servidor deberá notificar a su jefe inmediato lo antes posible, verbalmente o por escrito, las causas que le impiden asistir a su trabajo.

Por ninguna razón -salvo la de fuerza mayor- deberá esperar hasta el segundo días de ausencia para notificarlo.

Las ausencias al trabajo por enfermedad que excedan de cuatro días deberá justificarlas el servidor incapacitado con certificación emitida por la Caja Costarricense de Seguro Social, o en el Instituto Nacional de Seguros. Si la enfermedad lo afectara solamente hasta por cuatro días en un mismo mes calendario, podrá justificar dicha ausencia hasta por cuatro días por incapacidad que extienda el ente asegurador o en su defecto, dictamen de un médico particular.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 27096 de 15 de mayo de 1998)

Artículo 36.- Anulado.

(Anulado mediante resolución de la Sala Constitucional N° 1573-08 del 30 de enero del 2008.)

Artículo 37.- *(Derogado por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)*

Artículo 38.- *(Derogado por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)*

Artículo 39.- *(Derogado por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)*

Artículo 40.- *(Derogado por el artículo 4° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)*

Las calificaciones periódicas

Artículo 41. -La evaluación anual del desempeño de los servidores se efectuará en la primera quincena del mes de febrero de cada año, por lo que el Ciclo de Evaluación se establece del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año. La evaluación será una valoración del rendimiento del servidor en cada una de las dimensiones del desempeño institucionales que influyen en su trabajo en general. Las categorías que se utilizarán para la evaluación anual del servidor serán máximo cinco, a efecto de generar una adecuada progresión aritmética que evite el resultado de tendencia central o extrema (Deficiente, Regular, Bueno, Muy Bueno, Excelente - o sus equivalentes).

Dada la necesidad de realizar una evaluación específica y afín a las condiciones

institucionales prevalecientes, sobre la ejecutoria de las variables de desempeño organizacionales establecidas, así como las indicadores de sus resultados, que han de relacionarse con el rendimiento obtenido por una o un servidor, además de adecuarse a los procesos institucionales en que se interviene, se autoriza a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos a desarrollar modelos y sistemas particularizados de evaluación del desempeño de colaboradores ajustados a las circunstancias y condiciones presentes en los procesos de su Institución.

La Dirección General de Servicio Civil, deberá asesorar, revisar y aprobar mediante resolución razonada los sistemas y modelos de evaluación del desempeño creados o modificados por las instituciones cubiertas por el ámbito del Estatuto de Servicio Civil y este Reglamento, siendo que los criterios que emita serán vinculantes para dicho Régimen de Empleo.

Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos deberán preparar, distribuir y capacitar oportunamente sobre el modelo y sistema de evaluación del desempeño institucional que opere, además de facilitar el material pertinente controlando su aplicación.

Le corresponderá a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos respectiva, controlar el cumplimiento y correcta aplicación del Modelo y Sistema de Evaluación del Desempeño que en ella opere, independientemente de las Auditorías que pueda realizar la Dirección General de Servicio Civil cuando así lo considere pertinente, cuyos criterios tendrán efectos vinculantes en el Régimen de Servicio Civil.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 36851 del 24 de octubre de 2011).

Artículo 42.- En el caso de las instituciones que continúen aplicando el sistema general de evaluación del desempeño, creado mediante decreto ejecutivo N° 22341-MP del 9 de julio de 1993, y en todos aquellos que en su sistema no se disponga algo diferente, le corresponderá al jefe inmediato presentar y analizar, mediante entrevista con el servidor, el resultado de la evaluación del desempeño reflejada en los formularios aprobados por la Dirección General de Servicio Civil siguiendo las instrucciones contenidas en el Manual de Procedimientos para la Evaluación del Desempeño.

En las instituciones que decidan elaborar y, aplicar sus propios sistemas de evaluación del desempeño, le corresponderá al evaluador o a los evaluadores, efectuar la evaluación del desempeño en los formularios aprobados por la Dirección General de Servicio Civil siguiendo las indicaciones contenidas en los

instructivos oficialmente aprobados.

Para cualquiera de las dos situaciones señaladas anteriormente, el responsable inmediato del trabajo del funcionario evaluado, el evaluador o los evaluadores, según corresponda, deberán responder por los perjuicios que como consecuencia de la omisión de la evaluación del desempeño se le ocasione al personal evaluado.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto N° 26509 de 21 de noviembre de 1997).

Artículo 43.- La evaluación del desempeño servirá como reconocimiento a los buenos servidores, como estímulo para propiciar una mayor eficiencia y como factor que se puede considerar para capacitación, ascensos, concesión de permisos, reducciones forzosas de personal y los demás fines que la Dirección General de Servicio Civil determine mediante resolución. Para la aplicación de la evaluación del desempeño deberán observarse las siguientes normas:

- a. El evaluador que participe en el proceso de evaluación del desempeño, deberá agregar una explicación de las causas que originen los niveles de desempeño Regular y Deficiente (o sus equivalentes) en los factores o parámetros equivalentes utilizados en el formulario de evaluación, con el fin de instar al servidor a mejorar su desempeño, o tomar las medidas necesarias para mejorar los resultados de la correspondiente.
- b. Se establece la obligatoriedad por parte de los evaluadores de justificar la categoría Excelente (o su equivalente) que se asigne a sus colaboradores con base en la contribución destacada de los mismos en los logros alcanzados por ellos o por los equipos de trabajo o unidades donde se encuentren ubicados durante el período de evaluación.
- c. Es obligación del servidor firmar oportunamente el documento donde consten los resultados de la evaluación del desempeño y manifestar por escrito su conformidad o no con la apreciación hecha por su evaluador, de acuerdo con las indicaciones del respectivo instructivo. El incumplimiento de esta obligación no invalida el resultado de la evaluación, por lo que el servidor asumirá las consecuencias que se derivan por causa de esta omisión.
- d. Cuando el resultado de la evaluación del servidor fuere Regular (o su equivalente) por dos veces consecutivas, o si previas las advertencias o sanciones del caso, la evaluación fuere por solo una vez de Deficiente (o su equivalente), se considerará el hecho como falta grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43, del Estatuto de Servicio Civil. En

estos casos el evaluador respectivo o la Oficina de Recursos Humanos, deberán informar al respectivo Ministro, con el fin de que se promuevan las consiguientes diligencias de despido.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo N° 26509 del 21 de noviembre de 1997).

Artículo 44.- Cuando el servidor no hubiere completado un año de prestación de servicios al momento de hacerse la evaluación; si hubiere trabajado a las órdenes de diferentes jefes en el año anterior, o tuviere un jefe para los aspectos administrativos y otro para los asuntos técnicos en el caso de que su sistema institucional no se indique otro tratamiento, se observarán las siguientes reglas:

- a. Si el servidor hubiere estado a las órdenes de varios jefes, el resultado de la evaluación la presentará al funcionario el último jefe o grupo de evaluadores con los que hubiere trabajado más tiempo, debiendo tomar en cuenta los informes que al respecto deberán rendir los otros jefes y evaluadores.
- b. En todos los casos la Evaluación del Desempeño la realizará el jefe inmediato del servidor y en el caso de existir alguna relación de dependencia de carácter técnico con otra instancia o funcionario, se deberá recurrir a éstos en consulta para un mejor criterio.
- c. En todo el proceso de la evaluación del desempeño, el desacuerdo entre la persona que evalúa y la que es evaluada, respecto al resultado de ésta, será resuelto por el superior del evaluador o evaluadores que la realizaron, quien o quienes resolverán en definitiva tomando en cuenta la información suministrada por el responsable o responsables de llevar a cabo la evaluación del desempeño.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo N° 26509 del 21 de noviembre de 1997).

Artículo 44 bis.- Los demás aspectos no considerados en los anteriores artículos, se resolverán conforme se indique en los instructivos elaborados por cada institución y aprobados por la Dirección General de Servicio Civil o el Manual General vigente, para regular sus respectivos sistemas de evaluación del desempeño.

(Así adicionado por el artículo 1° del Decreto N° 26509 del 21 de noviembre de 1997)

Artículo 45.- Los Ministerios o Instituciones reguladas por el Estatuto de Servicio Civil deberán llevar un expediente personal de cada uno de sus servidores, en el cual se guardarán los documentos relativos a su empleo y constancia de aquellos datos que sirven para mantener un historial de sus servicios lo más exacto posible. Debe entenderse que es a la respectiva institución, al actuar como patrono, a la que le compete la emisión de constancias o certificaciones de tipo laboral que requieran sus empleados.

Llevarán también un prontuario por cada servidor, en el cual se anotarán las calificaciones de servicios, correcciones disciplinarias y los datos más importantes de las respectivas acciones de personal, en orden cronológico.

La Dirección General diseñará las fórmulas básicas e indicará los requisitos mínimos bajo los cuales se confeccionarán y mantendrán los expedientes personales y los prontuarios. El máximo jerarca de la institución dispondrá la forma y procedimiento para cumplir con esta obligación, y cada vez que el servidor se traslade a un puesto de otra dependencia, ordenará pasar a la respectiva Oficina de Recursos Humanos el expediente personal y su prontuario.

Es responsabilidad exclusiva del servidor aportar los documentos y atestados que permitan la actualización del expediente personal que lleva la respectiva oficina de Recursos, el cual será la base para los distintos trámites.

En lo referido a la fotografía del servidor y sus calidades personales, la Dirección de Recursos Humanos deberá resguardar, según el marco de legalidad vigente, el derecho a la identidad de género, de acuerdo a lo que solicite la persona funcionaria.

(Así adicionado el párrafo anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 39680 del 26 de abril del 2016)

(Así, reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo No. 23181 de 25 de abril de 1994)

El subsidio familiar: sueldos menores de trescientos colones:

Artículo 46.- Todo servidor regular cuyo salario mensual no pase de trescientos colones, gozará de un subsidio mensual por cada hijo menor de quince años. El subsidio consistirá en la suma de quince colones por cada uno de los citados hijos.

Artículo 47.- Están excluidos de este privilegio los servidores que no presten sus servicios durante la jornada ordinaria mensual completa, conforme con el

horario oficial, si devengaren un sueldo que, proporcionalmente, resulte mayor de trescientos colones mensuales.

Si el cónyuge del servidor regular trabajare para el Poder Ejecutivo y su sueldo fuere también de trescientos colones o menos, sólo uno de ellos gozará de este derecho; si su sueldo fuere mayor, ninguno de los dos gozará de él.

Artículo 48.- El servidor que tenga derecho al expresado subsidio, queda sujeto a las siguientes condiciones:

a) Deberá presentar ante la Oficina de Personal del respectivo Ministerio declaración jurada del número de hijos a su cargo con expresión de sus nombres y edades, confirmadas mediante certificación de nacimiento extendida por el Registro Civil. La Oficina de Personal podrá requerir la confirmación de la declaración del interesado, mediante información levantada por la autoridad política del lugar del domicilio del petente y cualesquiera otras pruebas que considere necesarias. Igual procedimiento podrá usarse en caso denuncia o queja por mal uso del subsidio familiar;

b) Si la respectiva Oficina de Personal comprobare que los hijos menores del servidor no habitan en casa de este, el subsidio se dará a la madre o al guardador de los menores declarados por el servidor;y

c) En los casos de divorcio o de separación judicial o de hecho el subsidio se dará al cónyuge que conserve la patria potestad de los hijos menores de quince años, o en su defecto a quien se la haya confiado la guarda y crianza de los mismos, según informes del Patronato Nacional de la Infancia.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo No. 175 de 11 de marzo de 1969).

El sueldo adicional en el mes de diciembre:

Artículo 49.- Tendrán derecho a un sueldo ordinario adicional en el mes de diciembre de cada año. A este efecto:

a) El año se computará el 1° de noviembre de un año al 31 de octubre del siguiente;

b) Si el servidor regular no tuviere un año de prestación de servicios, le corresponderá una suma proporcional al tiempo servido;

c) Cuando el servidor hubiere recibido diferentes sueldos durante el año

respectivo, con motivo de haber desempeñado distintos cargos o por otras razones, el sueldo adicional deberá corresponder al promedio de salarios devengados durante el año o lapso menor correspondiente, según el caso;

d) A los servidores regulares que por la índole de sus funciones estén sujetos a la jornada ordinaria de trabajo y que, dentro de esta, presten otros servicios remunerados, el sueldo adicional se les calculará únicamente sobre el salario efectivamente devengado por la jornada ordinaria de trabajo;

e) Cuando el trabajador hubiere disfrutado de licencia para no asistir a su trabajo, sin goce de salario, o hubiere sido suspendido, el sueldo adicional se calculará con base en el promedio que resulte durante el respectivo año. En los demás casos de suspensión de la relación de trabajo con responsabilidad para el Estado, tales como la enfermedad del servidor, permisos con goce de salario y otros, el sueldo adicional de diciembre se reconocerá completo;

f) Los servidores que gozaren de becas mediante contratos firmados con el Poder Ejecutivo, tendrán derecho a esta prestación extraordinaria en el mes de diciembre, en las condiciones expuestas; y

g) Las sumas que reciban los servidores regulares por concepto de horas extra o de trabajo extraordinario, de viáticos o gastos de viaje, y de subsidio familiar, no se considerarán como parte del salario para los efectos de esta prestación extraordinaria.

(Nota: Ver Ley de Pago de Aguinaldo para los Servidores Públicos, N°1835 de 11 de diciembre de 1954).

Deberes de los servidores públicos:

Artículo 50.- Los servidores públicos cumplirán los deberes que expresamente les señalan el artículo 39 del Estatuto y el artículo 71 del Código de Trabajo así como todos los que fueren propios del cargo que desempeñan, de conformidad con el Manual Descriptivo de Puestos y los reglamentos interiores de trabajo, a efecto de obtener la mayor eficiencia en los servicios de la Administración Pública.

Tendrán, además, las siguientes obligaciones:

a) La prestación personal de servicios en forma regular y continua, en el lugar que el Ministro o jefe autorizado lo indiquen, a los fines de garantizar la eficiencia de la Administración, lo cual puede implicar el traslado o la reubicación del servidor dentro de un mismo programa presupuestario, de un programa a otro o de un ministerio a otro, movimientos que se harán de conformidad con lo que al

efecto señala el artículo 22 bis de este Reglamento.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo No. 21418 de 23 de junio de 1992).

b) Ejecutar las labores con toda capacidad, dedicación y diligencia, así como acatar las órdenes e instrucciones de sus superiores jerárquicos y cumplir el procedimiento que corresponda en todas las solicitudes, peticiones de mejoramiento y reclamos en general, que formulen ante sus superiores;

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 18012 del 12 de febrero de 1988).

c) Atender las sugerencias, aportes y planteamientos en general, hechos por sus subordinados inmediatos que contribuyan a la solución de los problemas que afecten la prestación del servicio público y al mejoramiento de su eficiencia. Tales sugerencias, aportes y planteamientos deberán ser dirigidos por escrito al superior inmediato dentro de un marco de seriedad, respeto y sentido de la realidad. Excepcionalmente, cuando la urgencia del caso lo amerite, podrá hacerse tales gestiones en forma verbal y deberán decidirse del mismo modo, ala brevedad que el caso amerite. Cuando el superior inmediato no resuelva cualquier planteamiento dentro de los 15 días siguientes ala fecha de su recibo, o lo resuelva negativamente, el servidor podrá recurrir al superior que corresponde, según la jerarquía de la Institución de que se trate;

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 18012 del 12 de febrero de 1988).

d) Observar conducta que no ofenda el orden y la moral públicos;

e) Someterse a las pruebas de idoneidad que fueren indispensables para que se autorice el traslado o ascenso a un puesto de clase diferente;

f) Promover las acciones judiciales que correspondan, cuando fueren objeto de imputaciones delictuosas;

g) Declarar sus bienes, bajo juramento, todos aquellos funcionarios que manejen fondos públicos, de conformidad con la ley N° 1166 de 14 de junio de 1950;

(NOTA: La Ley N° 1166 del 14 de junio de 1950, «Declaración Jurada Bienes Funcionarios Públicos», que modificó este inciso, fue derogada por el artículo 29 de la Ley N° 6872 del 17 de junio de 1983 «Ley sobre el Enriquecimiento Ilícito de los Servidores Públicos». Sobre la Declaración de Bienes de los Funcionarios Públicos, ver artículo 21 de la Ley N° 8422 del 6 de octubre de 2004 «Ley contra

la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública»)

h) Rendir las declaraciones que se les pidan cuando fueren citados como testigos en reclamaciones e informaciones de despidos o reclamos; así como suministrar cualesquiera datos, constancias o certificaciones que para cualquier efecto sean requeridos por el Tribunal o la Dirección General;

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 18658 de 15 de noviembre de 1988).

i) Dar por escrito, en el caso de renuncia del cargo, el preaviso que corresponda, de acuerdo con las reglas del artículo 28 del Código de Trabajo.

j) Respetar el derecho que le asiste a las personas sexualmente diversas, de expresarse en el campo laboral sin temor a padecer burla, rechazo, hostigamiento u acoso de algún tipo, ni que se emitan comentarios, chistes o chismes de cualquier índole que menoscaben su dignidad humana.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 39680 del 26 de abril del 2016)

k) Observar una conducta de respeto hacia las personas, reconociendo su orientación sexual e identidades de género y llamándoles por el nombre que hayan decidido adoptar.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 39680 del 26 de abril del 2016)

l) Reservar la discreción y la confidencialidad -si así fue solicitado- con respecto a la orientación sexual e identidades de género de las personas sexualmente diversas.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 39680 del 26 de abril del 2016)

m) Abstenerse de cualquier práctica o decisión que pueda disminuir, restringir o menoscabar los derechos de las personas sexualmente diversas

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 39680 del 26 de abril del 2016)

Prohibiciones:

Artículo 51.- Aparte de las prohibiciones expresas que establecen el Estatuto,

el Código de Trabajo y la Ley de la Administración Financiera de la República, está prohibido a los funcionarios y servidores públicos, estén exceptuados o no del Régimen de Servicio Civil:

a) Intervenir directamente, por persona interpuesta o con acto simulado, en la obtención de concesiones de la Administración Pública, de su prórroga o de cualquier otro beneficio que importe un privilegio;

b) Prestar servicios, remunerados o no, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que celebren contratos con el Estado, y obtengan subvenciones o privilegios, cuando el funcionario o servidor interviene directa o indirectamente, en razón de su cargo, en el otorgamiento del contrato o de su prórroga, o de la subvención o privilegio. Exceptuase de este prohibición el ingreso a sociedades cooperativas.

Se entiende que intervienen indirectamente los funcionarios o servidores públicos, cuando participen en la determinación del adjudicatario o cuando pertenezcan a la dependencia u organismo encargado de la formulación de las especificaciones relacionadas con los contratos, si éstos se celebraren con el cónyuge, ascendiente, descendiente, hermanos consanguíneos, suegros, yernos o cuñados;

c) Solicitar o percibir sueldos o subvenciones adicionales o pensiones de otras entidades oficiales, con las siguientes salvedades:

1) Cuando se reciban retribuciones adicionales por concepto de dietas o servicios administrativos o docentes en los colegios nocturnos oficiales;

2) Cuando se reciban pagos adicionales correspondientes a actividades realizadas fuera de las horas ordinarias de su trabajo para otra u otras entidades públicas que no sean el Gobierno Central;

3) *(Derogado por el artículo 6° del Decreto Ejecutivo N° 22422 de 5 de agosto de 1993).*

d) Ejercer actividades o hacer propaganda contrarias al orden público o al régimen democrático que establece la Constitución de la República.

CAPITULO VIII (*)
El Tribunal de Servicio Civil

Organización y competencia del Tribunal:

Artículo 52.- El Tribunal con residencia en la capital y jurisdicción en toda la República, es de nombramiento del Consejo de Gobierno y lo integran tres miembros propietarios y tres miembros suplentes que serán juramentados por el Presidente de la República. Para ser miembro del Tribunal se requiere reunir los requisitos que señala el artículo 8° del Estatuto y no ser servidor del Poder Ejecutivo, según lo determina el artículo 2° ibídem.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «.es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo N° 17230-P de 8 de octubre de 1986).

Artículo 53.- Los miembros del Tribunal durarán en sus cargos seis años, se renovará uno de ellos cada dos años y podrán ser reelectos. Si ocurriera una vacante, antes de vencer el término correspondiente, será cubierta en la forma y con los requisitos que el Estatuto determina, hasta completar el período del antecesor.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «.es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 54.- Las ausencias temporales de los miembros propietarios, así como las vacantes mientras no haya nombramiento, serán llenadas por los respectivos

suplentes. En caso de imposibilidad de asistencia del suplente respectivo se llamará a uno de los otros dos, en forma rotativa.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 55.- En el desempeño de su cometido, el Tribunal gozará de independencia funcional y de criterio, así como de la atribución de darse su propio Reglamento Interior y de hacer los nombramientos y remociones de su personal administrativo que señala la Ley General de Presupuesto, con sujeción al trámite de selección de personal previsto por el Estatuto y el presente Reglamento.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 56.- Los miembros del Tribunal serán remunerados mediante dietas que devengarán por cada sesión a la cual asistan. El número de sesiones remuneradas, incluyendo ordinarias y extraordinarias, no podrá exceder de doce al mes y el monto de las mismas será determinado por el Consejo de Gobierno mediante acuerdo que será publicado en «La Gaceta».

(Así reformado por artículo 1° del Decreto Ejecutivo N° 19410 de 6 de noviembre de 1989).

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en

su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Instalación y Organización Interna del Tribunal:

Artículo 57.- El Tribunal elegirá anualmente de su seno un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario. El Reglamento Interior regulará la reposición de éstos por parte de los Suplentes.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución, siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 58.- El Tribunal celebrará sus reuniones en el local de su asiento, cada vez que tenga asuntos que conocer, mediante acuerdo o convocatoria que hará su Presidente. El Reglamento Interior establecerá días determinados para las votaciones, y términos a los miembros del Tribunal, para el estudio de los expedientes y para dictar los fallos.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución, siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 59.- Al miembro Presidente corresponderá convocar a sesiones y presidirlas, someter a consideración de los otros miembros las cuestiones a tratar en la correspondiente sesión, supervigilar la ejecución de todas las medidas y disposiciones que establezca el Reglamento Interior del Tribunal y ejercer las demás facultades y atribuciones que este le señale.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 60.- Al miembro Secretario corresponderá ejercer vigilancia sobre el personal administrativo del Tribunal, el que actuará bajo sus órdenes, firmar la correspondencia y cumplir las demás funciones que le señale el Reglamento Interior del Tribunal.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 61.- El Tribunal llevará los libros que sean necesarios para consignar su labor, y especialmente uno para las actas de las sesiones y otro para las copias de los fallos y pronunciamientos que emita.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 62.- En cuanto no contraríen el texto y los principios referentes a la organización del Tribunal que contiene este capítulo, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Código de Trabajo.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Competencia del Tribunal:

Artículo 63.- El Tribunal conocerá:

- a) En primera instancia de los casos de despido, previa información levantada por la Dirección General;
- b) En única instancia de las reclamaciones que le presente los quejosos por disposiciones o resoluciones de la Dirección General cuando se alegue perjuicio causado por ellas;
- c) En única instancia de las reclamaciones contra disposiciones o resoluciones de los jefes, cuando se alegue perjuicio causado por ellas, previa información levantada por la Dirección General; y
- d) De los demás asuntos que le encomienda la ley y el Reglamento.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Impedimentos, recusaciones y excusas:

Artículo 64.- El Título Noveno de la Ley Orgánica del Poder Judicial sobre impedimentos, recusaciones y excusas, es aplicable, en lo pertinente, al Tribunal.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148,

del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 65.- Cuando por impedimento, recusación o excusa, los miembros propietarios del Tribunal tuvieren que separarse del conocimiento de un negocio determinado, serán sustituidos en la forma indicada por el artículo 54° de este Reglamento.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 66.- Cuando los miembros propietarios del Tribunal tuvieren causal de impedimento para conocer de un negocio determinado, se observarán las siguientes reglas:

a) Si se tratare de uno o dos miembros, éstos se inhibirán para que el o los demás miembros, sin trámite alguno, los declaren separado y procedan a reponerlos llamando a los suplentes; y

b) Si se tratare de todos los miembros, éstos se inhibirán y el Presidente llamará a los suplentes para que los declaren separados y entren a reponerlos.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 67.- Si dentro de las veinticuatro horas siguientes a la respectiva notificación, alguna de las partes pidiere revocatoria negando la causal, indicará en el acto de hacer su gestión las pruebas conducentes. Al efecto se procederá así:

a) Si se tratare de uno o dos miembros del Tribunal, él o los demás miembros podrán evacuar o comisionar a la Dirección General para que reciba la prueba que admitieren y, una vez practicada ésta, resolverán en definitiva si procede o no la separación; y

b) Si se tratare de todos los miembros del Tribunal, los suplentes admitirán las pruebas que a su juicio sean pertinentes y, una vez practicadas éstas directamente o por medio de la Dirección General, resolverán en definitiva acerca de si procede o no la separación.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 68.- Toda recusación debe fundarse en una de las causales expresamente señaladas por la ley, e interponerse ante el Tribunal antes de dictar sentencia, indicando al mismo tiempo las pruebas de la existencia de la causal.

Si la gestión no llenare estas formalidades no producirá efecto legal, ni podrá repetirse.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 69.- El o los miembros recusados harán constar en autos si reconocen o no como ciertos los hechos que alega el recurrente, debiendo hacer la

correspondencia rectificación si estuvieren referidos de modo inexacto.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 70.- Una vez extendida la constancia de que habla el artículo anterior, se dará audiencia por veinticuatro horas a la parte contraria. Si hubiere varias partes, dicho término será común a todas. Al contestar esa audiencia deben indicarse las pruebas pertinentes, si hubiere oposición a la recusación.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 71.- Vencida la audiencia a que se refiere el artículo anterior y habiendo él o los recusados reconocido los hechos sin que ninguna de las partes interesadas se hubiere opuesto expresamente a la recusación, el Tribunal decretará, sin más trámite, la separación de aquel o aquellos y hará la o las reposiciones que procedan.

Artículo 72.- Vencida la audiencia de que habla el artículo 70 si él o los recusados desconocieren los hechos en que se funda la recusación o si cualquiera de las partes los negare, se procederá cumpliendo lo establecido por los incisos a) o b) del artículo 67 de este Reglamento.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en

su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 73.- Cuando uno, dos o todos los miembros propietarios del Tribunal, tuvieren causal de excusa, se procederá así:

a) En cuanto se formule la excusa, el Tribunal dará audiencia por veinticuatro horas a la parte o partes que por la causal alegada, tuvieren derecho a recusar;

b) Si en el acto de la notificación o dentro del término de la audiencia la parte o partes a que se refiere el inciso anterior no apoyaren expresamente la excusa, se tendrá por allanada ésta y se declarará hábil al miembro o miembros de que se trate, para seguir interviniendo en el negocio; y

c) Si la excusa fuere apoyada por quien tuviere derecho a hacerlo, se procederá de acuerdo con las disposiciones aplicables de los dos artículos que preceden. Se admitirán como ciertos los hechos afirmados por el miembro que se excusa, bajo apercibimiento de que, si llegare a demostrar que ellos no son ciertos o que contrajo la causal maliciosamente se hará acreedor a las acciones que entable cualquier perjudicado para hacer efectivas las responsabilidades penales y civiles en que haya podido incurrir.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Procedimiento:

Artículo 74.- El procedimiento en todos los negocios de competencia del Tribunal, será sumario. La Dirección General de Servicio Civil levantará la información o etapa previa al conocimiento del asunto por parte del Tribunal, trámite éste que no podrá tardar más de sesenta días, vencidos los cuales, la Dirección General deberá enviar el expediente al Tribunal de Servicio Civil para que éste falle el asunto. Si el Ministro actor solicita la suspensión del servidor, la Dirección General remitirá de previo el expediente a dicho Tribunal, para que éste resuelva ese punto dentro del término perentorio de cinco días hábiles.

Si el expediente no fuere instruido en su totalidad dentro del plazo que establece el inciso a) del artículo 190 del Estatuto de Servicio Civil, deberá de todas formas remitirse al Tribunal. Este dentro de los cinco días siguientes a su recepción y si lo considera pertinente, solicitará se compete la información, para lo cual la Dirección General contará con un plazo de hasta quince días hábiles.

En cualquier negocio de su competencia el Tribunal deberá dictar su fallo dentro de los cuarenta días siguientes a la fecha en que reciba el expediente instruido, salvo en aquellos casos excepcionales que establece el artículo 205 del Estatuto de Servicio Civil o en aquellos en que debió devolverse el expediente a la Dirección General para completar la información, En este último caso, el término indicado empezará a regir a partir del día siguiente al que se reciba el expediente en el Despacho del Tribunal.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 25844 de 10 de febrero de 1997)

Artículo 75.- Las partes deberán gestionar por escrito y acompañar de cada escrito y de los documentos que se adjunten, tantas copias literales de los mismos, en papel común, cuantas sean las otras partes litigantes. Corresponde al Secretario certificar en autos las piezas cuya pérdida pueda causar perjuicio irreparable o difícil de subsanar, y guardar cuidadosamente los originales en la caja del Tribunal.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 18175 del 30 de mayo de 1988).

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o

aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”)

Artículo 76.- Los escritos se presentarán ante el Tribunal por conducto del Secretario Administrativo o del Prosecretario, en su ausencia, quien pondrá al pie una razón en que conste el día y la hora de su recibo y el nombre de la persona que los entregue.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”)

Artículo 77.- Para que tenga efecto un escrito, deberá ser firmado por el petente y presentado por él. Si no lo presentare personalmente, su firma deberá estar autenticada por la de un abogado. Si el petente no supiere escribir o estuviere en imposibilidad física de hacerlo, se hará constar una u otra circunstancia en el escrito y firmará a su ruego otra persona. En este caso la presentación se hará por el mismo interesado salvo que el escrito llevare firma de abogado, lo cual significará que es auténtica la del firmante, y que al autenticante le consta haber sido puesta a ruego del petente. La autenticación de la firma del servidor, en los casos dichos, podrá hacerla la autoridad política del lugar, si el domicilio del servidor se encontrare fuera de los cantones cabeceras de provincia.

Es entendido que los escritos que presenten los ministros o jefes autorizados que deban apersonarse como partes, no requieren de autenticación.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”)

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 21419 de 23 de junio de 1992)

Artículo 78.- Cada hoja del expediente será numerado con tinta y señalada con media firma del Secretario Administrativo, puesta en el margen.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 79.- El Tribunal podrá actuar en día u hora inhábil cuando la dilación pueda causar grave perjuicio a los interesados o a la buena administración de la justicia.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 80.- En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este capítulo, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de los Códigos de Trabajo y de Procedimientos Civiles.

Si hubiere omisión de procedimientos en el presente capítulo, el Tribunal estará autorizado para aplicar las normas de los referidos Códigos por analogía o para idear el que sea más conveniente al caso, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener

por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Las presentaciones al Tribunal:

Artículo 81.- El escrito por el que se demande la intervención del Tribunal deberá contener:

- a) El nombre y apellidos, profesión y oficio y el vecindario del quejoso;
- b) La exposición clara y precisa de los hechos;
- c) La enumeración de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los testigos.

Si se pidiere que el Tribunal haga comparecer a éstos se indicarán las señas exactas del lugar donde trabajan o viven; y si se tratare de certificaciones u otros documentos públicos, se expresará la oficina donde se encuentra, para que sea ordenada su expedición libre de derechos;

- d) Las peticiones sobre las cuales, deberá recaer resolución; y
- e) Señalamiento de casa u oficina para oír notificaciones en el lugar de su domicilio.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 82.- Si el escrito no contuviere los requisitos a que se refiere el artículo anterior, se le ordenará al quejoso que subsane los defectos de forma y para ello se le puntualizarán los requisitos omitidos o no llenados como es debido. La resolución que se dicte no tendrá recurso alguno y mientras no se cumpla lo que ordena, no se le dará trámite a ninguna gestión posterior.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Las sentencias:

Artículo 83.- El Tribunal, una vez recibidos los expedientes de la Dirección General o los informes que el hubiere solicitado, en los casos a que se refiere el inciso b) del artículo 14 del Estatuto, procederá conforme lo establece el inciso e) del artículo 43 ibídem, en lo conducente.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 84.- Las sentencias que dicte el Tribunal en cuanto sea dable, deberán llenar los requisitos formales que prescribe el artículo 155 del Código Procesal Civil.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 85° .- De las sentencias dictadas por el Tribunal se dará copia fiel a las partes en el momento de hacer la respectiva notificación. El término para pedir

adición o aclaración del fallo será de cuarenta y ocho horas.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Los recursos:

Artículo 86.- Salvo lo dispuesto en el artículo 67 de este Reglamento, o que se trate de sentencias a que se refiere el inciso a) del artículo 14 del Estatuto, no cabrá recurso alguno contra la resolución que dicte el Tribunal, excepto el de responsabilidad.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 87.- El recurso de apelación contra las sentencias que dicte el Tribunal, de acuerdo con el inciso a) del artículo 14 del Estatuto, se tramitará de conformidad con lo dispuesto por el artículo 44 ibídem.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

CAPITULO IX
Peticiones, reclamos y despidos

Procedimiento:

Artículo 88.- En toda reclamación contra disposiciones o resoluciones de los jefes, cuando el servidor alegue perjuicio causado por ella, se observarán las siguientes reglas:

a) Si se tratare de reclamos contra los jefes inmediatos de cualquier órgano, antes de recurrir al Tribunal de Servicio Civil, deberá agotarse la vía administrativa, a cuyos efectos deberá obtenerse un primer pronunciamiento del superior jerarca de la dependencia de que se trate, y un segundo pronunciamiento del Ministro respectivo. Si el reclamo se presentará contra un acto del propio Ministro, no se requiere más trámite que impugnarlo directamente ante dicho funcionario.

En estos últimos dos casos, tanto el jerarca como el Ministro, tendrán un plazo máximo de ocho días hábiles para resolver lo procedente, entendiéndose que el mismo se tendrá por agotado si no se diere respuesta durante su transcurso;

(Inciso reformado por el artículo 1° del Decreto N° 19824 del 27 de junio de 1990)

b) Cumplido el trámite anterior, si el servidor persistiere en su reclamo, podrá recurrir ante el Tribunal, llenando al efecto los requisitos establecidos en el artículo 81 de este Reglamento. El Tribunal ordenará levantar información por medio de la Dirección General, si así lo estimare necesario para dictar su fallo, que será definitivo; y

c) La Dirección General cumplirá, en lo que fuere dable, las disposiciones del inciso e) del artículo 43 del Estatuto, y tramitará las respectivas diligencias con intervención del reclamante y del jefe contra quien se dirija la acción. Sin embargo, una vez levantada la información y antes de ser devuelto el expediente al Tribunal, se concederá audiencia al respectivo Ministro, cuando no haya sido parte del asunto, para lo que estime conveniente proponer o manifestar.

(Los incisos b) y c) de este artículo fueron interpretados por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al

Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”)

Artículo 89.- Si en la reclamación que conforme con el artículo anterior planteara el servidor perjudicado, se comprobare el incumplimiento por parte del jefe de alguna de las obligaciones o prohibiciones prescritas por el Estatuto, el Reglamento o el Código de Trabajo, el Tribunal podrá acordar, por vía de corrección disciplinaria, las sanciones de advertencia y de suspensión, en los términos de los incisos a) y b) del artículo 41 del Estatuto, sin perjuicio de que el Ministro pueda optar por el despido de dicho funcionario, en el supuesto de haberse comprobado que este incurrió en alguna de las faltas graves que determina el artículo 27, inciso a) del presente Reglamento.

Artículo 90.- Todo despido justificado de los servidores regulares se tenderá sin responsabilidad para el Estado y hará perder al servidor todos los derechos que el Estatuto y este Reglamento le confieren siempre que realice con observancia de las siguientes reglas:

a) El Ministerio deberá someter por escrito a conocimiento de la Dirección General su decisión de despedir al servidor, con expresión de los siguientes datos:

- 1) Nombre completo del servidor;
- 2) Dependencia en donde presta sus servicios, puesto que desempeña y nombre del jefe inmediato. En caso de haber sido suspendido provisionalmente, deberá indicarse su domicilio;
- 3) Fecha de ingreso al trabajo y salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses; y
- 4) Hechos que motivan la decisión de su despido, con enunciación de los medios de prueba que puedan ser ofrecidos y expresión de las razones legales en que se funda.

b) Cuando así lo crea necesario, el Ministro podrá solicitar la suspensión provisional del servidor en el ejercicio de su cargo, al tenor de los artículos 43, inciso d) y 190, inciso ch) del Estatuto de Servicio Civil.

(Así reformado por el artículo 2° del Decreto N° 17230 de 8 de octubre de 1986).

(La Sala Constitucional mediante resolución N° 2861 del 14 de junio de 1994,

interpretó que la suspensión provisional a que hace referencia el inciso b) de este artículo, debe decretarse mediante resolución motivada y con goce salarial.)

c) La Dirección General, una vez obtenidos los datos anteriores, hará conocer al servidor la gestión de despido, otorgándole un plazo improrrogable de diez días, contados a partir de la fecha en que reciba la notificación, que deberá hacerse por escrito, personalmente o por medio de correo certificado si su domicilio no fuere la ciudad de San José, a fin de que exponga los motivos que tuviere para oponerse al despido, junto con manifestación precisa de las pruebas que proponga en su descargo. La contestación del servidor podrá ser por escrito o en forma verbal ante la Dirección General o su delegado, en cuyo caso ésta levantará acta consignando la declaración del servidor;

(La Sala Constitucional mediante resolución de amparo N° 675-91 del 27 de marzo de 1991, dispuso sobre el inciso anterior que «...éste sólo puede ser interpretado en concordancia con el principio de la Constitución Política, si se entiende que el plazo de diez días corre a partir del día siguiente del que se recibió la notificación correspondiente...)

d) Si vencido el plazo concedido, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, la Dirección General pasará el expediente al Tribunal y este autorizará el despido sin más trámite, salvo que el servidor pruebe no haber sido notificado por la Dirección General o haber estado impedido por justa causa;

e) Si el servidor se opusiere dentro del término legal, la Dirección General levantará la información que proceda, pudiendo dictar el secreto de la misma, cuando así lo estime prudente para el mejor éxito de la investigación; dará intervención a ambas partes; y recibirá y evacuará las pruebas que se hayan ofrecido y las demás que juzgue necesario ordenar, el expediente al Tribunal. Este dictará el fallo que proceda pero previamente podrá mandar a ampliar la investigación, recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio;

f) Si el Tribunal se pronunciare de acuerdo con el despido, en su resolución señalará la fecha en que éste podrá hacerse efectivo, y declarará procedente la suspensión, sin responsabilidad para el Estado, caso de que el servidor hubiere sido suspendido provisionalmente;

g) Las partes tendrán un término de tres días hábiles, contados a partir del siguiente al de la notificación del fallo del Tribunal, para apelar. El recurso se

concederá para ante el Tribunal Superior de Trabajo, con sujeción a lo dispuesto por el artículo 44 del Estatuto, debiendo las partes señalar casa y oficina en el centro de la ciudad de San José en donde oír notificaciones de segunda instancia; y

h) El servidor podrá renunciar en ejecución del fallo a la reinstalación -cuando ésta fuere ordenada por sentencia firme-, a cambio de la percepción inmediata del importe del preaviso y auxilio de cesantía que le pudiere corresponder y, a título de daños y perjuicios, de los sueldos que habría percibido desde la terminación del contrato hasta el momento en que, de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia respectiva.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 91.- Cuando un servidor incurriere en nuevas causales de despido, después de que se haya comunicado la decisión de separarlo de su puesto, el Ministro lo notificará a la Dirección General para que, si aún se estuviere levantando la respectiva información, se comprueben los posteriores cargos, observándose al efecto los mismos trámites; o bien pedirá la iniciación de nuevas diligencias de despido, en el evento de que la gestión anterior se hubiere declarado sin lugar por el Tribunal.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 92.- Si un servidor fuere despedido sin que se llene el trámite establecido al efecto, podrá presentar su reclamación ante el Tribunal, dentro del término que concede el artículo 604 del Código de Trabajo. El Tribunal solicitará

a la Dirección General que levante la información del caso y una vez que la reciba, si no ordenare nuevas diligencias, dictará el fallo. En la tramitación y resolución de estas reclamaciones se aplicarán, por analogía, las disposiciones y procedimientos señalados en el artículo 90 de este Reglamento, pero deberán cumplirse los requisitos que para estas presentaciones determina el artículo 81 del mismo.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 93.- Cuando fuere nombrado un servidor para reponer a otro que hubiere sido despedido sin observarse las reglas previstas por el artículo 43 del Estatuto, o en sustitución de otro servidor que conforme con dicho texto legal fuere suspendido provisionalmente mientras se levanta la respectiva información de despido, tal nombramiento se reputará interino, para todos los efectos legales. Sin embargo, si se ordenare por sentencia firme la restitución del titular, el servidor sustituto tendrá derecho hacer reinscrito en el registro de elegibles.

Artículo 94.- La Dirección General podrá comisionar a cualquier autoridad política o de trabajo de determinada localidad, por conducto del respectivo Ministerio, para que, de ser posible, reciba declaraciones de testigos y practique las demás diligencias que se estimaren necesarias.

(Este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: «la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución, siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.» De tal manera, «es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.»)

Artículo 95.- Todos los Directores y Jefes de la Administración Pública están obligados a atender con la debida presteza las comunicaciones por medio de las cuales el Tribunal o la Dirección General requieran información de las

dependencias públicas o el suministro de datos precisos.

Artículo 96.- Si hubiere omisión de procedimientos en el presente capítulo, la Dirección General estará autorizada para aplicar por analogía las normas del Código de Trabajo y del Código de Procesal Civil y para idear el que sea más conveniente al caso, a fin de que pueda obtenerse sumariamente la mejor información de los hechos. Las actas que levante el Oficial Encargado de Despidos de la Dirección General y los informes que rinda en materia de sus atribuciones, tendrán el valor de pruebas muy calificadas y sólo se prescindirá de ellas si hubiese otras que de modo evidente revelen la inexactitud, falsedad o parcialidad del acto o informe. Dicho Oficial tendrá las mismas facultades de un Juez Instructor para hacer comparecer testigos, juramentarlos e interrogarlos.

CAPITULO X **Prescripciones**

Artículo 97.- Todas las acciones y derechos provenientes del Estatuto y del presente Reglamento, prescribirán en el término de seis meses, con excepción de los casos previstos en el artículo siguiente.

(Así reformado por el artículo 9° del Decreto Ejecutivo N° 24831 de 12 de diciembre de 1995).

Artículo 98.- Prescribirán en dos meses:

a) Las acciones para reclamar contra los despidos injustificados o destituciones de los servidores regulares que se efectuaren sin observarse los trámites que establecen el artículo 43 del Estatuto y el artículo 90 del Reglamento, a partir del momento de la separación. La prescripción sólo se interrumpe por la presentación de la demanda respectiva ante el Tribunal de Servicio Civil; y

b) ***(Anulado por resolución de la Sala Constitucional N°2003-04367 de las 15:27 hrs. del 21 de mayo del 2003).***

Artículo 99.- Prescribirán en un mes:

a) Las acciones para pedir la nulidad de un nombramiento hecho por error contando el término a partir del momento en que el error sea conocido;

b) Las acciones para reclamar contra las disposiciones o resoluciones de la Dirección General y contra las disposiciones o resoluciones de los jefes cuando se alegue perjuicio causado por ellas; y

c) Las acciones de los Ministros para iniciar la gestión de despido de los servidores regulares por causa justificada y para imponer las correcciones disciplinarias que autoricen la ley y los reglamentos interiores de trabajo, a partir del día en que se dio causa para la sanción, o en su caso, desde que fueren conocidos los hechos o faltas correspondientes.

CAPITULO XI (*)

**Este Capítulo, incluyendo el título fue adicionado por el Decreto Ejecutivo N°. 3 de 15 de febrero de 1956 .*

Clasificación de Puestos

Artículo 100.- La Dirección General, con la participación de los ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil, mantendrá actualizado el sistema de clasificación de puestos que servirá de base para la valoración de puestos, el reclutamiento y selección, la capacitación y otras áreas de la administración de recursos humanos.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422-MP del 5 de agosto de 1993).

Artículo 101.- Un puesto, ocupado o vacante, estará formado por el conjunto de tareas y responsabilidades permanentes que requieren la atención de una persona durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422-MP del 5 de agosto de 1993).

Artículo 102.- Los puestos por la similitud de sus tareas, nivel de dificultad, responsabilidades, condiciones organizacionales y ambientales y requisitos, se agruparán por clases. Las clases podrán ser genéricas o específicas, pudiendo ambos tipos tener grupo de especialidad.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422-MP del 5 de agosto de 1993).

Artículo 103.- Las clases de puestos correspondientes a un determinado campo de trabajo se ordenarán por niveles, determinados por las diferencias de importancia, dificultad, responsabilidad y valor relativo del trabajo.

Se denomina serie de clases al conjunto de clases comprendidas en un mismo campo de trabajo y que se diferencian entre sí por el grado de dificultad y

responsabilidad de las tareas. El Manual Descriptivo de Clases identificará cada clase mediante una clave. Los progresivos niveles de las clases de una misma serie, se identificarán mediante la numeración ascendente de sus claves.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422 del 5 de agosto de 1993).

Artículo 104.- El Manual Descriptivo de Clases contempla el conjunto de descripciones y especificaciones de clases. Para su aplicación e interpretación, se contará con instrumentos auxiliares, tales como descripciones de cargos, manuales descriptivos de puestos, manuales de especialidades y otros que se requieran, los cuales serán elaborados y actualizados por la Dirección General con la participación de los ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil. La descripción de clase expresará el título de la clase, la naturaleza del trabajo correspondiente a los puestos que la integran y las tareas básicas; la especificación de clase expresará las condiciones organizacionales y ambientales, las características personales y los requisitos exigibles a quienes deban ocupar los puestos. Esta descripción y especificación de clase no es restrictiva ni limitativa de las tareas y características de cada puesto.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422-MP del 5 de agosto de 1993).

Artículo 105.- Para todos los efectos se entenderá por:

a) Asignación: Acto mediante el cual se ubica un puesto en la clase correspondiente dentro de la estructura ocupacional del Régimen de Servicio Civil, ya sea porque antes estuviere excluido de dicho Régimen, o que, perteneciendo a éste, por cualquier razón no hubiere sido ubicado dentro de la estructura mencionada;

b) Reasignación: Cambio que se opera en la clasificación de un puesto con motivo de variación sustancial y permanente en sus tareas y responsabilidades;

c) Reestructuración: Cambio que afecta a puestos o clases al variarse la estructura ocupacional de una serie, o la conformación de una clase y que tiene los mismos efectos de una reasignación, excepto en que corresponde al inciso a) del Artículo 111 de este Reglamento.

(Así reformado por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 24816 de 5 de diciembre de 1995).

d) Reclassificación: Acto mediante el cual se rectifica la clasificación de un puesto por haber sido asignado o reasignado erróneamente.

e) Manual Institucional: Es el Manual General de Clasificación de Clases de Puestos Específicos de la institución, en el cual se ordenan las diversas operaciones, constituyentes de los procesos de trabajo en que participan los diferentes puestos de trabajo de la Organización.

f) Manual de Clases Anchas: Conjunto de Clases Anchas definidas por las operaciones que se identifican en los diferentes procesos de trabajo en que se involucran los puestos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil.

Estas clases por lo general tienen grupo de especialidad según la actividad de que se trate. Se utilizarán para clasificar los puestos del Régimen en las Organizaciones que no cuenten con un Manual Institucional y además, estas clases servirán de referencia para comparar y homologar clases de Manuales Institucionales, así como para determinar su nivel salarial.

g) Clase Angosta: Conjunto de puestos suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar cada puesto comprendido en la clase; que se exija a quienes hayan de ocuparlos los mismos requisitos de educación, experiencia, capacidad, conocimientos, eficiencia y otros; que pueda usarse el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los nuevos empleados; y que pueda asignárseles con equidad el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo similares. Las clases angostas de puestos se agruparán en series de clases determinadas por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo.

h) Clase Ancha: Conjunto de clases angostas lo suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar las clases angostas comprendidas en la clase ancha, que se exija a quienes hayan de ocupar puestos así clasificados, un nivel similar o equivalente de requisitos de educación, experiencia, capacidad, conocimientos, eficiencia, que puedan usarse exámenes o pruebas de aptitud similares para escoger a los nuevos empleados; y que pueda asignárseles con equidad el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo equivalentes.

Las clases anchas de puestos se agruparán en series de clases determinadas por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo.

i) Clase Genérica: Conjunto de clases, tanto anchas como angostas, lo suficientemente similares con respecto al nivel organizacional, importancia relativa, característica genérica del proceso a desarrollar, deberes y responsabilidades, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar las clases comprendidas en la clase genérica; que se puedan determinar requisitos

genéricos a quienes hayan de ocuparlos, que sirvan de orientación para las clases anchas o angostas y que puedan usarse exámenes o pruebas de aptitud generales para escoger a los nuevos empleados.

Las clases genéricas se agruparán en estratos, determinados previamente por las características específicas de los procesos de trabajo a desarrollar, importancia relativa, responsabilidad y otros factores análogos.

j) Estrato: División organizativa ocupacional para fines metodológicos, orientada a enmarcar procesos de trabajo, niveles organizacionales, factores generales de clasificación y clases genéricas.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto N° 22422 de 5 de agosto de 1993 y adicionados los incisos e), f), g), h), i), j) mediante artículo 9° del Decreto N° 25592 de 29 de octubre de 1996).

Artículo 106.- La Dirección General establecerá las normas y mecanismos correspondientes para que, con la participación de los ministerios e instituciones, se mantenga actualizada la clasificación de los puestos.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422-MP del 5 de agosto de 1993).

Artículo 107.- Los cambios en la clasificación de los puestos surtirán sus efectos una vez firmada y comunicada al ministerio o institución respectiva y al servidor afectado, la resolución que así lo acuerde.

Será responsabilidad del ministerio o institución correspondiente comunicar tales cambios a los servidores afectados, lo cual harán en un plazo no mayor de un mes.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422-MP del 5 de agosto de 1993).

Artículo 108.- Para la clasificación de un puesto nuevo, el jerarca o jefe autorizado deberá elaborar una descripción del cargo en la fórmula correspondiente y someterlo a estudio de la oficina de recursos humanos. Una vez efectuado, el mismo deberá ponerse en conocimiento de la Dirección General para su análisis y resolución respectiva.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422-MP del 5 de agosto de 1993).

Artículo 109.- - Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de los ministerios e instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil deben estar atentas a los cambios a que se ven sometidos los puestos y proceder a su actualización siguiendo la normativa establecida por la Dirección General de Servicio Civil.

En la primera quincena de cada año, elaborarán y someterán a aprobación del jerarca, el Plan Anual de Actualización de Puestos (PAAP), donde indicarán los estudios que se llevarán a cabo durante el año, de manera tal que en forma cíclica, pueda abarcarse periódicamente la totalidad del ministerio o institución.

Para realizar el estudio de algún puesto fuera del PAAP de cada año, en forma previa el jerarca debe brindar la autorización a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), valorando la solicitud que hicieren los jefes de las unidades o dependencias. El jerarca también podrá solicitar estudios para casos específicos fuera del PAAP.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo No. 41071-MP del 02 de abril de 2018).

Artículo 110.- Cuando el jerarca o jefe autorizado estime que en un puesto se han dado cambios sustanciales y permanentes en sus tareas, actividades y responsabilidades, como consecuencia de modificaciones en los objetivos y/o procesos de trabajo, que impliquen la obtención de productos o servicios más eficientes, salvo casos de excepción a juicio de la instancia competente podrán gestionar ante la Oficina de Recursos Humanos respectiva, el trámite de la reasignación del puesto, o el estudio de clasificación que corresponda. Dicha Oficina ejecutará los estudios respectivos considerando para tal efecto los objetivos, estructura organizacional avalada por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), estructura ocupacional, funcionamiento, cobertura, procedimientos y otros aspectos básicos de organización que afecten la clasificación del puesto y que obedezcan a un ordenamiento racional necesario para el buen cumplimiento de los objetivos de la dependencia, por lo que las Oficinas de Recursos Humanos deberán conocer la citada información, así como controlar su constante actualización, de conformidad con los cambios y modificaciones que al respecto se suceda.

De igual manera podrá proceder el servidor interesado titular del puesto, cuando compruebe que el jerarca o jefe autorizado no avala el trámite de la reasignación de su puesto.

En los casos en que en alguna institución, o dependencia de ésta, se esté efectuando una reorganización aprobada según los términos del artículo 47 del

Estatuto de Servicio Civil; o como producto de aquella un estudio integral de puestos, no procederá el trámite de solicitudes de reasignación ni de pedimentos de personal.

(Así reformado por artículo 1° del Decreto Ejecutivo N° 27097 de 15 de mayo de 1998).

Artículo 111.- En los casos previstos en los artículos 109 y 110 precedentes, la reasignación se resolverá de acuerdo con el siguiente procedimiento:

a) Los cambios operados en las tareas, actividades y responsabilidades que conforman los puestos, producto de las modificaciones en los objetivos y o procesos de trabajo de las • unidades donde se ubican, tienen que haberse consolidado debidamente y por ello, debe mediar entre el inicio de dichos cambios y la presentación de la solicitud de reasignación o el estudio que hacen las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, un período no menor de doce meses. La jefatura del puesto afectado elaborará en coordinación con la OGEREH un expediente que contenga las pruebas que demuestren la plena manifestación de los cambios, y sirva para la determinación de la fecha de rige según lo indicado en el artículo 117.

b) Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, con base en el resultado del estudio, emitirán la resolución que corresponda y notificarán a la persona ocupante del puesto. Contra las resoluciones que emitan las OGEREH, cabrán los recursos ordinarios de revocatoria y apelación. Estos recursos podrán interponerse por el recurrente ante la OGEREH respectiva, dentro de los tres días hábiles siguientes, contados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la resolución. Corresponde a la OGEREH 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. Si el recurso de revocatoria fuere declarado sin lugar y también se hubiere interpuesto el recurso de apelación, la OGEREH 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 Sistema de Gestión de Recursos Humanos (SIGEREH).

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo No. 41071-MP del 02 de abril de 2018)

c) La reasignación sólo podrá efectuarse si se cumplen los requisitos técnicos señalados en el artículo anterior y el servidor titular del puesto reúne los requisitos que para la clase recomendada señala el Manual respectivo, salvo casos de excepción contemplados en la normativa que para tal efecto dicte la Dirección General.

d) Si el puesto estuviere ocupado y la reasignación resultare de una clase de inferior categoría a la de la original, los efectos de la misma automáticamente quedarán en suspenso hasta por un período de seis meses, mientras tanto el servidor continuará en el desempeño de sus actividades y en dicho período podrá ser trasladado a otro puesto de igual clase a la del puesto que venía desempeñando antes de producirse la reasignación; o bien ser promovido a otro puesto si reuniere requisitos para ocuparlo. Si la ubicación del servidor no fuere posible dentro del lapso señalado y éste no aceptare la reasignación descendente, éste cesará en sus funciones y se procederá al pago de la indemnización indicada en el Artículo 37 inciso f) del Estatuto de Servicio Civil. En el caso de que el servidor acepte la reasignación tendrá derecho a una indemnización correspondiente a un mes por cada año de servicios al Estado, y que será proporcional al monto de la reducción que tenga su salario.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto ejecutivo N° 27097 de 15 de mayo de 1997).

Artículo 112.-Los servidores cubiertos por el Régimen de Servicio Civil podrán ser reubicados con carácter transitorio a desempeñar otros cargos como consecuencia de las siguientes situaciones:

a. Para desempeñarse en otras Instituciones del Estado en calidad de asesores o asignados como personal de contraparte en Convenios Institucionales o Internacionales debidamente formalizados;

b. Por designación de la Administración Superior para que ejerza la dirección y/o desarrollo de un proyecto, programa o proceso institucional significativamente importante, siempre y cuando no exista un puesto previamente designado para atender esas necesidades y funciones.

c. Por designación de la Administración Superior para que ejerza un cargo cuyo titular no se encuentra desempeñándolo, debido a que goza de licencia con goce de salario.

d. Para desempeñarse en sustitución de un titular que haya sido suspendido con goce de salario, por disposición de un Tribunal.

En estos casos, los servidores continuarán disfrutando de los beneficios y deberes que les confieren el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, incluso a la reasignación temporal de su plaza, cuando las nuevas funciones que fueren a realizar así lo ameritan y cuando el citado movimiento sea necesario por un plazo igual o mayor a tres meses.

Las reasignaciones surgidas producto de lo anterior serán consideradas provisionales, de modo que finalizadas las causas que las motivaron, volverá el puesto a tener la clasificación y valoración original, sin que ello de lugar a reclamaciones ni indemnizaciones en contra de la Institución o del Estado.

El aumento en los salarios que tales circunstancias originen, puede ser cubierto tanto por la Institución a que pertenece el servidor, como por la que se beneficie con sus servicios.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 34071 del 17 de agosto de 2007).

Artículo 113.- Al ocurrir la reasignación o reclasificación de un puesto, se procederá de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Si está vacante, podrá llenarse mediante cualesquiera de los movimientos a que se refiere el Capítulo VI de este Reglamento.

b) Si el puesto estuviere ocupado por un servidor regular y éste, a juicio de la Dirección General, reúne los requisitos de la nueva clase o si su caso ha sido determinado dentro de la salvedad contemplada en el inciso b) del artículo 111, tendrá derecho a permanecer en dicho puesto.

(Reformado por Decreto Ejecutivo No. 22422-MP del 5 de agosto de 1993).

Artículo 114.- Un puesto puede ser estudiado las veces que resulte necesario, sin restricción de tiempo, pero no podrá ser reasignado a clase de mayor nivel salarial* más de una vez en un período de doce meses, salvo que estuviere vacante o que se acordare la reorganización de una dependencia o institución. Esta regla no opera para casos de reclasificación.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo N° 22422-MP del 5 de agosto de 1993).

**(Modificado por el artículo 2° del Decreto Ejecutivo N° 26162 de 4 de julio de 1997).*

Artículo 115.- Todo cambio en la clasificación de un puesto se considerará provisional durante los seis meses siguientes a la fecha de su vigencia. En ese período, el acto podrá ser revocado por resolución de la Dirección General, previo estudio del caso.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422 del 5 de agosto de 1993).

Artículo 116.- Cuando se trate de asignaciones de puestos nuevos o reasignaciones de puestos vacantes, el período de provisionalidad comenzará a contarse a partir de la fecha en que el puesto sea ocupado en propiedad.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422 del 5 de agosto de 1993).

Artículo 117.- Para efectos del pago de salario, toda reasignación de puestos regirá desde el inicio de los cambios operados en las tareas, actividades y responsabilidades que conforman los puestos, debiendo acreditarse suficientemente tal fecha en el respectivo estudio, que será indicada en la resolución que dicte la Dirección General o las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos; y con sujeción a las disposiciones de la Ley de Salarios de la Administración Pública, en cuanto a la disponibilidad de contenido presupuestario. En los casos de reclasificación los efectos salariales regirán bajo las mismas condiciones del acto de clasificación rectificado.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo No. 41071-MP del 02 de abril de 2018)

Artículo 118.- Los jefes de las unidades o dependencias en donde puedan ocurrir cambios en las tareas y responsabilidades de los puestos, previamente deben obtener la autorización del jerarca o jefe autorizado de la institución para iniciar la consolidación de dichas tareas y responsabilidades.

Para ello, el jerarca debe requerir a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos que analice la factibilidad de tramitar la reasignación del puesto, conforme lo dispone el inciso b) del artículo 111 de este Reglamento.

Con el análisis de factibilidad, el jerarca o jefe autorizado de la institución decidirá si autoriza o no el inicio de la consolidación de las tareas y responsabilidades del puesto y fijará la fecha de inicio.

(Así reformado por el artículo 1° del Decreto Ejecutivo No. 41071-MP del 02 de abril de 2018)

Artículo 119.- En casos de inopia comprobada o por razones geográficas o técnicas que lo hagan imprescindible para el buen servicio público, la Dirección General podrá, mediante resolución razonada, variar provisionalmente los requisitos de los puestos o de las clases de puestos, de acuerdo con el grupo de especialidad si lo tiene según corresponda.

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422 del 5 de agosto de 1993).

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

(Así reformado por el artículo 7° del Decreto Ejecutivo No. 22422-MP del 5 de agosto de 1993).

(*)CAPÍTULO XII

(*)(Así adicionado este capítulo por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Sistema de la Gestión de Recursos Humanos

(SIGEREH)

Definición funcional del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil:

Artículo 121.-El Sistema de Gestión de Recursos Humanos es el conjunto de órganos e instancias competentes bajo el ámbito del Régimen de Servicio Civil, necesarios para gerenciar y desarrollar los procesos de dicha gestión aplicables en los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos cubiertos por éste, autorizados para realizar y ejecutar dichos procesos derivados de las competencias conferidas por el Estatuto de Servicio Civil.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Definición funcional de Dirección General de Servicio Civil:

Artículo 122.- La Dirección General de Servicio Civil es el órgano rector competente para regir los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil. Mediante sus áreas cumplirá el papel de instancia administrativa responsable de la gestión de acciones rectoras, normativas, asesoras, contraloras y proveedoras de ayuda técnica en dicho sistema.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Definición funcional del Tribunal de Servicio Civil:

Artículo 123.-Tribunal de Servicio Civil es el órgano competente y responsable de dirimir las controversias que surjan por la acción de los componentes del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, gozando de independencia funcional y de criterio en el desempeño de su cometido.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Definición funcional de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos:

Artículo 124.- Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH), son las instancias competentes para gerenciar los procesos de Gestión de Recursos Humanos que interesen a los respectivos Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos en donde operen, así como para realizar y ejecutar los procesos derivados de dicha función, siguiendo las normas establecidas en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, legislación conexas, además de las políticas, directrices y lineamientos que al efecto emita el órgano rector del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil y se conceptualizan como órganos de enlace ejecutores y de participación activa en dicho sistema.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Definición funcional de Asamblea de Jefes de Gestión de Recursos Humanos:

Artículo 125.- La Asamblea de Jefes de Gestión de Recursos Humanos es la instancia constitutiva de participación del Sistema de Gestión de Recursos Humanos que gestiona y nombra los representantes ante el Consejo Técnico Consultivo de Gestión de Recursos Humanos y propone, además, la discusión y valoración de asuntos que interesen al respectivo Ministerio, Institución u Órgano Adscrito cubierto por el Régimen de Servicio Civil, relacionados con dicho Sistema.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Definición funcional de Consejo Técnico Consultivo de Gestión de Recursos Humanos:

Artículo 126.- El Consejo Técnico Consultivo de Gestión de Recursos Humanos es la instancia asesora de intervención, participación, encuentro y estudio del Sistema de Gestión de Recursos Humanos, responsable por la discusión y valoración de asuntos que atañen al desarrollo del Empleo Público y de dicho Sistema bajo el Régimen de Servicio Civil.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Del Marco Jurídico:

Artículo 127.- En el cumplimiento de sus funciones, la Dirección General de Servicio Civil, El Tribunal de Servicio Civil, las Oficinas de Gestión Institucional

de Recursos Humanos, la Asamblea de Jefes de Gestión de Recursos Humanos y el Consejo Técnico Consultivo de Gestión de Recursos Humanos deben observar las disposiciones del presente Reglamento, las normas, principios y los procedimientos de regulación de las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores que establecen el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, legislación conexas, así como las demás disposiciones legales y reglamentarias que resulten aplicables en razón de la materia que éstas instruyen.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

De la relación de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos con la Dirección General de Servicio Civil:

Artículo 128.-Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos como órganos ejecutores del denominado Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Régimen de Servicio Civil, establecido por el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil están bajo la supervisión técnica de la Dirección General de Servicio Civil, y deben acatar las políticas, directrices, lineamientos, instrucciones, normas técnicas, manuales y procedimientos que establezca la indicada Dirección General compatibles con sus competencias, así como, suministrarle la información y rendirle los informes que aquélla les solicite, o exija la legislación vigente.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

De la plataforma tecnológica:

Artículo 129.-La plataforma tecnológica que la Dirección General de Servicio Civil designe, es el instrumento obligatorio para que las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de cada Ministerio, Institución u Órgano Adscrito ejecuten los procedimientos de la Gestión de Recursos Humanos, y debe ser utilizada por la primera, para cumplir su función fiscalizadora y asesora.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

De la posibilidad de Delegación:

Artículo 130.-La Dirección General de Servicio Civil, podrá delegar la decisión final a adoptar en los procesos de Gestión de Recursos Humanos bajo su ámbito en las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de cada Ministerio, Institución u Órgano Adscrito cubierto por el Régimen de Servicio Civil, siguiendo al efecto las disposiciones y límites que establecen la Ley General de la

Administración Pública , el Estatuto de Servicio Civil y demás legislación conexas.

Las resoluciones que se elaboren para la delegación o comisión de responsabilidades adicionales a las que se confieren en este Capítulo, deben ser comunicadas al Máximo Jerarca de cada Ministerio, Institución u Órgano adscrito, y publicadas en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Para relevar, separar o remover del cargo a los Jefes, Directores, Coordinadores o Responsables de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos en las organizaciones bajo el ámbito del Estatuto de Servicio Civil y el presente Reglamento, es necesario contar con la autorización previa de la Dirección General de Servicio Civil, en razón de su Jerarquía Técnica sobre las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos. La omisión de este procedimiento automáticamente suspende la autorización de aprobar los actos administrativos delegados, a partir de la fecha en que tal sustitución ocurra, cuyas consecuencias legales deberán asumirlas solidariamente los Jerarcas o Supervisores que hayan generado tales situaciones, acarreando la responsabilidad administrativa correspondiente en los términos que establezca la normativa aplicable.

La comprobación de situaciones anómalas respecto de las competencias conferidas también dará paso a dicha suspensión, así como la obligación de prevenir ante el Jerarca Administrativo correspondiente, la acción de las responsabilidades civiles, penales o administrativas que pudieran derivarse de tales actuaciones en concordancia con la normativa pertinente.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Del Funcionamiento Básico General de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos:

Artículo 131.-Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos deben implantar y constituir un esquema de funcionamiento básico general que les permita gerenciar y cumplir en forma eficiente y oportuna con los procesos de Gestión de Recursos Humanos, para lo cual cada Ministerio, Institución u Órgano Adscrito cubierto por el Estatuto de Servicio Civil debe adoptar las medidas que correspondan y dotar a dichas unidades del contingente humano, recursos físicos, económicos y materiales indispensables para su adecuado funcionamiento.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

De las Funciones específicas de las Oficinas de Gestión Institucional de

Recursos Humanos:

Artículo 132.-Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos tendrán las siguientes responsabilidades específicas:

a. Efectuar permanentemente una lectura del ambiente financiero, estratégico, tecnológico, legal y político en el que se desenvuelve su institución, de modo que les permita promover rápidamente las transformaciones y cambios requeridos, mediante procesos de investigación activa y permanente que han de seguir, lineamientos determinados por la instancia competente de la Dirección General de Servicio Civil, de acuerdo con los requerimientos generales del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil o particulares de su organización, y consecuentemente ejercer el liderazgo en el desarrollo y actualización de la Gestión de Recursos Humanos, alineada a la estrategia de sus organizaciones y acorde con los avances técnicos, científicos y tecnológicos prevalecientes.

b. Planear, organizar, dirigir y controlar los procesos de Gestión de Recursos Humanos del respectivo Ministerio, Institución u Órgano Adscrito, además de asesorar y orientar a superiores, jefaturas y funcionarios, en dicha materia considerando especialmente los roles de las autoridades de línea hacia sus colaboradores.

c. Aplicar las políticas y normativa que en materia de Gestión de Recursos Humanos, emitan la Dirección General de Servicio Civil y otras entidades que por ley tengan competencia afín.

d. Comunicar a la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) el resultado de las acciones ejecutadas, coordinando con la instancia competente de dicha Dirección General los aspectos relacionados con el desarrollo y transferencia técnica necesaria en materia de la Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, tanto de orden institucional como aquellos de alcance sectorial.

e. Suministrar la información que les solicite la Dirección General de Servicio Civil, o cualquiera de sus dependencias, referente a las actividades que se desarrollan, cumpliendo con las políticas, directrices y lineamientos necesarios relacionadas con el Control que requieren los diversos procesos delegados, propios de la Gestión de Recursos Humanos cubierta por el ámbito del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

f. Ejecutar la provisión del Empleo Público específica de ingreso al Régimen de Servicio Civil, requerida por los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos cubiertos por el ámbito del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, mediante

concursos internos y externos, preparación de las tablas de reemplazo o sucesión, conforme lo establece la normativa vigente, así como la planificación que debe realizarse en este campo, en coordinación con la instancia competente de la Dirección General de Servicio Civil, considerando además las reservas presupuestarias requeridas.

g. Mantener un Registro Actualizado de los Puestos con sus antecedentes, así como de sus ocupantes, condición de ocupación y otros datos similares propios de la relación de puestos de los Ministerios, Instituciones u Órganos Adscritos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil, comprobando de esta forma que su uso se adecue a las condiciones reguladas por el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

h. Mantener actualizados los manuales de normas y procedimientos y los instrumentos aplicables a los diferentes procesos de trabajo de la Gestión de Recursos Humanos que aseguren el control interno de su ejecución, siguiendo las políticas, directrices y lineamientos que en este campo disponga y emita la Dirección General de Servicio Civil o su instancia competente.

i. Realizar las actividades tendentes a garantizar las adecuadas relaciones humanas y sociales en la Institución.

j. Representar técnicamente la Institución en diferentes Comisiones, Juntas Directivas, Consejos, Comités o Equipos Ad hoc instalados por la Jerarquía Institucional o la Dirección General de Servicio Civil, en materia de su competencia.

k. Realizar las demás actividades que se deriven de las competencias conferidas, de normas específicas que así lo consignent y cualesquiera otras que les sean delegadas vía resolución por parte de la Dirección General de Servicio Civil.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Del Diseño de funcionamiento básico de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos:

Artículo 133.-Cada Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Ministerial, Institucional o de Órgano Adscrito tendrá como mínimo, algunos de, o en el mejor de los casos, los siguientes procesos, con las actividades que luego se indicarán:

a. Gestión de la Organización del Trabajo.

- b. Gestión de Empleo.
- c. Gestión Servicios del Personal.
- d. Gestión de la Compensación.
- e. Gestión del Desarrollo.
- f. Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales.

Dichas Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH) presentarán dos niveles de gestión bien definidos, a saber:

1. Nivel de Gestión Política Estratégica: Conformado por el Gestor Institucional de Recursos Humanos y las Coordinaciones de los procesos de Desarrollo (incluye Gestión del Rendimiento), Relaciones Humanas y Sociales, según operen y sean estrictamente diferenciables en las respectivas Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, las cuales deben atender las necesidades y particularidades del Ministerio, Institución u Órgano Adscrito en el que maniobren y ajustarse a las políticas institucionales, sectoriales y de organización correspondientes, accionándose dentro de este nivel la gestión de la Planificación de Recursos Humanos como proceso de entrada hacia la definición de dichas políticas aplicables a todos los procesos señalados anteriormente.

2. Nivel de Gestión Política Funcional: Conformado por el Gestor Institucional de Personal quien será designado por el Gestor Institucional de Recursos Humanos, y, las Coordinaciones responsables por la ejecución de las funciones y operaciones propias de los procesos de la Gestión de Recursos Humanos, o bien por estos últimos, cuya realización se le ha conferido a la Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos, relacionados específicamente con la Organización del Trabajo, el Empleo, Servicios del Personal y la Compensación, conformados para el ejercicio de las etapas y funciones que cada proceso debe desarrollar, así como el contingente de la función de apoyo administrativo necesaria. Igualmente ha de incorporarse dentro de este nivel las operaciones desconcentradas que las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos estén o hayan logrado desarrollar.

Las OGEREH podrán contar con un Gestor Institucional de Recursos Humanos y un Gestor Institucional de Personal, según corresponda, quienes ejercerán las funciones de dirección estratégica y funcional, respectivamente, cuyo nombramiento se hará conforme a los requisitos y regulaciones del Régimen de Servicio Civil, siempre que su funcionamiento incluya los procesos propios de los niveles detallados con antelación, caso contrario contará con un único Gestor del Proceso de Gestión Institucional de Recursos Humanos quien deberá asumir

la responsabilidad de los dos niveles de gestión indicados. Cabe señalar que la Supervisión General del Proceso de Gestión Institucional de Recursos Humanos recae sobre el Gestor Institucional de Recursos Humanos quien tendrá autoridad de línea sobre los procesos incluidos tanto en los Niveles de Gestión Política Estratégica como de Gestión Política Funcional.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

De los Procesos y Subprocesos básicos de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos:

Artículo 134.-Gestión de la Organización del Trabajo. Actividades Generales. Este proceso es responsable de ejecutar el Análisis Ocupacional, que comprende el mantenimiento y actualización del sistema de clasificación de puestos que opera en la organización correspondiente, sobre el que se fundamenta la valoración de puestos, el reclutamiento, la selección, la capacitación, el desarrollo y otras áreas de la Gestión de Recursos Humanos. Incluye el diseño de los cargos de trabajo, que implica la descripción de las actividades, funciones, responsabilidades y finalidades que la organización asigna a los mismos, misiones y su ámbito de acción, lo cual conlleva la generación de perfiles y la determinación de las competencias necesarias para su correcto desempeño.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Artículo 135.-Gestión del Empleo. Actividades Generales. Este proceso tiene, acorde con su naturaleza, la función de dirigir el conjunto de políticas y prácticas orientadas a gestionar los asuntos adecuados mediante los cuales las personas logran ingresar a la organización, continúan en permanente movimiento para finalmente salir de ella. Así se distinguen en este componente atribuciones relacionadas con la planificación, el reclutamiento, selección, recepción, socialización o inducción, período de prueba, movilidad o promoción incluida la funcional (variación de tareas) y la geográfica (reubicación), y la desvinculación de personas.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Artículo 136.-Gestión de Servicios del Personal. Actividades Generales. Este proceso tiene la competencia de facilitar la organización del registro y control del personal. En este sentido este componente incluye la administración del trámite de pagos, control de movimientos de personal, control de asistencia, vacaciones, certificaciones, administración de bases de datos y administración de

expedientes, trámites generales sobre incentivos, beneficios, licencias, permisos y otros afines al registro y control.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Artículo 137.-Gestión de la Compensación. Actividades Generales. Este proceso incluye dentro de sus competencias la intervención en actividades relativas al conjunto de compensaciones retributivas (salariales y extra salariales) y no retributivas que la organización dispensa a sus funcionarios por concepto de la prestación de servicios y contribución de éstos a los propósitos de aquella, reflejada por su relación de trabajo. Bajo este marco de referencia incorpora, en estricto cumplimiento las políticas, directrices y lineamientos en materia de desconcentración vigentes y emitidas por la Dirección General de Servicio Civil, según competencias delegadas, actividades como la propuesta de estructuras salariales (fija, básica u otras), diseño y administración de retribuciones variables, beneficios extra salariales, administración de salarios, reconocimientos no monetarios y en general todo aquello que apoye la definición de políticas que se vinculan a una estrategia de compensación global.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Artículo 138.-Gestión del Desarrollo. Actividades Generales. A este proceso le compete la búsqueda permanente y continua del estímulo al crecimiento profesional de las personas, considerando entre otros aspectos su talento, promoviendo el aprendizaje que se requiera así como la definición de los itinerarios de carrera interna institucional que permitan interrelacionar los diversos perfiles, expectativas y preferencias individuales con los requerimientos y necesidades prioritarias y estratégicas de la organización. Asimismo busca influir sobre el rendimiento de las personas en el trabajo, con el propósito de lograr su alineación con las prioridades de la organización, además de estimular el desempeño sostenible en términos de la contribución que aportan los colaboradores a la consecución de los objetivos organizativos. En este sentido el componente de interés se constituye por la generación y construcción de políticas de promoción y carrera, además de formación y capacitación que aseguren el aprendizaje individual y colectivo en procura del mantenimiento y evolución de las competencias de los funcionarios que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional. Asimismo incluye las funciones de planificación del rendimiento (pautas y estándares de rendimiento alineados con estrategia y objetivos organizativos), seguimiento activo del rendimiento, evaluación del rendimiento, retroalimentación al colaborador, lo que implica planes de mejora del rendimiento.

En aquellos casos razonados en que exista una unidad especializada para el proceso de capacitación y formación, ajena a la OGEREH correspondiente, será necesaria una coordinación permanente entre ambas instancias que planifiquen tanto la promoción de carrera como el aprendizaje de los servidores.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Artículo 139.-Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Actividades Generales. Este proceso en el desarrollo de sus cometidos debe procurar que las relaciones establecidas entre la organización y sus funcionarios se perfilen en un sentido colectivo y cohesionado, en este ámbito cumple actividades relativas al monitoreo del clima organizativo, políticas y prácticas de comunicación ascendente y descendente, mantenimiento y mejora de la percepción de la satisfacción global de los colaboradores, gestión de las relaciones laborales (incluye la administración del régimen disciplinario), condiciones de trabajo, relaciones entre la organización y actores sociales (sindicatos, gremios, asociaciones), objetivos, valores y aspiraciones de poder de todas las partes que participen de la organización, transacción y administración del conflicto, gestión de políticas sociales destacando entre ellas la salud laboral y en general que se procure mejorar la calidad de vida laboral; adicionalmente podría implicar negociación colectiva salarial. Asimismo debe incluir procesos relativos a la evaluación o Auditoría de la Gestión de Recursos Humanos, incorporando una revisión sistemática y formalmente estructurada para medir sus costos, beneficios del programa integral de Gestión de Recursos Humanos en el Ministerio, Institución u Órgano Adscrito que permita la comprobación práctica de su eficiencia, eficacia y calidad, en términos de su contribución con los objetivos organizacionales.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Artículo 140.-Cada uno de los procesos detallados en los artículos anteriores de este apartado deberá considerar como proceso de entrada, las salidas resultantes del proceso de Planificación de Recursos Humanos, y asegurar que estas respondan directamente a la definición de políticas coherentes y alineadas a la estrategia institucional. Lo anterior considerando además una integración sectorial que a su vez vincule los objetivos de desarrollo nacional.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

De la Obligada colaboración:

Artículo 141.-Para el eficiente y eficaz cumplimiento de las funciones asignadas a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos, todas las demás unidades administrativas, de tipo técnico, jurídico, contable, financiero, presupuestario, informático y de cualquier otro orden, del Ministerio, Institución u Órgano Adscrito están obligadas a brindarles asistencia y apoyo en el cumplimiento de sus cometidos.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

De la utilización de Manuales y Normas de Procedimientos:

Artículo 142.-Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos deben utilizar los manuales y normas de procedimientos que les proporcione la Dirección General de Servicio Civil, y su personal debe ajustarse en forma rigurosa a las disposiciones que contengan dichos instrumentos. Los procedimientos contenidos en esos manuales y normas solo podrán ser variados o modificados con la previa coordinación y aprobación de esta Dirección General.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

De la Creación de Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliares (Programáticas o Regionales) en un mismo Ministerio, Institución u Órgano Adscrito y su regencia:

Artículo 143.-Cada Ministerio, Institución u Órgano Adscrito contará con una única Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos. En caso de que por razones de eficiencia y organización territorial o funcional, resulte necesario que el Ministerio, Institución u Órgano Adscrito cubierto por el Régimen de Servicio Civil requiera crear una Oficina de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliar (de ámbito Programático o Regional), el máximo Jeraarca respectivo del Ministerio, Institución u Órgano Adscrito que se trate, mediante oficio razonado motivará ante la Dirección General de Servicio Civil la necesidad de ello.

Corresponde a la Dirección General de Servicio Civil en la persona del Director (a) General o mediante su instancia competente, el estudio de dicha gestión, a fin de validar el registro de dichas Oficinas, que será reforzado con el análisis correspondiente de las disciplinas que se consideren pertinentes.

Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos Auxiliares que resulten necesarias, en aras de fortalecer la eficiencia de la Administración, dependerán técnicamente de la Oficina de Gestión Institucional de Recursos

Humanos del Ministerio, Institución u Órgano Adscrito que corresponda.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

De los Recursos:

Artículo 144.-En materia de recursos contra los actos y decisiones que se adopten en la Gestión de Recursos Humanos que formalizan las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos en general, serán aplicables las disposiciones del Estatuto de Servicio Civil y el presente Reglamento, además de las resoluciones y otras normas conexas complementarias, entendiéndose que compete a esas instancias el conocimiento de los recursos cuando en dichos cuerpos normativos se refieren al órgano que resolvió el acto.

Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos en todos los casos, coadyugarán en el seguimiento que se requiera a fin de que los recursos que se interpongan sean resueltos por quien corresponda, dentro de los plazos y de conformidad con el ordenamiento jurídico.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Artículo 145.-El diseño de funcionamiento de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos detallado con antelación, representa un esquema y trazo básico que no implica ni obliga la creación de estructura organizativa para todos y cada uno de los procesos y subprocesos señalados, pues ello dependerá del tipo de organización, su tamaño, arquitectura estructural, funcional y orgánica, así como el grado de evolución y desarrollo de la función de la Gestión de Recursos Humanos que opera en la organización que se trate, sin embargo, la ejecución de las actividades precitadas en los respectivos procesos y subprocesos debe prevalecer en su práctica cotidiana.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Artículo 146.-El diseño de funcionamiento de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos especificado anteriormente, tiene como propósito estandarizar en ellas un modelo mínimo y básico de maniobra dentro del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil, por tanto el mismo debe ser aplicado uniformemente por los Ministerios de Gobierno, Instituciones y Órganos Adscritos bajo el ámbito de dicho Régimen, con el fin de mantener un adecuado equilibrio dentro de tal Sistema, e irse implementando y

ajustando a él hasta lograr su concreción práctica y operativa, la cual cumplirá la función de criterio para establecer, entre otros, una categorización de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos imperantes en dicho régimen y referente de la estructura ocupacional que a ellas deba ser atribuida.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

Artículo 147.- En casos de inopia comprobada o por razones técnicas que lo hagan imprescindible para el buen servicio público, la Dirección General de Servicio Civil, podrá, mediante resolución razonada, variar o sustituir provisionalmente los requisitos de los puestos.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 14 del 24 de abril de 1961)

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 17793 del 20 de octubre de 1987)

(Nota de Sinalevi: Mediante la reforma realizada por el artículo 7° del decreto ejecutivo N°22422 del 5 de agosto de 1993, al capítulo XI «Clasificación de puestos», lo contemplado en este numeral, se encuentra regulado en el artículo 119 actual de este decreto)

(Así corrida su numeración por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010, que lo traspasó del antiguo artículo 121 al 147 actual)

Artículo 148.- Cuando el servicio público lo exija, podrán asignarse a un servidor labores correspondientes a otro puesto, distinto al suyo, sin que ello signifique ascenso, descenso ni aumento de sueldo, por un plazo que no deberá exceder de sesenta días -consecutivos o no- durante un año.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 14 del 24 de abril de 1961)

(Nota de Sinalevi: Mediante la reforma realizada por el artículo 7° del decreto ejecutivo N°22422 del 5 de agosto de 1993, al capítulo XI «Clasificación de puestos», lo contemplado en este numeral, se encuentra regulado en el artículo 120 actual de este decreto)

(Así corrida su numeración por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010, que lo traspasó del antiguo 122 al 148 actual)

Transitorio único: Los Jerarcas de las Instituciones cubiertas por el Régimen del Estatuto del Servicio Civil, accionando la coordinación necesaria con la Dirección General de Servicio Civil, **contarán con un plazo de doce meses** para fortalecer sus instancias de Gestión Institucional de Recursos Humanos, con el fin de, a partir de la publicación del presente Decreto, ajustar aquellos casos donde se requiera suministrarles los insumos técnicos, económicos, humanos, materiales y organizativos necesarios, o bien ejecutar las modificaciones presupuestarias que así lo ameriten a efectos de cumplir con esta obligación.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 35865 del 2 de marzo de 2010)

CAPÍTULO XIII(*)

() (Así adicionado el capítulo anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)*

Capacitación y Desarrollo

Sección I

Naturaleza y propósito

Artículo 149. El presente capítulo regula las distintas actividades y relaciones del Subsistema de Capacitación y Desarrollo del Régimen de Servicio Civil.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 150. La capacitación constituye un derecho y un deber de las personas servidoras públicas. Como derecho implica el compromiso de las autoridades institucionales de concederles las condiciones y posibilidades de capacitarse y desarrollar sus capacidades para el mejor desempeño en el trabajo. Como deber implica la obligación de someterse a los programas y acciones de aprendizaje dirigido a mejorar sus capacidades, además de contribuir a la transferencia de los conocimientos y habilidades adquiridas.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 151. El Subsistema de Capacitación y Desarrollo es el encargado de gestionar las distintas acciones y relaciones que comprende la capacitación y el desarrollo de las personas bajo el Régimen de Servicio Civil. Dicho Subsistema, denominado en lo sucesivo «SUCADES», se rige por los principios de solidaridad y

mutua cooperación interinstitucional, procurando el aprovechamiento compartido, equilibrado y eficiente de los recursos disponibles. Las instituciones bajo su ámbito garantizarán la provisión de los recursos necesarios a las respectivas unidades o dependencias encargadas de la capacitación, ya sea que éstas funcionen en forma autónoma o como instancias dependientes de las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos (OGEREH).

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 152. Las actividades y relaciones del SUCADES se fundamentarán en la siguiente normativa y sus reformas: el Estatuto de Servicio Civil, sus Reglamentos y reformas; la Ley N° 6362 del 03 de setiembre de 1979, la Ley N° 3009 del 18 de julio de 1962, su Reglamento y sus reformas; el presente Capítulo, así como las disposiciones y políticas que emita la Dirección General de Servicio Civil (DGSC) y el Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES).

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Sección II

Objetivos, atribuciones y organización del SUCADES

Artículo 153. El SUCADES cumplirá con los siguientes objetivos:

a) Desarrollar la capacitación del personal público mediante un subsistema cooperativo, basado en el esfuerzo y la colaboración interinstitucional.

b) Contribuir al desarrollo humano y profesional de las personas servidoras públicas, mediante el perfeccionamiento de sus conocimientos, habilidades, actitudes, valores y destrezas; otorgando a la capacitación el debido reconocimiento en los diferentes ámbitos de la gestión de recursos humanos.

c) Lograr un aprovechamiento racional y equitativo de los recursos institucionales disponibles en el entorno del Régimen de Servicio Civil o provenientes de instituciones externas, fortaleciendo la cooperación y la coordinación interinstitucional.

d) Estandarizar los enfoques, métodos y uso de instrumentos de capacitación y desarrollo en el Régimen de Servicio Civil.

e) Uniformar la planificación de los recursos y las acciones dirigidas a la capacitación y desarrollo del personal cubierto por el Régimen de Servicio Civil.

f) Procurar el mejoramiento de la capacidad funcional de las personas servidoras públicas, por medio de estrategias de aprendizaje permanente, dirigidas al fortalecimiento del conocimiento y la innovación.

g) Regular el uso, la aplicación y el reconocimiento de la capacitación en los distintos subsistemas de gestión de recursos humanos del Régimen de Servicio Civil.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 154. El SUCADES estará conformado por los siguientes órganos:

a) El Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES).

b) El Consejo de Capacitación.

c) Las unidades o dependencias encargadas de la capacitación en las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.

d) La Asamblea de Encargadas o Encargados de la Capacitación Institucional.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 155. El CECADES es el órgano rector del SUCADES, encargado de brindar a las unidades de capacitación o dependencias equivalentes, la asesoría y el apoyo técnico necesarios para el efectivo cumplimiento de sus funciones. Por su naturaleza y función rectora, constituye un órgano propulsor de las políticas, estrategias, planes y programas de capacitación de las personas servidoras públicas, propiciando su promoción humana y su desarrollo permanentes, en conjunción con la profesionalización de la función pública; como aportes estratégicos para la entrega de servicios de calidad a la ciudadanía.

El CECADES estará a cargo de una Directora o Director Ejecutivo, nombrado por el Director General de Servicio Civil y puede contar, para la toma de decisiones, definición de políticas, emisión de disposiciones y canalización de recursos, con la asesoría del Consejo de Capacitación.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 156. Para su funcionamiento, el CECADES dispondrá de la respectiva partida asignada en el presupuesto de la DGSC. Además, podrá recibir patrocinios, colaboraciones y/o donaciones de organismos públicos o privados, nacionales e internacionales, así como intercambiar servicios de capacitación con organismos públicos o privados, facilitando el uso de bienes institucionales, para lo cual podrá establecer convenios de cooperación. El Director General de Servicio Civil gestionará ante los organismos competentes, una adecuada asignación de presupuesto, que corresponda con las atribuciones conferidas al CECADES.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 157. El CECADES tendrá como atribuciones sustantivas, las siguientes:

a) Establecer políticas, estrategias y directrices para el desarrollo de programas de capacitación y desarrollo del personal en el Sector Público, según las orientaciones que al respecto definan el Plan Nacional de Desarrollo vigente y la Dirección General de Servicio Civil, con especial énfasis en el desarrollo de capacidades directivas.

b) Regular y aprobar la ejecución de los planes, programas y procesos de capacitación y desarrollo dirigidos a las personas servidoras públicas, con base en la formulación y emisión de directrices técnicas.

c) Asesorar a las instituciones del sector público en capacitación y desarrollo, aplicando marcos conceptuales y técnicos adecuados a las características de las culturas y requerimientos de transformación y modernización institucional.

d) Facilitar a las unidades o dependencias encargadas de capacitación, los enfoques, modelos e instrumentos requeridos en los procesos propios de su accionar, mediante la ejecución y promoción de la investigación aplicada, para el fortalecimiento y la gestión de la capacitación y el desarrollo de las personas.

e) Promover el desarrollo de la capacitación de una manera planificada, diversificada y acorde con las innovaciones y los recursos tecnológicos disponibles.

f) Brindar a las personas y organizaciones usuarias información sobre la existencia de recursos, herramientas técnicas y enfoques teóricos pertinentes, para la capacitación y el desarrollo.

g) Fijar normas para la validez y el reconocimiento de actividades y programas de capacitación que ofrezcan organismos públicos y privados, y que resulten pertinentes y de interés para las instituciones del Régimen de Servicio Civil.

h) Diseñar e implementar planes, programas y proyectos, incluida una oferta de capacitación, que coadyuven al fortalecimiento de las capacidades directivas para el desempeño de puestos de dirección pública.

i) Conformar registros de información sobre la existencia de facilitadores, recursos tecnológicos y de infraestructura, disponibles para el desarrollo de la capacitación en el SUCADES.

j) Promover y participar en el establecimiento de convenios de cooperación con entidades nacionales e internacionales, para la adquisición, préstamos e intercambio de medios, facilidades y recursos para el desarrollo de la capacitación.

k) Promover, desarrollar y evaluar acciones capacitadoras tendientes al mejoramiento de las capacidades técnicas y actitudinales en el servicio público.

l) Fungir como Secretaría Técnica del Fondo de Formación Permanente de Funcionarios Públicos, creado mediante la Ley No. 7454 del 22 de noviembre de 1994.

m) Efectuar evaluaciones periódicas sobre el grado de cumplimiento y avance de los planes de capacitación, y comunicar a las unidades o dependencias responsables de la capacitación institucional, las recomendaciones o medidas correctivas o de mejora, necesarias para subsanar las irregularidades detectadas.

n) Promover la aplicación de estrategias metodológicas a distancia, virtuales y mixtas, como medios alternativos a la capacitación presencial.

o) Convocar a la Asamblea Anual de Encargadas o Encargados de la Capacitación Institucional, así como a otros eventos similares relacionados con el accionar del SUCADES.

p) Refrendar los certificados de las actividades de capacitación autorizadas y desarrolladas en el ámbito del SUCADES.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 158. La asistencia y representación de la institución en las actividades ordinarias o extraordinarias del SUCADES, convocadas por la Dirección Ejecutiva del CECADES, tales como la Asamblea Anual del SUCADES y otros eventos similares relacionados con la capacitación, constituyen actividades sustantivas

e inherentes a los cargos de jefatura de unidades o dependencias institucionales de capacitación. Quienes ejerzan dichos cargos están en la obligación de cumplir con las respectivas convocatorias, en caso contrario, el CECADES informará a la autoridad superior de la respectiva institución, a efecto de que se tomen las medidas disciplinarias que procedan.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 159. El Consejo de Capacitación es el órgano consultivo y de apoyo, conformado por representantes del SUCADES, encargado de colaborar con el CECADES en materia de políticas, estrategias y directrices para el Subsistema de Capacitación y Desarrollo. Estará integrado de la siguiente manera:

a) La Directora o el Director Ejecutivo del CECADES, o su representante, quien lo presidirá.

b) Cinco integrantes titulares con sus respectivos suplentes, elegidos en la Asamblea Anual de Encargadas o Encargados de la Capacitación Institucional. Sus integrantes serán nombrados por tres años y podrán ser reelectos.

El Consejo de Capacitación dictará su propio reglamento interno de organización y funcionamiento.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 160. El Consejo de Capacitación tendrá como atribuciones principales las siguientes:

a) Colaborar con el CECADES en la unificación de estrategias y sistematización de acciones para el desarrollo integral y permanente de las organizaciones públicas y de sus recursos humanos, adoptando un papel activo en pos del logro de los cometidos.

b) Actuar como órgano integrador y canalizador de las opiniones, necesidades y la problemática de las dependencias representadas en éste, a fin de formular las recomendaciones pertinentes al CECADES.

c) Analizar y emitir criterios acerca de los proyectos o actividades relacionadas con el desarrollo de la capacitación en el Régimen de Servicio Civil.

d) Contribuir al desarrollo cooperativo e innovador de los programas de

capacitación en los distintos campos ocupacionales, conforme con las necesidades de modernización de las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil.

e) Colaborar con el CECADES en la identificación de necesidades y oportunidades de capacitación y desarrollo, así como en la búsqueda y consecución sistemáticas de recursos que procuren el beneficio equitativo de los órganos y recursos humanos del SUCADES.

f) Proponer y ejecutar proyectos o actividades que coadyuven con el fortalecimiento de las capacidades de las personas servidoras, cuyos resultados serán compartidos con el CECADES como recomendaciones de mejora.

El ejercicio de representación de los funcionarios del SUCADES, en el seno del Consejo de Capacitación y su participación en las actividades convocadas u organizadas por los órganos de dicho subsistema, se considerará como parte de las labores regulares asignadas al funcionario en su respectiva institución.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 161. Las unidades o dependencias encargadas de la capacitación institucional constituyen los órganos de enlace y coordinación entre las instituciones del SUCADES y el CECADES; son los encargados de ejecutar las políticas, estrategias y disposiciones emitidas por éste, así como de retroalimentarlo en las diversas áreas y acciones propias de la capacitación y desarrollo. Tienen como atribuciones principales, las siguientes:

a) Realizar estudios científicos de detección de necesidades de capacitación, con el propósito de formular los programas de trabajo pertinentes y satisfacer los objetivos y metas fijados por la institución.

b) Coordinar, internamente con los responsables de programas o actividades de su institución y, externamente con el CECADES y las otras unidades de capacitación del SUCADES, estrategias que favorezcan la participación conjunta de otras dependencias públicas o privadas -nacionales y extranjeras-, en el proceso capacitador de las personas, facilitando el intercambio, la donación o el préstamo de los recursos propios de la capacitación y desarrollo del personal, como insumos necesarios para el cumplimiento de los objetivos del SUCADES.

c) Planificar, organizar, controlar y evaluar la ejecución de las acciones capacitadoras que se lleven a cabo en la institución, siguiendo las disposiciones normativas, los enfoques y los lineamientos fijados por el CECADES.

d) Velar por la correcta aplicación de las disposiciones técnicas y jurídicas que

rigen el desarrollo de la capacitación en el entorno institucional del SUCADES.

e) Organizar y mantener actualizados los registros institucionales de instalaciones, materiales, equipos, facilitadores, personal capacitado, programas, evaluaciones y cualesquiera otros requeridos para mantener al día un Sistema Integrado de Información sobre recursos disponibles en el SUCADES, cuyos datos constituyen insumos relevantes para la planificación y el desarrollo de la capacitación

f) Presentar oportunamente la documentación e información requerida por el CECADES sobre la gestión de la capacitación y desarrollo en su ámbito institucional.

g) Realizar los trámites de licencias para estudios, capacitación y labores docentes, requeridos por las personas servidoras de la institución.

h) Realizar los estudios técnicos y otras acciones o trámites para determinar las mejores opciones en cuanto al aprovechamiento y disfrute de becas y otras facilidades de capacitación, siguiendo lo dispuesto en la normativa vigente.

i) Coordinar el desarrollo de sus actividades regulares con el CECADES.

j) Planificar, utilizar y controlar adecuadamente los recursos económicos y humanos disponibles para el desarrollo de sus actividades.

k) Elaborar los Planes Institucionales de Capacitación (PIC) de su respectivo ámbito institucional y remitirlos al CECADES, en los plazos establecidos por éste.

l) Rendir informes periódicos a la máxima autoridad de su institución y al CECADES sobre los distintos procesos desarrollados, incluyendo el desglose de los recursos económicos, materiales y humanos utilizados. Asimismo, presentar un resumen anual de dichos informes que será objeto de consideración por parte del CECADES, el Consejo de Capacitación y la Asamblea del SUCADES.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 162. La Asamblea de Encargadas o Encargados de la Capacitación Institucional es la instancia constitutiva de representación y participación del SUCADES, que nombra a sus representantes en el Consejo de Capacitación y somete, además, a discusión y valoración aquellos asuntos de interés para las instituciones representadas. Dicha Asamblea será convocada por el CECADES.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Sección III
Planificación y Desarrollo de la Capacitación

Artículo 163. Las distintas acciones de capacitación por realizar en las instituciones del SUCADES, deberán contar con la autorización previa del CECADES, requiriéndose para ello su inclusión en un Plan Institucional de Capacitación (PIC). Dicho plan será flexible y susceptible de ajustarse e incorporar de ser necesarias aquellas acciones de capacitación no previstas puntualmente en su formulación original, o bien, aprovechar oportunidades que contribuyan a superar necesidades o situaciones laborales que surjan luego de su entrada en vigencia. Su periodicidad y las fechas de presentación al CECADES, para su respectiva revisión y aprobación, serán definidas por éste.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 164. Para el cumplimiento de las disposiciones del artículo anterior, las unidades de capacitación o dependencias responsables de la capacitación institucional, procederán a realizar la investigación y la aplicación de instrumentos técnicos, que permitan identificar las áreas deficitarias en las que las personas servidoras requieren adquirir, actualizar o perfeccionar conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas para su desarrollo humano y el mejor desempeño de sus cargos, actuales y futuros. Para ello considerará como elementos medulares los siguientes:

- a. Los objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo (PND) relacionados con su respectivo sector institucional.
- b. Los objetivos y metas del Plan Estratégico institucional.
- c. Los resultados de la evaluación individual del desempeño, considerando las opciones de capacitación dirigidas a superar las bajas calificaciones.
- d. Las necesidades relacionadas con el fortalecimiento de las capacidades de las personas servidoras en puestos directivos o con probabilidades de ascenso a dichos puestos.
- e. Las necesidades de inducción, actualización técnica, administrativa, transformación y cambio de las personas servidoras.
- f. El desarrollo de capacidades, actitudes y valores, dirigidos al cambio institucional y la promoción humana.

g. La cultura organizacional y el nivel de compromiso con el servicio público.

h. Las recomendaciones de los informes emitidos por los entes contralores, entre otros: la Contraloría de Servicios, la Auditoría Interna y la Contraloría General de la República.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 165. El CECADES y las unidades de capacitación del SUCADES, contribuirán con el desarrollo de actividades de capacitación dirigidas a fomentar los valores y la ética de la función pública, la cultura cívica y las relaciones individuales y colectivas en el entorno laboral, como elementos de mejora del servicio público. Para ello, incluirán en los Planes Institucionales de Capacitación actividades dirigidas al abordaje, exclusivo o transversal, de temas relacionados con el servicio público, la transparencia, la rendición de cuentas, la probidad, la lucha contra la corrupción, el respeto a las personas en condición de vulnerabilidad, la protección del ambiente y otros que sean definidos como prioridad del Estado costarricense.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Sección IV Reconocimiento y Estímulos

Artículo 166. Los jefes de las instituciones y dependencias del Régimen de Servicio Civil concederán el tiempo necesario, dentro la jornada laboral, con el propósito de que las personas servidoras que colaboren oficialmente en calidad de facilitadores, puedan organizare impartir actividades de capacitación, preparar los materiales, realizar las evaluaciones y elaborar los informes correspondientes una vez concluidas.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 167. Las instituciones organizadoras o patrocinadoras y el CECADES refrendarán y otorgarán certificados por concepto de capacitación recibida e impartida, en la modalidad que corresponda, a quienes hayan cumplido con los requisitos fijados mediante resolución de la Dirección General de Servicio Civil. Dichos certificados podrán ser considerados en los diferentes trámites y aplicaciones de la gestión de recursos humanos del Régimen de Servicio Civil, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para cada caso.

El CECADES no refrendará certificados de actividades no contempladas en el PIC, salvo casos debidamente justificados y que sean avalados por el CECADES. La unidad o dependencia encargada de la capacitación institucional será responsable por los perjuicios que dicha omisión cause a las servidoras y servidores.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 168. El reconocimiento de actividades de capacitación externas al SUCADES, recibidas dentro o fuera del país, se efectuará de conformidad con los requisitos fijados mediante resolución de la Dirección General de Servicio Civil y las directrices emitidas por el CECADES.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Sección V

Becas y licencias

Artículo 169. La concesión de licencias para el aprovechamiento de becas y otras facilidades dirigidas a la capacitación y formación de las personas servidoras del Régimen de Servicio Civil, se regularán por medio de la Ley de Licencias para Adiestramiento de Servidores Públicos, N° 3009 y sus reformas; su Reglamento, el Decreto Ejecutivo N° 17339-P del 2 de diciembre de 1986 y las disposiciones contenidas en este capítulo.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 170. La unidad de capacitación o dependencia responsable de la capacitación institucional, o en su defecto la OGEREH, tendrá a cargo el trámite correspondiente para la adjudicación de las becas o facilidades indicadas en el Artículo 6° del mencionado Decreto Ejecutivo No. 17339-P. Para ello deberán:

- a) Realizar las gestiones necesarias y pertinentes para obtener becas u otras facilidades en temas de interés institucional.
- b) Divulgar las ofertas de becas y facilidades que se ofrezcan a la institución de parte de organismos públicos o privados, nacionales o extranjeros.
- c) Definir las bases para seleccionar a las candidatas y los candidatos a becas.

d) Calificar y remitir las nóminas de las candidatas y los candidatos con mejores calificaciones al jerarca institucional para su respectiva escogencia.

e) Llevar los debidos controles sobre las becas otorgadas y los compromisos adquiridos por las becarias y los becarios.

Salvo lo dispuesto en el inciso e) del presente artículo, se excluyen de las disposiciones anteriores los casos de becas o facilidades otorgadas directamente por organismos nacionales o internacionales, a las personas servidoras para que participen en actividades de capacitación, formación y otros eventos similares.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 171. El o la jerarca institucional podrá conceder tiempo de la jornada laboral para que los servidores cursen estudios formales hasta por un máximo de veinte (20) horas semanales. Sin embargo, cuando se trate de estudios de posgrado en que se requiera mayor cantidad de tiempo, según los requerimientos del respectivo plan de estudios, puede ampliarse el número de horas, o bien, concederse una licencia de jornada completa de fecha a fecha, es decir por el periodo que dure el respectivo plan de estudios.

En ambos casos, la licencia se concederá mediante la suscripción de un Contrato de Estudios por parte del beneficiario o la beneficiaria, quienes quedan obligados, una vez concluido el plazo contemplado en dicho instrumento, a presentar el certificado que acredite el título o grado respectivo obtenido, y a prestar sus servicios al Estado en la disciplina o el área de su especialidad, hasta por el término de tres años. La obligación será siempre proporcional a la cantidad de tiempo concedido para los estudios y en ningún caso deberá exceder los tres años.

Las demás condiciones y obligaciones adquiridas por las personas beneficiarias serán establecidas en el respectivo formato de contrato de estudios que autorice la DGSC.

La dependencia técnica designada para la elaboración del Contrato de Estudios, deberá realizar una valoración exhaustiva del riesgo potencial que dicho acuerdo pueda, eventualmente, tener para la Administración, en relación con la recuperación de la inversión de fondos públicos, por lo que, se abocará a incorporar las cláusulas necesarias y suficientes que lo garanticen, ante cualesquier incumplimiento por parte del beneficiario.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 172. Si, luego de vencido el tiempo señalado por la respectiva institución educativa para concluir el plan de estudios de la disciplina cursada, la persona servidora requiriese más tiempo, se le podrá prorrogar la licencia hasta por un máximo de tres años.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 173. Las licencias para participar en actividades de capacitación, se podrán conceder, de conformidad con las siguientes condiciones:

a) Las licencias de jornada completa y fecha a fecha que no excedan los tres meses, se concederán mediante la suscripción de un documento con formato autorizado por el CECADES, entre el o la jerarca institucional o la persona funcionaria en quien se delegue esta atribución y la beneficiaria o el beneficiario. En dicho documento se indicará el tiempo requerido y los compromisos que se adquieren al suscribirlo. Igual procedimiento se seguirá para las licencias de doce horas en adelante y que no excedan las 260 horas.

b) Las licencias que excedan los tres meses o las 260 horas se concederán mediante la suscripción de un Contrato de Capacitación, entre el o la jerarca institucional y la beneficiaria o el beneficiario. El contrato deberá contar, además, con el refrendo de la Dirección General de Servicio Civil o su representante, cuando así corresponda, y obliga a la persona beneficiaria a prestar sus servicios al Estado, luego de concluida su capacitación. La obligación será siempre proporcional a la cantidad de tiempo concedido y en ningún caso excederá los tres años, salvo lo dispuesto en el artículo anterior.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 174. Aparte de las formalidades de los artículos anteriores, la concesión de licencias para capacitación o estudios formales queda sujeta a las siguientes condiciones:

a) Que las actividades por cursar contribuyan al mejoramiento de las capacidades de la persona servidora para el desempeño del puesto actual o futuro.

b) Que las condiciones administrativas y las exigencias del trabajo lo permitan y no se perjudique la prestación del servicio en la respectiva dependencia.

c) Que la beneficiaria o el beneficiario no incurra en superposición horaria al cursar dos o más actividades de capacitación y/o formación.

d) Que la persona servidora no tenga compromisos u obligaciones pendientes por incumplimiento de actividades de capacitación o contratos de estudios, en el plazo de un año previo a la concesión de la licencia, salvo que haya suscrito algún acuerdo con la Administración para resolver el incumplimiento.

e) Que la persona servidora presente, cuando así corresponda, las calificaciones obtenidas en actividades cursadas mediante documento o contrato suscrito en el periodo anterior.

Las jefaturas inmediatas serán responsables del cumplimiento de las disposiciones anteriores y no podrán autorizar nueva solicitud de licencia de capacitación o estudios, sin antes verificar que la servidora o el servidor cumplan con los requerimientos establecidos, por lo que deberán coordinar con la unidad o dependencia encargada de capacitación institucional que llevará los registros para tal fin.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 175. Las licencias para que las personas servidoras atiendan invitaciones de Gobiernos o de organismos nacionales e internacionales para viajes de representación o participación en seminarios, congresos y otras actividades similares de capacitación o formación, podrán ser concedidas con goce de salario por la máxima autoridad o jerarca institucional, quien deberá informar a la Unidad o dependencia encargada de la capacitación institucional para su debido trámite. El otorgamiento de la respectiva licencia se efectuará de conformidad con las disposiciones de este capítulo.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 176. Las licencias para el ejercicio de la docencia en instituciones de educación superior, podrán concederse excepcionalmente de conformidad con las siguientes condiciones:

a) Que las actividades del puesto desempeñado puedan ser atendidas eficientemente y sin afectar el servicio público, en un lapso menor a la jornada ordinaria, diaria o semanal, de modo que no se requiera el nombramiento de una servidora o servidor sustituto.

b) Que la persona servidora devengue solamente el salario proporcional al tiempo efectivo de trabajo.

c) Que la licencia se conceda mediante un contrato suscrito entre el o la Jerarca y la persona servidora.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 177. Con excepción de las situaciones reguladas por motivos de capacitación, estudios formales y el ejercicio de la docencia en instituciones de educación superior, no podrán concederse permisos para trabajar menos horas de la jornada ordinaria diaria o semanal.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

Artículo 178. Se exceptúan de las restricciones estipuladas en este capítulo, las licencias que se concedan sin goce de salario, salvo cuando se trate del aprovechamiento de becas o facilidades, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley de Licencias para Adiestramiento de Servidores Públicos No. 3009.

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 40608 del 30 de junio de 2017)

REGLAMENTO DE LA CARRERA DOCENTE

DECRETO EJECUTIVO 2235-E-P DEL 4 DE FEBRERO DE 1972

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1

El Estatuto de Servicio Civil, Título Segundo, y el presente Reglamento, regulan las relaciones entre el Ministerio de Educación Pública y sus servidores docentes, de acuerdo con los fines que se expresan en el artículo 53 del mismo Estatuto, con el propósito de obtener el mayor grado de eficiencia en la Educación Pública y de garantizar los derechos que le confiere a los educadores la Carrera Docente (Ley N° 4565 de 4 de mayo de 1970).

Artículo 2

Se consideran servidores docentes los comprendidos por el artículo 54 de la Ley de Carrera Docente y que, para los efectos que la presente reglamentación, se dividen en: a) Funcionarios propiamente docentes, que son los profesores que en el ejercicio de su profesión, imparten lecciones en cualquiera de los niveles de la enseñanza de acuerdo con los programas oficiales; b) Funcionarios técnico-docentes, que son los que realizan fundamentalmente labores de planificación, asesoramiento, orientación o cualquier otra actividad técnica, íntimamente vinculada con la formulación de la política en la educación pública nacional; y c) Funcionarios administrativo-docentes, que son los que realizan primordialmente labores de dirección, supervisión y otras de índole administrativa, relacionadas con el proceso educativo y para cuyo desempeño se requiere poseer título o certificado que faculte para la función docente. (Ley N° 4889 del 17 de noviembre de 1971).

Artículo 3

Para los efectos de las disposiciones de este texto, se entiende por:

a) “Estatuto”, el Estatuto de Servicio Civil (Ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953, adicionada por la N° 4565 de 4 de mayo de 1970);

b) “Carrera Docente”, el desempeño de los diferentes cargos en la Administración Pública, atinentes con el proceso de la Educación, en todas las modalidades y niveles académicos y profesionales;

c) “Reglamento”, el presente decreto y sus posteriores reformas;

d) “Ministerio o Ministro”, el Ministerio de Educación Pública o el Titular de dicha Cartera, respectivamente;

- e) “Tribunal de la Carrera”, el Tribunal de la Carrera Docente;
- f) “Tribunal del Servicio”, el Tribunal de Servicio Civil;
- g) “Dirección General”, la Dirección General de Servicio Civil;
- h) “Director o Jefe de Personal”, el Director o Jefe del Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública;
- i) “Departamento Docente o de Selección Docente”, el Departamento del mismo nombre de la Dirección General de Servicio Civil;
- j) “Ingreso”, la entrada o admisión en el desempeño de un puesto en propiedad, amparado por la Carrera Docente que regulan el Título Segundo del Estatuto de Servicio Civil y el presente Reglamento;
- k) “Escalafón”, la clasificación del personal docente por preparación académica, profesional, experiencia y antecedentes personales, que contiene el Capítulo VII de dicho Título;
- l) “Plantel o Centro Docente”, la planta física, los anexos y terrenos con que cuenta la unidad educativa, para el normal desarrollo de la labor docente;
- m) “Servidor regular”, el funcionario al servicio del Ministerio de Educación Pública, que de conformidad con el artículo 55 del Estatuto ha ingresado a la Carrera Docente; y
- n) “Recargo”, el desempeño de otro puesto dentro de la misma jornada de trabajo o de otras funciones que no sean las inherentes a los deberes y responsabilidades de la plaza de la cual es titular el servidor.

Artículo 4

El Ministerio de Educación Pública mantendrá al día los expedientes de los educadores, en los cuales deberán constar todos los documentos inherentes al ejercicio de su profesión y todos aquellos datos que sirvan para el historial de su carrera.

Dichos expedientes se iniciarán con los documentos que exige el artículo 55 del Estatuto y, posteriormente con la primera acción de personal del servidor, en la cual se consigne su ingreso o su nombramiento interino. Se agregarán también los documentos que se consideren necesarios para la obtención de categoría o créditos que confiere el Escalafón, aumentos anuales de sueldo, obtención de permisos y otros derechos que concede la Carrera Docente; entre tales documentos deben considerarse obligatorios las copias de: las respectivas acciones de personal, las

calificaciones de servicios, los contratos de estudio, reconocimiento por hechos meritorios y correcciones disciplinarias.

La respectiva Sección de Expedientes, a cargo del Departamento de Personal del citado Ministerio, extenderá las certificaciones para pensión u otros efectos que soliciten los interesados, los cuales estarán libres de papel sellado, timbre o derechos fiscales, para todos los actos jurídicos relacionados con la aplicación de la Carrera Docente. En igual forma todas aquellas certificaciones que sean requeridas por el Departamento de Selección Docente.

Los servidores deberán aportar aquellos documentos que, con posterioridad a la apertura del expediente, puedan favorecer su situación profesional.

En lo referido a la fotografía del servidor y sus calidades personales, la Dirección de Recursos Humanos deberá resguardar, según el marco de legalidad vigente, el derecho a la identidad de género, de acuerdo lo que solicite la persona funcionaria

CAPITULO II

Del Ingreso a la Carrera Docente

Artículo 5

Para ingresar a la Carrera Docente se requiere:

a) Cumplir con las formalidades y requisitos que indica el artículo 55 del Estatuto;

b) ANULADO por resolución de la Sala Constitucional No. 5569 de las 9:04 horas del 7 de julio de 2000.

c) Presentar la oferta de servicios en los formularios que suministre el citado Departamento de Selección Docente y cumplir con los procedimientos que éste determine.

En la respectiva “Hoja de Información”, el servidor declarará bajo juramento la veracidad de los datos que suministre y hará constar que está en condiciones físicas que le permitan el desempeño del cargo y libre de compromisos tales como otro oficio, profesión u obligaciones que no le permitan atender satisfactoriamente los deberes inherentes al puesto solicitado; y

d) Aportar los demás documentos que considere indispensables el mencionado Departamento, a fin de demostrar la idoneidad profesional, moral y física propias para el desempeño del cargo. Para estos efectos, podrán aplicarse, supletoriamente, las disposiciones del artículo 9º del Reglamento del Título Primero del Estatuto.

Artículo 6

El Departamento de Selección Docente iniciará el prontuario de los servidores que formulen ofertas de servicios, con base en los atestados que se indican en el artículo anterior.

Artículo 7

El Tribunal de la Carrera Docente y el Tribunal de Servicio Civil podrán solicitar, ad effectum videndi, los expedientes o prontuarios según corresponda.

Aparte de los funcionarios del Ministerio a quienes corresponda el estudio de dichos expedientes y la responsabilidad de su conservación, únicamente tendrán acceso a ellos los servidores del Ministerio autorizados por el Jefe del Departamento de Personal; los servidores de la Dirección General autorizados por el Jefe del Departamento de Selección Docente; los servidores docentes en cuanto a sus propios expedientes, y los apoderados legales de estos últimos.

En cuanto a prontuarios se refiere, únicamente tendrán acceso a ellos las personas autorizadas por el Departamento de Selección Docente;

no obstante cuando este Departamento determine no tramitar una oferta de servicios por no poseer el oferente aptitud moral satisfactoria, previa la información de vida y costumbres que con tal efecto deba levantarse, el respectivo prontuario se declarará confidencial, debiéndose mantener el secreto profesional por parte de los funcionario que intervengan en el trámite de las diligencias correspondientes. Contra la resolución que con tal motivo deba dictar la Dirección General, podrá reclamar el interesado, dentro de los cinco días siguientes, antes el Tribunal de Servicio Civil, cuyo fallo será de única instancia.

CAPITULO III

De las obligaciones y prohibiciones de los servidores docentes

Artículo 8

Son obligaciones de Personal Docente las que se expresan en el artículo 57 del Estatuto. Entre ellas se comprenden:

a) La de asistir puntualmente durante el curso lectivo a las actividades inherentes a su cargo, tales como conferencias y actos cívicos y escolares para los cuales fueron convocados por autoridad competente. Las convocatorias correspondientes deberán cursarse por lo menos con un día de anticipación. En casos urgentes muy calificados, la convocatoria podrá hacerse el mismo día; y

b) Dar aviso oportuno al superior jerárquico en caso de no poder presentarse a sus labores, con no menos de veinticuatro horas de anticipación, salvo casos de fuerza mayor. La respectiva justificación deberá hacerla el servidor, personalmente o por escrito si su superior jerárquico tuviere su sede en otra localidad, dentro de los dos días siguientes a su regreso al trabajo; cuando no se cumpla con este requisito, la ausencia se considerará injustificada.

En cuanto a la obligación de presentar certificado médico en casos de ausencia por enfermedad, serán aplicables las disposiciones del Manual de Procedimientos para administrar el Personal Docente, del Reglamento Interior de Trabajo del

Ministerio y, en su defecto, las que contiene el párrafo segundo del artículo 35 del Reglamento del Título Primero de este Estatuto.

Cuando se tratare de servidores propiamente docentes, el educador incapacitado para impartir sus lecciones, no estará obligado a proponer quien lo sustituya, pero deberá hacer las recomendaciones que estime oportunas.

Además, es obligación de las personas servidoras docentes no incurrir o promover prácticas discriminatorias, de cualquier tipo, hacia alguna persona servidora, estudiante o externa a la Institución por razón de su etnia, género, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad o por cualquier tipo de discriminación contraria a la dignidad humana. Deben respetar y promover el respeto a la dignidad humana en las personas servidoras y población estudiantil, entre ello, el derecho de elegir la orientación sexual o identidad de género que le asiste a toda persona

Artículo 9

Entre las prohibiciones para los servidores docentes que prescribe el artículo 58 del Estatuto, están comprendidas:

a) El ejercicio de otro oficio, profesión o actividad comercial, dentro o fuera del establecimiento docente, que lo inhabilite para cumplir con puntualidad y eficiencia las obligaciones propias de su cargo o bien que menoscaben su dignidad profesional por contravenir la ley o ser contrarias a la moral o a las buenas costumbres;

b) Promover o recaudar contribuciones en dinero o en especie o realizar rifas ajenas a otros fines que no sean los propiamente escolares o conexos, tales como el mejoramiento del plantel docente; la adquisición de mobiliario, equipo y material didáctico que ayude y facilite la labor educativa de la institución; el auxilio de alumnos de escasos recursos económicos o cualquier otra obra de bien social o comunal, siempre que las contribuciones tengan carácter estrictamente voluntario.

Para el ejercicio de dichas actividades es obligatoria la autorización previa del jefe respectivo y los servidores responsables de las mismas, deberán hacer del conocimiento del superior inmediato el resultado, monto y destino de los fondos que en tal forma fueren recolectados;

c) Concurrir con sus alumnos a actos de cualquier naturaleza fuera del plantel o autorizar a éstos para que lo hagan sin la aprobación del Director del establecimiento. Las actividades culturales y deportivas que los profesores organicen fuera de las horas lectivas deben ser autorizadas, asimismo, por el Director del Plantel, previo el consentimiento de los padres de familia;

d) Incurrir en embriaguez habitual; lo cual debe entenderse como la acción reiterada de ingerir licor o cualquier otra droga enervante;

e) Incurrir en actos que desprestigien su profesión y, en particular, incumplir, sin justificación, compromisos personales derivados de la permanencia en el lugar donde presten sus servicios, tales como los relacionados con la alimentación, el vestuario y la habitación. Si se presentare queja de parte perjudicada contra un servidor docente por el no cumplimiento de dichos compromisos, el superior jerárquico deberá levantar la información que corresponda de conformidad con las prescripciones del artículo 66 del Estatuto.

Asimismo, se considerarán actos que desprestigian o menoscaban la dignidad de la profesión docente o contrarios a la moral pública, todos aquellos que cometan los educadores y que estén comprendidos dentro de las faltas o delitos contemplados en los Códigos Penal y de Policía. Las diligencias de información deberán ser inmediatamente promovidas de oficio por el superior jerárquico de la jurisdicción donde el infractor preste o haya prestado sus servicios en cuanto tenga conocimiento de la misma o cuando medie queja formal contra su subalterno. Comprobado que la falta tiene fundamento, deberá elevar dicho expediente a conocimiento del Director del Departamento de Personal para lo que corresponda; y

f) Recibir obsequios o dádivas de sus alumnos, cuando en alguna forma tales obsequios o dádivas comprometan al educador en el cumplimiento de sus deberes o cuando en forma directa o indirecta fueren insinuadas por éste.

CAPITULO IV

Del Régimen Disciplinario y del Tribunal de la Carrera Docente

Sanciones disciplinarias

Artículo 10

Ningún miembro protegido por la Carrera Docente, podrá ser sancionado ni despedido, si no es por los motivos y de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Título Segundo del Estatuto y las disposiciones del presente Capítulo.

Faltas graves

Artículo 11

Para los efectos legales consiguientes, se consideran faltas graves de los servidores docentes:

a) Usar, sin autorización superior, con fines de lucro u otros ajenos a la función docente, los planteles educativos, el material didáctico, los útiles, los alimentos destinados para los educandos o el equipo de la institución;

b) Conducirse durante sus labores en forma tal que desprestigien su profesión o bien que sus actos riñan con la moral pública y las buenas costumbres.

Asimismo, cuando acudan a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra sus jefes, compañeros, subalternos o educandos;

c) Cometer delito por falta o daño a la propiedad (instalaciones, equipo o material didáctico), con perjuicio de la institución u organismos conexos con ella;

d) Poner en peligro, por negligencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad de los alumnos o la del lugar donde se realizan las labores docentes y la de las personas que allí conviven;

e) El desacato, de manera manifiesta y reiterada, a las órdenes o instrucciones que les impartan sus superiores, siempre que las disposiciones de éstos no maltraten al servidor en su decoro o en sus derechos.

f) Inducir a error, a la Dirección General, con el objeto de obtener un nombramiento, ascenso, traslado u otra ventaja, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no poseen, o presentando certificaciones o atestados personales, cuya falsedad dicha Oficina luego compruebe;

g) Consignar o encubrir en forma maliciosa, datos estadísticos o de cualquiera otra naturaleza escolar en los documentos que deban llevar o remitir oficialmente;

h) Imponer a los alumnos castigos o sanciones que afecten su integridad física;

i) Imponer a los subalternos, en forma reiterada y maliciosa, tareas o sanciones no contempladas en las leyes y reglamentos atinentes al ejercicio de la profesión docente; o menoscabar su dignidad, con actos autoritarios de manifiesta injusticia o ilegalidad, prevaliéndose de su posición jerárquica;

j) Expulsar alumnos del plantel, sin que se haya levantado la respectiva información, o imponer otros castigos que no sean los que autorizan las normas legales y reglamentarias respectivas;

k) Estimular o inculcar en los alumnos por medio de la enseñanza, ideas que contravengan los principios morales, las buenas costumbres y las tradiciones culturales de la patria;

l) Alterar maliciosamente los Registros y demás documentos oficiales a su cargo y de su exclusiva responsabilidad; y

m) Incitar abierta o veladamente a los alumnos para que concurren a actos o realicen actividades que de algún modo socaven el orden público o institucional.

Faltas de alguna gravedad

Artículo 12

Se consideran faltas de alguna gravedad:

a) Incumplir, por negligencia, las leyes y los reglamentos relativos con el ejercicio de la profesión docente o cualquier otra disposición que emane de autoridad competente en el ramo de la educación, salvo que, por las implicaciones de tal incumplimiento se incurra en falta grave;

b) Demostrar en forma evidente con hechos o con su comportamiento, desinterés por el ejercicio de la profesión docente;

c) Ausentarse del lugar habitual de trabajo sin haber presentado ante el superior todo y cada uno de los documentos atinentes a la clausura del curso lectivo; así como incumplir las obligaciones que establece el Estatuto y el presente Reglamento al respecto, cuando la falta no está sancionada como grave;

d) Desatender en forma manifiesta y voluntaria el desarrollo de los planes y programas oficiales oportunamente divulgados;

e) Hacer discriminación por razón de raza, edad, creencias religiosas o políticas, situación social o económica de los alumnos, siempre que la actuación del educador no provoque serio perjuicio al alumno o alumnos afectados, en cuyo caso la falta se considerará grave;

f) Faltar a las conferencias o a actos inherentes a su función educativa, para los cuales haya sido formalmente convocado, con la debida anticipación por autoridad competente;

g) Llevar en forma descuidada y presentar con inexactitud los registros y demás documentos escolares oficiales;

h) No informarse acerca de las causas de las ausencias de su alumnos, o del bajo rendimiento escolar; y cuando existan estas deficiencias, no comunicarlo oportunamente el servidor responsable a quien corresponda;

i) No dar aviso al superior, con un mes de anticipación a la separación del cargo por renuncia, pensión u otro motivo, salvo que compruebe imposibilidad de cumplir con ese requisito o bien que, el Ministerio resolviera reducir dicho plazo;

j) No concurrir por negligencia a los cursos o seminarios de carácter pedagógico o cultural, que con fines de mejoramiento profesional, promoviere el Ministerio;

k) No presentar a su superior jerárquico, por descuido o negligencia, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, la respectiva justificación de las llegadas tardías o ausencias en que incurriere por razones excusables o por fuerza mayor; y

l) Incumplir cualquiera de las otras obligaciones que señala el artículo 57 del Estatuto.

n) Incurrir en prácticas discriminatorias hacia alguna persona servidora, estudiante o externa a la Institución por razón de su etnia, género, orientación sexual, identidad de género, religión, discapacidad o por cualquier tipo de discriminación contraria a la dignidad humana

Causales de despido

Artículo 13

El despido de los servidores docentes, sin responsabilidad para el Estado, procederá únicamente:

- 1) Por las causales que taxativamente enumera el artículo 43 del Estatuto;
- 2) Por la violación de las prohibiciones que señala el artículo 58 del Título Segundo del mismo Estatuto, en concordancia con lo que dispone el artículo 9° del presente Reglamento;
- 3) Cuando cometieren algunas de las faltas graves que se detallan en el artículo 11 de este Reglamento; y
- 4) Cuando hayan sido sancionados por primera vez, con suspensión sin goce de salario, e incurrieren: por semana vez, en un período no mayor de tres meses, o por tres veces en el mismo año calendario, en alguna de las faltas que se especifican en el artículo 12 de este mismo Reglamento o en cualquiera otra de igual gravedad.

Trámite de las correcciones disciplinarias

Artículo 14

Toda queja o denuncia contra un servidor comprendido en la Carrera Docente, deberá ser presentada ante su Jefe inmediato, quien deberá cumplir con los procedimientos establecidos en los artículos 65 y siguientes del Estatuto; lo mismo harán los superiores que por cualquier otro medio se informaren sobre comisión de delito o falta de uno de los subalternos.

Artículo 15

En la aplicación de las correcciones disciplinarias se observará el siguiente trámite:

a) Las faltas leves se sancionarán con amonestación oral o escrita, previa la información indispensable del caso. La aplicación de estas correcciones será de atribución exclusiva de los jefes inmediatos. La amonestación oral deberá hacerse en forma personal y privada. De toda amonestación escrita deberá enviarse copia a la Sección de Expedientes del Ministerio, para los efectos que indica el artículo 4º de este Reglamento. Contra las amonestaciones escritas cabe el recurso de apelación ante el Director de Personal, quien resolverá en definitiva;

b) Las faltas de alguna gravedad se sancionarán con suspensión sin goce de salario hasta por un mes y su aplicación corresponderá al Director de Personal, una vez oído el interesado y recibidas las probanzas que éste indique. Contra la resolución que en estos casos recaiga cabrá el recurso que señala el inciso c) del artículo 25 de este Reglamento;

c) Toda falta grave podrá ser sancionada con el despido, sin responsabilidad para el Estado. Sin embargo, cuando el Tribunal de la Carrera así lo recomiende, el Ministro podrá conmutar dicha sanción por el descenso del servidor a un puesto del grado inmediato inferior, de ser posible, o bien por suspensión del cargo sin goce de sueldo de tres a seis meses.

El Ministro deberá disponer lo conducente, en el término de un mes a partir del recibo del fallo, plazo en que caduca la acción.

En todo caso, las faltas graves no podrán ser sancionadas, ni tampoco podrá elevarse gestión de despido ante el Tribunal de Servicio Civil, si previamente no se ha levantado, con intervención del presunto culpable, la información correspondiente, en estricto cumplimiento de los procedimientos que señalan los artículos 68 a 71 del Estatuto.

De la suspensión o traslado provisional

Artículo 16

En casos muy calificados y cuando por la naturaleza de la presunta falta grave, se considere perjudicial la permanencia del servidor en el puesto, el Director de Personal ordenará la suspensión temporal en el cargo o su traslado provisional a otro puesto hasta por el resto del curso lectivo, mediante acción de personal, mientras se levanta la información correspondiente.

Si interpuesta apelación del interesado dentro del plazo de cinco días ante el Tribunal de la Carrera, éste resolviere que no existe mérito para su suspensión

temporal o su traslado provisional, el Director de Personal deberá de proceder de inmediato a la reinstalación en el puesto y lugar del servidor afectado, sin perjuicio de que se continúen las diligencias que el cargo amerite.

Transitorio: Una vez constituido el Tribunal de la Carrera, el Departamento del Personal de Ministerio de Educación Pública deberá ordenar la investigación de cargos que corresponda, en todos aquellos casos de servidores que hubiesen sido suspendidos o trasladados temporalmente, y pasar los expedientes respectivos a conocimiento de dicho Tribunal si se comprobare falta grave o bien dictar las resoluciones que en derecho procedan. todo ello dentro de un plazo máximo de tres meses, durante el cual se entenderá que queda interrumpida la prescripción de la acción del Ministro para iniciar las respectivas gestiones de despido. Notificado formalmente el servidor de la decisión del Departamento de Personal, tendrá derecho a partir de ese momento, de formular los recursos que la ley brinda. Si transcurrido dicho período de tres meses, a partir de la fecha de publicación en el Diario Oficial de la integración del Tribunal de la Carrera Docente, no se hubiere cumplido con el indicado trámite, y dictado la respectiva resolución, los servidores que hubiesen sido suspendidos o trasladados provisionalmente antes de la fecha citada, deberán ser restituidos a sus puestos, con pleno goce de todos sus derechos y el pago, además, de los salarios que hubieran dejado de devengara durante el lapso de la suspensión.

Del Tribunal de la Carrera Docente

Artículo 17

El Tribunal de la Carrera Docente estará integrado en la forma que indica el artículo 77 del Estatuto, bajo la presidencia del representante del Ministerio de Educación Pública. El representante de la Dirección General deberá ser un servidor regular de la misma. El representante de las organizaciones de educadores deberá ser escogido por éstas alternativamente, de manera que en cada período su representante sea un miembro de una organización diferente. Las organizaciones de educadores (Colegios, Profesionales, Asociaciones y Sindicatos), debidamente legalizados, deberán presentar al Ministerio, un mes antes de vencerse el período de dos años para el cual fue electo su representante una nómina integrada con dos asociados de cada una de las organizaciones; haciéndose salvedad de la organización que fue favorecida con el nombramiento de su asociado en el período que está por vencer o en los períodos precedentes, hasta tanto no termine el ciclo que abarque la nominación de los representantes de todas y cada una de dichas organizaciones. El Ministro escogerá de la citada nómina a la persona a quien corresponderá fungir como miembro del Tribunal en el período siguiente. De no recibirse de parte de las organizaciones de educadores la expresada nómina, una vez expirado el término concedido antes indicado, el Ministro podrá hacer la elección a su entera libertad, observando la norma de alternabilidad que este artículo señala. Asimismo

el Ministerio y la Dirección General deberán designar los nuevos representantes o prórroga los nombramientos anteriores, con un mes de anticipación al vencimiento del respectivo período.

Transitorio: Para el nombramiento del primer representante de las organizaciones de educadores, se procederá de la siguiente manera: Durante el plazo de quince días hábiles, a partir de la publicación del presente Reglamento, las organizaciones legalmente constituidas a la fecha, deberán presentar al Ministerio una nómina que incluya dos candidatos por cada organización. El Ministro escogerá libremente de dichas nóminas a la persona que de parte de aquéllas integrará el Tribunal de la Carrera Docente durante el primer período. Para el segundo período de dos años, se seguirá el mismo procedimiento, excluyendo los candidatos de la entidad que durante el primer período tuvo la representación de las mencionadas organizaciones. Para el tercero y subsiguientes períodos se procederá de conformidad con la norma general que este artículo establece.

El nombramiento del primer representante del Ministerio, se entenderá prorrogado por un año más y el de la Dirección General por seis meses más, a partir de la fecha del vencimiento de los dos primeros años para los cuales fueron designados, a efecto de que en lo sucesivo todos los miembros del Tribunal no sean sustituidos en la misma fecha. Los subsiguientes nombramientos de dichos representantes o la prórroga de los mismos, lo serán por dos años.

Artículo 18

Los miembros del Tribunal de la Carrera Docente durarán en sus cargos dos años y podrán ser reelectos, de acuerdo con las normas del artículo anterior. Cuando cesare en sus funciones alguno de sus miembros, por comisión de falta grave, renuncia o retiro de la entidad que representa, ésta nombrará sustituto por el resto del período.

Asimismo, para cubrir las ausencias temporales de los miembros propietarios, cada uno de los organismos representados en el Tribunal podrá nombrar un suplente.

Artículo 19

En el desempeño de su cometido, el Tribunal de la Carrera gozará de independencia funcional y sus miembros de libertad de criterio. Dos miembros formarán quórum y la votación se tomará por simple mayoría. Cuando se produjere empate, se pospondrá el asunto para nueva votación; si nuevamente lo hubiere, decidirá con doble voto el Presidente. La sede del citado Tribunal será las Oficinas Centrales del Ministerio, y contará con los servicios administrativos necesarios, a cargo del presupuesto del Ministerio.

Artículo 20

Los miembros del Tribunal de la Carrera Docente serán remunerados mediante

dietas que devengarán por cada sesión a la cual asistan. Las dietas de los miembros representantes de las organizaciones de educadores serán pagadas en forma conjunta por dichas entidades, las de los otros dos miembros serán cubiertas por el Ministerio de Educación Pública. El número de sesiones remuneradas, incluyendo sesiones ordinarias y extraordinarias, no podrá exceder de doce al mes y el monto de las mismas será de ¢ 900,00 (novecientos colones) cada una.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 17030 de 17 de marzo de 1986).

(NOTA: Reformado en lo conducente, de manera tácita, por el Decreto N° 21978 de 4 de febrero de 1993, que en su artículo 1º dispone: “Los miembros del Tribunal de la Carrera Docente devengan hasta 12 dietas mensuales, de ¢ 3.730,00 cada una. Solo tendrán derecho a la remuneración los miembros que asistan a las respectivas sesiones.”)

Artículo 21

Al Presidente del Tribunal corresponderá convocar a sesiones y presidirlas, someter a la consideración de los otros miembros los asuntos a tratar en la correspondiente sesión, supervigilar el ejercicio de todas las medidas y disposiciones que establezca el Reglamento Interno y ejercer las demás facultades y atribuciones que éste le señale. El Reglamento Interno deberá ser aprobado por acuerdo formal del Tribunal.

Artículo 22

Al miembro Secretario corresponderán las labores administrativas del Tribunal y las demás que le señale el Reglamento Interno.

Artículo 23

El Tribunal llevará los libros que sean necesarios para consignar su labor y, especialmente, uno para las actas de las sesiones y otro para las copias de los fallos y pronunciamientos que emita.

Artículo 24

El Jefe del Departamento Legal del Ministerio deberá asesorar al Tribunal de la Carrera, preferentemente en materia de procedimientos, cuando éste lo solicite.

Artículo 25

El Tribunal de la Carrera Docente tendrá las siguientes atribuciones:

a) Conocer, de acuerdo con el procedimiento que la ley y el presente Reglamento indican, de todos los conflictos que se originen con motivo del ejercicio de la función docente, tanto por el incumplimiento de las obligaciones, como por el no reconocimiento de los derechos que determina la Carrera Docente de parte de

sus superiores jerárquicos y dictar el fallo que corresponda, que en este caso agota la vía administrativa para que los interesados puedan recurrir al Tribunal de Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto por el inciso c) del artículo 14 del Estatuto. Si el Tribunal de Servicio Civil lo estimare procedente, podrá prescindir de la información previa que esta última norma ordena levantar a la Dirección General y dictar su sentencia conforme con lo actuado por el Tribunal de la Carrera; o bien ordenar las diligencias que para mejor proveer considere necesarias por conducto de la Dirección General. En todo caso, el Tribunal de la Carrera deberá remitir el expediente respectivo al Tribunal de Servicio Civil, cuando éste lo solicite;

b) Conocer, en apelación, de lo resuelto por el Director del Departamento de Personal, en relación con las peticiones de mejoramiento individuales que los servidores docentes formulen, referentes a derechos inherentes a ellos, en sus puestos. La resolución, en estos casos, tendrá alzada ante el Ministro.

Cumplido este trámite se tendrá por agotada la vía administrativa y en caso de plantearse reclamo ante el Tribunal de Servicio Civil se seguirá el procedimiento que se indica en el inciso anterior.

c) Conocer de las apelaciones que se presenten, dentro de los cinco días hábiles siguientes, contra resoluciones del Director de Personal que se originen en las situaciones que a continuación se indican; casos en los cuales el fallo que dicte el Tribunal de la Carrera no tendrá recurso ulterior;

1) Cuando se alegue que la resolución del Director de Personal incumple o viola los procedimientos que el Estatuto y el presente Reglamento señalan; y

2) Cuando se alegue falta de fundamento en la resolución del Director de Personal que imponga la sanción de suspensión sin goce de sueldo, hasta por un mes, por faltas de cierta gravedad en que incurrieren los servidores docentes;

d) Conocer de las informaciones instruidas por el Departamento de Personal contra los servidores docentes por faltas cometidas en el ejercicio de sus funciones o en su vida social, cuando éstas constituyan presuntas causales de despido. Si el Tribunal resolviera que las faltas meritan el despido del servidor o servidores responsables, elevará su fallo a conocimiento del Ministro, para que éste proceda bien al formular la respectiva gestión de despido, dentro de los treinta días siguientes, ante el Tribunal de Servicio Civil, o bien a conmutar dicha sanción por otra de las correcciones disciplinarias que especifica el artículo 62 del Estatuto, en el caso de que así lo recomendare el Tribunal y Ministro lo estimare conveniente. Si se declarare por parte del Tribunal que las faltas no constituyen causal de despido, lo comunicará al Director de Personal para que se ejecuten las disposiciones que el Tribunal juzgue pertinentes; y

e) Las demás funciones que este Reglamento o cualquier otra disposición legal le otorgaren.

Artículo 26

Cuando existiere queja o denuncia por la presunta comisión de falta grave o de alguna gravedad, contra un servidor docente, según se detalla en los artículos 65 y 66 del Estatuto de Servicio Civil, la Dirección General de Personal, realizará una investigación de los hechos denunciados, que deberá concluirse en el plazo ordenatorio de tres meses. Sin embargo, cuando existan razones justificadas y antes de concluir este término, mediante resolución razonada podrá prorrogarse por otro período igual.

El inicio del cómputo del plazo ordenatorio, señalado en el párrafo anterior, operará en el momento en que sea la Dirección General de Personal tenga conocimiento de la queja o denuncia. Al efecto, se observará el procedimiento establecido en los artículos 59 y siguientes del Estatuto de Servicio Civil y lo dispuesto en este Reglamento. Concluido el término señalado, el Director General de Personal, o el Ministro de Educación Pública, cuando se trata del cese de funciones de un servidor interino, dispondrán de un mes para dictar el acto o resolución final que en Derecho procedan. La resolución que dicte el Ministro, dará por agotada la vía administrativa. La impugnación de las amonestaciones o suspensiones acordadas por el Director General de Personal contra los servidores interinos, se llevará a cabo mediante los recursos ordinarios de revocatoria y apelación para ante el Ministro de Educación Pública, dentro del término establecido por el artículo 66 del Estatuto de Servicio Civil.

(Así reformado por el artículo 1 del Decreto Ejecutivo N° 29572 de 10 de mayo del 2001. Véase las observaciones a la Ley)

Artículo 27

Si estuviere en trámite la gestión de despido contra un servidor docente y éste incurriere en nueva falta, el Ministro la pondrá, de inmediato, en conocimiento del Tribunal de Servicio Civil.

Artículo 28

Serán aplicables al Tribunal de la Carrera, en lo atinente, las disposiciones reglamentarias sobre impedimentos, recusaciones y excusas de los miembros del Tribunal de Servicio Civil y las relativas a actuaciones y procedimientos de los asuntos sometidos a su conocimiento, que contienen los artículos 64 a 82 del Reglamento del Título Primero de Estatuto.

Artículo 29

Las sentencias que dicte el Tribunal de la Carrera deberán llenar, en lo que

sea dable, los requisitos formales que prescribe el artículo 84 del Código de Procedimientos Civiles, y de ellas se dará una copia fiel a las partes en el momento de hacer la correspondiente notificación. Los fallos respectivos deberá dictarlos en un plazo de ocho días hábiles, que podrá prorrogarse por otro período igual, como máximo, cuando así lo exija la naturaleza y complejidad de la causa.

Artículo 30

El término para pedir adición o aclaración del fallo del Tribunal de la Carrera, será de tres días hábiles. Los demás recursos que autorizan el Estatuto y el presente Reglamento, deberán interponerse dentro del término legal correspondiente ante el propio Tribunal de la Carrera.

CAPITULO V

De la Selección y Nombramiento del Personal Docente

Artículo 31

Para llenar las plazas vacantes propiamente docentes en cualquier nivel de la enseñanza, se observarán los siguientes procedimientos: Tendrán derecho preferente los profesores en servicio y oferentes, en el siguiente orden:

1º.-

Los profesores regulares titulados que resultaren afectados por la reducción forzosa de matrícula o de lecciones, que obligue a efectuar reajustes en los centros de enseñanza;

2º.-

Los profesores regulares titulados que no hayan alcanzado el número máximo de lecciones en propiedad establecido por la ley. Entre ellos gozarán de preferencia los profesores del Colegio o Escuela donde se presenta la vacante, y entre éstos, los que requieran menor número de lecciones para completar el horario máximo legal.

De igual preferencia gozarán los profesores que tuvieran el número máximo de lecciones, pero distribuido en diferentes centros de enseñanza y solicitaren la ubicación de todo su trabajo en uno solo de ellos.

Para la resolución de cada caso particular se tomará en cuenta: la calificación de servicios, la experiencia, los estudios y demás condiciones de los educadores;

3º.-

Los profesores que alcanzaren la mayor puntuación en el Registro de Elegibles de la Dirección General, para la clase de puesto y lugar de que se tratare, previos los concursos por oposición. Los nombramientos en este caso se harán siguiendo el estricto orden descendente de calificación. De igual preferencia gozarán los profesores titulados que resultaren afectados por la aplicación de los incisos b) y c) del artículo 101 del Estatuto.

Artículo 32

Si no hubiere personal titulado que se encontrare en las condiciones antes citadas, los profesores autorizados deberán nominarse siguiendo el mismo orden de prioridades.

Los oferentes que ocuparen el primer lugar del Registro de Elegibles y no aceptaren alguno de los puestos para los cuales hubieren hecho oferta de servicios, se eliminarán del mencionado Registro por el resto del curso lectivo. Sin embargo, previo el visto bueno del Servicio Civil, podrá nombrárseles en propiedad en plazas para las cuales no hubiese oferta de profesionales calificados o bien, en forma interina, en plazas cuyos titulares gozaren de licencia o estuvieren suspendidos por alguna razón, siempre que los oferentes no ocuparen en propiedad puestos de igual clase.

Artículo 33

Los candidatos del personal propiamente docente que sean seleccionados y propuestos por la Dirección General, sólo podrán ser objetados por el Ministerio con base en razones muy justificadas. Si se consideraren atendibles las objeciones, la Dirección General excluirá del Registro de Elegibles el nombre del candidato, mediante resolución que notificará al interesado. Este dispondrá de tres días hábiles para reclamar ante el Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el inciso b) del artículo 14 del Estatuto.

Artículo 34

Para la selección y nombramiento del personal técnico-docente y administrativo-docente, se seguirá el procedimiento de terna que señala el Título Primero del Estatuto y su Reglamento. La calificación de atestados lo hará el Departamento de Selección Docente, independientemente de la asignación a los grupos profesionales del Escalafón que se hiciere para otros fines, tales como la selección de dicho personal para plazas propiamente docentes.

Sin embargo, la elaboración de las plazas bases y promedios ponderados para la selección previa, tanto del personal propiamente docente como del personal técnico y administrativo docente, estará a cargo de Jurados Asesores de la Dirección General.

Dichos Jurados se integrarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 87 del Estatuto y tendrán las funciones que la citada norma legal y los artículos 88, 89, 90 y 91 del mismo Estatuto les señala.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 5288 de 29 de setiembre de 1975.)

(Así reformado este artículo de acuerdo con la anulación parcial ordenada por resolución de la Sala Constitucional N° 2023 del 2 de febrero de 2010, adicionada a su vez por la N° 2700 del 02 de marzo de 2011, de la misma Sala.)

Artículo 35

El Departamento de Selección Docente de la Dirección General, calificará las ofertas de servicios y mantendrá actualizado el respectivo Registro de Elegibles, de conformidad con las bases y promedios establecidos por el Jurado y con sujeción a lo previsto en los artículos 89, 90 y 92 del Estatuto. A tal efecto el Departamento dictará las normas internas necesarias. El Director General podrá hacer la declaratoria de elegibles en forma nominal o general, de acuerdo con las calificaciones que el Departamento Docente asigne en orden ascendente a los oferentes.

Artículo 36

Si una vez nombrado un servidor docente, se dispusiera su despido en el período de prueba, el Departamento de Personal deberá levantar previamente una información administrativa, de carácter sumarial, a fin de comprobar las razones del despido.

Para la substanciación de estas diligencias se cumplirán, en lo posible, los procedimientos que establecen los artículos 68, 69 y 70 del Estatuto.

Para que el servidor presente sus descargos, se le concederá un plazo de cinco días hábiles, que a juicio del Departamento de Personal podrá ser ampliado hasta por diez días, cuando así lo justificaren las circunstancias; especialmente se tomará en cuenta lo distante del lugar donde el servidor preste sus servicios. Evacuadas las pruebas que se hubieren ofrecido, se pasará el expediente al Ministro, quien resolverá en única instancia.

Artículo 37

Cuando se proceda de acuerdo con la norma anterior el período de prueba se considerará extendido por el término que resultare indispensable para levantar la respectiva información.

Si la remoción del servidor durante el período de prueba obedeciera a comisión de falta grave, a juicio de la Dirección General, ésta podrá, de acuerdo con la gravedad de la falta, fijar el plazo durante el cual el servidor no podrá ocupar nuevo puesto protegido por el régimen de Servicio Civil, de conformidad con las prescripciones del artículo 94 del Estatuto.

De los nombramientos interinos

Artículo 38

Cuando una plaza del personal propiamente docente, quedare libre por licencia concedida al titular o por cualquier otro motivo, en virtud del cual éste deba separarse de sus funciones durante un período mayor de un año, el nombramiento del servidor interino se hará siguiendo el orden descendente de la nómina de elegibles, siempre que el candidato no tuviere plaza en propiedad en un puesto de igual clase.

Los profesores que hubieren sido nombrados por su puntuación, en los casos anteriormente indicados o en plazas vacantes, en condición de Interinos, podrán seguir laborando en las mismas plazas, mientras éstas no hayan podido ser llenadas

o bien se prolongue la ausencia del titular.

Artículo 39

Solamente cuando se comprobare la inopia de personal con los requisitos exigidos por el Manual Descriptivo de clases Docentes o haya sido insuficiente el reclutamiento para interinatos en clases administrativo-docentes y técnico-docentes, podrá nombrarse en forma interina candidatos que no reúnan dichos requisitos.

Para los efectos anteriores, la Dirección General de Servicio Civil establecerá los procedimientos y mecanismos técnicos que considere necesarios, y a su juicio, determinará en caso si existe inopia o reclutamiento insuficiente.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 18280 de 27 de junio de 1988).

CAPITULO VI

De los Servidores Disponibles

(NOTA: Este Capítulo fue adicionado por el artículo 2º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975, cuyo artículo 3º dispuso correr tanto la numeración de los Capítulos restantes como del articulado respectivo, pasando el artículo 42 a ser el 56 y así sucesivamente. Por su artículo 1º, dicho Decreto dispuso DEROGAR los artículos 40 y 41 originales).

Artículo 40

Se entiende por servidores disponibles aquellos que prestan sus servicios en las instituciones educativas de I y II ciclos del país; en plazas para las que, en concurso público, se haya demostrado que existe inopia y que se encuentren ubicadas en lugares de difícil acceso, insalubres e incómodas y sigan con éxito los cursos que imparten algunas de las universidades del país, en virtud del convenio suscrito entre la universidad y el Ministerio de Educación Pública y que hayan firmado contrato de estudios con este último.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 41

El Ministerio de Educación Pública impulsará directamente o mediante programas cooperativos con alguna de las universidades del país con las que exista convenio, programas de capacitación y perfeccionamiento docente, tendiente a elevar la condición profesional del personal disponible. Tales cursos serán programados conjuntamente, de tal forma que permita a los estudiantes que los aprueben, ir ascendiendo en el escalafón docente según su nivel y especialidad.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 42

Las relaciones entre el personal disponible y el Ministerio de Educación Pública se regirán por las normas del Estatuto de Servicio Civil, sus Reglamentos y la Ley de Salarios de la Administración Pública. Excepto en cuanto a la evaluación de sus servicios que se hará de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 47, inciso f) de este Reglamento.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 43

El personal disponible gozará de estabilidad en sus puestos mientras no incurra en ninguna de las causales que señala el artículo 50 y por el tiempo requerido para su graduación, según el plan de estudio y tendrán derecho a aumentos anuales durante ese período. Si posteriormente llegaren a adquirir la condición de servidores regulares mantendrán su grado de aumento anual.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 44

La estabilidad de que habla el artículo anterior, se refiere a la plaza en que fue nombrado, sin embargo, en caso de disminución de matrícula o supresión de la plaza, el Ministerio de Educación Pública, podrá designarlo para ocupar otro puesto propiamente docente de I o II ciclos de la educación general básica en cualquier lugar del país y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 40 de este Reglamento.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 45

DEROGADO *(Derogado por el artículo 2º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).*

Artículo 46

La no aceptación, por parte del servidor, de cualquier otro puesto de I y II ciclos de la educación general básica que le fuere ofrecido, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 44, se tendrá como renuncia y por tanto, no generará derecho a indemnización alguna.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 47

Además de las obligaciones y deberes que señala el Estatuto de Servicio Civil, los servidores disponibles están especialmente obligados a:

a) Cumplir con los trámites de matrícula en la forma y oportunidad que señale el Ministerio de Educación Pública y la universidad con la que exista convenio, para los cursos de capacitación y perfeccionamiento;

b) Seguir con éxito los cursos de capacitación y perfeccionamiento y cumplir sus obligaciones de estudiantes, lo cual será comprobado por el Ministerio de Educación Pública, mediante el informe que cada semestre le remitirá la universidad;

c) Cumplir con los requerimientos que señale el Ministerio de Educación Pública, en todo lo atinente al proceso de selección y nombramiento;

d) Presentar por escrito al Ministerio de Educación Pública, para su resolución, la justificación y pruebas que corresponden por la pérdida de uno o más cursos en que estuviese matriculado. Cuando se trate de enfermedad o riesgo profesional, ello deberá comprobarse mediante certificación médica extendida por la Caja Costarricense de Seguro Social, o Instituto Nacional de Seguros, según corresponda. Todo lo anterior, dentro del término perentorio de diez días hábiles posteriores a la comunicación formal de que ha improbadado el o los cursos;

e) Estar domiciliado en la región educativa donde va a prestar sus servicios, salvo la hipótesis prevista por el artículo 44; y

f) Haber sido evaluados sus servicios con nota no inferior a bueno, para la cual se usarán las fórmulas que deberá confeccionar el Ministerio de Educación Pública.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 48

El servidor disponible solo podrá ser sancionado o cesado en sus funciones por justa causa en los casos y mediante los procedimientos que establece el Estatuto de Servicio Civil para el personal docente y las normas especiales que establece el presente capítulo.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 49

No obstante lo dicho en el artículo anterior, será el señor Ministro el que dictará el fallo definitivo en la vía administrativa.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 50

Además de las causales de despido establecidas por el Estatuto de Servicio Civil y el Código de Trabajo, se tendrá como causales para la cesación de los servidores disponibles las siguientes:

- a) La improbación injustificada de los cursos de capacitación y perfeccionamiento;
- b) El incumplimiento de los trámites de matrícula;
- c) El haber sido evaluado sus servicios con nota inferior a bueno; y
- d) El incurrir en alguna de las causales previstas por este artículo implicará la pérdida de la estabilidad.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 51

DEROGADO (Derogado por el artículo 2º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 52

Las plazas no cubiertas mediante concurso público podrán ser asignadas interinamente a personal titulado, que se hubiere graduado con posterioridad a los concursos, salvo que las plazas sean ocupadas por reajuste o traslado del personal regular. Las vacantes que no se ocuparan mediante el procedimiento anterior, podrán ser asignadas en propiedad al personal titulado que figure en el registro de elegibles del Servicio Civil.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 53

El Departamento de Personal del Ministerio de Educación Pública, una vez comprobado que un servidor reúne las condiciones establecidas para ser considerado disponible, ordenará la confección de la acción de personal, que así lo disponga.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 54

En los casos en que un servidor pierda su estabilidad por las causas estipuladas en el artículo 50 de este capítulo y no se procediera a su cesación, el Director del Departamento de Personal dictará resolución razonada con cita de las circunstancias y pruebas que le sirvan de fundamento para los efectos del artículo siguiente. Contra dicha resolución cabrá el recurso de apelación ante el señor Ministro dentro del término de quince días siguientes al recibo de la respectiva notificación por escrito.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Artículo 55

La pérdida de la estabilidad implica que el servidor podrá ser removido en el momento que el MEP, a través de su Departamento de Personal, lo estime conveniente y que aquel no podrá acogerse nuevamente a los beneficios consignados en este capítulo.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

Transitorios

I.-

Lo establecido en el presente capítulo les será aplicable a los servidores que actualmente ocupen plazas vacantes del Ministerio de Educación Pública en calidad de interinos y que se encuentren en las circunstancias fijadas para adquirir la condición de servidor disponible.

(Así adicionado por el artículo 2º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975).

II.-

A los servidores declarados disponibles según lo dispuesto en el transitorio anterior, les será reconocido el grado de aumento anual que les corresponda de conformidad con el número de años de servicio ininterrumpido que hubieren prestado, según el transitorio siguiente y, las disposiciones legales que rigen la materia.

Esto en modo alguno genera el derecho de los servidores a reclamar diferencias de salarios, por aumentos anuales anteriores al presente reconocimiento.

(Así adicionado por el artículo 2º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975).

III.-

Las acciones de personal que se confeccionen para reconocerles la condición de servidor disponible y el derecho de los aumentos anuales a quienes ampara el artículo transitorio primero, regirán desde la fecha en que se realizó el primer nombramiento interino sin solución de continuidad a la vigencia del presente capítulo, sin que en ningún caso la vigencia pueda ser anterior a la del presente Reglamento.

(Así adicionado por el artículo 2º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975).

IV.-

A los estudiantes de los planes de seguimiento 12 y 13 de la Universidad Nacional se les respetarán los derechos que hasta la entrada en vigencia del presente Decreto, se les ha venido reconociendo, siempre que cumplan con los requerimientos exigidos.

(Así adicionado por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 15041 de 16 de noviembre de 1983).

CAPITULO VII

De los Ascensos, Descensos, Traslados y Permutas

De los ascensos, descensos y traslados

Artículo 56

Los ascensos, descensos, traslados y permutas de los servidores propiamente docentes, podrán acordarse a solicitud de los interesados o bien por disposición del Ministerio, de conformidad con lo que establece el Capítulo VI del Título Segundo del Estatuto y las presentes normas reglamentarias.

Al personal que desempeña funciones técnico-docentes y administrativo-docentes, le serán aplicables las normas que sobre el particular contiene el Título Primero del Estatuto y su respectivo Reglamento.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 42).

Artículo 57

Los profesores que deseen trasladarse, ascender o descender, podrán participar en los concursos que se realicen para llenar plazas vacantes en cualquier nivel de la enseñanza. Para ello deben cumplir con los trámites que el Estatuto señala para la selección y nombramiento del personal propiamente docente, en concordancia

con las normas de los artículo 5º, incisos c) y d), 31 inciso 3), 32 y 33 del presente Reglamento.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 43).

Artículo 58

Para obtener un traslado, ascenso o descenso en propiedad, en puestos propiamente docentes, es indispensable haber desempeñado el cargo anterior, como servidor regular, durante un plazo no menor de dos años.

Si uno de estos movimientos se hubiesen producido durante los dos primeros meses del curso lectivo, no podrá concederse un nuevo traslado, ascenso o descenso al mismo servidor en ese mismo año.

Si el movimiento se hubiese producido con posterioridad al segundo mes de labores, igual prohibición regirá para el resto del mismo curso y, además, para el siguiente.

La nominación de un candidato en un nuevo puesto o lugar diferente, como resultado de un concurso para ascenso, descenso o traslado, dejará vacante la plaza anteriormente desempeñada por el servidor. No obstante, si el movimiento fuera en puestos por lecciones, en casos excepcionales, a juicio del Departamento Docente, se podrá autorizar un traslado parcial.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 44).

Artículo 59

Los movimientos del personal propiamente docente, por traslado, ascenso o descenso al grado inmediato, podrá hacerlos el Ministerio, previo el visto bueno de la Dirección General, omitiendo el trámite de selección que establecen el capítulo V, título II del estatuto y el presente Reglamento, en los siguientes casos de excepción:

a) Cuando el movimiento se realice por “reajuste”, será indispensable que el servidor haya laborado en propiedad en el cargo y lugar objeto de reajuste durante un periodo no menor de un año. Excepcionalmente podrán realizarse dichos reajustes después de cumplido el período de prueba, cuando se demuestren situaciones de caso fortuito o por disminución imprevisible de matrícula en los centros educativos, en cuyo caso, podrán ser aprobados antes del año;

b) Cuando se comprobare que existe enfermedad grave del servidor docente o de sus parientes en primer grado de consanguinidad, que los incapacite para continuar residiendo en el lugar donde prestan sus servicios, u otras causas de fuerza mayor debidamente acreditadas, a juicio del Director de Personal

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 25133 del 22 de abril de 1996)

c) El Director de Personal podrá exigir la presentación de certificaciones médicas como justificantes para la aplicación del inciso b) del artículo 101 del estatuto citado, las cuales deberán ser extendidas por médicos de la caja Costarricense de Seguro Social, en su condición de tales

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 25133 del 22 de abril de 1996)

d) Cuando el movimiento se realice para resolver situaciones conflictivas internas o públicas, la instrucción respectiva deberá ser levantada por la Asesoría Legal del Ministerio y recomendada con su visto bueno la gestión respectiva.

Excepcionalmente y previo el visto bueno del departamento docente, el Ministerio podrá realizar estos movimientos sin sujeción al trámite del concurso ni limitación de tiempo de servicio, cuando los mismos se realicen, para preescolar o primaria, dentro de la misma zona escolar; y en los demás niveles de enseñanza, si los movimientos se efectúan entre instituciones de una misma localidad. En estos casos podrá ser dispensada la presentación de documentos justificantes.

En todos los casos de excepción, salvo cuando se trate de resolver situación conflictivas o se proceda de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del inciso a) del mismo artículo 101, se requiere que los interesados otorguen su consentimiento expreso. El Ministerio deberá procurar que tales movimientos beneficien, fundamentalmente, al servicio público.

En este mismo sentido deberá juzgar el Servicio Civil; para ello podrán exigirse las certificaciones o documentos que se estimaren necesarios, así como desestimar aquellos que a su juicio resulten insuficientes.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 24713 de 13 de octubre de 1995)

(Corrida su numeración por el artículo 3° del decreto ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975, que lo traspaso del antiguo artículo 45° al 59° actual del artículo)

Artículo 60

Los profesores que resultaren afectados por la aplicación de las normas del inciso a) del artículo anterior, gozarán de prioridad para ocupar las plazas vacantes en los centros educativos de ubicación más próxima a la del plantel en donde ellos prestan sus servicios. Si no hubiere quienes aceptaren el traslado en forma voluntaria, se aplicará el sistema de calificación que rige para la selección e ingreso; en este caso serán trasladados los servicios de menor puntuación.

Si hubiere imposibilidad de una reubicación en las condiciones anteriores indicadas, se cumplirán las prescripciones del artículo 103 del Estatuto.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 46).

De las permutas

Artículo 61

Toda solicitud de permuta deberá presentarse por escrito al Director del Departamento de Personal, quien resolverá lo procedente dentro del término de un mes.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 47).

Artículo 62.

Las solicitudes de permuta deben cumplir con los siguientes requisitos:

a) Ambos solicitantes tienen que ser servidores regulares del Ministerio de Educación Pública y haber desempeñado funciones, dos años como mínimo, en la clase de puesto objeto de permuta.

b) Los interesados deben desempeñar puestos de igual clase y categoría.

c) Que la permuta se haga efectiva a partir del día en que se inicia el curso lectivo inmediatamente posterior a la fecha de la solicitud, salvo lo previsto en el artículo siguiente.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo No. 25524 de 4 de setiembre de 1996).

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 48).

Artículo 63

En casos de fuerza mayor podrá autorizarse que las permutas se lleven a cabo en el transcurso del período lectivo, sin que para ello sea exigido el cumplimiento de los requisitos que determinan los incisos a) y c) del artículo 48 anterior, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 101, incisos b) y c), en concordancia con el 104, inciso c) del Estatuto y 45, incisos b) y c) de este Reglamento.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 49).

Artículo 64

Las permutas entre puestos de diferente clase, categoría o zona, requerirán la aprobación previa de la Dirección General; ésta la otorgará si se cumplen las condiciones y propósitos siguientes:

- a) Que la solicitud se ajuste a las normas del artículo 104 del Estatuto;
- b) Que la permuta redundare en beneficio o mejora del servicio público; para lo cual se tomarán en cuenta, tanto las circunstancias personales de los proponentes, como las particularidades de los centros educativos en donde prestan sus servicios;
- c) Que los candidatos demostraren su idoneidad para los puestos objeto de la permuta; y
- d) Que no exista una diferencia mayor de cinco años de servicios entre el tiempo laborado por cada uno de los interesados.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 50).

Artículo 65

Las permutas de diferente clase, categoría o zona, a que el artículo anterior se refiere, si se acordaren por fuerza mayor, previo el visto bueno de la Dirección General, se eximirán de los requisitos que determinan los artículos 104, inciso a) y 106 in fine del Estatuto, en armonía con los incisos a), del artículo 48 y d), del artículo 50 del presente Reglamento, respectivamente.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 51).

Artículo 66

En todos los casos de permuta previstos en los artículos 48, 49, 50 y 51 anteriores, serán aplicables las siguientes normas:

1.-

Si una vez aprobada la permuta uno de los servidores favorecidos con ellas renunciara al puesto, dentro del curso lectivo en que se realizó el movimiento, la permuta quedará sin efecto y el otro servidor deberá regresar a su anterior cargo;

y 2.-

Cuando la permuta se realice entre servidores ligados por parentesco de consanguinidad o de afinidad, hasta el tercer grado inclusive, será obligatorio el requisito de que, entre el tiempo laborado por cada uno de los interesados, no exista una diferencia mayor de cinco años.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 52).

CAPITULO VIII

Del Escalafón del Personal Docente

Artículo 67

El personal comprendido en la Carrera Docente se clasifica, para todos los efectos legales, en tres categorías: Profesores titulados; profesores autorizados y profesores aspirantes, de acuerdo con la definición que de cada una de estas categorías hace, respectivamente, los artículos 108, 109 y 110 del Estatuto.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 53).

Artículo 68

Los profesores autorizados podrán ejercer su función con carácter de interinidad, en tanto no se reciban ofertas para las respectivas plazas vacantes, de profesores titulados. Si no hubiere personal autorizado, los aspirantes podrán servir estos puestos en igual condición de interinidad. Quedan a salvo de esta condición de interinidad, los servidores autorizados o aspirantes que adquieran propiedad en sus cargos o que gocen del derecho de estabilidad de conformidad con las disposiciones del artículo 98 del Estatuto y 41 del presente Reglamento.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 54).

Artículo 69

Los derechos que confiere el Escalafón, están referidos a la especialidad de cada profesor titulado o autorizado, en relación con el cargo que desempeñe y el grupo a que pertenezca.

Para ocupar otros puestos en propiedad, el interesado deberá cumplir con los requisitos que, para las diferentes clases de puestos, determine la Dirección General.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 55).

Artículo 70

Para efectos de sueldo, la asignación a los grupos que contiene el Escalafón, así como los cambios posteriores, los hará el Director del Departamento de Personal, de acuerdo con las certificaciones que, con tal propósito, aporten los interesados.

Los Asesores del Ministerio, de los respectivos niveles de educación, deberán dar el visto bueno previo cuando así lo solicite el Director del Personal.

La Dirección General otorgará el refrendo a la acción de personal que con motivo de la asignación se origine, para fines de su trámite únicamente, sin responsabilidad

en cuanto a los derechos que se reconozcan en dicho documento. No obstante, si la Dirección General no considerare correcta la asignación o el cambio de grupo, deberá formular la respectiva consulta al Tribunal de la Carrera Docente, el cual resolverá en definitiva.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 56).

Artículo 71

Para la selección de los candidatos con estudios en el exterior, previo el reconocimiento y equiparación de créditos o títulos por parte de la Universidad de Costa Rica o, en su caso, por el Consejo Superior de Educación, la Dirección General determinará la ubicación en el grupo que corresponda del Escalafón. Esta dependencia, si lo estimare necesario podrá solicitar el criterio del Jurado Asesor.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 57).

Artículo 72

Para los profesores de enseñanza Técnico Profesional que define el artículo 130 del Estatuto, la Dirección General podrá establecer diferente valoración, de acuerdo con los grupos a que pertenecen y el nivel de enseñanza en que laboren.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 58).

Artículo 73

Los diferentes niveles, áreas de enseñanza y grados profesionales que comprende el Escalafón, están clasificados y ubicados en Grupos, que se distinguen mediante siglas, seguidas con números en orden descendente, de acuerdo con las especificaciones que contienen los artículos 118 a 149 del Estatuto.

Los profesores autorizados de los diferentes niveles y áreas de enseñanza, podrán concursar para ocupar en propiedad los puestos que estuvieren desempeñando, de acuerdo con los grupos a que pertenezcan, si reúnen los requisitos que determinan en cada caso, los artículos 121, 124, 129, 134, 138, 143 y 148 del mismo Estatuto.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 59).

Artículo 74

El Consejo Superior de Educación podrá reconocer otros estudios y experiencias, aparte de los que se señalan en cada grupo del Escalafón. Asimismo, en casos muy calificados, podrá también reconocer las publicaciones que estimare meritorias,

como factor que permita a sus autores, profesores titulados y autorizados, ascender, dentro de la misma serie, a grupos superiores del Escalafón. Una vez reconocidos y equiparados los estudios y experiencias y definida la especialidad por parte del Consejo el Departamento Docente del Servicio Civil asignará el grupo profesional que estimare procedente con base en la anterior resolución y podrá extender certificación de tal reconocimiento a los interesados para los efectos del artículo 115 de la Ley de Carrera Docente y los demás que la misma contempla.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 2847 de 15 de febrero de 1973).

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 60).

CAPITULO IX

De la Evaluación y Calificación de Servicios

Artículo 75

La evaluación y calificación de servicios del personal comprendido en la Carrera Docente, se efectuará de conformidad con las disposiciones del Capítulo VIII del Título Segundo del Estatuto, durante la primera quincena del mes de noviembre de cada año. Para tal fin se usarán los formularios que deberá confeccionar la Dirección General, de acuerdo con el Administrador General de Enseñanza, siguiéndose las indicaciones del “Manual de Evaluación y Calificación de Servicios” que igualmente preparará la Dirección General.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 61).

Artículo 76

La evaluación y calificación de servicios deberá tomarse en cuenta como factor determinante para la concesión de estímulos y beneficios que confiere la Carrera Docente, tales como traslados, ascensos y licencias para estudios u otras actividades culturales. Los aumentos anuales de salario que contiene la Escala respectiva de la Ley de Salarios de la Administración Pública, se otorgarán solamente a los servidores que hayan obtenido por lo menos la calificación de “bueno”.

Para la concesión de becas y facilidades, de conformidad con las previsiones de la Ley de Adiestramiento para Servicios Públicos, será indispensable que el candidato haya obtenido calificación de “Excelente” durante tres períodos anuales, en los últimos cinco años inmediatos anteriores al otorgamiento de la beca.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 62).

Artículo 77

Si el servidor estuviere inconforme con la evaluación y calificación anual de sus servicios, podrá dejar constancia de ello en el acto de firmar el respectivo formulario, o bien manifestarlo por escrito, en el término del día hábil siguiente al recibo de la copia de su calificación. En este supuesto el jefe inmediato deberá concederle al servidor una entrevista dentro de tercero día. Efectuada ésta, el jefe decidirá si ratifica o enmienda la evaluación o calificación, o ambas, si fuere del caso, y lo consignará en el mismo documento.

El superior del jefe inmediato, con vista de los antecedentes que éste deberá remitirle, confirmará la calificación o hará las modificaciones que estime pertinentes, antes del 30 de noviembre del año escolar correspondiente, salvo que los documentos indicados los recibiera una vez vencida dicha fecha, situación en la cual deberá pronunciarse dentro de los tres días hábiles siguientes.

Si el servidor, por alguna circunstancia, no pudiere ser habido en el período de la calificación, gozará del derecho que se establece en el siguiente artículo, una vez notificado formalmente de su evaluación y calificación de servicios.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 63).

Artículo 78

Si el servidor mantuviese inconformidad, dispondrá de un plazo máximo de diez días hábiles para formular recurso de apelación ante el Tribunal de la Carrera Docente, cuyo fallo, que será definitivo, deberá dictarse en un plazo no mayor de treinta días. Una vez resuelto el asunto, las diligencias deberán ser remitidas al Director del Departamento de Personal.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 64).

Artículo 79

La calificación de “Inaceptable” o “Insuficiente”, deberá llevar, adjunta, una explicación firmada por el jefe inmediato de las causas que la motivaron y las advertencias, observaciones o sanciones de que ha sido objeto el servidor, tendientes a obtener su superación. Si en estas circunstancias, la calificación fuese por una sola vez, de “Inaceptable”, o por dos veces consecutivas de “Insuficiente”, el hecho se considerará de falta grave, para los efectos que prescribe el artículo 43 del Estatuto. El servidor en todo caso, gozará de los recursos que le confieren los artículos 63 y 64 anteriores. Si el interesado no hiciere uso de dichos recursos o éstos fueren desestimados, el Director del Departamento de Personal elevará la documentación respectiva al Ministro, quien deberá presentar la correspondiente gestión de despido ante el Tribunal de Servicio Civil, dentro del término de un mes a partir de la fecha de recibo de la mencionada diligencia.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 65).

CAPITULO X

De las Licencias, Permisos y Vacaciones

De las licencias con goce de sueldo, ausencias y llegadas tardías

Artículo 80

Los servidores comprendidos en la Carrera Docente tendrán derecho a licencia con goce de sueldo completo, en los casos siguientes:

a) Por una semana, con motivo de matrimonio de la persona servidora o por fallecimiento del padre, la madre, un hijo, una hija, el cónyuge, la cónyuge, el compañero o la compañera. Para efectos de este Reglamento, se considera compañero o compañera a aquella persona que conviva bajo un mismo techo por un año o más, de forma pública, notoria, única y estable con una persona funcionaria de la Institución, sin diferenciación del sexo. Tanto la persona funcionaria como el compañero (a) deben ostentar la libertad de estado. Para ser beneficiarios de los derechos que les otorga este Reglamento se deberá entregar una Declaración Jurada, por parte de ambas personas, donde constaten la relación según lo establecido anteriormente;

b) Hasta por una semana, a juicio del Jefe inmediato, por enfermedad grave debidamente comprobada, de alguno de los familiares indicados en el inciso anterior. En ambos casos quedan excluidos los demás parientes por afinidad;

c) Hasta por tres días, a juicio del Jefe inmediato, por el fallecimiento de un hermano; y

d) Por fuerza mayor o caso fortuito, mientras prevalezcan las condiciones que de manera absoluta les impidan desempeñar sus funciones.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 66).

Artículo 81

Los Maestros y Profesores que hayan adquirido la condición de servidores regulares y que comprueben encontrarse dentro de las circunstancias que indican los artículos 166 y 167 del Estatuto, podrán gozar de licencia especial, de acuerdo con las reglas siguientes:

a) Cuando la licencia se conceda por razón de enfermedad debidamente comprobada, que no incapacite totalmente al servidor, el plazo de la licencia podrá ser hasta de seis meses, con reconocimiento del cincuenta por ciento del sueldo anterior al disfrute de la misma. Sin embargo, en casos excepcionales podrá autorizarse una prórroga de este beneficio hasta por dos trimestres más. El servidor enfermo deberá demostrar su incapacidad parcial con dictamen de la Caja Costarricense de Seguro Social;

b) Cuando el maestro o profesor haya sido internado o inhabilitado con motivo de enfermedades mentales, tuberculosis, lepra, cáncer, poliomielitis, secuelas de accidentes, vasculares y cerebrales, insuficiencia cardíaca crónica, secuelas postencefálicas y posmeningíticas y toda enfermedad que implique incapacidad total, tendrá derecho al reconocimiento del sueldo completo, por el tiempo que deba permanecer aislado o que esté sometido a tratamiento, pero deberá renovar la licencia cada seis meses. Las incapacidades indicadas deberán comprobarse con certificado médico extendido por la Caja Costarricense de Seguro Social, una institución médica reconocida de la cual está recibiendo tratamiento el servidor, o un médico oficial.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 67). NOTA: Ver observaciones.

Artículo 82

Las licencias por maternidad serán otorgadas de conformidad con lo dispuesto por el artículo 170 del Estatuto y las siguientes disposiciones complementarias:

a) Las servidoras interinas sólo podrán acogerse a la licencia por maternidad en los términos del artículo dicho, cuando hubieren completado no menos de seis meses de trabajo ininterrumpido inmediatos anteriores al disfrute de la licencia. No se entenderá como interrupción para los efectos del presente inciso períodos cesantes iguales o menores que un mes.

b) El período de vacaciones de fin de año interrumpirá el cómputo de seis meses que se indica en el inciso anterior, excepto en los casos en que los servicios inmediatos anteriores al disfrute de la licencia lo hayan sido por dos años consecutivos o más.

c) Cuando no se encontraren en las circunstancias establecidas en los incisos anteriores, las servidoras interinas estarán amparadas por lo dispuesto por el Código de Trabajo en relación a la maternidad.

d) Las servidoras interinas que sustituyeren a otras en disfrute de licencia por maternidad, estarán sujetas a lo dispuesto por el Código de Trabajo sobre la materia.

e) En todo caso, será improcedente el nombramiento interino de la servidora que por estado de gravedad deba acogerse simultáneamente a licencia por maternidad.

(Así reformado por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 2572 de 21 de setiembre de 1972).

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 68).

Artículo 83

Tanto en el caso de licencia por enfermedad como por maternidad a que se refieren los dos artículos anteriores, se entenderá por salario completo, la parte del mismo cubierto por el Estado, más el subsidio del Seguro Social, si el servidor estuviese protegido por éste.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 69).

Artículo 84

Las ausencias por enfermedad y tratamiento médico de los servidores docentes no contemplados en los artículos 166 y 167 del Estatuto y 68 de este Reglamento, se regularán por las normas del artículo 173 del Estatuto, en concordancia con las siguientes disposiciones:

1) El servidor recibirá el cincuenta por ciento de su salario cuando las ausencias no excedan de cuatro días hábiles y se originen en las causales que a continuación se indican:

a) Por permisos para asistir a tratamiento médico o consulta en el Seguro Social;

b) Por enfermedad que no incapacite al servidor; y

c) Por enfermedad que lo incapacite para su trabajo hasta por el período indicado.

La necesidad de comprobar las causales que se indican en los incisos a), b) y c) quedan a juicio del superior inmediato. En caso de simulación o engaño de parte del servidor éste no tendrá derecho a salario alguno y se hará acreedor a la sanción que pudiere corresponderle, de conformidad con las normas disciplinarias del Título Segundo del Estatuto y del presente Reglamento.

2) Si se demostrare con certificado médico de la Caja Costarricense de Seguro Social o de un médico oficial, que la incapacidad por enfermedad se extiende a un plazo mayor de cuatro días hábiles, el servidor tendrá derecho a recibir el salario completo, en cuyo caso es aplicable la norma del artículo 69 anterior.

3) El Jefe inmediato, excepcionalmente, podrá conceder licencia con goce de sueldo completo en cualesquiera de las situaciones a que se refieren los tres incisos del aparte 1) de este artículo, a título de estímulo, para los servidores que hayan demostrado sentido de responsabilidad, eficiencia y ejemplar puntualidad en sus labores, pero responderá del abuso en que puedan incurrir los servidores por su lenidad en la recta aplicación de esta norma.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 70). NOTA: Ver observaciones.

Artículo 85

La justificación de las ausencias por enfermedad, hasta por cuatro días, queda a juicio del respectivo Director de Colegio o Escuela, o del Jefe inmediato superior si se tratare de servidores técnicos o administrativo-docentes. El Director o el Jefe respectivo podrá exigir, si así lo estima pertinente, el certificado médico de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Las incapacidades por riesgo profesional deberán comprobarse con certificación del Instituto Nacional de Seguros si el servidor estuviera protegido por una póliza de esta Institución, o en su defecto, con certificación de la Caja Costarricense de Seguro Social o de un Médico Oficial. En todo caso de riesgo profesional el Estado reconocerá los subsidios a que se refieren los artículos 167, 173 y 174 del Estatuto de Servicio Civil, 81 de este Reglamento, y las indemnizaciones, atención médica y demás servicios análogos que indica el artículo 236 del Código de Trabajo, si el servidor no estuviese protegido contra dichos riesgos.

(Así reformado este párrafo por el artículo 1º del Decreto Ejecutivo N° 8527 de 27 de abril de 1978).

Las ausencias y las llegadas tardías originadas en otros motivos, deberán ser justificadas de acuerdo con las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo del Ministerio, sin perjuicio de las sanciones que por faltas de puntualidad, ausencias y abandono del trabajo contiene el presente Reglamento.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 71). NOTA: Ver observaciones.

Artículo 86

Las licencias para que los servidores docentes realicen estudios en instituciones educativas del país, con derecho a devengar su sueldo en forma total o parcial, o bien sin goce de sueldo, se otorgarán de conformidad con las normas internas que al efecto deberá dictar el Ministerio, previo el visto bueno de la Dirección General, atendiendo tanto a las disponibilidades de personal, exigencias de trabajo y demás condiciones administrativas del plantel de enseñanza o dependencia de

que se trate, como a las necesidades de preparación de profesionales para el mejor servicio público. Para el otorgamiento de estas licencias se tomará en cuenta, en todo caso, el interés, capacidad y eficiencia de los funcionarios, demostrados a través de la calificación anual de servicios. Supletoriamente, serán aplicables las disposiciones de los artículos 37, 38, 39 y 40 que contiene el Reglamento del Título Primero del Estatuto.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 72).

Artículo 87

El período de incapacidad, licencia o permiso que se conceda a un servidor interino, en ningún caso podrá exceder del término por el cual fue autorizado su nombramiento.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 73).

De las vacaciones

Artículo 88

Se tendrá como vacación, para los servidores propiamente docentes, el lapso comprendido entre el cierre de un curso y la apertura del próximo, excepto en cuanto a la celebración del acto de clausura, la práctica de pruebas de recuperación y demás labores inherentes a la apertura y cierre del curso. Si por causa imprevista, el curso lectivo se interrumpiere, el Ministerio podrá reducir dichas vacaciones hasta por un mes.

Los servidores técnico y administrativo-docentes, gozarán de un mes de vacaciones anuales, de acuerdo con las normas del artículo 32 del Reglamento del Título Primero del Estatuto.

Todos los servidores docentes comprendidos en el artículo 54 de este Estatuto, cuyas labores sean desempeñadas en los centros de enseñanza, gozarán, además, de dos semanas de descanso en el mes de julio.

El Director de cada institución asignará los trabajos indispensables que habrán de cumplir, durante los citados períodos de vacaciones anuales y de descanso a medio curso, los servidores no comprendidos en la Carrera Docente, tales como oficinistas, auxiliares de laboratorio, personal de limpieza y mantenimiento y quienes desempeñen puestos de índole similar.

(Corrida su numeración por el artículo 3º del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 74).

Artículo 88 bis.

El salario correspondiente a las vacaciones del personal docente que se encuentra impartiendo lecciones, nombrado en calidad interina, se calculará por las siguientes

reglas, siendo éstas únicamente de aplicación para el personal propiamente docente:

a) Los educadores que imparten lecciones, cuyo nombramiento sea por todo el curso lectivo, su salario durante el mes de enero se debe calcular por medio de “dozavos”.

b) Los docentes que imparten lecciones, nombrados por periodos inferiores a once meses para suplir la necesidad de dar continuidad al servicio, en virtud de la falta de un docente propietario, recibirán como salario en el mes de enero el monto proporcional por el tiempo efectivamente laborado durante el curso lectivo dividido entre once meses, “onceavos

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 36816 del 19 de agosto del 2011)

CAPITULO XI

De las Disposiciones Finales

Artículo 89

El Director de Personal del Ministerio dispondrá del personal técnico, de instrucción y de secretaría necesario para el cumplimiento de las funciones que le asigna la ley, entre otras, las de levantar las informaciones sobre quejas y denuncias contra los servidores docentes, que ordena el artículo 68 del Estatuto, y los movimientos de personal a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 83 del mismo Estatuto, debiendo en este caso, informar al Departamento de Selección Docente, con la mayor prontitud, de las plazas vacantes y de las que por permisos deban ser ocupadas por los candidatos elegibles que hayan participado en los concursos de oposición.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 75).

Artículo 90

Todo traslado, permuta, ascenso o descenso al grado inmediato que apruebe el Ministerio de Educación Pública por la aplicación de los artículos 101 y 104 del Estatuto, deberán tener antes de comunicarse, el visto bueno del Departamento de Selección Docente. Las acciones de personal llevarán para su validez, la firma del Jefe de este último Departamento.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 76).

Artículo 91

Los educadores titulados que hubiesen servido cargos en propiedad en instituciones de enseñanza privada, e ingresaren a desempeñar la misma clase de puesto en el Régimen de Servicio Civil, tendrán derecho a que se les computen los años servidos en el puesto anterior, para los respectivos aumentos anuales, si sus calificaciones hubiesen sido Excelente, Muy Bueno o Buenas.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 77).

Artículo 92

Las situaciones no previstas en el presente Reglamento, relativas a derechos y deberes de los servidores amparados por la Carrera Docente, serán resueltos de conformidad con lo que dispone el Reglamento del Título Primero del Estatuto.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 78).

Artículo 93

El presente Reglamento regirá diez días después de la fecha de su publicación.

(Corrida su numeración por el artículo 3° del Decreto Ejecutivo N° 4955 de 17 de junio de 1975. Originalmente llevó el N° 79).

REGLAMENTO DEL TÍTULO IV DEL ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL “DEL RÉGIMEN ARTÍSTICO”

N° 34971-MP

**EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE LA PRESIDENCIA**

En uso de las facultades que les confiere el artículo 140 inciso 20) y 146 de la Constitución Política y en acatamiento de los artículos 25.1 y 28.2 b) de la Ley General de la Administración Pública, N° 6227 y la Ley N° 8555 de Integración del Régimen Artístico al Estatuto del Servicio Civil, y

Considerando:

I.-Que la Constitución Política otorga derechos a los ciudadanos y establece obligaciones al Estado en materia laboral, en aspectos tales como el salarial, condiciones de trabajo, seguridad social e igualdad de oportunidades.

II.-Que mediante la Ley N° 8555 publicada en el Diario Oficial La Gaceta del 15 de noviembre de 2006, nace a la vida jurídica la Integración del Régimen Artístico al Estatuto del Servicio Civil; adicionó el Título IV a dicho Estatuto.

III.-Que como complemento de la ley es necesario contar con una reglamentación que permita el funcionamiento coherente y operativo de ese régimen considerando las características especiales del Sector. **Por tanto,**

DECRETAN:

Reglamento del Título IV del Estatuto de Servicio Civil

«DEL REGIMEN ARTISTICO»

**CAPÍTULO I
Disposiciones generales**

Artículo 1º- Ámbito de aplicación: Las relaciones de servicio existentes entre los servidores públicos que brinden o desempeñen servicios o actividades artísticas y el Poder Ejecutivo se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de Servicio Civil y sus reglamentos.

Artículo 2º-Integración del Régimen Artístico: Se consideran dentro del Régimen Artístico aquellos servidores que hayan ingresado al Poder Ejecutivo conforme a las reglas establecidas por el Estatuto de Servicio Civil y sus reglamentos para desempeñar labores en las artes escénicas, audiovisuales, literarias, musicales, plásticas, así como sus combinaciones y que no pertenezcan a otro régimen. Lo integraran también los servidores que se desempeñen en el ejercicio de cargos relacionados con las actividades de dirección, instrucción, promoción y producción en los términos definidos en el artículo 213 de la Ley.

Artículo 3º-Glosario de Términos: Para los efectos de la aplicación del Régimen Artístico, se entiende por:

1. **«Comisión»:** la Comisión Artística.
2. **«Créditos»:** criterio de valoración, en una escala numérica para efectos de reconocer los «grados artísticos».
3. **«Dirección Artística»:** la actividad que involucra el planeamiento, organización, coordinación, supervisión y evaluación de la presentación al público de una obra artística o de la actividad que generan los programas, centros o grupos artísticos de las instituciones del Poder Ejecutivo.
4. **«Dirección General»:** La Dirección General de Servicio Civil.
5. **«Estatuto»:** el Estatuto del Servicio Civil (Ley N° 1581 de 30 de mayo de 1953 y sus reformas).
6. **Grado artístico»:** el nivel de desarrollo como artista en que se ubica el servidor y que se obtiene por medio de un creditaje asignado.
7. **Instrucción Artística»:** la actividad llevada a cabo por servidores artísticos que esté directamente relacionada con la formación de futuros artistas en cualquiera de las disciplinas.
8. **Ley»:** la Ley N° 8555 de Integración del Régimen Artístico al Estatuto del Servicio Civil, que adicionó un Título IV a dicho Estatuto.
9. **Ministerio»:** el Ministerio de Cultura y Juventud.
10. **Obra artística»:** toda aquella obra coreográfica, teatral, de ejecución o de composición musical, plástica, audiovisual, literaria, dramaturgia, guión audiovisual, guión de radio teatro, así como la obra combinada que a juicio de la Comisión, sea de interés artístico- cultural.

11. **Obra audiovisual**»: aquella expresión creativa que como mensaje de cualquier índole se plasma en un soporte cinematográfico, videográfico, o digital, realizada con rigor en cuanto a las técnicas de filmación, en cualquiera de sus formatos y géneros.

12. **Obra combinada**»: aquella expresión creativa que integre dos o más expresiones artísticas, de manera tal que no pueda ser ubicada con precisión en un solo género, pero que tenga los mismos requisitos y exigencias que este artículo establece para el tipo de obras que combina.

13. **«Obra coreográfica**»: aquella expresión creativa ejecutada por bailarines profesionales en un espacio escénico, por medio de figuras y semejanzas creadas y ordenadas mediante conceptualización de uno o varios coreógrafos, y que se presenta ante un público.

14. **«Obra de composición musical**», aquella expresión creativa de carácter escrito en donde se plasman de manera que coincidan los compases de todas las partes vocales o instrumentales de una composición musical, susceptible de ser ejecutada por músicos o cantantes en un recital, función, ópera, espectáculo lírico, o concierto, y que pueda gozar de amparo legal en cuanto a su autoría intelectual.

15. **«Obra de ejecución musical**»: aquella expresión creativa de una composición musical presentada al público como recital, función, ópera, espectáculo lírico, o concierto, con obras completas o fragmentos, en espacios habilitados para ese efecto, o bien grabada en cualquier formato de audio, video o digital.

16. **«Obra dramática**»: aquella expresión creativa plasmada en un texto escrito susceptible de ser puesta en escena como obra teatral, concebida por uno o varios autores, o mediante un proceso de creación colectiva, que pueda gozar de amparo legal en cuanto a su autoría intelectual,

17. **«Obra Guión audiovisual o de radioteatro**»: aquella expresión creativa plasmada en un texto escrito susceptible de ser realizado como obra audiovisual o de radioteatro, y que pueda gozar de amparo legal en cuanto a su autoría intelectual, y que a juicio de la Comisión, evidencie poseer cualidades básicas en cuanto al manejo de la teoría y técnica de la escritura de guiones audiovisuales o radiofónicos, en cualquiera de sus géneros.

18. **«Obra literaria**»: aquella expresión creativa plasmada en un texto escrito, con fines de expresión e interpretación cultural y dimensión estética, de un sujeto individual o en forma colectiva, en cualquiera de sus géneros, y que pueda gozar de amparo legal en cuanto a su autoría intelectual.

19. «**Obra plástica**»: aquella expresión creativa tangible, que se sirve de la manipulación factual y conceptual de materiales de orden plástico-visual, o virtual y que es capaz de situar un discurso sobre elementos diversos mediante códigos relacionados con los diversos campos sensoriales y corporales.

20. «**Obra teatral**»: aquella expresión creativa puesta en escena de una obra dramática de cualquier género o estilo.

21 «**Producción Artística**»: la actividad llevada a cabo por servidores artísticos tendiente a resolver todas las necesidades derivadas de la presentación al público de una obra artística y a conjuntar todos los elementos necesarios, humanos, financieros y materiales, para que pueda ser realizada y presentada.

22 «**Promoción artística**»: la actividad llevada a cabo por servidores artísticos tendientes a facilitar procesos y experiencias artísticas en comunidades, sectores de población, o grupos de individuos.

23 «**Puntaje de la carrera artística**»: valoración y ponderación de los factores que se utilizarán para efectos de incentivos económicos por carrera artística, conforme al artículo 218 de la Ley.

24. «**Puntaje de los grados artísticos**»: se entenderá única y exclusivamente referido a los «créditos» que se asignan a los servidores artísticos por cada manifestación, logro o actividad, y de cuya sumatoria depende su correspondiente «Grado Artístico».

25. «**Régimen Artístico**»: comprende a los servidores del Gobierno Central que desempeñen labores vinculadas a las artes escénicas, audiovisuales, literarias, musicales, plásticas, así como sus combinaciones, nombrados de conformidad con lo establecido por el Estatuto de Servicio Civil y sus reglamentos.

26. «**Registro**»: el Registro Artístico.

27. «**Reglamento**»: el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

28. «**Servidor**»: el Servidor artístico.

CAPÍTULO II

De los servidores artísticos

Artículo 4º-Servidor artístico: Para efectos del presente Reglamento se considerarán servidores artísticos quienes realicen labores propias de las artes, en cualquiera de las disciplinas señaladas en los artículos 209 de la Ley y 2 del presente Reglamento, dentro del Poder Ejecutivo y nombrados según las normas que establece el Estatuto de Servicio Civil y sus Reglamentos.

Los servidores artísticos nombrados en puestos de confianza estarán excluidos del presente Régimen Artístico, sin embargo para su contratación podrá tomarse como parámetro de referencia lo dispuesto en este reglamento respecto a los grados artísticos.

Artículo 5º-Registro y acreditación de artistas: Las personas interesadas en formar parte del Régimen Artístico, deberán estar debidamente registradas y acreditadas ante la Comisión.

CAPÍTULO III

La selección de personal

Artículo 6º-Ingreso al régimen: Para ingresar al Régimen Artístico se requiere:

- a) Cumplir con los requisitos de ingreso establecidos en el Título I del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, así como las disposiciones de la Ley 8555 y el presente Reglamento;
- b) Poseer el grado artístico requerido por el Manual Descriptivo de Clases Artísticas para la clase artística respectiva;
- c) Demostrar idoneidad, sometiéndose a las pruebas y concursos que al efecto establezca la Dirección General, la cual podrá consultar a la Comisión las bases de selección a utilizar, misma que deberá brindar la asesoría respectiva;
- d) Satisfacer los demás requisitos que establezca el manual descriptivo de clases artísticas, para el respectivo puesto.

Artículo 7º-Exclusiones: No pertenecerán al Régimen Artístico, ni podrán invocar la aplicación de sus normas, los servidores del Poder Ejecutivo que se beneficien de otro régimen o que, aún siendo artistas acreditados en el Registro, estén ocupando plazas que no estén relacionadas con los artículos 1, 2 y 4 de este Reglamento, ya sea en condición de propiedad o de interino.

Artículo 8º-El proceso de selección: Se realizará de acuerdo con lo estipulado en el Capítulo V del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y lo indicado a continuación:

a) Apertura de concurso: será realizada por parte de la Dirección General, y deberá contener los requerimientos básicos del concurso, el cual deberá ser publicado por los medios que estipule esta Dirección.

b) Recepción de ofertas: La Comisión Artística recibirá, estudiará y aprobará las ofertas. Posteriormente elaborará los listados de los oferentes, mediante los mecanismos que considere oportunos, con base a los respectivos grados artísticos y los enviará a la Dirección General para que ésta ejecute el proceso de selección.

c) Realización de Pruebas: La Dirección General realizará la convocatoria a pruebas para demostrar la idoneidad.

d) Conformación del Registro: Una vez realizada la evaluación de las pruebas para demostrar la idoneidad, aquellos oferentes que hayan obtenido una nota igual o superior a 70, conformarán el registro de elegibles del cual, la Dirección General creará las respectivas nóminas para ulteriores nombramientos, de acuerdo con lo estipulado en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

CAPÍTULO IV **Del establecimiento de los Grados Artísticos**

Artículo 9º-Grados artísticos: Se establecen los siguientes Grados Artísticos, que serán el indicador del nivel de desarrollo y posicionamiento del servidor artístico, de acuerdo con su trayectoria, experiencia y reconocimiento, y serán utilizados como base para los requisitos de clase para la ocupación de plazas artísticas.

- . **Artista Iniciativo:** Servidor artístico con un creditaje de 15 a 39 créditos.
- . **Artista Acrecentante:** Servidor artístico con un creditaje de 40 a 74 créditos y con experiencia artística, en la disciplina específica de al menos tres años.
- . **Artista Posicionado:** Servidor artístico con un creditaje de 75 a 124 créditos y con experiencia artística, en la disciplina específica de al menos siete años.
- . **Artista Consolidado:** Servidor artístico con un creditaje de 125 a 174 créditos y con experiencia artística, en la disciplina específica de al menos quince años.
- . **Artista Emérito:** Servidor artístico con un creditaje de 175 créditos o más y experiencia profesional, en la disciplina específica, de al menos veinticinco años.

Artículo 10.-Reconocimientos excluyentes: Las actividades o logros sobre los cuales se hayan otorgado créditos para reconocer un Grado Artístico, no podrán ser aplicados para la asignación de puntos para incentivos económicos por concepto de Carrera Artística, conforme al Capítulo V de este Reglamento. Asimismo, las actividades y logros de las que se hayan derivado puntos para Carrera Artística, no pueden ser usadas como créditos para el reconocimiento de Grados Artísticos.

Sin perjuicio de lo anterior, los Grados Artísticos, debidamente reconocidos tendrán un puntaje remunerable dentro de los incentivos de la Carrera Artística.

Artículo 11.-Imputación de créditos: Los créditos asignados dentro de una disciplina artística no pueden ser considerados para otra disciplina. En caso de tratarse de obras combinadas, el solicitante optará por la disciplina en la cual desea que se le asignen los créditos.

Artículo 12.-Criterios de asignación de créditos: Para efecto exclusivo del otorgamiento de los grados artísticos, la Comisión, con la aprobación de la Dirección, creará los instrumentos necesarios utilizando las mejores técnicas de acreditación en forma objetiva, garantizando la equidad y la uniformidad de criterio. Esta asignación de créditos no tendrá relación alguna con el sistema de puntaje establecido para efectos de beneficios e incentivos propios de la Carrera Artística o los beneficios que puedan derivarse de otros regímenes.

CAPÍTULO V

De la carrera artística

Artículo 13º-Constitución: La carrera artística de los servidores artísticos estará constituida por la suma de logros y actividades vinculadas a su quehacer artístico y relacionada con su desarrollo, reconocimiento e inserción en el medio, en cada una de las disciplinas artísticas, siempre que no haya sido utilizada como creditaje para la obtención de sus Grados Artísticos.

Artículo 14.-Beneficiarios: Podrán acogerse a los beneficios de la carrera artística aquellos servidores pertenecientes al Régimen Artístico, que no estén disfrutando de otro sistema de beneficios e incentivos económicos vigentes en el Sector Público, salvo que la ley así lo permita.

Artículo 15.-Aplicación y otorgamiento de la carrera artística: La Dirección General determinará el cuerpo de normas para la aplicación y otorgamiento de la carrera artística de la que habla el Título IV del Estatuto de Servicio Civil en su Capítulo III, para lo cual podrá requerir la colaboración del Ministerio de Cultura y Juventud, mediante la Comisión Artística.

CAPÍTULO VI

De la clasificación de puestos

Artículo 16.-Manual Descriptivo de Clases Artísticas: Corresponderá a la Dirección General de Servicio Civil la aprobación y valoración del Manual Descriptivo de Clases Artísticas, previa propuesta técnica del Ministerio de Cultura y Juventud. Este manual servirá de base para los diferentes procesos de la gestión de recursos humanos para los puestos artísticos del Régimen de Servicio Civil.

Artículo 17.-Contenido: El Manual Descriptivo de Clases Artísticas comprenderá el conjunto de descripciones y especificaciones de las clases artísticas. Para su aplicación e interpretación, se podrá contar con los instrumentos auxiliares que se requieran, que serán elaborados y actualizados por la Dirección General con la participación del Ministerio de Cultura y Juventud. La descripción de clase expresará el título de ésta, la naturaleza del trabajo correspondiente a los puestos que la integran y las tareas básicas; deberá tomar en cuenta la particularidad del quehacer artístico; la especificación de clase expresará las condiciones organizacionales y ambientales, las características personales y los requisitos exigibles a quienes deban ocupar los puestos artísticos. Esta descripción y especificación de clase no es restrictiva ni limitativa de las tareas y características de cada puesto.

CAPÍTULO VII

De la Comisión Artística

Artículo 18.-Comisión artística: La Comisión Artística es el órgano encargado del análisis, interpretación y aplicación de los criterios de otorgamiento de créditos, conforme al Capítulo IV del presente Reglamento, a fin de determinar el grado artístico que corresponde al servidor solicitante; así como para el otorgamiento de puntaje para los efectos de los beneficios de la Carrera Artística que regula el Capítulo V.

Artículo 19.-Integración: La Comisión Artística se integrará de la siguiente manera:

a.) El Ministro o Ministra de Cultura y Juventud o su representante, quien la presidirá.

b.) El Director o Directora General de Servicio Civil o su representante.

c.) Un representante de las disciplinas artísticas existentes en el Ministerio de Cultura y Juventud, electo en Asamblea General, la cual estará compuesta por los delegados designados por cada una de las dependencias y órganos adscritos al citado Ministerio. En el caso de los órganos adscritos que cuenten con programas, deberán enviar al menos un representante por programa.

Los miembros estipulados en los incisos a) y b) formarán parte de la Comisión en tanto dure su nombramiento, el representante de las disciplinas artísticas permanecerá en su cargo por un plazo de dos años. Cada uno de los miembros tendrá un suplente en caso de ausencia o conflicto de intereses, quien será nombrado de la misma forma que los propietarios, en caso de ausencia definitiva por renuncia o destitución de los miembros se nombrará un nuevo propietario mediante los mecanismos establecidos en la Ley General de Administración Pública y el inciso c) de este artículo, los cuales permanecerán en su puesto por el resto del período.

La Asamblea General será convocada por el Ministro o Ministra de Cultura y Juventud, y sesionará válidamente, en primera convocatoria, con la presencia de al menos la mitad de los servidores, y en segunda convocatoria con los que se encuentren presentes.

La Comisión contará con la asesoría de un representante de Recursos Humanos del Ministerio, asimismo podrá requerir de los asesores técnicos y artísticos que considere necesarios. Estos asesores asistirán a las sesiones con voz pero sin voto.

Artículo 20.-Atribuciones: Además de lo preceptuado en el artículo 226 del Estatuto y 18 del presente Reglamento, son atribuciones de la Comisión Artística las siguientes:

a) Recibir, tramitar y resolver las solicitudes de ingreso al Régimen Artístico, en los términos del presente Reglamento, así como la acreditación de los cambios de grados dentro del escalafón de grados artísticos conforme a la Ley;

b) Recibir, estudiar y calificar las solicitudes que presentan los servidores artísticos por escrito, a efecto de la aplicación de los incentivos de la Carrera Artística;

c) Determinar, según la normativa que emita la Dirección General, el puntaje y el incentivo económico que por concepto de Carrera Artística corresponde al funcionario que lo solicite;

d) Interpretar, razonar y aplicar los criterios para calificar una obra como artística o no de acuerdo con criterios técnicos;

e) Examinar los atestados que presenten los interesados a fin de determinar si procede la asignación de los créditos necesarios para los Grados Artísticos, o la asignación de puntajes de Carrera Artística;

f) Crear los instrumentos necesarios para el otorgamiento de los Grados Artísticos, utilizando para ello las mejores técnicas de acreditación en forma objetiva, garantizando la equidad y la uniformidad de criterio. Para estos efectos deberá contar con la aprobación de la Dirección General;

g) Colaborar, cuando así se le requiera, con la Dirección General en la determinación del cuerpo de normas necesario para la aplicación y otorgamiento del incentivo económico de la carrera artística;

h) Mantener actas donde se haga constar las discusiones y acuerdos tomados;

i) Mantener en archivos el consecutivo de las agendas de todas las sesiones.

Artículo 21.-Convocatoria: La Comisión sesionará ordinariamente al menos una vez al mes y extraordinariamente cada vez que sea convocada por su Presidente.

Artículo 22.-Acuerdos y posibilidad de recursos: Todo acuerdo de la Comisión se tomará por mayoría simple, y tendrá los recursos ordinarios de revocatoria y apelación ante el Ministro o Ministra de Cultura y Juventud. Hasta que el acto emanado de la Comisión no se encuentre firme, no será remitido ante la Dirección General para su ratificación, conforme al presente reglamento.

Artículo 23.-Aplicación Supletoria de Normas: En todo lo que no contemple este Reglamento la Comisión estará sujeta a lo dispuesto por la Ley General de la Administración Pública para el funcionamiento de los Órganos Colegiados.

CAPÍTULO VIII

Del Registro Artístico

Artículo 24.-Asiento: El Registro Artístico tendrá su asiento en el Ministerio de Cultura y Juventud, conforme al artículo 228 de la Ley.

Artículo 25.-Funciones: Son funciones del Registro Artístico las siguientes:

a) Mantener actualizados, a petición del interesado, todos los atestados y currículos de los servidores artísticos.

b) Hacer constar, en los expedientes, toda la información que sobre los servidores artísticos remitan las instituciones, tales como puestos ocupados, ascensos, medidas disciplinarias y otros movimientos similares;

CAPÍTULO IX

Disposiciones finales

Artículo 26.-Incompatibilidad del Régimen: La pertenencia al Régimen de Carrera Artística es incompatible con la pertenencia a otro régimen, o a otro sistema de beneficios e incentivos económicos vigentes en el Sector Público, salvo que la ley así lo permita

Artículo 27.-Normativa supletoria: Las situaciones no previstas en el presente Reglamento, relativas a derechos y deberes de los servidores amparados por el presente Régimen, serán resueltos de conformidad con lo que dispone el Estatuto de Servicio Civil, su Reglamento y la normativa vigente sobre Carrera Profesional.

Artículo 28.-Exclusión del régimen por falsedad en la información: La presentación de documentos o datos falsos o adulterados, para la obtención de grados artístico o de puntos para la Carrera Artística, implicará la exclusión del interesado del Régimen Artístico, previa sustanciación de un debido proceso, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que puedan derivarse de tales acciones.

Artículo 29.-Vigencia: Rige a partir de su publicación.

Dado en San José, a los ocho días del mes de diciembre de 2008.

TRANSITORIOS

I.-Dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigencia del presente reglamento, se deberán llevar a cabo las acciones necesarias para la entrada en funcionamiento del Registro, la integración de la Comisión respectiva y la promulgación del Manual Descriptivo de Clases de Puestos Artísticos y su correspondiente índice salarial. En el caso del Manual y su índice salarial, el plazo podrá prorrogarse hasta por un año.

II.-Los servidores públicos que actualmente desempeñen actividades artísticas en el Poder Ejecutivo y se encuentren excluidos del Régimen estipulado en el artículo 209 de la Ley, deberán ser trasladados a éste en un plazo máximo de seis meses contados a partir de la vigencia del Manual Descriptivo de Clases de Puestos Artísticos y su correspondiente índice salarial, con los procedimientos establecidos y bajo las normas inmersas en el ordenamiento jurídico.

III.-Los servidores públicos que actualmente desempeñen actividades artísticas, ocuparán la clase de puesto resultante de la nueva clasificación establecida por el Manual Descriptivo de Clases Artísticas a que refiere el Capítulo VI del presente Reglamento.

IV.-Los servidores a los que se refiere el transitorio anterior, deberán presentar sus atestados y currículos ante el Registro en un plazo no mayor de tres meses, a partir del momento en que la Comisión haya creado los instrumentos necesarios para su acreditación. En el tanto estos servidores no completen la suma de créditos necesaria para obtener el grado artístico que requiere la plaza que está ocupando, no podrán aplicar nuevas actividades o logros para derivar puntaje para los incentivos de la Carrera Artística.

Transitorio V.-La ubicación de los puestos en la estructura ocupacional del Régimen Artístico, se hará de conformidad con el estudio de funciones asignadas a los mismos, y su concordancia con los contenidos de las clases de puestos del Manual Descriptivo de Clases Artísticas.

La calificación de los funcionarios ocupantes de los puestos, a fin de determinar el Grado Artístico que les corresponde, se hará de conformidad con el estudio de sus atestados personales, y su concordancia con los contenidos de la especificación de dichos grados, según lo que al efecto estipule la Dirección General de Servicio Civil.

En aquellos casos en que el salario que el servidor ha venido devengando, resulte mayor al resultante de la ubicación del puesto bajo el Régimen Artístico, clase de puesto del Manual Descriptivo de Clases Artísticas y el Grado Artístico que en la misma le corresponda, por única vez se mantendrá la clasificación del puesto en suspenso para su ingreso al Régimen Artístico, de forma que la retribución del servidor se mantendrá bajo las condiciones del sistema salarial que devenga, salvo que el servidor acepte el rebajo salarial de manera expresa, en cuyo caso se aplicará la indemnización conforme a los contenidos del artículo 111 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil.

Para los casos de los puestos que se mantengan en condición de suspenso, cualquier movimiento posterior de personal que se pretenda aplicar al puesto y su servidor (reasignación, reestructuración u otro), deberá hacerse en el marco de lo que regula el Régimen Artístico y sus instrumentos de clasificación de puestos y salarios. Las diferencias salariales en detrimento del servidor, que pudieran darse en este caso, se indemnizarán conforme a los contenidos del artículo 111 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

Cuando un puesto en la condición de «suspenso» mencionada previamente, quedare vacante, se procederá de inmediato a su asignación al Régimen Artístico.

Corresponde a la Oficina de Recursos Humanos de la institución en la cual se den situaciones como las reguladas en el presente transitorio, mantener los controles y ejecutar las acciones que aseguren la correcta aplicación del mismo.»

(Así adicionado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 38807 del 27 de noviembre del 2014)



Dirección General de Servicio Civil

125 m este de la Iglesia Católica de
San Francisco de Dos Ríos

Central telefónica: 2586-8300
www.dgsc.go.cr



ESTATUTO DE SERVICIO CIVIL

Normativa actualizada
a Abril del 2018



“Contribuyendo a la Gobernabilidad Democrática
de Costa Rica desde 1953”

Dirección General de Servicio Civil
San Francisco de Dos Ríos
125m este de la Iglesia Católica
Tel: 2586-8300 / Fax: 2227-0231
Apdo. Postal: 3371-1000 SJ
San José, Costa Rica

www.dgsc.go.cr