

**Presentado al Poder Ejecutivo el 30 de agosto de 2001
No fue enviado a la Asamblea Legislativa**

**Base para la preparación de un Anteproyecto de
Ley de la Función Pública**

Los temas relacionados con la regulación del empleo público han motivado en Costa Rica durante las últimas dos décadas gran cantidad de iniciativas, dentro de las cuales destacan por su visión de conjunto, el Proyecto de Régimen de Empleo Público, tramitado en la Asamblea Legislativa bajo el número de expediente 11,888, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 129 de 7 de julio de 1994, y el Proyecto de Ley de Empleo Público, tramitado bajo el número de expediente 13,284, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 210 del 29 de octubre de 1998.

Estas dos iniciativas fueron tomadas como punto de referencia por el equipo de Reforma del Marco Legal de la Administración Pública, con el propósito de preparar unas bases de discusión general sobre esta materia que permitan contar a corto plazo con una regulación integral que desarrolle, con una visión de conjunto de la función pública, las herramientas de gestión de los recursos humanos necesarias para que el aparato público pueda organizar la prestación de sus servicios y el cumplimiento de sus funciones esenciales en condiciones de eficiencia y oportunidad.

La primera gran variable que inspira esta base de discusión consiste en concebir a la función pública como un sistema integral, en donde por razones organizativas existen múltiples componentes, algunos con su propia personalidad jurídica, otros como órganos desconcentrados y otros incluso como plenos Poderes del Estado, todo lo cual no debe impedir introducir elementos de regulación en cierta medida uniformes, con el propósito de dotar de coherencia y funcionalidad la totalidad del conjunto.

Esta propuesta parte de una interpretación amplia del artículo 191 de la Constitución Política, según la cual la obligación de establecer un estatuto que regule a los servidores públicos, abarca todas las manifestaciones del accionar estatal, esto es, los diversos poderes del Estado, los entes instrumentales dotados de personalidad jurídica propia y los gobiernos locales.

Hasta el momento, el Estatuto de Servicio Civil, Ley 1581 de 30 de mayo de 1953, ha estado circunscrito a la regulación de las relaciones de empleo del Poder Ejecutivo, con aisladas extensiones a ciertos entes descentralizados.

Esta regulación no responde ni a la letra ni al contenido esencial del artículo 191 constitucional y ha introducido durante los últimos cincuenta años una enorme dispersión y casuismo, dentro de los cuales es prácticamente imposible identificar elementos de coherencia, mucho menos de sistema.

La propuesta que contiene esta base de discusión consiste en establecer un marco legal regulatorio general y universal de la función pública, que permita restablecer la consistencia y unidad de que carece nuestro régimen de empleo público.

Pese a esta pretensión de cobertura general, proponemos excluir inicialmente los regímenes de empleo que se caracterizan por rasgos muy particulares y que han concluido luego del transcurso de los años, en subsistemas con elementos de

coherencia, o que al menos no parece conveniente o necesario reformar en este momento, tales como el relacionado con la carrera docente o los servicios en el área de la salud.

La segunda gran variable de esta base de discusión, además de la concepción universal de la función pública, consiste en la total desconcentración y descentralización de la gestión de los recursos humanos. Proponemos superar la concepción del Servicio Civil como una unidad burocrática para que sea sustituida por un nuevo paradigma organizativo de la función pública, en donde la actual Dirección General del Servicio Civil, desaparezca como la unidad concentradora de funciones que ha sido en el pasado, de modo que cada unidad administrativa asuma por completo la administración de su personal. Desde la selección de servidores hasta la aplicación del régimen disciplinario, cada unidad administrativa tendrá pleno dominio sobre la materia.

Para introducir coherencia y condiciones para la existencia de un sistema, proponemos la creación de la Oficina Nacional de la Función Pública, a cargo del establecimiento de regulaciones generales, clasificaciones de puestos, escalas salariales, negociación de incrementos de sueldos, definición de las reglas básicas de selección de personal, aprobación de los acuerdos de negociación colectiva y en general las funciones rectoras del sistema de la función pública. La creación de esta oficina haría desaparecer las competencias que en materia de personal y salarios ostenta la Autoridad Presupuestaria y eliminaría la enorme rigidez que ha enfrentado la gestión de los recursos humanos desde la creación de dicha unidad.

Esta Oficina contaría con un Consejo Asesor, no decisorio, integrado por representantes del Estado y de los sindicatos del sector público, que colaboraría en la definición de la Política Nacional de Empleo Público y en la deliberación de los múltiples aspectos relacionados con esta materia.

Tendríamos entonces que el concepto de servicio Civil como órgano burocrático, da paso al servicio civil como Sistema de la Función Pública, caracterizado por la existencia de un conjunto normativo de alcance general, que confiere un estatus bien definido a los servidores públicos y que dota de gran agilidad a los diferentes gestores de los recursos humanos, los cuales actuarán con gran agilidad e independencia, integrados dentro del sistema por el reconocimiento del estatus y los derechos y obligaciones de este derivados.

Se encuentra en esta base de discusión una regulación de las condiciones esenciales de la función pública, tales como los derechos y deberes de los servidores, la concepción del ingreso por concurso, la regulación de la negociación colectiva y el derecho a la huelga, la consagración del derecho a la carrera administrativa, temas todos sobre los cuales alcanzaron niveles avanzados de redacción los dos Proyectos anteriormente citados, y de los cuales obviamente tomamos algunos aportes.

Se consideró necesario además introducir regulaciones particulares para ciertas modalidades de función pública que han carecido de una normación articulada en el

pasado. Nos referimos a las modalidades de función pública que se presentan con los miembros de las juntas directivas, los asesores, los gerentes y los servidores temporales, sobre los cuales proponemos la incorporación de disposiciones sobre incompatibilidades, requisitos y formas de remoción.

La preparación de esta propuesta parte del pleno conocimiento de que se trata tan solo del inicio de un proceso de discusión muy amplio en donde deberán participar los diversos sectores relacionados con este tema. Consideramos necesario hacer mención expresa al hecho de que pese a haber acogido numerosas propuestas ya contempladas en los dos proyectos citados, este documento no ha sido objeto de ningún proceso de negociación y aspira tan solo a propiciar el debate sobre un tema urgido de una regulación general y sistemática, de modo que el aparato público se encuentre en condiciones de cumplir con eficiencia las altas misiones que se le han encomendado.

Base para la preparación de un Anteproyecto de Ley de la Función Pública

Capítulo I Cobertura y principios generales

Artículo 1.- Propósito. La presente Ley establece el marco general regulatorio de la prestación de servicios al Estado por parte de personas físicas en relación funcionarial o de simple empleo y tiene como propósito garantizar la eficiencia de la Administración. Esta Ley será de aplicación al sector público en su conjunto y tendrá para todos los efectos el carácter de estatuto de servicio civil a que se refiere el artículo 191 de la Constitución Política.

Artículo 2.- Cobertura. Esta Ley es de aplicación obligatoria para:

- a) Los ministerios y órganos adscritos a ellos.
- b) Los entes públicos y las instituciones autónomas.
- c) Las municipalidades, salvo disposición expresa de rango legal en contrario.
- d) La Asamblea Legislativa y sus órganos adscritos y auxiliares.
- e) El Poder Judicial, salvo disposición expresa de rango legal en contrario.
- f) Los puestos directivos y gerenciales de las empresas públicas.

Quedan excluidos de la aplicación de esta Ley los regímenes especiales no derogados expresamente.

Artículo 3.- Principios fundamentales de la función pública. La función pública estará regida por los siguientes principios fundamentales:

a) Colaboración. El Estado recurre a la colaboración de las personas físicas para la realización de sus fines de interés general y utiliza la capacidad intelectual y física de estas para dotarse de una organización y para hacer efectivo el ejercicio de las funciones y la prestación de los servicios que el ordenamiento jurídico le encomienda.

b) Instrumentalidad. La función pública se organiza con una finalidad instrumental al servicio del interés general. En ningún caso se podrá interpretar que los intereses de los destinatarios de esta Ley prevalecen sobre los intereses generales.

c) Idoneidad comprobada. Con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración, el acceso a la función pública debe estar precedido por la puesta en práctica de procedimientos de selección que garanticen la debida comprobación de la idoneidad del servidor.

d) Estabilidad. La estabilidad en la función pública es el mecanismo que garantiza la eficiencia y la imparcialidad en el ejercicio de las competencias públicas. El servidor público solo podrá ser removido por las causales de despido que establezca esta ley, por reducción forzosa de servicios fundada en reorganización o falta de presupuesto, en los términos que desarrolla esta Ley.

e) Igualdad de retribución. En la función pública rige el principio constitucional de igual salario para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia.

f) Responsabilidad. El ejercicio de la función pública conlleva la plena responsabilidad por los actos, actuaciones, omisiones, servicios o prestaciones efectuadas.

Artículo 4.- Prohibición de la doble remuneración. Ningún servidor podrá desempeñar más de una jornada en todo el sector público. En ningún caso se permitirá la superposición horaria.

Queda prohibido recibir remuneraciones adicionales de otros patronos por servicios prestados durante la jornada de trabajo ordinaria.

Cuando no afecte la buena marcha del servicio, se autorizará la participación en actividades docentes en centros estatales, en forma honoraria, hasta por seis horas semanales.

Artículo 5.- Financiamiento de las remuneraciones. En virtud de mandato constitucional, las remuneraciones ordinarias, accesorias, complementarias o extraordinarias de los servidores públicos únicamente podrán ser sufragadas con ingresos ordinarios. Queda terminantemente prohibido que tales remuneraciones sean financiadas con ingresos extraordinarios.

Capítulo II

Servidores públicos con garantía de estabilidad

Sección Primera

Servidores titulares de competencias administrativas

Artículo 6.- Estabilidad de los servidores titulares de competencias. Con el propósito de garantizar la eficiencia y objetividad de la Administración Pública, los servidores públicos titulares de competencias administrativas, distintos de los servidores electos o de libre designación y remoción, dispondrán de plena estabilidad e independencia de criterio en el desempeño de sus funciones.

Sección Segunda

Los servidores profesionales y técnicos no titulares de competencias administrativas

Artículo 7.- Estabilidad del personal profesional y técnico de apoyo. El personal profesional y técnico de apoyo en la toma de decisiones y acciones administrativas gozará de estabilidad en el desempeño de sus funciones. Este personal únicamente podrá ser cesado por las causales establecidas en la presente Ley luego de cumplidos los procedimientos de rigor.

**Sección Tercera
Los servidores auxiliares**

Artículo 8.- Estabilidad de los servidores auxiliares. Entran en la categoría de servidores auxiliares todo el personal relacionado con labores de secretaría, oficinistas, vigilancia, limpieza, publicaciones, mantenimiento, choferes y otros similares de mero apoyo material al ejercicio de la función pública. Estos servidores gozan de todas las garantías establecidas en la presente Ley.

**Sección Cuarta
Servidores no cubiertos por la estabilidad**

Artículo 9.- Exclusión. No están cubiertos por la garantía de estabilidad los servidores que ingresan a la función pública sin cumplir con la exigencia de concurso, de acuerdo con las excepciones permitidas por la presente ley.

**Capítulo III
El ingreso a la función pública**

Artículo 10.- Comprobación de idoneidad. El ingreso a la función pública está precedido de la comprobación de la idoneidad del aspirante en cumplimiento del procedimiento de selección que corresponda a cada una de las categorías. Incluso en los puestos de libre nombramiento como los miembros de juntas directivas, los asesores de confianza y otros puestos definidos en la presente ley, es obligatoria la comprobación de la idoneidad.

Artículo 11.- Concurso. La selección por concurso es el procedimiento ordinario de ingreso a la función pública. Los concursos serán públicos y estarán definidos en detalle por el Reglamento Ejecutivo a la presente Ley, en donde se respetarán los siguientes principios:

a) Publicidad. Los concursos de ingreso a la función pública serán dados a conocer en un diario de circulación nacional. Únicamente se excluirán de concurso público las plazas en donde en virtud del respeto al derecho a la carrera administrativa, existan al menos cinco aspirantes con más de cinco años de desempeño en puestos del rango inmediato inferior al que se pretende nombrar, que además cumplan con los requisitos exigidos para dicha plaza y hayan recibido la máxima calificación en la evaluación de sus funciones durante los tres años anteriores.

- b) Objetividad. En el llamado a concursar se establecerán con toda precisión los criterios objetivos en aplicación de los cuales se efectuará la calificación. Cualquier potencial interesado podrá objetar estos criterios ante el jerarca de la unidad administrativa, en la mitad del plazo para presentar candidaturas. La tramitación de esta objeción suspenderá el plazo para la presentación de candidaturas.
- c) Comprobación de la Idoneidad. El fin primordial del concurso es la selección del candidato idóneo para el desempeño de la función pública en particular, en aras de garantizar la eficiencia del servicio.
- d) Recurribilidad. La designación la efectuará el jerarca de la unidad administrativa y será recurrible ante la Oficina Nacional de la Función Pública, quien agotará la vía administrativa.

Artículo 12.- Período de prueba. Los servidores públicos deberán pasar un período de prueba de seis meses antes de que se consolide su nombramiento. Durante este período la unidad encargada de la administración de los recursos humanos facilitará al servidor la incorporación a su ambiente de trabajo y evaluará periódicamente su desempeño. Una vez concluido el período de prueba, se efectuará una evaluación final y se procederá a efectuar el nombramiento indefinido.

Artículo 13.- Excepciones. Quedan excluidos del procedimiento de ingreso por concurso al servicio público los siguientes servidores:

- a) Los servidores públicos de elección popular.
- b) Los servidores públicos que la Constitución Política y esta ley señalan como de libre designación y remoción.
- c) Los servidores públicos que ocupen puestos de confianza de conformidad con los términos de esta Ley.

Artículo 14.- Servidores de confianza. Quedan excluidos del procedimiento de concurso los siguientes servidores:

- a) Los asesores, secretarios, oficinistas, choferes y guardas designados por el Presidente de la República hasta un número que no excederá en total treinta personas.
- b) Los secretarios, oficinistas, choferes y guardas designados por los Ministros de Gobierno hasta un número que no excederá en total diez personas.
- c) Los Jefes de Misiones Diplomáticas y los Diplomáticos en misión temporal.
- e) Los directores y directores generales de las oficinas ministeriales así como de las oficinas adscritas a los ministerios. Para la aplicación de esta disposición será requisito la existencia de una dirección general adjunta ocupada por un funcionario de carrera.
- f) El Tesorero y Subtesorero nacionales.
- g) El jerarca de la Oficina de Presupuesto.
- h) El Director General de la Oficina Nacional de la Función Pública.

Capítulo IV Derechos de los servidores públicos

Artículo 15.- Derechos de los servidores públicos. Los servidores públicos son titulares de los siguientes derechos:

- a) Derecho a la remuneración
- b) Derecho al reconocimiento de incentivos por rendimiento
- c) Derecho a la jornada máxima.
- d) Derecho a la huelga
- e) Derecho a la negociación colectiva
- f) Derecho a vacaciones
- g) Derecho a cesantía
- h) Derecho a la carrera administrativa
- i) Derecho a jubilación o pensión

Sección Primera Derecho a la remuneración

Artículo 16.- Remuneración. Los servidores públicos tienen derecho a recibir una remuneración a cambio de la prestación de sus servicios. Cada órgano o ente sometido a la presente Ley establecerá reglamentariamente la periodicidad de dicho pago calculado sobre tramos proporcionales de la base de fijación que será mensual.

Artículo 17.- Ajuste del salario. El salario de los servidores públicos deberá ser revisado semestralmente con el propósito de ajustarlo teniendo como referencia la inflación oficial. La fijación de estos incrementos será establecida por la Oficina Nacional de la Función Pública y promulgada mediante Decreto del Poder Ejecutivo y tendrá en consideración la situación global de la economía y el acceso a recursos sanos por parte del Estado. Queda prohibido trasladar al conjunto de la población mediante la inflación el incremento del salario de los servidores públicos.

Artículo 18.- Límites al pago de remuneraciones. Para el pago de las remuneraciones a los servidores públicos únicamente se podrá utilizar recursos ordinarios. Queda expresamente prohibida la utilización de empréstitos, líneas de crédito o emisiones de bonos para el pago de remuneraciones.

Artículo 19.- Derecho a decimotercer mes. Cada servidor público tendrá derecho a recibir un pago adicional anual equivalente a un doceavo de los salarios recibidos durante los últimos doce meses efectivos de trabajo. Por Decreto Ejecutivo se fijará la fecha de este pago, el cual se podrá efectuar en más de una fecha por año en tramos proporcionales.

Ver Transitorio *.** *El denominado salario escolar será incorporado por una sola vez como un complemento al salario base de los servidores públicos nombrados a la fecha de vigencia de la presente ley y se mantendrá hasta la finalización de su relación de empleo.*

Sección Segunda Derecho a los incentivos por rendimiento

Artículo 20.- Sistema de incentivos. En toda unidad administrativa existirá un sistema de reconocimiento de incentivos por rendimiento. Para la implantación de estos sistemas será requisito indispensable contar al menos con lo siguiente:

- a) Un modelo completo de funciones y metas para cada uno de los puestos sometidos al reconocimiento de incentivos.
- b) Una unidad con la suficiente capacidad técnica para medir el rendimiento de los servidores.
- c) Un plan general de resultados o acuerdo de compromisos de la unidad administrativa que haya obtenido al menos un ochenta por ciento de cumplimiento en los dos años anteriores.

En caso que alguno de los anteriores requisitos no se cumpliera estando en funcionamiento el sistema de incentivos, este será suspendido de inmediato.

Artículo 21.- Límites a los incentivos. Los incentivos por rendimiento no podrán superar el cinco por ciento del presupuesto de cada unidad administrativa ni el diez por ciento del salario de cada servidor.

Artículo 22.- Cobertura de los incentivos. El sistema de reconocimiento de incentivos se aplicará únicamente a los servidores que tengan incidencia directa en los niveles de eficiencia de la unidad administrativa. Queda prohibido establecer parámetros de cumplimiento que se cumplan en forma automática sin requerir de parte del servidor un aporte adicional a sus labores obligatorias. El funcionamiento general del sistema de incentivos será evaluado anualmente para establecer el nivel de incremento de la eficiencia de la unidad administrativa y efectuar los ajustes que resulten necesarios.

Artículo 23.- Naturaleza jurídica de los incentivos. Los incentivos por rendimiento no constituyen salario y no están sujetos a ninguna carga social. Para efectos del pago del impuesto sobre la renta, los incentivos por rendimiento serán sumados a los ingresos totales de los servidores, dividiendo entre doce los incentivos recibidos durante el período fiscal y sumándolo a cada salario mensual, para efectos de establecer la procedencia o no del pago de impuestos.

******* Transitorio Se deroga la fijación de incrementos anuales automáticos, los cuales quedarán incorporados, por una sola vez, como un plus de los servidores nombrados en propiedad hasta la finalización de su relación de empleo.**

Sección Tercera Derecho a la jornada máxima

Artículo 24.- Límite de la jornada. La jornada de trabajo efectiva no será superior a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales. Se exceptúa de estos límites:

- a) Los servidores de las categorías gerenciales.
- b) Los titulares de puestos de jefatura.
- c) Los puestos relacionados directamente con la seguridad y la salubridad públicas
- d) Los choferes y vigilantes.

Artículo 25.- Jornada extraordinaria. Las horas extraordinarias serán remuneradas con un cincuenta por ciento adicional del costo de la hora ordinaria.

Sección Cuarta Derecho a la Negociación Colectiva

Artículo 26.- Derecho a la negociación colectiva. Los servidores públicos tienen derecho a la negociación colectiva en los términos establecidos en la presente Ley y en todo instrumento internacional sobre derechos humanos debidamente ratificado por la Asamblea Legislativa.

Artículo 27.- Legalidad La negociación colectiva en el sector público deberá hacerse siempre con respeto absoluto de la legalidad, y se tendrá en cuenta en todo momento el carácter instrumental que ostenta la Administración Pública como servidora del interés general.

Artículo 28.- Exclusiones. No podrán ejercer el derecho de negociación colectiva :

- a) Las fuerzas de policía encargadas de la seguridad pública.
- b) Los servidores públicos en cargos directivos o gerenciales, los directores y los directores generales.
- c) Los servidores en cargos de confianza.

Artículo 29.- Principio de buena fe. Toda negociación colectiva deberá regirse por el principio de buena fe. Se desautoriza todo acto de coacción o violencia.

Artículo 30.- De las organizaciones de servidores públicos. Los servidores públicos tienen derecho a la libre sindicación y les son aplicables las regulaciones que sobre la materia hace la legislación laboral. Tienen también derecho a formar coaliciones de servidores públicos para la defensa de sus derechos e intereses. Todas las organizaciones de servidores públicos gozarán de independencia respecto de las autoridades públicas.

Artículo 31.- Criterios de representatividad. Los criterios de determinación de la representatividad, para los efectos de la defensa del interés colectivo de los servidores públicos, serán los que al efecto regule la legislación laboral.

Artículo 32.- Alcance de la negociación colectiva en el sector público. Podrán ser objeto de negociación dentro de cada unidad administrativa, únicamente:

- a) La forma en que se brindarán las facilidades para el ejercicio de los cargos y funciones de las organizaciones de servidores públicos. Se garantizará siempre del eficaz y eficiente funcionamiento de la Administración.
- b) Las condiciones de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, que se encuentren dentro de la competencia del jefe de la respectiva unidad administrativa
- c) Los aspectos de salud ocupacional que estén dentro de la competencia del jefe de la unidad administrativa.

- d) La determinación de modalidades para mejorar la calidad de los servicios que se brindan en la respectiva unidad administrativa.

Artículo 33.- La mesa de negociación colectiva. En toda unidad administrativa, podrá conformarse una mesa de negociación colectiva, a la que concurrirán, en igual número, la representación de la Administración, y la representación de las organizaciones de servidores públicos. La Mesa de Negociación no podrá tener más de cinco miembros por cada una de las representaciones.

Artículo 34.- Solicitud de convocatoria. Las organizaciones de servidores públicos, que respondan a los criterios de representatividad correspondientes, podrán solicitar al jefe de la unidad administrativa respectiva la conformación de la mesa de negociación. En la solicitud de convocatoria se incluirán los temas específicos sobre los que se plantea la negociación.

La mesa de negociación deberá ser conformada dentro de los quince días siguientes a la solicitud de convocatoria. Una vez conformada la mesa de negociación se señalará fecha y hora para el inicio de la negociación. Cada una de las representaciones deberá preparar una propuesta base para la negociación, y apartir de ahí se negociará hasta lograr un acuerdo satisfactorio para la mayoría de ambas representaciones.

Artículo 35.- El acuerdo. Los resultados alcanzados por la mesa de negociación colectiva se formalizarán en un acuerdo. Para la aprobación de un acuerdo, se requerirá del voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones. Una vez suscrito el acuerdo, por la mayoría de ambas representaciones, deberá ser remitido a la Oficina Nacional de la Función Pública para que esta decida sobre su aprobación. Transcurrido un mes sin que haya pronunciamiento se tendrá por aprobado el acuerdo, si este es conforme a la ley.

La improbación que del acuerdo haga la Oficina Nacional de la Función Pública ha de ser motivada.

Artículo 36.- Vigencia de los acuerdos. Los acuerdos tendrán vigencia durante dos años, y podrán prorrogarse indefinidamente por períodos iguales salvo denuncia expresa del acuerdo.

Artículo 37.- Denuncia de los acuerdos. Transcurridos los primeros dos años, desde su entrada en vigencia, un acuerdo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes ante la Oficina Nacional de la Función Pública. La denuncia deberá hacerse por escrito, en los diez días hábiles previos al vencimiento del plazo del acuerdo.

Una vez denunciado el acuerdo, podrá solicitarse la conformación de una nueva mesa de negociación colectiva.

Sección Quinta Derecho a la Huelga

Artículo 38.- Derecho a la huelga. Los servidores públicos tienen derecho a la huelga en los términos que señala esta ley, pero deberán garantizar en todo momento el mantenimiento de los servicios públicos esenciales.

Artículo 39.- Límites al derecho a la huelga. Se prohíbe la huelga:

- a) En los servicios públicos esenciales, definidos como aquellos cuya interrupción pueda poner en peligro la seguridad, la salud o la vida de toda o parte de la población.
- b) En la Administración de Justicia
- c) A los cuerpos de seguridad y policía.
- d) A los servidores públicos en cargos de confianza o de designación libre.
- e) En caso de grave crisis nacional decretada por el Poder Ejecutivo.
- e) Para definir asuntos de carácter jurídico que deban ser resueltos en sede judicial.

Artículo 40.- Representatividad. Los criterios de representatividad aplicables a las organizaciones de servidores públicos para ejercer el derecho a la huelga, serán los mismos que señala la legislación laboral a estos efectos. Los representantes de las organizaciones de servidores públicos gozarán de todas las garantías que les reconoce la legislación laboral para ejercer el derecho de huelga.

Las organizaciones de servidores públicos que cumplan con los criterios de representatividad a los que hace referencia el párrafo anterior, deberán dar a las autoridades públicas competentes, aviso de huelga con diez días de anticipación.

Artículo 41.- Aviso de huelga. El aviso de huelga deberá detallar con precisión los motivos de la huelga, servicios que afectará, fecha, horario y plazo de duración, en horas o días. Deberán además proponer un plan de mantenimiento mínimo de prestación de servicios que permanecerá en funcionamiento durante el período de huelga. También expresarán un firme compromiso de respetar los derechos y garantías de los ciudadanos. Se comprometerán a abstenerse de actos violentos, vandálicos o de coacción.

Artículo 42.- Definición Unilateral del Plan Mínimo. En caso de que el aviso de huelga no contenga del todo un plan de mantenimiento mínimo de los servicios, o sea deficiente, le corresponderá a las autoridades públicas competentes hacer la fijación del caso.

Artículo 43.- Huelgas de apoyo. Lo relativo al aviso de huelga también será aplicable en la eventualidad que otros grupos de actividad en el sector público quieran sumarse en apoyo a una determinada huelga. En estos casos el aviso deberá presentarse con al menos un día hábil de anticipación ante la autoridad pública competente.

Artículo 44.- Cesación de la huelga. Cuando se negocien los términos de deposición de la huelga, los acuerdos tomados deberán respetar la legalidad y ser razonables.

Artículo 45.- Huelga ilegal. Toda huelga que se realice en contravención de las disposiciones establecidas en la presente ley será considerada ilegal y la autoridad pública competente así lo denunciará ante los tribunales de justicia para lo procedente.

Artículo 46.- Reintegro a labores. Una vez declarada la ilegalidad de la huelga, los servidores públicos quedan obligados a reintegrarse inmediatamente a sus labores. El no hacerlo así conlleva el inicio inmediato del procedimiento sancionatorio respectivo.

Sección Sexta Derecho a vacaciones

Artículo 47.- Derecho a vacaciones. Los servidores públicos tienen derecho a vacaciones anuales pagadas, de carácter obligatorio, de acuerdo con la siguiente regulación:

- a) Luego de cincuenta semanas continuas de servicio, diez días hábiles de vacaciones.
- b) Luego de cinco años de servicio, quince días hábiles de vacaciones.
- c) Luego de diez años de servicio, veinte días hábiles de vacaciones.
- d) Luego de veinte años de servicio, veinticinco días hábiles de vacaciones.

Artículo 48.- Prohibición. Queda prohibido contabilizar la generación al derecho de vacaciones durante incapacidades, permisos con o sin salario, o el disfrute mismo de vacaciones.

Transitorio: Esta regulación regirá a partir de la vigencia de la presente ley y no afectará las vacaciones generadas con anterioridad a esta.

Sección Séptima Derecho a cesantía

Artículo 49.- Derecho a la cesantía. Los servidores públicos tienen derecho al reconocimiento de cesantía, como derecho real según los términos de la Ley de Protección al Trabajador, y en caso de cesación con responsabilidad patronal, según los términos del artículo 29 del Código de Trabajo.

Artículo 50.- Cesación por reorganización. En los casos de cesaciones forzosas por reorganización, se reconocerá un incremento del veinticinco por ciento sobre el monto de cesantía contemplado en el artículo 29 del Código de Trabajo.

Sección Octava Derecho a la carrera administrativa

Artículo 51.- Derecho a la carrera. El derecho a la carrera administrativa implica que a los servidores públicos titulares de puestos profesionales y técnicos se les garantiza la posibilidad de acceder a puestos de rango superior dentro de su escalafón profesional, en la unidad administrativa en que se encuentren destacados o dentro del conjunto del sector público.

Para hacer efectivo este derecho, los sistemas de selección deben reunir las siguientes características:

- a) Publicidad, de modo que todo potencial servidor interesado en participar tenga conocimiento del concurso y pueda presentar su oferta.
- b) Objetividad, lo que implica que las reglas de valoración de los oferentes se definirán en la convocatoria al concurso y estarán basadas en criterios que conduzcan a la selección del servidor con el mayor nivel de idoneidad.
- c) Universalidad, de acuerdo con la cual, el sector público se considerará como una sola unidad, por lo cual las diversas unidades administrativas dispondrán de sistemas de información centralizados sobre los procesos de selección.
- d) Preferencia, según la cual, en condiciones de igualdad entre un oferente dentro del sistema de carrera administrativa y un oferente externo, se preferirá al primero, y en condiciones de igualdad entre dos oferentes dentro de carrera administrativa, se dará preferencia al que labore en la misma unidad administrativa en donde se designará al servidor.

Sección Novena Derecho a la pensión o jubilación

Artículo 52.- Derecho a la pensión. Los servidores públicos, con excepción de los miembros de juntas directivas, asesores y servidores temporales, tendrán derecho a disfrutar de los regímenes de pensión o jubilación consagrados por la legislación nacional.

Capítulo V Deberes y prohibiciones de los servidores públicos

Artículo 53.- Deberes de los servidores públicos. Son deberes de los servidores públicos:

- a) Desempeñar con el máximo nivel de eficiencia sus funciones, en apego absoluto a la Constitución, las leyes y en general el ordenamiento jurídico;
- b) Cumplir con las jornadas de trabajo asignadas en pleno uso de sus facultades físicas y mentales;
- c) Servir a los usuarios de los servicios y en general a todos los ciudadanos con la mayor disposición y cordialidad;
- d) Hacer del conocimiento de sus superiores cualquier situación que altere la normal y eficiente prestación de los servicios públicos y presentar las recomendaciones pertinentes para solucionar tales situaciones.
- e) Velar por el correcto uso y la conservación de los bienes públicos.
- f) Mantenerse actualizado en el dominio de conocimientos relacionados con sus funciones, para lo cual contará con la colaboración de la unidad administrativa.

Artículo 54.- Prohibiciones. Queda prohibido a los servidores públicos:

- a) Desempeñar más de un tiempo completo en el sector público.
- b) Participar en actividades políticas dentro de la jornada laboral o dentro de las instalaciones de la unidad administrativa en que laboran.

- c) Recibir cualquier tipo de dádiva u obtener alguna ventaja o gratificación por el cumplimiento de sus funciones.
- d) Utilizar los bienes muebles o inmuebles de la unidad administrativa en beneficio propio.

Capítulo VI **La organización de la función pública**

Sección Primera **El Sistema Nacional de la Función Pública**

Artículo 55.- Alcance. El Sistema Nacional de la Función Pública comprende todas las unidades encargadas de la administración de los recursos humanos dentro del sector público. Cada una de estas unidades gestiona en forma independiente sus recursos humanos, en todas las etapas de las relaciones funcionariales y de simple empleo, con plena sujeción a la presente Ley, las disposiciones legales especiales y el resto de normas subordinadas aplicables en la materia.

Artículo 56.- Unidad administrativa. Se entenderá, para los efectos de la presente Ley, como unidad administrativa:

- a) Cada Ministerio por separado.
- b) Cada órgano desconcentrado ministerial.
- c) Cada ente público.
- d) Cada institución autónoma.
- e) El Poder Judicial.
- f) La Asamblea Legislativa, y cada uno de sus órganos auxiliares y adscritos en forma separada.
- g) Cada municipalidad.

Sección Segunda **La Oficina Nacional de la Función Pública**

Artículo 57.- Naturaleza jurídica. La Oficina Nacional de la Función Pública es un órgano desconcentrado adscrito al Ministerio a cargo de la materia de trabajo, que gozará de absoluta independencia funcional en el ejercicio de sus atribuciones.

Artículo 58.- Competencias. Son competencias de la Oficina Nacional de la Función Pública:

- a) Proponer al Poder Ejecutivo la emisión, mediante Decreto, de la Política Nacional de Empleo Público.
- b) Proponer al Poder Ejecutivo las fijaciones de aumentos salariales para el sector público en su conjunto.
- c) Proponer al Poder Ejecutivo la promulgación del Reglamento General de Selección, de aplicación para todo el sector público.
- d) Aprobar los acuerdos de negociación colectiva suscritos en el sector público.

- e) Establecer anualmente los criterios, de acatamiento obligatorio para todo el sector público, para el crecimiento del empleo público.
- f) Proponer al Poder Ejecutivo la promulgación mediante Decreto del Escalafón General de Puestos.
- g) Recomendar a la Oficina de Presupuesto Nacional las modificaciones en las remuneración de los puestos del Gobierno Central, para que se incorporen en el Proyecto de Presupuesto para el siguiente período fiscal.
- h) Fijar el monto de las dietas que devengarán los miembros de las juntas directivas.
- i) Establecer parámetros de acatamiento obligatorio para la fijación de honorarios para los asesores del sector público.
- j) Aprobar los sistemas de incentivos que regirán en cada unidad administrativa.
- k) Fijar la Política Nacional de Capacitación en el sector público y establecer programas de colaboración con las Universidades para el adiestramiento y la capacitación continua de los servidores públicos.
- l) Conocer en alzada de los recursos en contra de las designaciones surgidas en los concursos de ingreso a la función pública.

Artículo 59.- Director General. La Oficina Nacional de la Función Pública estará a cargo de un Director General, que contará con la colaboración del personal que se le asigne en la Ley de Presupuesto.

Artículo 60.- Organización interna. La organización interna de la Oficina Nacional de la Función Pública se establecerá mediante Decreto Ejecutivo.

Artículo 61.- Consejo Asesor. La Oficina Nacional de la Función Pública contará con la colaboración de un Consejo Asesor compuesto de la siguiente manera:

- a) El Director General de la Oficina, quien lo presidirá.
- b) Un representante del Ministerio a cargo de la materia de trabajo.
- c) Un representante del Ministerio a cargo de la materia hacendaria.
- d) Tres representantes de las organizaciones sindicales representativas de los servidores públicos, de acuerdo con los criterios de representatividad y según el procedimiento de selección que se establecerá mediante Decreto Ejecutivo.

Artículo 62.- Funciones del Consejo Asesor. El Consejo Asesor tendrá las siguientes funciones:

- a) Asesorar al Director General sobre la marcha general de la función pública y proponer la adopción de las políticas generales que contribuyan al mejoramiento de los servicios públicos y las condiciones de trabajo de los servidores.
- b) Proponer al Director General el monto de los aumentos en las remuneraciones de los servidores públicos.
- b) Asesorar al Director General en los temas que este último someta a su conocimiento.

Artículo 63.- No remuneración. La participación en el Consejo Asesor será honoraria y no generará el pago de dietas.

Sección Tercera La gestión de los recursos humanos

Artículo 64.- Independencia. Cada unidad administrativa gestionará en forma independiente su sistema de recursos humanos. Al interior de cada unidad administrativa se podrá crear las subunidades que resulten necesarias para una administración eficiente de los recursos humanos.

La estructura de las unidades administrativas dentro del Poder Ejecutivo será establecida mediante Decreto. En el resto de unidades administrativas, esta estructura será establecida mediante reglamento interno.

Capítulo VII El régimen disciplinario

Artículo 65.- Ambito de aplicación. Los principios que establece esta ley en materia disciplinaria son de obligado acatamiento en todo el ámbito del sector público y se observarán particularmente en todos los procedimientos que se sigan para sancionar la conducta de los servidores públicos vinculados con la Administración Pública por una relación de empleo público.

Artículo 66.- Principios del régimen disciplinario

a) Derecho al debido proceso

Sin perjuicio de la particularidad del régimen de empleo aplicable en cada caso, siempre deberá ser reconocido, desde el inicio de la investigación respectiva, el derecho al debido proceso del servidor imputado, de modo que el expediente donde se levante la investigación se iniciará con la o las denuncias respectivas y las pruebas o la indicación de éstas que soporten la respectiva imputación, y necesariamente con la declaración del imputado. La ausencia de alguna de estas piezas en el expediente producirá la nulidad del procedimiento.

b) Derecho de acceso al expediente

Desde que se inicia el expediente de la respectiva investigación se notificará al servidor sobre los cargos que se le imputan, y sobre las pruebas que se invocan para sustentarlo. Al notificarlo se le garantizará el acceso al expediente en cualquier momento dentro de las horas hábiles y se le pedirá que formule sus alegatos e indique las pruebas de descargo dentro de un plazo no inferior a cinco ni mayor de diez días hábiles.

c) Búsqueda de la verdad real de los hechos

La investigación que levante la autoridad respectiva tiene por objeto la comprobación real, mediante pruebas válidas, de los hechos y las conductas específicas que configuren la o las causales que se invoque para la aplicación de la sanción respectiva. No será de recibo en ningún caso información que se sustente en simples comentarios, ni documentos o declaraciones inconducentes o que no estén suscritas o avaladas por personas debidamente indentificadas.

Artículo 67.- Sanciones

Las sanciones solamente serán aplicadas una vez que se haya levantado la información respectiva, por la autoridad competente, con la participación del servidor imputado, salvo que éste se abstenga de atender las audiencias que se le confieran, y una vez que se haya emitido la resolución final que agota la vía administrativa.

Artículo 68.- Clases de sanción

Las sanciones disciplinarias aplicables a los servidores públicos, sin perjuicio de las responsabilidades de orden penal o civil en que incurran, son:

- a) Amonestación escrita, que se adjuntará al expediente personal del servidor.
- b) Suspensión del cargo sin goce de salario hasta por un mes, en atención a la gravedad de la falta o a su reincidencia, a juicio del superior jerárquico.
- c) Pérdida del cargo sin responsabilidad de la Administración.

Artículo 69.- Responsabilidad del jerarca

El jerarca es personalmente responsable por la correcta aplicación de las sanciones y responde civilmente ante la Administración respectiva por las indemnizaciones que está deba cancelar al funcionario incorrectamente sancionado. Esta responsabilidad preescribe diez años después de haber sido declarada.

Artículo 70.- Procedimiento

- a) El procedimiento se inicia con la apertura de un expediente debidamente numerado y foliado, que deberá contener la denuncia formal de los hechos o cargos imputados y las pruebas o indicación de éstas y el auto mediante el cual se acoge la denuncia, fechado y suscrito por la autoridad a cargo de llevar a término la investigación, el cual ordenará la inmediata notificación al servidor imputado.
- b) Al servidor imputado se le otorgará un término no inferior a cinco días para que conteste la demanda y señale o aporte las pruebas correspondientes.
- c) Si el servidor imputado acepta los cargos se dictará la resolución procedente aplicando la sanción que corresponda.
- d) Cuando el servidor no acepte los cargos, se analizarán las pruebas aportadas al expediente y se evacuarán las ofrecidas por las partes, dentro de un término no superior a quince días hábiles.
- e) La resolución que acoge o rechaza la denuncia deberá dictarse por el jerarca de la unidad administrativa, dentro de los tres meses calendario siguientes al inicio del procedimiento, bajo sanción de caducidad. Todo sin perjuicio de las eventuales responsabilidades, por incumplimiento del deber, de las autoridades a cargo de la investigación, cuando no resuelvan dentro del respectivo plazo.
- f) Esta resolución tendrá los recursos de revocatoria, que deberá resolverse en ocho días, y de apelación subsidiaria ante el jerarca, quien deberá resolverla dentro del mes calendario siguiente a su interposición, dando por agotada la vía administrativa.
- g) Los mencionados recursos deben ser interpuestos por el interesado dentro de los tres días hábiles siguientes a la respectiva notificación.

Artículo 71.- Causales de amonestación escrita. Son causales para la amonestación escrita del servidor:

- a) La llegada tardía al lugar de trabajo, en cualquiera de los turnos, por más de diez minutos, hasta por tres veces en el lapso de tres meses.
- b) La ausencia injustificada al trabajo, a juicio del inmediato superior del servidor, por una sola vez en el lapso de un mes. Con la anuencia del superior inmediato esta ausencia podrá aplicarse por una sola vez en el lapso de seis meses al período de vacaciones.
- c) El abandono injustificado del servicio, a juicio del inmediato superior del servidor, por más de veinte minutos.
- d) El comportamiento irrespetuoso con los superiores, los compañeros, los subalternos o con los usuarios o el público que acude al lugar de trabajo.
- e) El incumplimiento de los deberes que le corresponden por su competencia.
- f) La falta de cooperación cuando circunstancias extraordinarias le demanden una labor extraordinaria para el logro del buen servicio.

Artículo 72.- Causales de suspensión sin goce de salario. Son causales de suspensión sin goce de salario hasta por un mes:

- a) El uso para asuntos particulares suyos o de sus allegados de las herramientas, maquinaria, vehículos, personal, instrumentos, mobiliario, materiales, artículos e instalaciones pertenecientes a la Administración.
- b) El incumplimiento grave de alguna o algunas de las obligaciones específicas correspondientes a su competencia o derivadas de las cláusulas de la relación de empleo.
- c) El mal trato reiterado de las personas destinatarias del servicio que presta.
- d) La presentación negligente del servicio para el que fue contratado el servidor.
- e) La aplicación reiterada por más de dos ocasiones dentro del lapso de tres meses, de la amonestación escrita.

Corresponde al superior jerárquico valorar la gravedad de la causal infringida a efectos de aplicar la suspensión del cargo sin goce de salario por el lapso equitativo.

Artículo 73.- Causales de pérdida del cargo. Son causales para la pérdida del cargo

- a) La aplicación reiterada por más de dos ocasiones de la suspensión del cargo sin goce de sueldo, dentro del lapso de doce meses.
- b) La sustracción de fondos, valores, herramientas, maquinaria, vehículos, instrumentos, mobiliario, materiales, armas y artículos propiedad de la Administración.
- c) La condenatoria firme en contra del servidor.
- d) La desaplicación o levantamiento de las sanciones correspondientes a los servidores que incurrir en las respectivas causales, por parte de las autoridades respectivas o quienes se arrogen su autoridad.
- e) Recibir una evaluación insuficiente.

Capítulo VIII
Modalidades especiales de función pública

Sección primera
Los servidores públicos en puestos de dirección

Artículo 74.- Prohibiciones e incompatibilidades. Quienes desempeñen puestos en juntas directivas en el sector público, no estarán sujetos a una relación de empleo público, sin embargo estarán sometidos a todas las prohibiciones e incompatibilidades propias de estos.

Artículo 75.- Remuneración de los miembros de juntas directivas. Los miembros de juntas directivas recibirán como remuneración por su trabajo, dietas que bajo ningún concepto podrán ser consideradas como salario. Queda prohibido a los miembros de juntas directivas recibir dietas si desempeñan otras funciones dentro del sector público por las cuales reciban un salario. El monto de las dietas a recibir se fijará en atención a la complejidad de las funciones a desempeñar y no podrán exceder cada mes de cuatro veces el menor salario mínimo base del sector público. Estos montos serán fijados mediante Decreto Ejecutivo y se revisarán cada cuatro años.

Artículo 76.- Requisitos mínimos para ser miembro de una Junta Directiva. Además de los requerimientos que establezcan las leyes respectivas, para ser miembro de una Junta Directiva se requiere:

- a) Tener un título profesional en el área de actividad de la Institución u órgano respectivo.
- b) Tener al menos diez años de experiencia en el sector de actividad correspondiente a las funciones que asumirá.
- c) Encontrarse al día en el pago de impuestos nacionales y municipales y demostrar ser un contribuyente activo.
- d) No haber sido condenado en firme, en los diez años anteriores a su nombramiento, por la comisión de ningún tipo de delito.
- e) No encontrarse en mora en el pago de ninguna contribución, tasa o carga con ninguna institución pública.

Artículo 77.- Incompatibilidades de los miembros de juntas directivas. La función de miembro de junta directiva es incompatible con las siguientes actividades:

- a) Ser, o haber sido durante los dos años anteriores al nombramiento, accionista, director, gerente o empleado de alguna persona jurídica privada dedicada a, o haber desplegado a título personal, actividades relacionadas con el órgano o ente de cuya Junta Directiva forma parte, sea como proveedor, regulado, fiscalizado o en cualquier otra forma sujeto de control.
- b) Asesorar, o haber asesorado durante los dos años anteriores al nombramiento, a alguna persona jurídica o física relacionada con el órgano o ente de cuya Junta Directiva forma parte, sea como proveedor, regulado, fiscalizado o en cualquier otra forma sujeto de control.
- c) Tener pendiente de cumplimiento cualquier obligación con la institución u órgano de cuya Junta Directiva aspira a formar parte.
- d) Ejercer cualquier otra función pública, con excepción de los miembros de Junta Directiva que ocupen esos puestos en virtud de mandato de ley, por ser titulares de otras funciones públicas.

Artículo 78.- Remoción de miembros de juntas directivas. Los integrantes de juntas directivas durarán en sus puestos durante el plazo de su nombramiento. Únicamente podrán ser removidos de sus puestos en caso de que incurran en una de las siguientes causales de separación:

- a) Por ausencia injustificada a más de tres sesiones.
- b) Por desempeño negligente de sus funciones.
- c) Por incurrir en alguna de las incompatibilidades señaladas en esta Ley.
- d) Por incumplimiento sobreviniente de los requisitos de nombramiento establecidos en la presente ley o en la ley especial.

La remoción será acordada por la misma autoridad que efectuó el nombramiento, previo otorgamiento del derecho de defensa por medio del procedimiento disciplinario establecido en esta ley.

En caso que se llegare a declarar la nulidad de la remoción de un miembro de junta directiva por autoridad competente para ello, se restablecerá al servidor en sus funciones si no ha vencido el plazo original de la designación. Si ese plazo ya hubiere transcurrido, se indemnizará al interesado con el monto equivalente a un año de dietas, según el promedio mensual que por ese concepto se pague en el momento de su liquidación.

Sección Segunda Asesores

Artículo 79.- Asesores ministeriales. En cada Ministerio podrá designarse un número máximo de veinte asesores de libre nombramiento y remoción por parte del Ministro, para el desempeño de actividades de asesoramiento de alto nivel. Los asesores serán remunerados con el pago de honorarios profesionales, e independientemente de que de mutuo acuerdo con su patrono se establezca el cumplimiento de horarios mínimos, y de que las funciones encomendadas sean de naturaleza permanente o temporal, no existirá subordinación laboral.

No serán aplicables a los asesores las disposiciones relativas a los derechos de los servidores públicos contenidas en esta Ley.

Artículo 80.- Incompatibilidades de los asesores. Le será aplicable a los asesores el régimen de incompatibilidad establecido en este Capítulo para los miembros de juntas directivas.

Sección Tercera Los servidores públicos en puestos gerenciales

Artículo 81.- Categoría gerencial. Por Decreto Ejecutivo se establecerá la lista de servidores públicos que por el nivel de sus responsabilidades se considerará en la categoría gerencial. Estos servidores mantendrán con su patrono una relación de empleo público y gozarán de todos los derechos reconocidos a los servidores públicos, con excepción del derecho a la negociación colectiva, el derecho a la huelga y el derecho a una jornada máxima de trabajo.

Artículo 82.- Remuneración. La remuneración de los servidores de la clase gerencial se hará por medio de un salario que será establecido por categorías mediante Decreto Ejecutivo.

Artículo 83.- Remoción. Salvo disposición legal expresa en contrario, los servidores de la categoría gerencial podrán ser removidos libremente por quien los nombró. En caso de remoción sin justa causa, tendrán derecho a las compensaciones por despido injustificado que señala esta Ley.

Sección Cuarta Los servidores temporales

Artículo 84.- Definición de servidor temporal. Los servidores temporales son aquellos contratados por plazo fijo para la atención de situaciones extraordinarias. En su relación de empleo estos servidores estarán regidos por el Derecho Laboral.

Artículo 85.- Investidura como autoridad pública. Los servidores temporales podrán ser titulares de competencias y ejercer los autos de autoridad en las mismas condiciones que los servidores indefinidos si así lo establece el acuerdo de nombramiento.

Capítulo IX Disposiciones generales

Sección Primera Evaluación

Artículo 86.- Evaluación permanente. Los servidores públicos estarán sujetos a una evaluación de desempeño permanente. Cada año el superior inmediato preparará un informe del desempeño en el cual se verificarán los elementos objetivos de evaluación que establecerá el Reglamento Ejecutivo a la presente Ley. La aprobación de la evaluación es un requisito indispensable para mantener la condición de servidor público.

Artículo 87.- Alcance de la estabilidad. El ingreso a un puesto dentro de la función pública no implica la propiedad sobre la función circunstancialmente asignada al puesto respectivo, sino la consolidación de una categoría funcional y el respeto a la estabilidad en el ejercicio de sus tareas. Cada unidad administrativa se encuentra facultada para reasignar las funciones de los diversos puestos de que disponga, sin que esto signifique lesión de derecho alguno de los servidores asignados a las distribuciones funcionales anteriores.

Artículo 88.- Traslados. Las plazas pueden ser trasladadas entre distintas unidades administrativas cuando el mejor funcionamiento de los servicios públicos lo demande. En estos casos se respetará la categoría funcional del servidor. El servidor que no

desea trasladarse a una unidad administrativa perteneciente a otra persona jurídica, podrá solicitar la cesación en sus funciones con responsabilidad patronal.

Sección Segunda La prescripción

Artículo 89.- Cómputo de la prescripción. A todas las acciones y derechos que surgan de la aplicación de esta ley y su reglamento, las alcanza un plazo de prescripción de seis meses.

Sección Tercera Jurisdicción

Artículo 90.- En sede administrativa. Contra los actos administrativos que se dicten en materia de función pública habrá una única instancia de alzada, cualquiera sea la procedencia del acto recurrido.

El jerarca de cada unidad administrativa definida en la presente ley, será el órgano de alzada que dará por agotada la vía administrativa.

Artículo 91.- Garantía jurisdiccional. Se garantiza el acceso de los servidores públicos a la protección jurisdiccional para exigir el pleno restablecimiento de los derechos que consideren vulnerados. Tanto la jurisdicción laboral como la contencioso-administrativa tendrán plena competencia para resolver sobre la reinstalación de servidores públicos como sobre cualquier reclamo indemnizatorio que procediere conforme a derecho.

Sección Cuarta Licencias

Artículo 92.- Permisos y licencias. Podrán concederse a los servidores públicos licencias con o sin goce de salario, en los términos definidos en el Reglamento Ejecutivo de esta ley.

Artículo 93.- Licencia por maternidad. Las servidoras públicas en estado de gravidez gozarán de una licencia por maternidad, con goce del total de su salario, durante cuatro meses. La licencia abarcará un mes previo al alumbramiento y los tres meses posteriores a este.

Las servidoras públicas que adopten a un menor cuya edad sea inferior a tres años, tendrán derecho a una licencia de dos meses posteriores al momento en que se verifique dicho evento.

Artículo 94.- Licencias en materia sindical. Los dirigentes y miembros de sindicatos podrán recibir licencia con goce de salario, no descontable de sus vacaciones, para asistir a cursos de capacitación o formación en materia sindical, dentro o fuera del país. Dichas licencias podrán extenderse hasta por tres meses, si así lo permiten las condiciones en las que funciona la unidad administrativa para la cual trabaja el servidor.

Capítulo X Disposiciones finales

Disposiciones derogatorias

Artículo 95.- Se derogan los Títulos I y III del Estatuto de Servicio Civil, Ley 1581 de 30 de mayor de 1953. (nota: mantiene vigencia el Título II "De la Carrera Docente")

Disposiciones Transitorias

Artículo 96.- Todas las remuneraciones complementarias reconocidas con anterioridad a la vigencia de la presente ley, serán incorporadas por una sola vez como una suma adicional al salario de los servidores públicos. Cuando la aplicación del nuevo sistema de puestos implique el reconocimiento de un salario inferior al que devengaba el servidor, este mantendrá el derecho a continuar devengando dicho salario, en forma fija, hasta tanto se equipare con el salario correspondiente a la nueva clasificación.

Artículo 97.- El denominado salario escolar será incorporado por una sola vez como un complemento al salario base de los servidores públicos nombrados a la fecha de vigencia de la presente ley y se mantendrá hasta la finalización de su relación de empleo.

Artículo 98.- A partir de la vigencia de la presente Ley queda derogado el sistema de aumentos anuales, los cuales quedarán incorporados, por una sola vez, como un plus de los servidores nombrados en propiedad hasta la finalización de su relación de empleo.

Artículo 99.- Las vacaciones generadas con anterioridad a la presente Ley podrán ser mantenidas como derechos adquiridos. El cómputo de nuevas vacaciones se regirá por las disposiciones de esta Ley desde su entrada en vigencia.

Artículo 100.- Vigencia. Esta ley es de orden público y deroga cualquier otra que se le oponga y entrará en vigencia un año luego de su promulgación.