

Estrictamente confidencial

OP- 1500-2023

14 de diciembre 2023

Señores (as)

Junta Directiva

Colegio de Periodistas

Presente.

Estimados señores (as):

Sírvanse encontrar a continuación el criterio jurídico solicitado.

### **Objeto de la consulta.**

Se rinde criterio solicitado por el Colegio de Periodistas y Profesionales en Ciencias de la Comunicación Colectiva de Costa Rica, en adelante “el Colegio”, “la Institución” o “el COLPER”. Se ha establecido por parte de la Institución el siguiente objeto de consulta con sus respectivos alcances, desglosados a continuación:

*“1-Elaboración de un estudio jurídico con información relevante sobre las condiciones legales del empleo público imperantes que han generado cambios en el desarrollo actual y futuro del trabajo de las profesiones que agrupa el Colper, con especial énfasis en las profesiones que dan servicios al Estado.*

*2-La investigación debe determinar en qué categorías o familias de puestos se ubica a las personas profesionales en periodismo, relaciones públicas, publicidad, diseño gráfico, fotografía de la imagen y producción audiovisual; qué cambios rigen en sus relaciones laborales respecto a su situación previa a la ley y en qué plazos se darán esas transformaciones; y qué exclusiones se han definido hasta la fecha del estudio.*

*3-Se debe determinar la situación de eventuales derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas. Estableciendo en este ámbito, desde la perspectiva jurídica una guía que enliste y recomiende las acciones de carácter legal o administrativo que pueden ejecutar los colegiados que vean violentados sus derechos adquiridos.*

*4-El estudio jurídico requerido, debe concluir con la determinación de las acciones potenciales de acompañamiento (un paso a paso), es decir, cómo desde el Colper (respetando su ámbito de competencia) es posible generar un plan de trabajo preventivo, de comunicación y divulgación de las posibles acciones legales que pueden emprender los colegiados, para proteger y resguardar sus condiciones laborales.”*

Se procede a analizar la consulta planteada. En lo transcrito, todos los resaltados son nuestros y no del original.

- 1. Elaboración de un estudio jurídico con información relevante sobre las condiciones legales del empleo público imperantes que han generado cambios en el desarrollo actual y futuro del trabajo de las profesiones que agrupa el Colper, con especial énfasis en las profesiones que dan servicios al Estado.***

### **Objetivo de la Ley Marco de Empleo Público.**

El texto de la LMEP inicia estableciendo el objetivo del instrumento normativo; en este sentido, el artículo 1 señala como fin la regulación de las relaciones estatutarias entre la Administración Pública y sus personas trabajadoras, independientemente de que se trate de relaciones de empleo público o mixto. Según la norma, su finalidad de la regulación es asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, proteger los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública y establecer, para igual trabajo,

idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones e igual salario, que procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.

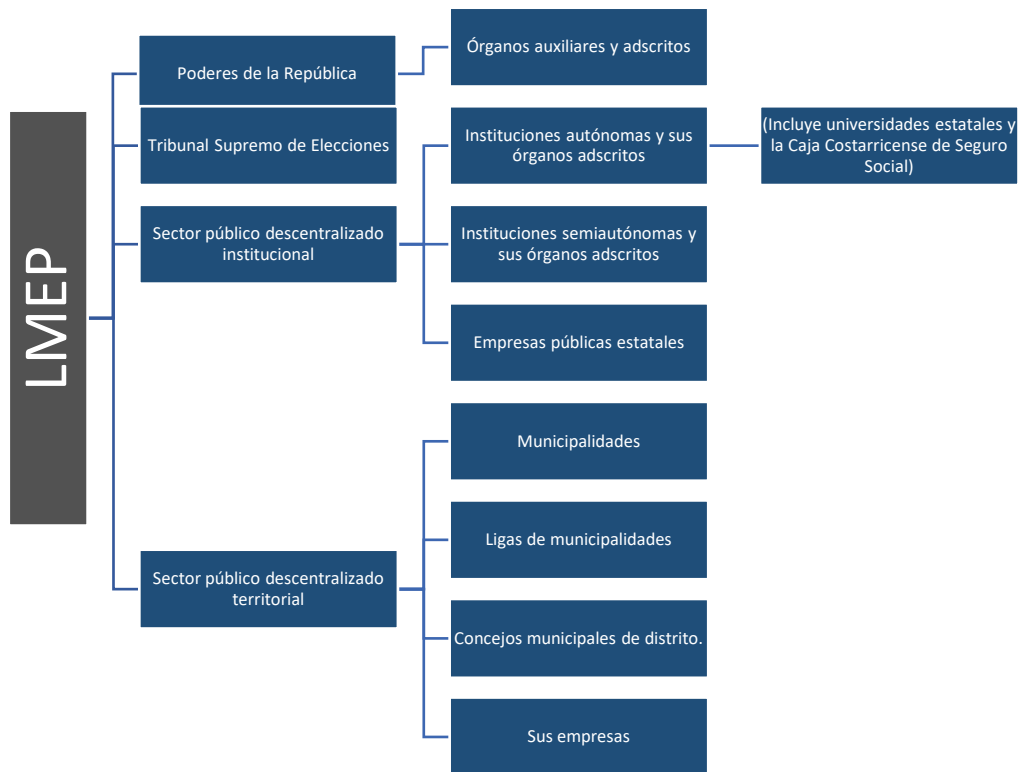
La Ley busca la existencia de lo que denomina un único régimen de empleo público. Tal idea es conteste con lo establecido por el artículo 191 de la Constitución Política, en cuanto a la pretendida existencia por parte del constituyente, de un cuerpo normativo que regulara las relaciones entre el Estado y sus personas trabajadoras:

*“ARTÍCULO 191.- **Un estatuto** de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración.”*

Lo anterior se debe entender sin perjuicio de la autonomía con los que cuentan diferentes instituciones que también entran dentro del ámbito de aplicación de la ley (de lo que se amplía más adelante).

### **Ámbito de aplicación de la ley.**

El artículo 2 establece el ámbito de cobertura de la LMEP; se puede visualizar de la siguiente manera:



El artículo 3 excluye de forma expresa de los alcances de la ley a los entes públicos no estatales, el Benemérito Cuerpo de Bomberos y las empresas e instituciones públicas que se encuentran en competencia, indicando con relación a estas últimas, que sí les aplicarán las disposiciones sobre negociación colectiva.

### **Sobre la aplicación de la LMEP y sus alcances.**

Como se ha indicado, la LMEP tiene por objeto que en un solo instrumento normativo se regulen las relaciones entre la Administración Pública y sus personas trabajadoras; pretende políticas y disposiciones uniformes, aplicables a las instituciones y empresas que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación, incluyendo, en lo de interés, tanto a la Administración Central como a la Descentralizada.

Ahora bien, es importante referirse a los alcances de la cobertura de la ley, dado que ésta excluye de determinados alcances a personal específico de instituciones incluidas en su ámbito de aplicación. En términos generales excluye a *“las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución”*.

Este personal, que deberá definir el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, se excluyen por ejemplo, de la rectoría de MIDEPLAN en materia de empleo público por lo que no estarán sometidas a<sup>1</sup>: las políticas públicas, los programas y planes nacionales de empleo público; las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público; los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño de las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas; y la división de puestos según las familias establecidas por la ley de cita y el sometimiento a su correspondiente escala salarial.

### **Principios rectores y definiciones.**

Los principios que la LMEP establece como rectores del empleo público son: Estado como Patrono Único, carrera administrativa, equidad salarial, excelencia en el servicio, mérito, capacidad y competencias, negociación colectiva, modernidad, prevalencia del interés general y participación de la ciudadanía. El contenido de cada principio se encuentra desarrollado en el artículo 4.

---

<sup>1</sup> En los términos de los artículos 6, 13 y 30 de la LMEP.

Si bien cada una de las figuras y principios mencionados son importantes, por el reconocido papel rector en la materia de empleo público, considera esta asesoría relevante referirse al Principio de Estado como patrono único.

Desde larga data se ha definido que la teoría del Estado como patrono único parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, con independencia del ente u organismo específico en el cual la persona trabajadora desarrolle su actividad productiva, por lo que, al trasladarse ésta dentro del Estado, se mantiene su relación de empleo para efectos del reconocimiento de los beneficios que debido a ello le correspondan. En el criterio C- 086-2007 la Procuraduría General de la República expuso:

*“Sobre esta teoría, hemos señalado que:*

***“Nos referimos a la llamada "Teoría del Estado como patrono único", y su consecuencia, al decir de reiterados dictámenes de este Despacho, de que cualquiera que sea la institución a la que se sirva, se labora para un mismo patrono que es el Estado. Tal teoría fue ampliamente desarrollada por nuestra jurisprudencia de empleo en el pasado (en la que se fundamentaron aquellos dictámenes) y puede asegurarse que hasta sirvió de inspiración a la citada ley N° 6835, en cuanto quedó plasmado en ella el reconocimiento de antigüedad contenido en el inciso d) que se adicionó el numeral 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública.***

*Sí cabe hacer la observación de que tanto la jurisprudencia judicial como la administrativa citadas, refirieron el reconocimiento de antigüedad no sólo a la materia de aumentos anuales, sino también a las llamadas prestaciones legales, así como a las vacaciones y pensiones.*

*(...)*

*En una parte del fallo citado de primero, podría decirse que se condensa lo expuesto hasta ahora en el presente estudio, al sostenerse allí que: **"...originalmente el reconocimiento de la antigüedad se hizo aplicando la figura del ESTADO PATRONO UNICO, pero con no poca***

*debilidad, sobre todo, pensando en el principio de la unidad estatal como patrono y en algunos casos, relacionándolo con la otra teoría de la relación estatutaria, fundamentada esta última en el artículo 191 de la Constitución Política...no cabe duda, que el reconocimiento de la antigüedad en cuanto a la prestación de servicios para el Estado y sus instituciones ha venido avanzando en cuanto a los derechos respecto de los que se hacía el correspondiente reconocimiento, a saber, vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, aumentos anuales, jubilaciones y pensiones; ..." (el destacado es nuestro).  
(...)*

Si bien este principio ha inspirado diversas normas y ha sido base para resoluciones administrativas y judiciales, ésta es la primera vez que de forma expresa lo nombra y regula el legislador.

Se hace necesario rescatar los alcances que, expresamente, le otorga la norma al principio, toda vez que a la luz de la teoría de los derechos adquiridos, el funcionario que es trasladado de una institución a otra, se lleva consigo a la nueva institución los derechos adquiridos de vacaciones, cesantía, aguinaldo, anualidades y demás derechos laborales derivados de la antigüedad.

También tiene implicaciones en materia disciplinaria, pues podría generar que una institución pública llegue a conocer supuestas faltas en aparentes hechos ocurridos cuando la persona trabajadora laboraba para otra Institución o empresa pública.

Aunado a lo anterior, la norma prohíbe a las entidades y órganos que formen parte del Estado, contratar personas que hayan sido despedidas sin responsabilidad patronal en otra institución. Tal prohibición regirá por el plazo de seis meses a dos años. Señala el artículo 4, inciso a) comentado:

*“a) Principio de Estado como patrono único: parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en dónde labora la persona servidora pública. Esto implica que, cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro, dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan y responder por los deberes funcionales, indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse.*

*Adicionalmente, conlleva a que las sanciones que generen el despido sin responsabilidad patronal del funcionario en una institución, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, impedirán a cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado contratarlo por un plazo que va de seis meses a dos años.”*

Con relación al tema de plazos de inelegibilidad, el artículo 12 de la ley en referencia indica:

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

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

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

Será deber de cada institución, entonces, corroborar que el personal que contrate no se encuentre dentro del supuesto de prohibición indicado.

En otro orden de ideas, el artículo 5 de la ley se encuentra destinado a definir diversas figuras, se resaltan las siguientes que podrían inferir sobre las relaciones laborales de los agremiados al COLPER:

- Para efecto de determinar el personal de Alta Dirección la ley remite a los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Podrían existir profesionales agremiados al COLPER que formen parte de la Alta Dirección, lo cual no viene necesariamente aparejado la condición de agremiado, sino a los requisitos legales, Manual de Puestos de cada institución, así como al puesto particular que ocupe cada funcionario. Esta regulación, en principio, lo que busca es agrupar a los funcionarios de dicha categoría, para que ostenten condiciones salariales equiparables, bajo la rectoría del MIDEPLAN.
- La continuidad laboral se presentará cuando no existan interrupciones iguales o superiores a un mes calendario en la relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, entendiendo ésta para efectos de la norma, como las instituciones y empresas que se encuentran bajo la cobertura de la LMEP. Se debe recordar que en esta misma línea el artículo 1 inciso n) del Reglamento a la ley 9635 indica:

*“n) Continuidad laboral: Servicio público que se brinda de forma continua para el Estado, con independencia de la institución, órgano o empresa del Estado, indicada en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, para la que se preste el servicio. Se entenderá que existe un rompimiento de la*

*continuidad laboral luego de transcurrido el plazo de un mes calendario de no prestar servicios para el Estado”*

- Siempre en cuanto a la continuidad laboral, la LMEP establece una regla especial para las personas trabajadoras de la Carrera Docente (título II del Estatuto de Servicio Civil) y las personas trabajadoras que laboran como docentes en las universidades públicas, en cuyo caso la continuidad laboral se tendrá como interrumpida después de un plazo de seis meses o superior sin nombramiento. A criterio de esta asesoría, ese plazo especial es aplicable solamente en el supuesto de que el nombramiento anterior y aquel con respecto al cual se pretende aplicar, se encuentre dentro de los supuestos indicados por la norma ( Carrera Docente - título II del Estatuto de Servicio Civil- y las personas trabajadoras que laboran como docentes en las universidades públicas) por lo que no aplicaría, por ejemplo, si una persona que fue docente en su último nombramiento, entrara posteriormente a trabajar a un puesto no docente; no obstante, la Ley es omisa sobre los alcances de la disposición en este sentido. Este lineamiento abarca también a los profesionales en Periodismo y Comunicación que imparten lecciones en las universidades estatales.
- Se deben considerar personas trabajadoras de nuevo ingreso a quienes no hayan laborado previamente para la Administración Pública o que, habiéndolo hecho, ya no cuenten con continuidad laboral. En este sentido, los profesionales agremiados deben conocer que, de romperse la continuidad laboral en el sentido indicado, no mantendrían los derechos que en su relación laboral se venían manteniendo como “derechos adquiridos” y entrarían como funcionarios “nuevos”.

## Gobernanza y planificación del empleo público.

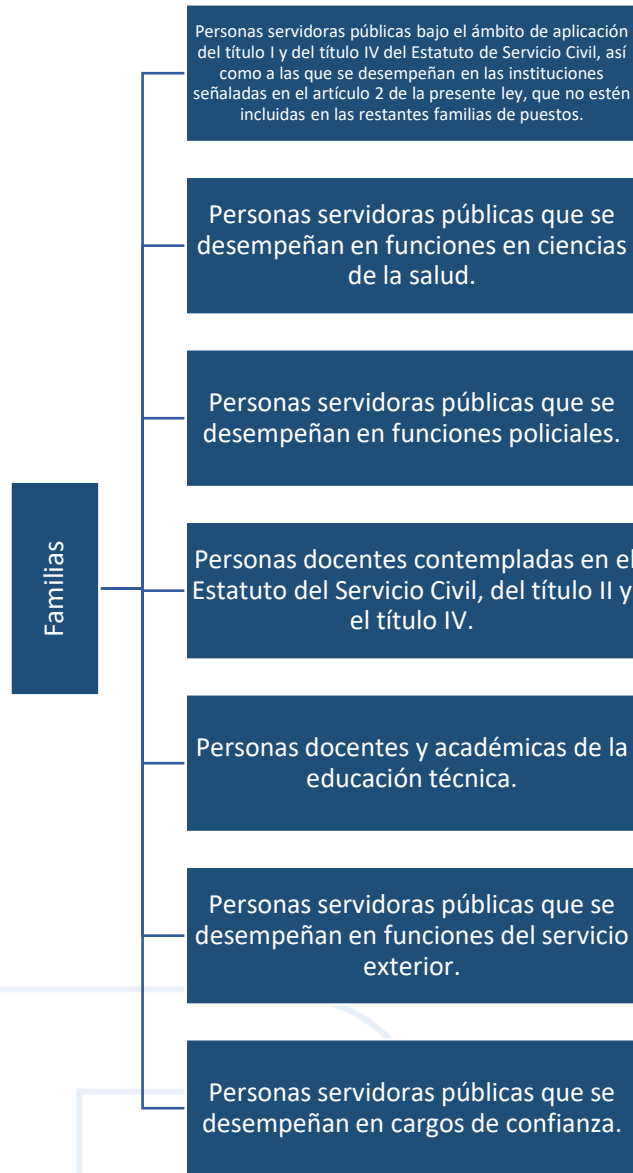
Los capítulos II y III se encuentran destinados a regular lo referente a gobernanza y planificación del empleo. El Legislador ratifica la rectoría de MIDEPLAN en materia de Empleo Público – artículo 6-. Se debe recordar que dicha rectoría ya se había establecido en el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública; dicha norma señala:

*“Artículo 46- Rectoría de Empleo Público. Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, **quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público**, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas. Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.”*

Las competencias de dicho Ministerio se regulan con mayor detalle en el artículo 7 de la ley.

### Organización del trabajo.

El Capítulo IV de la LMEP regula lo relacionado a la organización del trabajo, estableciendo la existencia de un único régimen general de Empleo Público conformado por siete familias de puestos, cuya creación será reserva de ley – artículo 13-:



La división del personal será de aplicación para la totalidad del personal de las instituciones a las que les aplica la Ley Marco de Empleo Público, y la definición de las familias la realiza MIDEPLAN, salvo para aquellas instituciones que cuenten con autonomía de gobierno (CCSS, municipalidades y universidades estatales), o bien, los Supremos Poderes y el TSE que cuentan con independencia. Al respecto, establece el artículo 13 de la LMEP:

“(…)

*El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.*

(…)”

### **Sobre la ley en cuestión y las relaciones laborales.**

La ley indicada plantea una serie de cambios en ciertas condiciones que, aunque no son exclusivas de los profesionales agremiados, sí es importante que sean conocidas por el Colegio como garante del decoro y desarrollo profesional de sus agremiados:

- El reclutamiento y la selección de las personas trabajadoras de nuevo ingreso se deberá efectuar con base en su idoneidad comprobada – artículo 14-.
- Además de la idoneidad, se establecen como principios aplicables a los procedimientos de reclutamiento y selección de personal la igualdad, la transparencia, libre participación y no discriminación
- La LMEP prohíbe elegir a quien se encuentre ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral, hasta tercer grado inclusive, con la jefatura inmediata y con las personas superiores inmediatas de esta en la respectiva dependencia y a quien forme parte del registro de personas inelegibles de la plataforma integrada de empleo público -artículo 14- refiriéndose a la persona funcionaria inelegible por un periodo de seis meses a dos años cuando haya sido despedida sin responsabilidad patronal.

- Según la LMEP el salario deberá ser siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones, independientemente de la institución pública para la que se labore – artículo 30-. Con relación al tema el artículo 4 de la ley establece como principio rector del empleo público el de equidad salarial:

*“c) Principio de equidad salarial: la remuneración de las personas servidoras públicas se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos sean diferencias consistentes y razonables, y se respete el principio de igual función igual salario”.*

Lo anterior, en términos de principio, se logrará a través de la columna salarial definida bajo la rectoría del MIDEPLAN, con las salvedades ya mencionadas en cuanto a las instituciones con autonomía de gobierno (CCSS, municipalidades y universidades estatales).

- La ley impone un régimen salarial unificado para todo el sector público, tanto para personas trabajadoras de nuevo ingreso como para las que ya se encuentren laborando a la entrada en vigor de la Ley – artículo 35-. Es por eso por lo que se impone para todas las instituciones públicas el uso del salario global de aplicación inmediata a todos los nuevos colaboradores.
- Ahora bien, para las personas que ya laboraban en el sector público, en respeto a los derechos adquiridos, se disponen las siguientes pautas de transición al salario global:

*‘TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:*

a) **Quienes devengan un salario compuesto menor** al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, **continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad**, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) **Quienes devenquen un salario compuesto mayor** al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global **serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos**, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.  
(...)"

- Según la norma recién citada, todo empleado público cuyo salario compuesto es menor al salario global definido continuará recibiendo salario compuesto y recibiendo aumentos de anualidades, pluses y aumentos por costo de vida, hasta que equiparen el salario global, momento en el cual se trasladarán automáticamente a dicha modalidad.
- Ahora bien, todo funcionario que devengue un salario mayor al global verá congelado su salario, sin poder recibir aumentos por costo de vida ni anualidades, hasta el momento en que su salario sea alcanzado por el salario global, momento en el cual se hará la transición a dicha modalidad.
- Por consiguiente, ningún trabajador debería ver disminuido su salario meramente por la entrada en vigor de la LMEP. No obstante, dado que cada caso es particular, podría haber situaciones ajenas a la ley, como descensos por reestructuración, suspensión o eliminación de algún plus salarial, que sí podrían generar una disminución en los ingresos. Sí podría darse el caso hipotético de que, por no

poderse cambiar el trabajador de manera inmediata a salario global, el colaborador de nuevo ingreso que entra a la institución devengando salario global, entrará ganando más que un empleado con varios años de experiencia en la institución.

- Cada familia de puestos deberá tener una columna de salario global en la que se establezca el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente – artículo 30 d-.
- Por reforma al artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, el incentivo por anualidad se reconocerá, en los casos en que fuere aplicable, el mes inmediato siguiente al aniversario del ingreso o reingreso de la persona trabajadora que labore bajo el esquema de salario compuesto – artículo 49 inciso a)- (entendiendo que el esquema se mantendrá por un tiempo en los casos de funcionarios que ya lo reciben, hasta el momento de la transición).
- También se debe tener presente que el transitorio XI de la Ley dispone que no se realizarán incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Igualmente, a la luz del transitorio XII, las personas que sean remuneradas bajo el esquema de salario global estarán excluidas de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.
- Sobre el tema de evaluación del desempeño, se ratifica la necesidad de evaluar con base en metas, objetivos y productos definidos previamente, para una evaluación más objetiva.
- Cuando la persona trabajadora obtenga una calificación inferior al 70% se deberán aplicar planes remediales y acciones para mejorar el desempeño. En caso de dos evaluaciones consecutivas inferiores al 70%, será causal de despido sin

responsabilidad patronal – artículo 21-. El procedimiento para el despido se encuentra regulado en el artículo 70.

- Se vincula la capacitación del personal al logro de los objetivos institucionales – artículo 23 inciso a-.
- Por lo dispuesto en la nueva normativa, la institución o empresa sujeta, deberá contemplar en sus planes de empleo público, los programas de capacitación y de formación que requieren para lograr sus objetivos institucionales con eficacia y eficiencia – artículo 23 inciso b)-.
- El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada para reforzar las competencias y los conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor (cuando se requiera) -artículo 24-.
- Se establece la posibilidad de objeción de conciencia por parte de las personas trabajadoras, cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas trabajadoras – artículo 23 g-.
- Se reconoce la carrera administrativa como un medio de optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública – artículo 25-.
- Se establece la obligación de que los mecanismos de promoción sean coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo y que cuenten con instrumentos de la naturaleza técnica adecuados mediante los cuales se verifique el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad – artículo 26-.
- Se establece que la oposición y concurso de oposición o concurso de valoración de méritos sean los sistemas de selección para promoción interna – artículo 26-. Las pruebas técnicas para dichos concursos deberán estar listas a más tardar en los 12 meses posteriores a la entrada en vigor de la LMEP.

- Se establece un periodo máximo de vacaciones de un máximo de veinte días hábiles – artículo 38- (si determinadas instituciones aplicasen un periodo menor, no es obligatorio aplicar el máximo indicado). Ahora bien, las personas trabajadoras que, previo a la entrada en vigor de la ley, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido por la Ley, conservarán tal condición, pero esta no podrá aumentarse.
- En este sentido, se evidencia el respeto a derechos adquiridos para las personas trabajadoras que ya hayan obtenido el beneficio de un tope de vacaciones superior al indicado en la nueva ley, sea por normativa reglamentaria interna, o bien, por convenciones colectivas.
- Se establece el permiso remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad – artículo 39-.
- Se crea el permiso de paternidad de un mes con goce de salario por nacimiento de hijo biológico o adopción – artículo 41-.
- Se permite la ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales (previo criterio profesional), cuando se dieren las circunstancias de un nacimiento prematuro previo a las treinta y siete semanas de gestación, nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa, o que presenten enfermedades crónicas, así como partos múltiples.
- En cuanto a la posibilidad de negociar convenciones colectivas, se establece que lo negociado deberá atender a los principios de razonabilidad, proporcionalidad, legalidad, igualdad y legalidad presupuestaria.
- Mediante la negociación colectiva no se podrán generar nuevas obligaciones o derechos, o variar condiciones laborales referentes a: salarios o remuneraciones y variar o modificar lo referente a la escala salarial o componentes de la columna salarial global; creación de incentivos, compensaciones o pluses salariales; asuntos donde se deba realizar una erogación adicional de recursos que afecten el

presupuesto nacional o el de una institución pública, mediante gastos que no se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad desarrollados por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia; normas de carácter prohibitivo contenidas en la presente ley; la creación de nuevas plazas.

- La LMEP habilita para que durante el desarrollo de la relación laboral pueda realizar traslados intra e inter-entidades y órganos incluidos siempre que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica. Tales movimientos podrán ser permanentes o temporales y deberán atender al interés público, las necesidades institucionales y el mejor cumplimiento posible de los fines de la Administración; no obstante, se debe procurar el arraigo de las personas trabajadoras.
- El artículo 20 de la LMEP enumera como causas de ceses del empleo público la renuncia, jubilación, sanción disciplinaria en firme (incluye todos los supuestos que actualmente pueden generar la imposición de la sanción de despido sin responsabilidad patronal), sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública en firme, reducción forzosa de servicios o de labores por falta de fondos y reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de estos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al 50% del personal de la respectiva dependencia pública (para la reducción forzosa deberá existir una rigurosa justificación técnica y procederán previo pago de las prestaciones y de la indemnización que pueda corresponder).
- En cuanto a la figura del despido sin responsabilidad patronal, el artículo 21, prohíbe el reconocimiento de extremos que no son compatibles con la figura (preaviso y cesantía).
- La misma norma establece los lineamientos para la aplicación de un único procedimiento administrativo de despido. Dicho procedimiento, según se indica, debe concluirse en el plazo de dos meses que iniciará a partir de que el jerarca

institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso.

- Por su parte, la investigación preliminar, cuando ésta se realice, no dará inicio al procedimiento indicado en el párrafo anterior, pero deberá iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el o la jerarca conoce de la posible falta. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si, iniciada la mencionada investigación preliminar, esta permanece paralizada por culpa de la Administración.
- Se establece también con claridad, aunque ya lo regulaban los reglamentos internos de varias instituciones, la posible sanción de suspensión sin goce de salario es hasta por un mes.

***2. La investigación debe determinar en qué categorías o familias de puestos se ubica a las personas profesionales en periodismo, relaciones públicas, publicidad, diseño gráfico, fotografía de la imagen y producción audiovisual; qué cambios rigen en sus relaciones laborales respecto a su situación previa a la ley y en qué plazos se darán esas transformaciones; y qué exclusiones se han definido hasta la fecha del estudio.***

Tal como se indicó anteriormente, existen dos grandes grupos en la ley, distinción que también ha generado cierta polémica. Se trata de la distinción entre los denominados puestos que realizan funciones exclusivas y excluyentes, y aquellos que no realizan este tipo de funciones. Se trata de funcionarios que desempeñan funciones que justifican la autonomía o independencia constitucional de una institución, razón por la cual la Sala Constitucional considera que el MIDEPLAN no puede ejercer rectoría sobre las instituciones en relación con esos puestos.

Algunas instituciones, sencillamente optaron por declarar todos sus puestos como “exclusivos y excluyentes”, lo cual les permitirá mantener un control sobre la familia de puestos y la columna salarial de todos sus puestos.

Ahora bien, a la luz de lo indicado, los profesionales agremiados al COLPER podrían, eventualmente, llegar a considerarse como “exclusivos y excluyentes” lo cual dependerá de que laboren o no en alguna de las instituciones con independencia (Supremos Poderes y el Tribunal Supremo de Elecciones) o con autonomía de gobierno (CCSS, universidades estatales y municipalidades). Las instituciones anteriormente mencionadas, deben definir cuáles puestos y cuáles no, se consideran exclusivos y excluyentes, para efectos de sacar dichos puestos de la rectoría de MIDEPLAN.

En caso de no laborar en instituciones autónomas con autonomía de gobierno u órganos constitucionales con independencia, o bien, si laboran para este tipo de instituciones, pero la institución no define sus puestos como exclusivos y excluyentes, su relación laboral quedaría sujeta en ciertos aspectos o tópicos a la rectoría del MIDEPLAN. Esto no debería afectar sus derechos adquiridos en relación con su relación laboral y su salario, pero de quedar sujetos a MIDEPLAN, correspondería a dicha institución definir la correspondiente columna salarial.

La determinación de si los puestos son exclusivos y excluyentes, como indicamos, depende principalmente de la institución, pero también podría suceder como en el caso de la CCSS, que la institución opte por definir algunos puestos como exclusivos y excluyentes y otros queden sujetos a la rectoría de MIDEPLAN. En ese caso, los que queden sujetos a rectoría del MIDEPLAN, deberán ajustarse a las familias de puestos definidas por la ley, mientras que en el caso de los exclusivos y excluyentes, será cada institución con autonomía de gobierno o con independencia constitucional, quien defina la correspondiente familia.

Ahora bien, sobre la determinación de la familia en la cual se deberá ubicar o no un profesional agremiado al COLPER, se trata de una interrogante que no es posible de resolver en el alcance del presente criterio, pues ameritaría una revisión de la totalidad de las más

de 300 instituciones públicas en el país, así como de la totalidad de puestos ocupados por dichos profesionales, lo que equivaldría a miles de puestos.

Sin embargo, para efectos de brindar elementos de valor para el Colegio, que puedan apoyar en la determinación de las familias de puestos que podrían ocupar los distintos profesionales agremiados, podemos referir al esquema de familias, el cual nos revela cada una de las siguientes familias, en las cuales eventualmente se podrían ubicar profesionales agremiados:

- 1) Personas de Título I y IV del Estatuto de Servicio Civil, así como las personas comprendidas en el artículo 2, que no se encuentren en alguna otra de las familias: Dado que esta categoría es posiblemente la más amplia, no en cantidad de funcionarios, sino en cantidad de clases que podrían estar, muchos profesionales agremiados podrían entrar en esta familia. El Título I del Estatuto de Servicio Civil comprende la carrera administrativa y el Título IV comprende el régimen artístico. Por ende, podrían existir profesionales agremiados realizando labores administrativas como jefatura, supervisión, etc., o bien, en el régimen artístico, podrían incluirse profesionales en producción audiovisual, diseño gráfico y fotografía. Por otro lado, todos aquellos que no calcen en alguna de las otras familias, necesariamente calzará en esta familia.
- 2) Personas funcionarias en ciencias de la salud: Refiere a aquellas personas que la Ley General de Salud en su artículo 40 denomina como tales, por lo que, claramente no refiere a profesionales agremiados al COLPER:

*“ARTÍCULO 40.-Se considerarán profesionales en Ciencias de la Salud quienes ostenten el grado académico de Licenciatura o uno superior en las siguientes especialidades: Farmacia; Medicina, Microbiología*

*Química Clínica, Odontología, Veterinaria, Enfermería, Nutrición y Psicología Clínica".*

- 3) **Personas funcionarias en funciones policiales:** Refiere a aquellas personas que como su nombre lo dice, realizan funciones en el ejercicio de la fuerza y la autoridad pública y el poder de policía que ostenta el Estado. Consideramos que tampoco refiere a profesionales agremiados al COLPER.
- 4) **Personas docentes del Título II y Título IV del Estatuto de Servicio Civil:** Se refiere a docentes, administrativos y técnicos docentes que realizan la actividad de enseñanza, según la clasificación indicada. Dado que los profesionales agremiados pueden impartir lecciones en las ramas de su profesión, eventualmente podrían entrar en esta categoría, máxime que se refiere al Título IV, del régimen artístico, lo cual deberá verificarse en cada caso concreto. Hablamos aquí de las ramas de diseño gráfico, fotografía y producción audiovisual, por ser profesiones enfocadas a ramas artísticas, pero esto dependerá de que se cuente con los respectivos programas habilitados por instituciones como el Ministerio de Educación Pública.
- 5) **Personas docentes y académicas de la educación técnica:** Refiere a docentes de la educación, pero en este caso, de las instituciones que brindan educación técnica en alguna de las instituciones autónomas. En esta familia podrían entrar profesionales agremiados que realizan labores docentes de la educación técnica, como por ejemplo, en cursos de diseño que imparte el Instituto Nacional de Aprendizaje.
- 6) **Personas funcionarias del servicio exterior:** Refiere a las personas que brindan funciones diplomáticas según el Estatuto del Servicio Exterior. Los profesionales agremiados al COLPER, principalmente en ramas como periodismo y relaciones públicas, podrían acceder a este tipo de puestos, mediante la acreditación de ciertos cursos de acuerdo con los requisitos establecidos en el Estatuto de Servicio Exterior y el respectivo Manual de Puestos.

- 7) **Personas en puestos de confianza:** En este apartado específico, es importante establecer, como primer punto, que no debe confundirse esta clasificación con los trabajadores “de confianza” que refiere el artículo 143 del Código de Trabajo, sino a funcionarios que, por los requerimientos de lealtad, confidencialidad, discreción, así como posible afinidad ideológica y de pensamiento, son puestos de libre nombramiento y remoción. Tales puestos podrían incluir, pero sin limitarse a, secretarios, asistentes, asesores, etc. Claramente este tipo de puestos es muy común que puedan llegar a ser ocupados por profesionales agremiados al COLPER, por ejemplo, en tratándose de asesores en comunicación, imagen, relaciones públicas, voceros institucionales, encargados de prensa, etc.

Con base en la anterior lista, si bien no podemos realizar una lista taxativa, por la cantidad de puestos y funciones diversas que existen en el sector público, podemos afirmar que los profesionales del COLPER pueden llegar a ocupar puestos en una serie muy amplia de familias, ante lo cual el Colegio puede velar por que sus profesionales no vayan a ser excluidos de manera injustificada de alguna de las familias mencionadas donde potencialmente podrían ocupar puestos.

La ubicación en la familia de puestos no depende exclusivamente de la carrera como tal o de la incorporación a un colegio profesional, sino, específicamente, de las funciones a realizar, clase de puesto, ubicación en el organigrama y el régimen jurídico aplicable.

Por consiguiente, la Ley Marco de Empleo Público no define por carreras la familia de puestos que ocuparán los profesionales del COLPER, sino que, para ello debe acudir a diversas leyes especiales, como las que se han venido estableciendo. Ahora bien, será cada institución, sea con la asesoría y rectoría del MIDEPLAN, en los casos de los puestos sujetos a esta, o cada institución autónoma o independiente, la que defina cuál es el puesto o

familia de puestos que ocupará cada funcionario, de acuerdo a las funciones que desempeñe el trabajador.

Ahora bien, en cuanto a las categorías que deberían aplicarse a dichos profesionales, también corresponde a un tema que no puede resolverse de manera limitada en un criterio de esta naturaleza.

Sí debemos indicar que cada institución emite su Manual de Puestos, Reglamento de Trabajo y su instrumento de clasificación y valoración (donde se asignan los salarios), para lo cual debe contar con una serie de variables como responsabilidad, consecuencia del error, competencias técnicas y habilidades blandas, por lo que, la asignación de categorías es algo que, a nivel legal no es posible dirimir.

Si bien existen una cantidad limitada de puestos en el sector público que, expresamente la ley sí dispone cuáles serán sus requisitos, como suele ser, por ejemplo, el caso de gerentes o directores ejecutivos de instituciones autónomas con competencias técnicas, lo cierto del caso es que existen muchos puestos cuyos requisitos y atinencias se definen internamente en la institución. Por consiguiente, será la institución en su normativa interna la que defina la categoría que asignará a cada puesto. Poniendo el ejemplo de un profesional en periodismo, como encargado de prensa de una institución, si bien, el MIDEPLAN establecerá la columna salarial para los profesionales de cierta categoría, será la institución la que defina a lo interno si un profesional determinado se ubica como profesional jefe, profesional, técnico o asistente.

En cuanto a la consulta sobre qué cambios se producirán, en qué plazo y cuáles son las exclusiones, debe indicarse que la LMEP prevé que ningún funcionario deberá ver afectados sus derechos adquiridos, con respecto a una situación anterior. Es decir, a ningún

funcionario se le deberá reducir su salario, disminuir su derecho a vacaciones, ni afectar su estabilidad o categoría laboral con base en esta ley.

Ahora bien, sí existen cambios sensibles recientes, que podrían afectar a los agremiados a futuro, como lo es el caso de los interinos, que han estado recibiendo nombramientos a plazo fijo. Si bien, un interino no debería serlo por plazo indefinido, lo cierto del caso es que la realidad indica que sí sucede y muchos funcionarios se quedan en dicha condición durante años.

Según el artículo 26, el trabajador que, luego de un año mantiene las condiciones que dieron origen a su contrato a plazo determinado, adquiere los derechos de un contrato a tiempo indefinido. Ahora bien, en empleo público, por el principio de idoneidad y el uso regular de los concursos de antecedentes, implica que por el transcurso del tiempo el empleado público no adquiere la plaza en propiedad, pero sí adquiere los derechos laborales de un trabajador a tiempo indefinido. Así, por ejemplo, un interino no podría oponerse a que saquen la plaza a concurso que está ocupando temporalmente, pues el concurso siempre tendrá prevalencia. Sin embargo, en caso de no resultar favorecido en el concurso y deber dejar la plaza, deberá indemnizársele el preaviso y cesantía como en un contrato a tiempo indefinido.

En este punto, se debe prestar especial atención a los agremiados al COLPER que actualmente no ostentan plaza en propiedad, pues según la nueva LMEP podrían perder la continuidad laboral, en caso de no tener nombramiento por más de un mes. Es importante advertir que, cada caso concreto deberá analizarse por separado, pues en algunos casos, el agremiado podría adquirir los derechos derivados de un contrato a tiempo definido, si luego de un año (o cinco años, cuando se trate de un puesto con que requiera una condición técnica muy especializada) se mantuvieron las condiciones que dieron motivo al

nombramiento por tiempo definido. Ahora bien, como indicamos, el interino, aunque no es titular de la plaza, sí ostenta una estabilidad relativa, de modo que no podría ser removido para colocar otro interino en la plaza, así como tampoco deberá ser removido por causas injustificadas. Las únicas razones válidas para remover al interino son la reorganización de servicios, el vencimiento del plazo del contrato sin que se prorrogue la necesidad institucional, que la plaza haya sido sacada a concurso o que la plaza sea ocupada por su titular, cuando el interino se encuentre realizando una suplencia.

Es importante indicar, para efectos de los agremiados al COLPER que, a partir del rol de rectoría de MIDEPLAN, las instituciones que no cuentan con autonomía de gobierno deben acatar lo dispuesto por este último, vía directriz, así como contar con la asesoría del MIDEPLAN para la definición de sus columnas salariales, según la clase y familia de puestos que corresponda. Sin embargo, es cada institución a lo interno la que define su Manual de Puestos y asigna cada puesto en la respectiva clase y columna salarial. Por consiguiente, debe verificarse cada caso en concreto, si se afectan derechos de los agremiados, para determinar si la situación se debe a la Ley Marco de Empleo Público como tal, o bien, a una errónea aplicación de la ley en el caso concreto.

En relación con la existencia de pluses como la disponibilidad, dedicación exclusiva o prohibición, no existe ninguna disposición en la LMEP que ordene su eliminación. Por el contrario, lo único que regula la LMEP, es que se deberá considerar su existencia o no a la hora de la fijación del nuevo salario global, según el sistema de puntos que defina MIDEPLAN para los puestos sujetos a su rectoría, o según el sistema de puntos que definan las instituciones con autonomía de gobierno o independencia constitucional. Así lo indica el artículo 31 de la LMEP:

*“ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán), en el marco de las competencias previstas en esta ley, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el*

*Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa **especificarán una metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo.** La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. Dicha metodología definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:*

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.*
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.*
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.*
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.*
- e) Complejidad del trabajo.*
- f) Disponibilidad.***
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.*
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.*
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.*
- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.*
- k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino.*
- l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.***

*m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado.*

*A cada uno de los factores se le asignará, un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos. A su vez, los factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo.*

*En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y las políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.”*

Un ejemplo de esto es el caso del Productor Artístico de Servicio Civil, el cual cuenta con dos columnas salariales, una con disponibilidad y una sin disponibilidad. Si bien el MIDEPLAN, en conjunto con la Dirección General de Servicio Civil, una institución autónoma homologada a Servicio Civil, utilizará dicha columna, pero conserva su autonomía para definir diferentes variables, tales como los puestos y funcionarios que tendrán los derechos y obligaciones del contrato de disponibilidad, así como definir los puestos específicos que asignará a dicha “clase ancha” de Productor Artístico de Servicio Civil. Cabe destacar que, como se evidencia con este ejemplo, la Ley Marco de Empleo Público no elimina o “deroga” la disponibilidad, sino que, si la institución ya la tenía, puede seguirla reconociendo, con la variable de que ya no se desglosa como plus salarial, pero sí se reconoce en la respectiva columna, como evidenciamos en la siguiente imagen tomada de la plataforma integrada de empleo público<sup>2</sup>:

<sup>2</sup> [Empleo Público - Salarios Globales \(mideplan.go.cr\)](http://mideplan.go.cr)



Clases de puestos cubiertos por los alcances del Título IV del Estatuto de Servicio Civil

Clase de puesto	Salario Global 8/set/2023	Salario Global en puestos con Disponibilidad 8/set/2023	Salario Global en puestos con Desarraigo 8/set/2023	Salario Global en puestos con Disponibilidad y Desarraigo 8/set/2023
PRODUCTOR ARTISTICO DE SERVICIO CIVIL (INICIATIVO)	1.146.317	1.255.925	-	-
PRODUCTOR ARTISTICO DE SERVICIO CIVIL (ACRECENTANTE)	1.237.657	1.347.265	-	-
PRODUCTOR ARTISTICO DE SERVICIO CIVIL (POSICIONADO)	1.297.028	1.406.636	-	-
PRODUCTOR ARTISTICO DE SERVICIO CIVIL (CONSOLIDADO)	1.434.038	1.543.646	-	-
PRODUCTOR ARTISTICO DE SERVICIO CIVIL (EMERITO)	1.735.460	1.845.068	-	-
ASISTENTE DE PRODUCCION ARTISTICA DE SERVICIO CIVIL 1 (INICIATIVO)	383.628	-	-	-

Por mandato expreso de la Ley, en su artículo 9, inciso a) no es el MIDEPLAN, sino la oficina de Recursos Humanos de cada institución la que deberá aplicar y ejecutar las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que MIDEPLAN remita.

De igual forma, como lo reseña el artículo 31 recién citado, deberá considerarse la restricción al ejercicio liberal de la profesión, lo cual considera tanto la dedicación exclusiva como la prohibición. Sobre estos dos pluses, como advertimos, la LMEP no plantea ningún cambio en cuanto a porcentajes de pago, nuevos requisitos ni posibilidad de eliminación, por lo que, rigen las reglas dispuestas por la Ley de Salarios de la Administración Pública, reformada por la Ley 9635.

Sobre la dedicación exclusiva, se trata de un plus que había sido regulado tradicionalmente bajo reglamento, por lo que, al operarse la reforma fiscal de diciembre de 2018, que impuso reglas de ley a este reconocimiento, se preveía que, por respeto a los derechos adquiridos, no implicara ningún cambio. Así lo indica el Transitorio XXVI de la Ley 9635:

*“TRANSITORIO XXVI. Las disposiciones contempladas en el artículo 28 de la presente ley no serán aplicables a los contratos por dedicación exclusiva que se hayan suscrito y estuvieran vigentes, con antelación a la entrada en vigencia de la presente ley.”*

Según la literalidad de la norma, si un trabajador público tenía un contrato de dedicación exclusiva, debía respetarse dicho contrato y no podría aplicarse nada de lo dispuesto en el artículo 28, que regulaba las nuevas reglas en materia de dedicación exclusiva. Entre estas nuevas reglas que no se podrían aplicar a los contratos vigentes, se encuentran:

- **Plazo de vigencia entre 1 y 5 años máximo.**
- **Que el beneficio de dedicación exclusiva no es permanente.**

Este transitorio no versaba sobre los porcentajes a pagar, sino exclusivamente sobre la vigencia de los contratos de dedicación exclusiva. Aun así, la Procuraduría General de la República mediante dictamen C-109-2020 del 31 de marzo del 2020, señaló:

*“Como puede inferirse de lo expuesto, y partiendo del hecho de que las disposiciones legislativas han de interpretarse en la dirección más racional que mejor garantice la realización del fin público a que se dirige, dentro del respeto debido a los derechos e intereses del particular (art. 10 de la Ley General de la Administración Pública), podemos afirmar que frente a las reformas instauradas por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, los contratos de Dedicación Exclusiva suscritos y vigentes con antelación al 4 de diciembre de 2018 <sup>[12]/[3]</sup>, surtirán efectos durante el plazo determinado convenido, según las particularidades pactadas de esa relación remunerativa. Pero una vez acaecido o fenecido aquél, en caso de que la Administración decida discrecionalmente prorrogarlos <sup>[13]/[4]</sup>, se sujetarán a las nuevas disposiciones introducidas al régimen jurídico de la Dedicación Exclusiva por la citada Ley de Fortalecimiento <sup>[14]/[5]</sup>; preservando, eso sí, los porcentajes devengados anteriormente.*

*Por consiguiente, la situación particular de los contratos por Dedicación Exclusiva suscritos anteriormente a plazo indefinido o sin fecha de vencimiento, rebasa los alcances mismos del Transitorio XXVI del Título III de la Ley No.9635, pues sin lugar a dudas la protección que genera aquella disposición de derecho intertemporal, es con respecto al plazo “fijo” del contrato de dedicación exclusiva suscrito de previo a la publicación de la Ley N°9635; reconociéndose que tales contratos surtirán efectos durante el plazo determinado así convenido. Véase que el aplicar aquel Transitorio en estos otros casos implicaría que los funcionarios que tenían un contrato de Dedicación Exclusiva sin sujeción a plazo, lo mantendrían de forma permanente e indefinida; constituyéndose así, por la vía de interpretación, excepciones que la propia Ley No. 9635 no contempló; máxime cuando la misma Ley ratifica que, por su naturaleza contractual y por esencia a plazo fijo, dicho instituto jurídico contractual no se constituye en una suerte de derecho adquirido o situación jurídica consolidada.*

*De modo que, por imperativo legal, no podría subsistir un régimen de Dedicación Exclusiva permanente que no se justifique y desarrolle dentro de los límites legales impuestos por la Ley No. 9635. Por lo que debieran de valorarse por parte de la Administración, al menos dos opciones, a fin de regularizar o normalizar aquellos anteriormente suscritos a plazo indeterminado o sin fecha de vencimiento, o en el peor de los casos, rescindirlos.*

*De previo es importante advertir que, conforme a la declinación de competencia por parte de la Contraloría General de la República en un asunto similar al presente, en el que se firmó un contrato de Dedicación Exclusiva en el que no se indicó fecha de finalización (DJ-812, de fecha 25 de junio de 2018 –Oficio No. 08872-, de la División Jurídica), ejercemos nuestra función consultiva-asesora genérica en esta materia.*

*Entonces, de conformidad con las potestades exorbitantes implícitas o inherentes en materia de contratación administrativa y de su privilegio de autotutela <sup>[15][6]</sup>, como primera opción sugerida, la Administración activa podría valorar introducir por adenda una modificación unilateral del plazo de los contratos de Dedicación Exclusiva que fueron originariamente suscritos sin límite de tiempo o a término indeterminado, y así lograr su sujeción a un período de tiempo definido, que podría ser de 1 a 5 años, conforme al nuevo régimen legal instaurado. Modificación que, a modo de convalidación, no cambia la naturaleza ni impide sus funcionalidad y que, por el contrario, ajusta el contrato dentro de los límites fijados por el Ordenamiento Jurídico (arts. 3, 4 y 12 de la Ley de Contratación Administrativa <sup>[16][7]</sup>, No. 7494, y 208 de su Reglamento,*

*Decreto Ejecutivo No. 33411; arts. 9, 167, 168 y 187 de la Ley General de la Administración Pública); la cual en todo caso deberá ser motivada (art. 136 de la LGAP).*

*Y en caso de existir renuencia injustificada, por parte de los servidores, de acoger la modificación unilateral en los términos recomendados, como última ratio, podría valorarse la rescisión contractual por conveniencia al interés público (Véase al respecto el pronunciamiento OJ-067-2005, op. cit. Los dictámenes C-290-2007, de 23 de agosto de 2007 y C-380-2014, de 5 de noviembre de 2014. Así como las resoluciones Nos. 2003-00072 de las 09:40 hrs. del 14 de febrero de 2003, 2006-00216 de las 09:25 hrs. del 7 de abril de 2006, 2012-000219 de las 09:15 hrs. del 9 de marzo de 2012, todas de la Sala Segunda)".*

A criterio de esta asesoría, el Dictamen de PGR es errado, por cuanto su fundamento principal son las potestades exorbitantes de la Administración en materia de Contratación Administrativa, para eventualmente, modificar unilateralmente la vigencia del contrato de dedicación exclusiva o bien, rescindirlo. Sin embargo, dicho fundamento claramente es errado pues, la Ley de Contratación Administrativa citada por el órgano procurador, además de estar derogada por la actual Ley General de Contratación Pública, mientras estuvo vigente, indicaba en su artículo 2, inciso 1) establecía que quedaban fuera del alcance de dicha ley las relaciones de empleo. Por consiguiente, a criterio de esta asesoría, una institución que aplique el razonamiento esbozado por la PGR, no estaría actuando con dolo, pues está siendo inducida a error por la Procuraduría, pero sí se expone a demandas judiciales por parte del funcionario afectado, quien puede solicitar judicialmente la aplicación del Transitorio XXVI.

En cuanto a la prohibición, dado que no es contractual, sino por mandato de ley, se debe establecer que, no puede dejar de pagarse por la entrada en vigor de la LMEP. Solamente deberá consignarse, como se hizo en el ejemplo visualizado de columnas salariales, donde se incluye una columna con disponibilidad y una sin disponibilidad, que se está reconociendo la prohibición con el respectivo porcentaje ordenado por ley.

Ahora bien, un tema de relevancia, que también operó cambios recientes mediante la Ley 9635 son los porcentajes de retribución de prohibición y dedicación exclusiva. Antes de la Ley 9635, los porcentajes de prohibición generalmente se reconocían de la siguiente manera:

- Licenciatura universitaria o grado superior: 65% del salario base.
- Bachillerato universitario: 30% del salario base.

En el caso de la dedicación exclusiva se reconocía de la siguiente manera:

- Licenciatura universitaria o grado superior: 55% del salario base.
- Bachillerato universitario: 20% del salario base.

La Ley 9635 incorpora nuevos porcentajes, los cuales, en principio, rigen solamente para nuevos funcionarios, o bien, los que hayan roto la continuidad laboral por más de un mes por no haber contado con nombramiento durante ese período o un período mayor.

Así las cosas, a los profesionales del COLPER que ya contaban con el plus de prohibición o dedicación exclusiva antes de la entrada en vigor de la Ley 9635, no se les podría afectar el plus que ya recibían, ni siquiera en caso de ascensos o movimientos de personal. El único supuesto donde se podría afectar y tener que aplicar los nuevos porcentajes, es cuando el funcionario sea de nuevo ingreso, o bien, pase de un puesto donde tenía dedicación exclusiva a uno nuevo donde tiene prohibición, o viceversa, de uno con prohibición, a uno con dedicación exclusiva.

Así lo regulan los artículos 4 y 5 sobre dedicación exclusiva:

***Artículo 4.- Contratos de dedicación exclusiva. Los porcentajes señalados en el artículo 35 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, serán aplicables a:***

*a) Los servidores que sean nombrados por primera vez en la Administración Pública, con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, en un puesto en el cual cumplen con los requisitos legales y académicos para optar por un contrato de dedicación exclusiva.*

*b) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635, no contaban con un contrato de dedicación exclusiva.*

*c) Los servidores que finalizan su relación laboral y posteriormente se reincorporan a una institución del Estado, por interrupción de la continuidad laboral.*

*d) (Derogado por el artículo 3° del decreto ejecutivo N° 41904 del 9 de agosto de 2019)*

*En los cuatro supuestos enunciados, la Administración deberá acreditar una necesidad institucional para suscribir el contrato de dedicación exclusiva, en los términos establecidos en la Ley N° 9635; así como verificar el cumplimiento pleno de los requisitos legales y académicos aplicables.*

**Artículo 5.- Servidores con contratos de dedicación exclusiva previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.** De conformidad con lo dispuesto en los transitorios XXV y XXVIII, los porcentajes regulados en el artículo 35 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, no serán aplicables a:

*a) Los servidores que previo la publicación de la Ley N° 9635, contaban con un contrato de dedicación exclusiva.*

*b) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en una misma institución o entre instituciones del Estado, siempre y cuando la persona servidora cuente con un contrato de dedicación exclusiva previo a la publicación de Ley N° 9635. Lo anterior, siempre que exista la continuidad laboral. Las personas servidoras que cuentan con un contrato de dedicación exclusiva vigente, suscrito de previo a la publicación de la Ley N° 9635 con la condición de grado académico de Bachiller Universitario, que procedan a modificar dicha condición con referencia al grado de Licenciatura o superior, seguirán percibiendo los porcentajes de dedicación exclusiva que regían antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635.*

*(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41904 del 9 de agosto de 2019)*

*c) Las prórrogas de los contratos de dedicación exclusiva de aquellos servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635 suscribieron un contrato de dedicación exclusiva, siempre y cuando la Administración acredite la necesidad de prorrogar el contrato, de conformidad con lo señalado en el artículo 29 de dicha ley."*

De igual forma, los artículos 9 y 10 sobre prohibición:

**“Artículo 9.- Prohibición.** Los porcentajes señalados en el artículo 36 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, resultan aplicables a:

a) Los servidores que sean nombrados por primera vez en la Administración Pública en un puesto en el cual cumplen los requisitos legales para recibir la compensación por prohibición.

b) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635, no se encontraban sujetos al régimen de prohibición y que de manera posterior a la publicación cumplen los requisitos legales respectivos.

c) Los servidores que finalizan su relación laboral y posteriormente se reincorporan a una institución del Estado, por interrupción de la continuidad laboral.

d) (Derogado por el artículo 3° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

**Artículo 10.- Servidores sujetos al régimen de prohibición previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.** Los porcentajes señalados en el artículo 36 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N°2166, de 9 de octubre de 1957, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, no resultan aplicables a:

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

a) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635 se encontraban sujetos a algún régimen de prohibición y mantengan la misma condición académica.

b) Los servidores sujetos al régimen de prohibición, antes de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635, de 3 de diciembre de 2018, en razón de los incisos b), c) y d) del artículo 1° de la Ley de Compensación por pago de Prohibición, Ley N°5867, del 15 diciembre de 1975, que procedan a modificar dicha condición con referencia a Bachillerato, Licenciatura o superior.

Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

c) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en la misma organización en la que se labora o entre instituciones, órganos y empresas del Estado indicadas en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de

*octubre de 1957, siempre que el servidor se hubiese encontrado sujeto a algún régimen de prohibición, previo a la publicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635, de 3 de diciembre de 2018 y siempre que exista continuidad laboral.”*

Por consiguiente, a los agremiados al COLPER les deberán respetar los pluses que venían devengando antes de la entrada en vigor de la Ley 9635, según se mantengan dichos pluses en las mismas condiciones que previo a la ley, es decir, ejerciendo un puesto con prohibición, en el caso de dicho plus, o bien, contando con un contrato de dedicación exclusiva, cuando fuere el caso. En caso de haberse roto la continuidad laboral, haber ingresado posterior al 4 de diciembre de 2018, o haber cambiado de puesto con dedicación exclusiva a puesto con prohibición, o viceversa, se aplicarán los nuevos porcentajes.

**3. Se debe determinar la situación de eventuales derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas. Estableciendo en este ámbito, desde la perspectiva jurídica una guía que enliste y recomiende las acciones de carácter legal o administrativo que pueden ejecutar los colegiados que vean violentados sus derechos adquiridos.**

Ahora bien, con respecto a la aplicación del salario global, como ya se había desarrollado en apartados anteriores, este aplicará en algún momento dado para todos los funcionarios, pero dependiendo de qué tan cerca hayan quedado, por encima o por debajo, del salario global que se haya definido para su puesto específico en la respectiva columna salarial.

Todo empleado público de nuevo ingreso, entrará devengando un salario global. Para las personas que ya laboraban en el sector público, en respeto a los derechos adquiridos, se disponen las siguientes pautas de transición al salario global:

*TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:*

a) **Quienes devengan un salario compuesto menor** al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, **continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad**, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) **Quienes devenquen un salario compuesto mayor** al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global **serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos**, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.  
(...)"

Según la norma recién citada, todo empleado público cuyo salario compuesto es menor al salario global definido continuará recibiendo salario compuesto y recibiendo aumentos de anualidades, pluses y aumentos por costo de vida, hasta que equiparen el salario global, momento en el cual se trasladarán automáticamente a dicha modalidad.

Ahora bien, todo funcionario que devengue un salario mayor al global verá congelado su salario, sin poder recibir aumentos por costo de vida ni anualidades, hasta el momento en que su salario sea alcanzado por el salario global, momento en el cual se hará la transición a dicha modalidad.

Por consiguiente, ningún trabajador debería ver disminuido su salario meramente por la entrada en vigor de la LMEP. No obstante, dado que cada caso es particular, podría haber situaciones ajenas a la ley, como descensos por reestructuración, suspensión o eliminación de algún plus salarial, que sí podrían generar una disminución en los ingresos. Sí podría

darse el caso hipotético de que, por no poderse cambiar el trabajador de manera inmediata a salario global, el colaborador de nuevo ingreso que entra a la institución devengando salario global, entraría ganando más que un empleado con varios años de experiencia en la institución. Esto, por supuesto, es contrario a principios de igualdad e idoneidad, por lo cual las organizaciones sindicales ya han planteado acciones de inconstitucionalidad, a las cuales, se recomendará más adelante que el Colegio brinde seguimiento.

En el caso de los trabajadores que vean su salario congelado por haber quedado por encima del salario global, podrían formular su reclamo, quedando a la espera de que la Sala Constitucional resuelva las acciones de inconstitucionalidad, así como podrían solicitar los criterios técnicos utilizados para definir los salarios globales en las respectivas instituciones donde laboran, para verificar que se siguieron los criterios técnicos apropiados y que la columna salarial responda a una equidad interna y externa. Para ello, evidentemente, por ser un tema técnico de la rama de las ciencias económicas, el profesional agremiado que se sienta afectado deberá impugnar con el sustento técnico suficiente para desacreditar el criterio de la Administración.

Tal como indicamos, con base en la LMEP y la Ley 9635, ningún funcionario debería ver disminuido su salario, por lo que, en caso de darse una afectación de este tipo, el profesional agremiado podría exigir los derechos o indemnizaciones correspondientes en caso de un proceder ilegal de la institución donde labora, lo cual debe ser valorado en cada caso concreto, para lo cual es siempre apropiado contar con la respectiva asesoría legal y asesoría técnica en materia de recursos humanos, pues los instrumentos de clasificación y valoración, así como los manuales de puestos deben emitirse por las instituciones con base en reglas de la ciencia y de la técnica que indicamos anteriormente, pero también conforme lo ordena el artículo 16 de la Ley General de la Administración Pública:

*“Artículo 16.-*

- 1. **En ningún caso podrán dictarse actos contrarios a reglas unívocas de la ciencia o de la técnica, o a principios elementales de justicia, lógica o conveniencia.***
- 2. El Juez podrá controlar la conformidad con estas reglas no jurídicas de los elementos discrecionales del acto, como si ejerciera contralor de legalidad.”*

Así, por ejemplo, podría darse el caso de un profesional teniendo todos los requisitos para ocupar una plaza superior, no se le haya recalificado, o al contrario, que ostente un puesto superior sin contar con el requisito académico o de incorporación. La solución a estos casos no es única, pues cada solución dependerá de las distintas circunstancias, pudiendo aplicarse desde una nulidad del nombramiento, hasta un ascenso directo, una recalificación, o un plazo de gracia para que cumpla el requisito. Por ello, es necesario que el funcionario cuente con la asesoría respectiva. Claro está, estas situaciones no se deben a cambios en la ley, sino que podrían deberse mayormente a una mala gestión del recurso humano.

En caso de que la categoría asignada a un profesional no sea la correcta, el profesional podrá acudir a presentar reclamos ante el Ministerio de Trabajo, mediante una denuncia por infracción a las leyes laborales, o bien un proceso ordinario ante los tribunales, sea laborales o contencioso-administrativos (dependiendo de si el trabajador realiza o no gestión pública, tendrá que plantear su proceso ante uno u otro Tribunal)..

- 4. **El estudio jurídico requerido, debe concluir con la determinación de las acciones potenciales de acompañamiento (un paso a paso), es decir, cómo desde el Colper (respetando su ámbito de competencia) es posible generar un plan de trabajo preventivo, de comunicación y divulgación de las posibles acciones legales que pueden emprender los colegiados, para proteger y resguardar sus condiciones laborales.***

Tal como advertimos, si bien, las reformas recientes en materia de empleo público plantean el respeto a los derechos adquiridos, así como la supuesta equidad salarial, en la realidad de las cosas se dan muchas situaciones que podrían generar afectación para los funcionarios. No en vano, existen múltiples acciones de inconstitucionalidad tanto contra la Ley 9635, como contra la LMEP.

No obstante, también es importante advertir que, muchas de las afectaciones a funcionarios, no vienen por disposición de las leyes comentadas, sino por una errónea aplicación de estas, por parte de los distintos operadores jurídicos (funcionarios de recursos humanos, asesores legales, jurisprudencia de la PGR, etc.).

Situaciones como la errónea aplicación de un perfil de puesto, o bien, la asignación de labores profesionales a funcionarios que no ostentan la categoría profesional respectiva o no ostentan incorporación al COLPER, son situaciones que no guardan ninguna relación con las leyes comentadas, y pueden deberse ya sea, a una mala gestión de personal, o bien, a procesos de reestructuración, o manuales de puestos mal diseñados o aplicados.

Todo ello, lo podrá verificar el Colegio con cada institución respectiva donde se detecten dichas situaciones, mediante la solicitud de documentación y fiscalización del ejercicio profesional conforme al mandato de ley.

Sin perjuicio de posibles acciones individuales de la persona afectada, el Colegio cuenta con todas las competencias legales para velar por que, en una institución determinada, no suceda que a un “técnico” o “asistente”, le exijan las mismas responsabilidades que a un profesional, o bien, que un profesional no sea degradado de funciones profesionales a funciones meramente asistenciales, según lo establecido en el artículo 1, incisos a) y b) de la Ley Orgánica del Colegio de Periodistas:

*“Artículo 1- Se crea el Colegio de Periodistas y Profesionales en Ciencias de la Comunicación Colectiva de Costa Rica, como un ente público de carácter no estatal, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio. Su domicilio será la ciudad de San José, sin perjuicio de que pueda establecer sedes regionales.*

a) **Respaldar y promover** las ciencias de la comunicación colectiva.

b) **Defender los intereses de sus agremiados y agremiadas**, individual y colectivamente.(...)”

A partir del análisis efectuado, proponemos el siguiente plan de acción para el Colegio, el cual, no necesariamente debe darse en un orden específico, ya que, por la cantidad de instituciones públicas, las acciones comentadas deberán desarrollarse en paralelo:

- El Colegio podría realizar una campaña de difusión, foro o capacitación a los agremiados sobre los alcances de la LMEP, para conocer de primera mano los comentarios sobre posibles afectaciones que hayan percibido los agremiados. Se recomienda que en dicha campaña participen no solamente profesionales de la rama legal, sino también expertos en materia de gestión humana en el sector público, para ahondar en la respectiva materia técnica de recursos humanos.
- Tal como se comentó, esta asesoría externa no considera que la LMEP cause afectación a los derechos adquiridos, pero sí podría afectar con el tiempo la capacidad adquisitiva de los empleados cuyo salario fue congelado, así como la equidad salarial interna de los colaboradores con años dentro de una institución que ven cómo un empleado de nuevo ingreso entra percibiendo un mayor salario. Sobre este aspecto, se recomienda que el Colegio mantenga información cercana o inclusive, la presentación de una coadyuvancia a las acciones de inconstitucionalidad, una vez tenga mapeadas las afectaciones de sus posibles agremiados y determine el interés institucional en este tema.

- Bajo los principios de transparencia y publicidad, el Colegio puede solicitar en las distintas instituciones los Manuales de Puestos, así como los instrumentos de clasificación y valoración y las escalas salariales.
- Para efectos de obtener las columnas salariales y observar aquellas categorías donde los profesionales agremiados puedan estar incluidos, se deberá gestionar ante el MIDEPLAN la escala salarial de las familias de puestos bajo su rectoría. Para las restantes instituciones no sujetas a esta rectoría, tales como universidades estatales, municipalidades y CCSS, se deberá gestionar la respectiva escala ante cada institución.
- Una vez que cuente con dichos instrumentos, se podrá verificar los puestos que requieren funciones propias de los profesionales agremiados, así como verificar los requisitos de incorporación. Si bien, en Costa Rica se anuló la colegiatura obligatoria, el Colegio puede promover, por un tema de interés público en la idoneidad del empleado público, que los puestos cuenten con la colegiatura dentro de los requisitos, para lo cual además podría preparar criterios técnicos que así los sustenten, tanto en la rama de la comunicación, como desde el punto de vista de recursos humanos.
- De igual forma, podría consultar sobre los puestos que ocupan actualmente los agremiados, verificando que, aquellos puestos no profesionales que están ocupados por profesionales, cuenten con el sustento técnico para funcionar de esta manera. De lo contrario, el Colegio podría instar y asesorar al trabajador agremiado para gestionar, cuando la normativa así lo permita, mecanismos como la recalificación o reclasificación, los cuales dependerán no solo de la normativa, sino también la capacidad financiera y operativa de cada institución.
- Sobre los puestos que el Colegio considere que son ocupados por profesionales de otras ramas y deberían ser ocupados por profesionales agremiados al COLPER, se podrían plantear las indagaciones correspondientes en torno al sustento técnico

para dichas decisiones. Es importante indicar que, algunas instituciones cuentan con manuales o catálogos de atinencias, lo que significa que, la institución puede contratar profesionales de distintas ramas, siempre y cuando sean afines, como sucede cuando existe un requisito profesional abierto. Tal es el caso de los requisitos que indican frases como “profesional en ciencias sociales o carrera afín”, de modo que el Colegio podría verificar también que este tipo de requisitos no se utilicen para nombrar puestos que deberían ser ocupados por profesionales agremiados y plantear acciones judiciales en la vía contencioso administrativa contra instituciones que otorguen puestos a otros profesionales que deberían ser ocupados por profesionales agremiados al COLPER.

- En los casos donde los profesionales agremiados vean violentados sus derechos adquiridos, tal como indicamos, no se debe a la redacción propiamente de la LMEP, pero sí podría darse la eventualidad, por alguna práctica errónea en alguna institución, por lo que, el Colegio podría apoyar orientando al agremiado a plantear sus reclamos en sede del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o bien, ante los órganos jurisdiccionales laborales o contencioso-administrativos.

*Los criterios externados en el presente informe están basados en la exactitud y suficiencia de los hechos descritos e información suministrada por COLPER. En caso de que los hechos, información o supuestos señalados no fueran enteramente exactos o suficientes, debe informárenos de inmediato, dada que esa situación podría tener un efecto material en nuestras conclusiones. Para establecer nuestro criterio e interpretación, nos hemos basado en legislación laboral relevante y vigente a la fecha y en interpretaciones judiciales y administrativas relacionadas, todo lo cual está sujeto a cambios o modificaciones por legislación posterior o decisiones administrativas o judiciales. Esos cambios, si los hubiere, también podrían tener un efecto en la validez de nuestro criterio. Los criterios e interpretaciones contenidos en esta opinión son ofrecidos en nuestra capacidad de asesores y bajo ninguna circunstancia representan decisiones que la Administración de la organización debe tomar, ni garantía de que los mismos serán aceptados por las autoridades oficiales.*

***Este reporte es estrictamente confidencial y personal. Su uso y distribución está limitado a las personas a quienes el reporte está dirigido. El contenido de este reporte no puede ser reproducido, incluido o referido en ninguna otra correspondencia.***

Esperamos que los anteriores comentarios aclaren sus dudas. Para cualquier información adicional, favor de comunicarse con nosotros a su mejor conveniencia.

Atentamente,

**M.Sc. Ronald Gutiérrez Abarca**  
**Socio Empleo Público**

**M.Sc. Marcela Marceth Vargas**  
**Abogada Asociada Empleo público**

