

15 de octubre de 2021
AJ-OF-447-2021

Señor
Lic. Juan José Chotto Monestel
Director a.i.
Departamento de Recursos Humanos
Asamblea Legislativa

ASUNTO: Respuesta oficio N° AL-DRHU-OFI-1270-2021 del 30 de setiembre del 2021. Alcances del reconocimiento de carrera profesional.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Con instrucciones del señor Director General, procedemos a atender la consulta planteada mediante oficio N° AL-DRHU-OFI-1270-2021 del 30 de setiembre del 2021; que en lo que interesa señala:

“...Cuál es el procedimiento que debemos seguir a partir de lo que establece el artículo 9 de la Resolución No. DG-139-2019, si cada punto tiene una vigencia única e independiente y una retribución salarial por un plazo de cinco años a partir de la fecha de su reconocimiento, cómo se aplicaría dicho reconocimiento de puntos en los siguientes escenarios:

a) Cuando un funcionario es contratado en el año 2021 y se le reconocen 10 puntos de carrera profesional a partir de determinada fecha a partir de la cual empieza a correr la vigencia de cinco años, ¿qué pasa si el servidor es cesado un año después y deja de tener al Estado como Patrono?

b) Si es nuevamente contratado un año después (no ha tenido al Estado como Patrono) por la Asamblea Legislativa, ¿corresponde reconocerle los restantes 4 años de carrera profesional? ¿O se debe entender que las condiciones de reingreso son nuevas y no se deben reconocer puntos por carrera profesional durante la nueva contratación?”

Previo a abordar la consulta, es oportuno acotar que el actuar de la Administración Pública debe ajustarse al principio de legalidad, es decir, todo acto de esta Dependencia debe hacerse acatando lo establecido por el ordenamiento jurídico, tal como lo estipula el artículo 11 de la Constitución Política que conceptualiza dicho principio, mismo que se encuentra también desarrollado en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública, que es la normativa legal que orienta toda la actuación administrativa o sea, en última instancia, lo que se conoce como el principio de juridicidad de la Administración.

Por lo anterior y en estricto apego a las competencias técnico- legales que le asisten a la Asesoría y al Área de Gestión de Recursos Humanos, debe aclararse que no es posible la emisión de criterio alguno que pretenda resolver situaciones concretas o particulares; en

15 de octubre de 2021

AJ-OF-447-2021

Página 2 de 5

otros términos, está vedada nuestra intervención, en aspectos internos que son propios de la Administración Activa.

Aclarado lo anterior, una vez vista y analizada la consulta, ésta será abordada de manera general y para tal efecto, resulta importante enmarcar lo dispuesto a la figura de carrera profesional, en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 del 4 de diciembre de 2018, en el Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H del 18 de febrero de 2019, y así como en la resolución N° DG-139-2019 del 24 de julio de 2019, emitida por esta Dirección General, que modificó las normas para la aplicación del incentivo de carrera profesional, contenidas en las resoluciones número: DG-333-2005 del 30 de noviembre de 2005 y DG-064-2008 del 28 de febrero de 2008.

Para ello, debemos traer a colación el numeral 53 de la citada ley, en tanto dispone:

“Artículo 53- Incentivo por carrera profesional. El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.

Las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por las instituciones públicas.

Los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años.”

Así como lo dispuesto en el numeral 15 del reglamento citado, que establece las condiciones para el otorgamiento del incentivo que nos ocupa, al señalar:

“El incentivo por carrera profesional será otorgado en las siguientes condiciones:

a) Será reconocido por aquellos títulos o grados académicos que no sean requisitos para el puesto.

b) Procederá el reconocimiento de carrera profesional cuando las actividades de capacitación sean sufragadas por el servidor interesado, sean en horario laboral o fuera de éste, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña. En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, de manera motivada podrá otorgarse permiso con goce de salario para recibir la capacitación.

c) Los nuevos puntos de carrera profesional serán reconocidos salarialmente por el plazo de 5 años.

15 de octubre de 2021

AJ-OF-447-2021

Página 3 de 5

d) Podrán reconocerse los puntos de carrera profesional, según los parámetros previos a la entrada en vigencia a la Ley N° 9635, única y exclusivamente en los casos de aquellas solicitudes presentadas ante las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de previo a la publicación de dicha ley y que no hayan sido tramitadas por la Administración.” (El resaltado es propio)

Por su parte, el artículo 9 de la resolución N° DG-064-2008, en complemento a las normas de previa cita, dispone que:

“Cada punto que se considere en cualquier factor de Carrera Profesional, tendrá una vigencia única e independiente, y retribución salarial, por un plazo de cinco (5) años a partir de la fecha en la cual rige el respectivo reconocimiento. Las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos deberán establecer los controles correspondientes, a fin de que al cumplirse dicho plazo, se proceda a caducar los puntajes respectivos y cesar los pagos inherentes.

Dichas Oficinas también deberán establecer los mecanismos de control necesarios, para que los títulos académicos y certificados de capacitación de nivel profesional, presentados por cada servidor, sean reconocidos exclusivamente en una ocasión y además no se transgreda el límite de cinco años de vigencia”

De la normativa citada, podemos extraer tres supuestos fundamentales sobre los que se basa el reconocimiento de los puntos por carrera profesional, a saber:

1. Que el título o grado académicos a reconocer no sea requisito para el puesto.
2. Que al tratarse de actividades de capacitación, dentro o fuera de horario laboral, estas hayan sido sufragadas por la persona servidora interesada.
3. **Que los nuevos puntos de carrera profesional sean remunerados por una única vez y durante un plazo máximo 5 años**, vencido el cual deben excluirse. Por supuesto a excepción de los puntos reconocidos con anterioridad al 4 de diciembre de 2018, los que continuaran sufragándose según los parámetros previamente establecidos y como monto nominal.

Ahora bien, a efectos de abordar las consultas en cuestión, debemos traer a colación el inciso n) del ordinal primero del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635, en tanto este define el concepto de continuidad laboral, como un:

15 de octubre de 2021

AJ-OF-447-2021

Página 4 de 5

“... 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.” (El resaltado es nuestro)

Partiendo de lo anterior, podemos aseverar que plazo máximo para considerar que no existe continuidad laboral, es aquel que supere el **mes al que hace referencia el inciso citado**, como bien lo ha señalado la Procuraduría General de la República en su dictamen N° C-051-2020 del 14 de febrero de dos mil veinte, al señalar:

“... El plazo máximo que podría mediar entre el final de un nombramiento y el inicio de otro, o entre el cese de un nombramiento y su prórroga, para considerar que una relación de empleo público tiene carácter continuo, es el de un mes al que se refiere el artículo 1°, inciso n), del Reglamento al Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

En los casos en los que exista un rompimiento de la continuidad de la relación de empleo como producto del transcurso del mes al que se ha hecho referencia, el plazo para el conteo de la prescripción relacionada con los derechos originados en la primera relación empieza a correr a partir del cese de ésta última, pues si bien ningún derecho laboral prescribe mientras subsista la relación de empleo entre las partes, ello solo aplica cuando se esté frente a una relación continua, sin interrupciones..”

Por ende, el supuesto de una ruptura laboral que supere dicho plazo nos colocaría frente a una nueva relación de servicio, en ese tanto, como bien concluye el criterio legal N° AL-DALE-PRO-0034-2020 del 27 de febrero de 2020, suscrito por el Director a.i. del Departamento de Asesoría Legal de la Asamblea Legislativa, resulta improcedente reconocer puntos de carrera profesional ya reconocidos de una relación anterior, toda vez que por disposición del artículo 9 de la resolución N° DG-064-2008 supra citada, estos serán **reconocidos exclusivamente en una ocasión**.

Aunado a lo señalado, podríamos ejemplificar que ante el supuesto del cese de una persona servidora en un puesto y si ésta, una vez transcurrido el plazo señalado, decide reingresar a la misma o a otra institución, procedería un nuevo nombramiento y en caso de que el puesto sea de nivel profesional o superior, la persona funcionaria podría solicitar el ingreso al incentivo de Carrera Profesional, ante lo cual, la Oficina de Recursos Humanos respectiva, deberá realizar el estudio a efecto de determinar si corresponde reconocer puntaje por este concepto, para lo cual deberá considerar la normativa que en esta materia esté vigente.

15 de octubre de 2021

AJ-OF-447-2021

Página 5 de 5

Así las cosas, considera esta Dependencia que la entidad consultante cuenta con los elementos de juicio suficientes que le permitan, luego de un estudio preciso y casuístico, dar solución al caso en concreto.

Finalmente, reiteramos que el carácter técnico-jurídico tanto de esta Asesoría Jurídica como del Área de Gestión de Recursos Humanos, excluye la posibilidad de que a través de la emisión de criterios técnico- jurídicos, podamos reemplazar a la Administración Activa en la valoración de la totalidad de los supuestos que se debe analizar y aplicar en cada caso en particular.

Con estas consideraciones damos por atendida su consulta;

Atentamente.

ASESORÍA JURÍDICA

ÁREA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Irma Velásquez Yánez
DIRECTORA

María Adelia Leiva Mora
DIRECTORA