

“Encendamos juntos la luz”

San José, miércoles 21 de junio de 2023
DAJ-C-072-06-2023

Señora
Yaxinia Díaz Mendoza
Directora
Dirección de Recursos Humanos
Presente

Asunto: Atención a oficio DVM-A-DRH-6863-2023

Estimada señora:

Me dirijo a usted con ocasión de saludarle. En atención a la solicitud presente en el oficio de cita, ingresado en esta Dirección en la referencia interna N° 2290, expediente interno N° DAJ-DCAJ-EXP-442-2023, me permito manifestar lo siguiente:

1. Objeto de consulta

En la gestión se plantean una serie de consultas referidas a la Ley Marco de Empleo Público y su Reglamento.

2. Análisis de admisibilidad

La potestad consultiva ante esta Dirección, como órgano superior consultivo técnico-jurídico, se desprende del Decreto N° 38170-MEP del 30 de enero de 2014, denominado “*Organización Administrativa de las Oficinas Centrales del Ministerio de Educación Pública*”, en su artículo 13, donde se dispone que le “*corresponde asesorar a las autoridades superiores y dependencias institucionales sobre los asuntos de su competencia, así como emitir criterios técnico-jurídicos que serán de acatamiento obligatorio. También podrá asesorar al nivel regional, según los lineamientos técnicos establecidos para tales efectos.*”

Así, el ejercicio de esta potestad consultiva se encuentra enmarcado por un ámbito objetivo y otro subjetivo: Asesorar y brindar criterios de índole legal, lo cual constituye el aspecto

“Encendamos juntos la luz”

objetivo de dicha función; y por su parte, el ámbito subjetivo se circunscribe, únicamente a las autoridades superiores del Ministerio de Educación, los Directores de las Oficinas Centrales y los Directores Regionales de Educación, de modo que toda gestión que no encuadre dentro de las competencias indicadas, son devueltas sin el análisis pretendido, ya que tales concreciones en la admisibilidad de la consulta ante esta Dirección, obedecen a la finalidad propia de esta dependencia (órgano superior consultivo técnico-jurídico) en concordancia con el fin del ejercicio de esta función, siendo que **no se pretende sustituir a las distintas oficinas en la toma de decisiones y en su accionar competencial, sino orientar a la administración desde la perspectiva del derecho, lo cual se refleja en la imposibilidad de conocer y resolver casos concretos, pues tal situación podría derivar en transfigurar la función asesora, para asumir un rol decisor, lo cual implica trasgredir la esfera de actuación determinada por la norma, violentando el principio de legalidad.**

Lo anterior es conforme a lo establecido el Decreto Ejecutivo N° 38170-MEP y se evidencia en la Directriz número DM-774-06-2018 denominada “*Parámetros para solicitud de criterio jurídico ante la DAJ*” emitida por el Despacho Ministerial y la Circular DAJ-0022-12-2021 emanada por esta Dirección, de manera que, toda gestión debe superar el respectivo análisis de cumplimiento de los requerimientos dispuestos para ser considerada por el fondo.

Así las cosas, una vez efectuado dicho estudio en la presente gestión, se determina que se cumple con lo requerido, por lo que se procede con la emisión del criterio pertinente en términos generales, conforme a la normativa aplicable y no sobre las acciones que tendrán que tomarse en el caso en concreto.

3. Estudio de fondo

Dada la cantidad de interrogantes a evacuar y la diversidad de materias se considera oportuno abordarlas individualmente y según su orden original.

“Encendamos juntos la luz”

- a. “1. **El Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN, denominado “Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público”, en su artículo 5, inciso 4), establece que para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después de un plazo igual o superior a seis meses, nuestra consulta radica **si para para el análisis de los casos de nombramiento, derecho a seguir devengando salario compuesto o reconocimiento de algún componente salarial, se debe tomar como referencia el 10 de marzo 2023, fecha en que entró en vigencia la Ley N° 10.159, tomando en cuenta no darle efectos retroactivos a la norma o bien se podría considerar para el análisis una fecha anterior a la promulgación de la ley, siempre y cuando este en el rango de los seis meses establecidos por la ley.**”**

Para abordar esta duda, debemos acudir al espíritu de la “Ley Marco de Empleo Público”, (Ley Marco), Ley N° 10159, evidente con su lectura integral y que se plasma en el articulado de la misma, al manifestar que su objetivo es “**Establecer, para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario (...)**” (art. 1), y al constituir como uno de los principios rectores del empleo público la equidad salarial, concebida en el sentido de que “**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**” (art. 4 inc. c). Sumado a ello, se trae a colación lo dispuesto en el ordinal 35:

“ARTÍCULO 35- Régimen salarial unificado para todo el servicio público. Todas las instituciones del sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales.”

“Encendamos juntos la luz”

Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.” (Destacado propio)

Lo anterior constituye un aspecto medular para comprender la gestión de remuneración impulsada a partir de la Ley de cita, pues arroja un tópico máximo que se obtiene del análisis de la nueva regulación -fundamental para la aplicación normativa en materia salarial- que consiste en que **no existe un derecho a pertenecer a un esquema de salario específico**, esto por cuanto la norma legal establece que **a todas las personas servidoras les aplicará el nuevo régimen salarial en algún momento, lo cual incluye a las contratadas antes de la vigencia de la ley**, la diferencia con estas, radica en el planteamiento de diversos escenarios de transición que se extienden en el tiempo y que están vinculados directamente a los montos específicos salariales percibidos de forma individual por cada funcionario y de las situaciones en que se encuentren inmersos, tal y como se concluye de la lectura del Transitorio XI y de su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN (numerales 36 y 37).

A partir de ese esquema de transición, se desprende el verdadero **derecho** que a nivel salarial la Ley Marco protege y garantiza: **No sufrir rebajo al monto de salario percibido manteniendo las mismas condiciones**, ello en concordancia con la vasta jurisprudencia, doctrina y normativa desarrollada en la temática de salarios.

Aclarando esta premisa, se procede con el análisis de fondo de la interrogante expuesta.

La continuidad laboral es regulada en iguales términos por los artículos 5 de la Ley N° 10159 y de su Reglamento, ambos vigentes desde 10 de marzo del 2023. En virtud de la jerarquía normativa, se transcribe la literalidad legal:

*“ARTÍCULO 5- Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente:
(...)*

“Encendamos juntos la luz”

b) Continuidad laboral: relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, el órgano o las empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las universidades públicas se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida el después de un plazo igual o superior a seis meses.”

Para efectos de nombramientos -que es el postulado planteado en la consulta- la aplicación de tal disposición se materializa considerando la fecha en que se llevará a cabo tal movimiento de personal, pues el estado de la relación laboral, sea su inicio o continuidad se vincula directamente con el nuevo nombramiento; así, en caso de ocurrir con posterioridad a la vigencia de las normas señaladas, se rigen por estas, de lo contrario no los cubre, evitando una aplicación retroactiva.

Entonces en la práctica, según lo anterior, para determinar la continuidad laboral, se toma como data de referencia el momento de inicio del nombramiento que se efectuará, de modo que este es un dato casuístico; a partir del 10 de marzo del 2023 y mientras no medie reforma al respecto, se aplica la Ley Marco y su Reglamento. Por lo anterior, en el marco normativo actual, desde el día proyectado del nuevo nombramiento, se retrocede en el tiempo según corresponda (un mes o seis meses), siendo posible que esos lapsos se prolonguen a días anteriores del rige de la normativa de cita, pero ello no implica retroactividad, pues como se indicó, el objeto de la valoración para aplicar la consecuencia de la norma es la fecha del nuevo nombramiento, la cual marca el estado de la relación laboral al aplicarle el estudio referente al cómputo temporal.

b. “Ante esta misma consulta, le expongo los siguientes escenarios:

- *Qué pasaría si a un funcionario del Título II del Estatuto del Servicio Civil, posterior al 10 de marzo del 2023, es propuesto para un nuevo nombramiento interino, pero*

“Encendamos juntos la luz”

este estuvo nombrado anteriormente en otro puesto del Título II, en el mes de noviembre del año 2022, bajo es escenario nuestra consulta sería si a ese funcionario: ¿le procede mantener el pago mediante salario compuesto, al no haber transcurrido los 6 meses de interrupción que establece la norma, para este tipo de servidores?” (El destacado no es del original)

El numeral 36 del Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN despliega la fórmula de **implementación del esquema salarial global**, disponiendo en el primer párrafo, que el mismo se aplica *“sin dilación (...) en casos de reingreso en el servicio público... **mediando continuidad laboral**”* cuando el *“**nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación**”*.

Del análisis de esta disposición a la luz de los postulados señalados en la respuesta anterior –igual salario por igual puesto y condiciones y, no generar perjuicio a la persona servidora disminuyendo su salario manteniendo sus condiciones- se rescata su compatibilidad con estos, pues si bien media continuidad laboral – que en principio le permite mantener las circunstancias que ha venido disfrutando- el cambio de puesto y clasificación, implica una modificación en factores determinantes del servicio laboral, entre ellas: las labores a desempeñar, los escenarios en que se ejercen, los parámetros de evaluación e incluso podría variar la jornada, de manera que las circunstancias que aplicaron antes del reingreso ya no le son aplicables, no por interrumpirse la continuidad laboral, sino como consecuencia del cambio de puesto y clasificación. Distinto es si en el reingreso no se cambia el puesto, en cuyo caso conserva las condiciones anteriores y no es aplicable el salario global (art. 37, inc b.i.).

- c. *“Como complemento al caso anterior, que pasaría si se detecta que en el rango de los 6 meses de continuidad laboral del funcionario, este venía devengando un contrato de dedicación exclusiva por el 55% y el funcionario es nuevamente propuesto para un nuevo nombramiento interino en el cual le corresponde nuevamente devengar ese mismo plus salarial: ¿Podría*

“Encendamos juntos la luz”

mantenerse el reconocimiento del 55% al no haber finalizado el tiempo de interrupción de los seis meses que establece ley o se le debe reconocer los nuevos porcentajes?”

Para el presente abordaje debe aclararse primeramente que respecto a la continuidad laboral tenemos 2 escenarios, los cuales fueron mencionados en la respuesta que antecede, pero que se considera oportuno detallar:

- Cuando el nombramiento implica cambio de puesto y clasificación: Se remunera con salario global, por lo que no corresponde el reconocimiento de dedicación exclusiva, de conformidad con los numerales 5¹ y 36 de la Ley N° 10159 y el objetivo y principios de la norma referentes a la igualdad salarial en condiciones y puestos iguales desarrollado en la respuesta 3.a.
- Cuando el nombramiento no conlleva un cambio de puesto: Se continúa con el esquema de salario compuesto:

“Artículo 37.- Supuestos de inaplicación del salario global. El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupan en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, no se aplicará estrictamente en los siguientes supuestos:

(...)

b) En los nuevos nombramientos que se efectúen a partir de entrar en vigor el nuevo régimen de Salario Global, tratándose de:

i. Un reintegro en el servicio público mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento no implique un cambio de puesto.” (Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN) (Destacado no corresponde al original)

¹ “ARTÍCULO 5- Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente:

(...)

v) Salario global: se refiere a la remuneración o **monto único** que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.” (Resaltado propio)

“Encendamos juntos la luz”

Del planteamiento del supuesto consultado no se extrae que implique cambio de puesto y clasificación, por lo que, al mantenerse la continuidad laboral, le corresponde percibir salario compuesto.

Ahora bien, respecto a la dedicación exclusiva el artículo 3 de la Ley N° 9635, denominada “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, del 3 de diciembre del 2018, adicionó los numerales 28² y 35³ entre otros, a la Ley N° 2166 “Ley de Salarios de la Administración Pública”, estableciendo nuevas condiciones y porcentajes para dicho rubro. No obstante, el Capítulo III de la Ley N° 9635 dispuso normas transitorias sobre tales ordinales indicando su inaplicación en los siguientes supuestos:

“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.”*

“TRANSITORIO XXVIII. *Los porcentajes dispuestos en el artículo 35 no serán de aplicación para los servidores que:*

² “Artículo 28- Contrato de dedicación exclusiva. El pago adicional por dedicación exclusiva se otorgará, exclusivamente, mediante contrato entre la Administración concedente y el funcionario que acepte las condiciones para recibir la indemnización económica, conforme a la presente ley.

El plazo de este contrato no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.

Una vez suscrito el contrato, el pago por dedicación exclusiva no constituirá un beneficio permanente ni un derecho adquirido; por lo que al finalizar la vigencia de este, la Administración no tendrá la obligación de renovarlo.

El no suscribir contrato por dedicación exclusiva no exime al funcionario del deber de abstenerse de participar en actividades que comprometan su imparcialidad, posibiliten un conflicto de interés o favorezcan el interés privado en detrimento del interés público.”

³ “Artículo 35- Porcentajes de compensación por dedicación exclusiva. Se establecen las siguientes compensaciones económicas sobre el salario base del puesto que desempeñan los funcionarios profesionales que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Administración:

1. Un veinticinco por ciento (25%) para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.

2. Un diez por ciento (10%) para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.”

“Encendamos juntos la luz”

1. *A la fecha de entrada en vigencia de la presente ley cuenten con un contrato de dedicación exclusiva en vigor.*
2. *Presenten movimientos de personal por medio de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que el servidor involucrado cuente con un contrato vigente.*
3. *Cuando un contrato de dedicación exclusiva pierde vigencia durante la suspensión temporal de la relación de empleo público, por las razones expresamente previstas en el ordenamiento jurídico.”*

Al respecto, el “Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público”, Decreto Ejecutivo N° 42564-MIDEPLAN-H agrega:

“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.**

(...)

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.” (Énfasis personal)

“Encendamos juntos la luz”

“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 a 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.”

Así las cosas, cuando medie continuidad laboral no se aplican los porcentajes dispuestos en el artículo 35 de conformidad con el ordinal 4 inciso c) del Decreto Ejecutivo N° 42564-MIDEPLAN-H.

d. “Por otro lado, que sucedería en el caso que un funcionario del Título I que fue nombrado hasta diciembre 2022, y es propuesto para ser nombrado en un puesto del Título II, posterior al 10 de marzo del 2023: ¿El servidor podría

“Encendamos juntos la luz”

mantener derecho a percibir su salario de forma compuesta al no haber transcurrido los 6 meses de continuidad laboral?”

Respecto a la continuidad laboral y los posibles escenarios, se remite a las consideraciones planteadas en las respuestas 3.b. y 3.c.

Ahora bien, el supuesto fáctico descrito en esta oportunidad implica un cambio de puesto y clasificación en el nuevo nombramiento, por lo que independientemente de que exista continuidad laboral o no, o del período para el cómputo de la misma, se le aplica el salario global, según lo dispuesto en el numeral 36 del Decreto Ejecutivo N° Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN, anteriormente mencionado pero que se transcribe por su aplicación directa:

“Artículo 36.-Implementación del nuevo Esquema Salario Global y reglas de transición. El nuevo esquema de remuneración por salario global establecido para los puestos que se agrupen en las familias laborales preceptuadas en la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159, deberá aplicarse, estrictamente y sin dilación, para toda nueva persona trabajadora que inicie sus labores en una institución pública con una relación de empleo de carácter estatutario, pública o mixto, así como en casos de reingreso en el servicio público sin que medie continuidad laboral o, incluso, mediando continuidad laboral siempre que el nombramiento implique un cambio de puesto y clasificación. (...)” (Énfasis personal)

- e. *“En relación al tema de nombramientos interinos, si al momento que se genere una vacante correspondiente al Título II, y se detecte que venía laborando un funcionario en la plaza, pero no ha habido una interrupción de los seis meses que exige la ley: ¿Le podría corresponder el derecho a ser nombrado nuevamente en esa misma plaza?”*

“Encendamos juntos la luz”

El tema de la continuidad laboral antiguamente había sido desarrollado vía jurisprudencia judicial y administrativa, pues no existía una norma orientada específicamente a establecer un plazo de referencia para determinarla, situación que cambió en el año 2020 con la emisión del Decreto Ejecutivo N° 42163-MIDEPLAN-H del 20 de enero del 2020, el cual reformó el artículo 1° del *“Reglamento al Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”*, Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero del 2019, agregando en las definiciones el concepto de la misma estableciendo un período para su determinación:

“Artículo 1.- Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

(...)

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.”

Así el plazo de un mes se aplicaba para todo servidor público.

A partir de la entrada en vigencia de la Ley Marco, el régimen de empleo público sufre una transformación; según su artículo 1, la norma se erige con el objetivo de *“Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas”*. Según sostuvo la Procuraduría General de la República (PGR) en repetidos pronunciamientos, **la Ley N° 10159 busca “establecer postulados y normas que en líneas generales tiendan a la unificación, simplificación y coherencia de los diferentes subsistemas existentes de la gestión de los recursos humanos en el Sector Público y que denomina “familias de puestos””**.⁴

⁴ Procuraduría General de la República Opiniones Jurídicas N° OJ-132-2019, OJ-107-2020, OJ-178-2020, OJ-180-2021.

“Encendamos juntos la luz”

En virtud de lo anterior, dentro del sistema se observan algunos tratos distintos para ciertos grupos de puestos en temas puntuales, lo cual responde a las particularidades de los mismos y del servicio público que brindan. Este es el caso del personal del Título II del Estatuto de Servicio Civil (ESC). En este punto, para comprender la dinámica de esta clase de servidores, a modo de ejemplo -aunque los nombramientos interinos responden a factores múltiples y se efectúan en cualquier momento del año- se hace referencia al hecho de que estas personas funcionarias cuentan con un lapso vacacional más amplio que el resto de servidores, pues está estrechamente ligado al inicio y cierre de los cursos lectivos, lo que implica que es muy probable que períodos entre nombramientos puedan extenderse más allá del mes establecido para considerarse la continuidad laboral. Este rasgo diferenciador fue considerado y recogido en el numeral 5 inciso b de la Ley Marco (transcrito en la consulta 3.a), al estipular un plazo de 6 meses para el cómputo de la continuidad laboral para esta familia de puestos.

Así se observa que existe una justificación pragmática para la intensión del legislador y el espíritu de la Ley al aplicar al Título II del ESC un lapso mayor para los efectos dichos, lo que implica para la Administración respetarlo en toda gestión que se involucre el tema de la continuidad.

- f. *“2. Fundamentados en lo estipulado en el Transitorio IX, de la Ley N° 10.159 denominada “Ley Marco de Empleo Público”, la cual establece que las personas servidoras públicas que estén ocupando en forma interina una plaza por un periodo no menor a dos años, se les debe considerar en forma prioritaria en los procesos concursales, nuestra consulta se enfoca si el periodo de dos años establecido en la norma, se interpreta que corresponde solamente a los funcionarios que a la entrada en vigencia de la supra citada Ley -10 de marzo 2023- contaban con los dos años de nombramiento interino o por el contrario ese periodo de dos años puede irse cumpliendo hasta el momento que se formalice el concurso?”*

“Encendamos juntos la luz”

El Transitorio IX de la Ley Marco indica:

*“TRANSITORIO IX- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un **plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.***

Dicho plan deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público, de la Dirección General de Servicio Civil.

Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina, por un período no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada. (Destacado propio)

De la letra de la norma se extrae que la consideración prioritaria aludida se da en el contexto de la aplicación de un proceso concursal, donde se incluya la valoración de méritos, siendo establecido como parámetro prioritario el ocupar la plaza vacante interinamente por un período de dos años o más.

Cuando corresponde a la Administración Pública ser el sujeto activo en la aplicación del ordenamiento jurídico, se requiere que la persona servidora competente en la materia, tenga claridad de los alcances de la norma, a fin de garantizar su correcto empleo en cada asunto que se le presente, siempre dentro del marco de los principios que rigen el actuar administrativo, para ello, es menester recurrir a los métodos interpretativos: En primera instancia, a la lectura de la letra plasmada, siendo entonces, la regla interpretativa preferente la literalidad, aplicable cuando los términos empleados en el instrumento a analizar son claros y precisos, en cuyo caso, debe aplicarse el sentido gramatical. Sumado a ello, el método sistemático integra el análisis, pues implica que el canon debe ser valorado considerando las conexiones del mismo con la totalidad del ordenamiento jurídico del cual

“Encendamos juntos la luz”

forma parte, a la luz de elementos que le dan sentido y contenido, en el entendido de que debe existir un orden coherente.

En atención a lo anterior, al leer la disposición transitoria no se extrae alguna especificación respecto al momento en que deban haberse cumplido los 2 años señalados; sumado a ello, al efectuar un análisis integral extendiendo el estudio al resto de la normativa aplicable en la materia, no se encuentran referencias al respecto, por lo que se concluye que quien se encuentre interesado debe cumplir con el requisito al momento de formalizarse el concurso.

4. Conclusión

Se dan por resueltas las dudas presentadas.

En caso de considerarse pertinente, es factible elevar las consultas expuestas ante las autoridades correspondientes, para lo cual, el presente criterio sirve de insumo.

Cordialmente,

Daniel Alejandro Jurado Laurentín
Director
Dirección de Asuntos Jurídicos

Copia: Archivo/consecutivo.

Realizado por: Dayana Cascante Núñez, Asesora de Unidad de Consultas.
Revisado por: Fernando Sanabria Porras, Jefe Unidad de Consultas
Aprobado por: María Gabriela Vega Díaz, Jefe Depto. Consulta y Asesoría Jurídica.
Visto bueno por: Mario López Benavides, Subdirector DAJ.