

PROYECTO DE LEY

LEY DE CREACIÓN DEL ESTATUTO DE EMPLEO PÚBLICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

EXPEDIENTE N°25.724

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El INA es un ente público, con carácter de autonomía a nivel administrativo, denominado institución autónoma, que fue creado por ley, de conformidad con el artículo 189 inciso 3 de la Constitución:

“ARTÍCULO 189.- Son instituciones autónomas:

1) Los Bancos del Estado;

2) Las instituciones aseguradoras del Estado;

*3) Las que esta Constitución establece, **y los nuevos organismos que creare la Asamblea Legislativa por votación no menor de los dos tercios del total de sus miembros.**”*

Por su parte, la Ley 6868, Ley Orgánica del INA, en su artículo 1 indica:

“(...) El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) es un ente de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su domicilio legal estará en la capital de la República, donde tendrá su sede principal. Podrá establecer unidades regionales y realizar actividades en todos los lugares del país. (...)”.

Conforme a lo anterior, puede observarse que el legislador, desde la creación del Instituto Nacional de Aprendizaje, optó de manera expresa por dotarlo de la condición de institución autónoma, con fundamento y desarrollo legal propio, confiriéndole personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, con capacidad para ejercer sus competencias con independencia en el ámbito administrativo, conforme al diseño constitucional vigente.

A pesar de lo anterior, el artículo 24 de la Ley Orgánica del INA indica:

“(...) Todos los funcionarios y empleados del Instituto Nacional de Aprendizaje estarán incorporados, en cuanto a nombramiento, remoción, clasificación y valoración de puestos, al Régimen de Servicio Civil, y se regirán por la Ley de Salarios de la Administración Pública. Se exceptúa al

personal contratado para programas especiales, que, aunque estará clasificado de acuerdo con el régimen indicado y regulado por la Ley de Salarios, será nombrado y removido de acuerdo con la reglamentación interna que dicte el Instituto. El salario Mensual de los instructores en Formación Profesional no podrá ser inferior al que tengan los profesores de Enseñanza Técnica Profesional (III y IV Ciclos) con horas lectivas de sesenta minutos, correspondientes al grupo VAU-2. Para estos efectos, el Salario de los Instructores se calculará sobre la base de treinta y cinco horas lectivas semanales de sesenta minutos cada una. El salario resultante de los cálculos indicados se ajustará al sueldo base más cercano de la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública. El salario de los técnicos en Formación Profesional no podrá ser inferior a ochocientos colones mensuales, respecto del salario base de los instructores en Formación Profesional. El escalafón existente para estas clases de puestos será ajustado de conformidad con los salarios que resulten de la aplicación de lo dispuesto en este artículo. El Presidente Ejecutivo, los titulares de la Gerencia y el Auditor estarán excluidos del Régimen de Servicio Civil y de la Ley de Salarios de la Administración Pública. (...)”

La disposición anterior, genera una limitación expresa a la autonomía administrativa del INA que caracteriza a las instituciones autónomas, en tanto impide al INA definir y administrar un régimen propio de empleo público, particularmente en lo relativo a la gestión del recurso humano. En efecto, el Régimen de Servicio Civil fue concebido primordialmente para regular las relaciones de empleo de la Administración Pública Central, bajo criterios de uniformidad y centralización, lo cual resulta conceptualmente distinto al modelo de gestión que la Constitución y la ley reconocen a los entes autónomos, tal y como fue previamente reseñado.

Nótese que los artículos 191 y 192 de la Constitución, así como el artículo 1 del Estatuto del Servicio Civil, están atribuidos a “*las relaciones entre el Estado y sus servidores públicos*” de modo que son el Poder Ejecutivo y los órganos del Gobierno Central quienes se encuentran obligados a someterse a dicho régimen, no así las instituciones autónomas.

En ese sentido, mientras otras instituciones autónomas cuentan con la potestad de establecer sus propios sistemas de contratación y clasificación de personal —como una manifestación directa de su autonomía administrativa—, el INA se encuentra legalmente sujeto a un régimen externo que restringe su capacidad de autoorganización en un ámbito esencial para el cumplimiento eficaz de sus fines institucionales.

Al encontrarse la gestión del personal del INA supeditada al Régimen de Servicio Civil, evidencia una particularidad en su diseño jurídico que lo diferencia de otros

entes autónomos y que supone una restricción específica al ejercicio pleno de su autonomía administrativa.

En razón de lo anterior, mediante la ley 9931 denominada *“Fortalecimiento de la formación profesional para la empleabilidad, la inclusión social y la productividad de cara a la revolución industrial 4.0 y el empleo del futuro”*, el legislador, consciente de esta situación, entre otras cosas, consideró que era viable que el INA fuera excluido del Régimen del Servicio Civil, en razón de que el citado régimen es propio para la administración pública central, y reformó el citado artículo 24 para que se excluyera al INA del régimen del servicio civil y tuviera la potestad de contar un régimen de empleo privado así como con la posibilidad de crear mediante reglamento aprobado por la Junta Directiva de la institución, las plazas de confianza que considerara necesarias, por lo cual el citado artículo ahora se leía así:

“Artículo 24- El recurso humano del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) estará sometido a un régimen de empleo que garantice la idoneidad en la selección de las personas funcionarias y se regirá, en cuanto nombramiento, remoción y condiciones laborales, por las regulaciones que, en ejercicio de su potestad reglamentaria, apruebe la Junta Directiva de la institución en total respeto de los derechos y las garantías laborales; todo lo anterior de conformidad con la legislación laboral vigente. Esto, sin perjuicio de aquellas disposiciones que por la naturaleza pública de la institución le puedan aplicar a su personal en el ejercicio de sus labores.

En materia de empleo público, el INA acatará los lineamientos y las disposiciones que, en su condición de rector, emita el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), en apego a la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018, así como a otras leyes referentes o conexas a dicha rectoría. Esto sin detrimento de las disposiciones específicas que se definen en este artículo.

Para efectos de creación, supresión y modificación de plazas, nombramiento y desvinculación del personal, así como todo lo referente a la definición de temas salariales aplicables a la institución; se excluye al Instituto Nacional de Aprendizaje del sometimiento a las directrices, los lineamientos y las aprobaciones de la Autoridad Presupuestaria y de la sujeción a las disposiciones de la Ley 8131, Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, de 18 de setiembre de 2001, salvo en lo concerniente al trámite de aprobación de sus presupuestos, así como a lo ordenado en los artículos 57 y 94 y el título X de dicha ley. De igual forma, los trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje quedarán excluidos del Régimen de Servicio Civil, de las regulaciones de la Ley 1581, Estatuto de Empleo Público Civil, de 30 de mayo de 1953, y su reglamento.

Corresponderá a la Junta Directiva definir el escalafón, la estructura salarial y los criterios que en materia de remuneraciones aplicarán al Instituto mediante un régimen de salario global o único, para lo cual al Instituto Nacional de Aprendizaje no le serán aplicables las regulaciones de la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. La remuneración de las personas servidoras, así como de jerarcas, titulares subordinadas y cualquier otra persona funcionaria institucional, no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos definida según las disposiciones de este artículo.

En materia de contratación y remuneración, el INA podrá aplicar a sus relaciones de empleo todas las figuras contractuales y modalidades de pago disponibles en el derecho laboral común.

Por tanto, quedará facultado para realizar, entre otras modalidades, contrataciones por tiempo determinado, servicios especiales o por tiempo indefinido, cargos de confianza, pactar pagos mensuales, quincenales o semanales, por horas o por lecciones y, en general, podrá utilizar cualquier figura contractual o modalidad que sea necesaria en aras de garantizar la continuidad, eficiencia, adaptación al cambio y pertinencia de los servicios prestados por la institución, así como el cumplimiento de los fines del INA, siempre observando las regulaciones que, para cada caso, establece la normativa laboral vigente y aplicable. En materia de creación de cargos de confianza, estos deberán obedecer a criterios de razonabilidad y proporcionalidad técnicamente justificados, de acuerdo con los requerimientos institucionales.

Las personas que, a la entrada en vigencia de esta norma o antes de la vigencia de las nuevas condiciones de empleo, se encuentren contratadas en el Instituto Nacional de Aprendizaje bajo el régimen de la Ley 1581, Estatuto de Empleo Público Civil, de 30 de mayo de 1953, permanecerán contratadas en esas mismas condiciones conservando todos sus derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas. De tal forma, las personas ya contratadas podrán permanecer en el Régimen de Servicio Civil y sí les será aplicable la Ley 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. Todas las nuevas personas contratadas a partir de la entrada en vigencia de la nueva escala salarial y condiciones de empleo aprobadas por la Junta Directiva y su reglamento deberán ser contratadas bajo estas nuevas condiciones.

En todos los casos, los trabajadores que antes de la entrada en vigencia de la presente ley reciban su remuneración mediante la modalidad de salario

compuesto y bajo el régimen de la Ley 1581, Estatuto de Empleo Público Civil, de 30 de mayo de 1953, podrán optar voluntariamente por el traslado a la nueva escala de salario único o global y nuevas condiciones, para lo cual deberán suscribir los documentos legales que sean pertinentes para hacer constar su aceptación. Una vez hecho el traslado, este no podrá revertirse, no pudiéndose devolver al régimen anterior.

Asimismo, dicho traslado hacia la vinculación a las nuevas condiciones y desvinculación del Servicio Civil no afecta la antigüedad de las personas, conservando así el tiempo servido. El traslado de régimen en esas condiciones solo se podrá realizar en un plazo hasta de dieciocho meses posteriores a la entrada en vigencia de las nuevas condiciones y escala salarial establecidas por la Junta Directiva.

Por su parte, las plazas bajo el régimen de la Ley 1581, Estatuto de Empleo Público Civil, de 30 de mayo de 1953 que, por situaciones de jubilación, cese definitivo o ascenso de las personas que las ocupan queden vacantes puras, deberán ser trasladadas a las nuevas condiciones según lo dispuesto en este numeral.

Para el caso de las promociones y los ascensos hacia plazas vacantes en las condiciones dispuestas por este numeral, si la persona está nombrada en una plaza del régimen anterior a la entrada en vigencia de dichas condiciones, deberá realizar el traslado respectivo, para lo cual, una vez realizado este traslado, conservará el tiempo de antigüedad computado en las condiciones anteriores.”

Lo anterior facultó al Instituto Nacional de Aprendizaje para contar con un régimen propio de empleo, el cual estuvo vigente durante aproximadamente dos años, período durante el cual se identificaron las siguientes mejoras:

1. Antes de la ocupación: con el nuevo régimen resultó más ágil la adecuación óptima de los puestos vacantes de acuerdo con las necesidades de las dependencias: Cambios en especificaciones como clase de puesto, grupo de especialidad, subespecialidad, atinencias, entre otros, pasaron de tomar hasta 12 o más semanas con la Dirección General de Servicio Civil a menos de 2 semanas en la Unidad de Recursos Humanos del INA.

Esto permitió a las Unidades Administrativas de la institución adecuar las futuras contrataciones a sus requerimientos más inmediatos para dar respuesta a necesidades institucionales y responder de manera efectiva a las necesidades de los usuarios.

2. Durante el trámite de nombramientos: el tiempo de trámite de una propuesta ya recibida en la Unidad de Recursos Humanos que requiere de 4 a 6 semanas en la Dirección General de Servicio Civil, tomó mientras el INA estaba excluido del Servicio Civil, en promedio 2 semanas en ser consolidada. Esto mantenía los niveles de ocupación y aprovechamiento del presupuesto institucional en grado óptimo.
3. Aprobación de despidos: La sujeción del INA al Régimen de Servicio Civil para la aprobación de despidos por faltas graves ha provocado dilaciones significativas en la adopción de medidas disciplinarias. En la práctica, ello ha generado que personas funcionarias permanezcan nombradas en sus puestos durante períodos prolongados —en algunos casos por dos años o más— aun cuando existían denuncias y procedimientos en curso por la comisión de faltas graves, mientras el Servicio Civil resolvía los expedientes correspondientes.

Incluso, en al menos dos ocasiones, pese a haberse acreditado la existencia de faltas graves relacionadas con materias de hacienda pública, el Tribunal Administrativo del Servicio Civil no avaló el tiempo transcurrido durante la tramitación del procedimiento disciplinario, debido a la duración excesiva del proceso ante el propio Tribunal de Servicio Civil. Esta situación generó afectaciones directas al INA, por circunstancias que no resultaban imputables a la Institución, evidenciando así las consecuencias negativas de la dependencia de un órgano externo para la resolución oportuna de procesos disciplinarios de especial gravedad.

En este contexto, la no sujeción al Régimen de Servicio Civil permitía al INA optimizar los plazos de tramitación de los procedimientos disciplinarios, pues duraban aproximadamente 4 meses en ser resueltos, garantizando una respuesta oportuna ante la comisión de faltas graves, sin menoscabo del respeto al debido proceso, el derecho de defensa y las demás garantías propias del procedimiento administrativo sancionador. Ello implicó que la Institución podía ejercer de manera directa y responsable su potestad disciplinaria, sin depender de la aprobación o validación de un tercero ajeno a su estructura organizativa, tal como ocurre con el resto de las instituciones autónomas, fortaleciendo así la eficacia administrativa y la adecuada tutela del interés público.

4. Uso de la Agencia Nacional de Empleo (ANE), para reclutar personal: La Agencia Nacional de Empleo (ANE) es un servicio público y gratuito que facilita la intermediación entre las personas que buscan empleo y las empresas que requieren talento humano, así como la articulación entre aquellas personas que necesitan fortalecer su empleabilidad y la oferta de capacitación disponible para

lograrlo. Dicho servicio es administrado por el Instituto Nacional de Aprendizaje, con un costo aproximado desde el año 2023 y hasta mediados del 2025, por un total de ₡2,723,530,089. Es decir, el INA ha invertido sumas considerables en un sistema de intermediación de empleo, que puede ser utilizado por gran parte de la administración pública pero no por ella misma.

Resulta particularmente llamativo que, pese a que el INA funge como administrador de la ANE, es una institución autónoma que no cuenta con la posibilidad de utilizar esta plataforma para el reclutamiento de su propio personal.

En contraste, diversas instituciones públicas sí realizan sus procesos de reclutamiento mediante la ANE, entre las cuales se encuentran Comisión Nacional de Préstamos para Educación (CONAPE), Municipalidad de Matina, Municipalidad de Mora, Agencia de Protección de Datos de los Habitantes (PRODHAB), Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA), Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, Caja Costarricense de Seguro Social, Contraloría General de la República, Colegio Universitario De Limón, Universidad Estatal a Distancia (UNED), Municipalidad de Upala, Tribunal Supremo de Elecciones (TSE), Patronato Nacional de la Infancia (PANI), Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, Instituto Costarricense de Ferrocarriles (INCOFER), Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP), Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), Instituto Costarricense de Turismo (ICT), Junta de Protección Social (JPS), Consejo Nacional de Producción (CNP), Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AYA), Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura, Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU), Instituto de Desarrollo Rural (INDER), entre otras, lo que evidencia una situación de trato diferenciado que merece ser analizada desde la perspectiva de la eficiencia administrativa y el aprovechamiento de los recursos públicos.

Ahora bien, durante el período en que el Instituto Nacional de Aprendizaje se encontró excluido del Régimen de Servicio Civil, fue posible llevar a cabo procesos de reclutamiento y selección de personal de forma transparente, objetiva y exitosa, utilizando para ello la plataforma ANE. Dichos procesos permitieron al INA contratar personal con alto nivel de conocimiento técnico y adecuada preparación profesional, que no se encontraba inscrito en los registros del Servicio Civil.

En ese contexto, la autorización legal resultó determinante, pues de no haberse contado con dicha habilitación normativa, esas personas no habrían podido ingresar a laborar en la Institución, pese a cumplir con los perfiles y competencias requeridas para el adecuado cumplimiento de los fines institucionales del INA.

Si bien es cierto que la Ley Marco de Empleo Público, modificó considerablemente las relaciones de empleo entre las personas servidoras y las instituciones públicas, variando entre otras cosas, la forma en que se recluta al personal de las instituciones cubiertas por la citada ley también dotó la posibilidad de usar plataformas como la ANE para realizar procesos de reclutamiento.

Para el caso del INA, de conformidad con el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, se indica que: “(...) *Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único: (...) b) El sector público descentralizado institucional conformado por: las **instituciones autónomas** y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos, y las empresas públicas estatales. (...)*”.

Por su parte el artículo 3 del Reglamento a la citada ley establece: “(...) *El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica ejercerá la rectoría en las relaciones estatutarias, de empleo público y mixto de los servidores que laboran en las instituciones públicas (...) Por consiguiente, dicha rectoría tendrá dentro de su ámbito a todas aquellas relaciones de empleo público o mixto que no se encuentren incluidas dentro de la categorización de puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de las competencias que le han sido conferidas constitucionalmente a los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. (...)*”.

Indicado lo anterior, la Ley Marco de Empleo Público en su artículo 15 estableció una serie de postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, y en el mismo indicó que:

“(...) a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y las competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, *igualdad* y transparencia, para *garantizar la libre participación*, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y los

órganos **incluidos para la promoción interna** y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley. (...)”. Resaltado es propio.

Como se puede ver de lo transcrito anteriormente, uno de los principales principios rectores en los procesos de selección, lo es precisamente la libre participación y la igualdad, donde si bien se indica que se debe respetar lo establecido para la promoción interna, no se deja legalmente establecido que será la única forma de realizar procesos de reclutamiento.

El citado principio incluso tiene un fundamento constitucional, y así lo ha establecido la misma Sala Constitucional al indicarse que:

*“(...) **VII.- Sobre el acceso a la función pública.** En materia de acceso al empleo público, debe existir un adecuado balance que garantice, en la mayor medida posible, la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la transparencia de los procesos selectivos y su agilidad, sin que esto último menoscabe la objetividad de la selección. En particular se hace hincapié en las garantías de imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, para asegurar su independencia en el ejercicio de las potestades que les corresponden y de ahí, que, como es regla en otros ordenamientos, se establezcan determinados límites a su composición. El acceso al régimen de empleo público se da por dos vías, que son la idoneidad comprobada y la eficiencia. Tales requisitos se deben mantener a lo largo de toda la relación del servidor con el Estado. **La idoneidad comprobada significa que los servidores deben reunir las condiciones y características que los facultan para desempeñarse en forma eficiente en el trabajo, sea reunir los méritos necesarios que el cargo demande.** En cuanto al principio de estabilidad laboral, surge cuando los funcionarios públicos han ingresado al régimen del servicio civil, y consiste en la garantía del servidor de permanecer en su puesto hasta tanto no haya una causa legal que extinga el derecho, eliminando la posibilidad de una remoción arbitraria o injustificada (...)”* (Ver voto No. 2011-13799 de las 14:59 horas del 12 de octubre de 2011, resaltado es propio).

En esta misma línea de pensamiento indicó lo siguiente:

*“(...) **VI. -SISTEMA CONSTITUCIONAL DE MÉRITOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE ACCESO A LA FUNCIÓN PÚBLICA.** La Constitución Política de 1949 tuvo el firme y evidente propósito de superar el sistema de acceso a la función pública imperante antes de su vigencia, el cual consistía, lamentablemente, en la designación de los funcionarios públicos sin*

considerar sus méritos e idoneidad, es lo que se ha denominado el sistema de botín (spoil system). Empero, la Constitución de 1949, con el fin de garantizar la objetividad, la eficacia y la eficiencia en el ejercicio de la función pública optó por el sistema de méritos (merit system), de ahí que el numeral 192 de la Constitución estableció la regla conforme a la cual “los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por la falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos”. De este claro e inequívoco precepto constitucional cabe rescatar dos cuestiones fundamentales, a saber: a) **El derecho de acceso a la función pública debe ser mediante el sistema de méritos, debiendo acreditar, quienes aspiran a hacerlo, su idoneidad** y b) los funcionarios o servidores públicos al acceder a la función pública, **después de haber superado los mecanismos para comprobar su idoneidad, tales como los concursos de antecedentes u oposiciones, gozan de estabilidad en el puesto**. La estabilidad en el puesto, entonces, hace parte del contenido esencial del derecho de acceso a la función pública. No tendría sentido nombrar funcionarios públicos mediante el sistema de méritos por un período determinado, por cuanto, no se les garantizaría la estabilidad en el puesto consustancial al derecho de acceso y permanencia en la función pública (...). (Ver voto 2016-018087 de las 11:10 horas del 07 de diciembre de 2016, resaltado es propio).

Como se puede ver, la misma Sala Constitucional ha respaldado que las instituciones públicas puedan satisfacer sus necesidades de personal por medio de concursos transparentes que garanticen la libre participación y la igualdad.

Lo anterior es acorde con el artículo 16 de la citada ley, que indica:

“(...) Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de estos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años. La oferta de empleo público de la Administración Pública, que se aprobará por las entidades y los órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo

público del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). (...). ”.

La citada plataforma integrada de empleo público se encuentra desarrollada de una forma más clara en el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público, el cual establece en su artículo 11 lo siguiente:

*“(...) c) Registro de oferentes: Base de datos o registro en el cual constan los nombres, perfiles ocupacionales y otros datos personales de las **personas aspirantes que se postulan voluntariamente, mediante una oferta de servicio, a laborar en cargos, con relaciones de empleo estatutarias, públicas o mixtas, en las instituciones en el ámbito de la rectoría de MIDEPLAN.** Dicho registro podrá estar constituido por subregistros conformados tanto por las personas que se postulan para laborar en el ámbito del Estatuto de Empleo Público Civil, como fuera de este, de forma que, las instituciones que están fuera del Estatuto de Empleo Público Civil podrán conformar sus propios registros y herramientas tecnológicas, pero deberán interoperar o suministrar la información necesaria para que se incluya dentro del registro central de oferentes. (...)”*

Es decir, la ley tampoco estableció en este artículo una imposibilidad de acudir a una invitación pública para reclutar personal de primer ingreso, sino que por el contrario, estableció cuál era la forma en que las instituciones que contaran con necesidades de talento humano y contenido presupuestario debían seguir para poder ocupar esos puestos con personal de primer ingreso.

Misma línea sigue la circular MIDEPLAN-AME-UEP-CIRC-0003-2023, DGSC-CIR-12-2023 del 13 de octubre del 2023, en donde se estableció que:

“(...) b) Módulo Para Reclutarse: En este módulo, se completa una oferta de servicios digital (documento con información referente a datos personales, educación, experiencia laboral, capacitación recibida, así como a condiciones y lugares de aceptación para el puesto, entre otras), que les permite a las personas interesadas, aplicar por un puesto disponible. (...)”

Incluso el artículo 18 del citado reglamento establece lo siguiente:

“(...) Para los procesos o concursos orientados a nombramientos en puestos de empleo público en un régimen de carrera administrativa- a las entidades y órganos cubiertos por la rectoría del MIDEPLAN-, aplicarán los sistemas de

selección según las siguientes reglas, salvo lo dispuesto en otra norma con rango de ley y de forma expresa:

a) *En los procesos o concursos para el reclutamiento y selección de **personas de nuevo ingreso o generalidad de oferentes a partir de concursos externos**, o para la conformación de registros de elegibles generales con demostración de idoneidad, **únicamente se podrán aplicar los sistemas de selección concurso de oposición o el de oposición**. (...)*”.

Es decir, nuevamente el reglamento de la Ley Marco de Empleo Público establece que las instituciones tienen la posibilidad de realizar reclutamientos de personal, sin embargo, actualmente el INA no puede utilizar esta plataforma que como indicamos es administrada por el mismo INA, pues el Servicio Civil no utiliza la citada plataforma para reclutar.

A continuación, para una mejor comprensión se presenta un cuadro que resume todo lo anterior:

Tipo de trámites	Con un Régimen Autónomo	Con la DGSC
Tiempos de respuesta en nombramientos	Firmas internas para hacer nombramientos acortan el tiempo en la gestión.	Los nombramientos tienen que esperar a que el personal de la DGSC pueda atenderlos. Para ello la DGSC solicita al menos 4 días hábiles para aprobar cada movimiento de personal.
Escogencia de candidatos para puestos	Utilización de la ANE como medio de reclutar y seleccionar para ocupar un puesto.	Se debe solicitar autorización a la DGSC para cambiar el estatus del pedimento de personal. Esperar a que la DGSC remita ternas, con el agravante que, en no pocos casos, no tienen Registros de Elegibles para las clases y especialidades del INA (Para la serie de clases Formados Para el Trabajo 1, 2, 3

		y 4 no cuentan con Registros de Elegibles para ninguna de las especialidades).
Resolución de conflictos Laborales	Se realizaba institucionalmente	Se depende del Tribunal del Servicio Civil
Procedimientos de trabajo	Lineales y homologados a nivel interno que estén acorde a la realidad INA y en apego a la normativa dispuesta por la DGSC.	Lo dispuesto por la DGSC es de carácter general y en ocasiones, no satisfacen las necesidades que debe atender una Institución Autónoma como el INA, que, además, por su rol y misión, es única en el país.
Independencia laboral	Poder aplicar la normativa sin esperar lineamientos a nivel de ministerios.	Los lineamientos no responden siempre a la realidad de la dinámica del INA
Estructura laboral flexible	Coordinación a nivel interno de cómo se requiere la distribución del recurso humano	La DGSC requiere mucho tiempo para aprobar cambios de estudios de análisis ocupaciones.
Clasificación de puestos	Los estudios para cambiar un puesto acorde con sus actividades y cambios de especialidad son mucho más expeditos, más acorde a la dinámica interna.	En promedio un cambio de especialidad dura hasta 3 meses para su resolución

A pesar de lo anterior, y de los grandes avances que se generaron en el INA al haber sido excluido del régimen del Servicio Civil, la Sala Constitucional mediante el voto 2023-031179 de las 12:20 horas del 29 de noviembre del 2023 declaró inconstitucional la reforma del artículo 24 en resumen por las siguientes situaciones:

En primer término la Sala Constitucional consideró que el artículo 24 de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, violentaba los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, que consagran el régimen estatutario del empleo público, la carrera administrativa, la idoneidad comprobada y la estabilidad en el empleo, no

porque el INA fuera excluido del Servicio Civil sino porque la norma permitía que la Junta Directiva regulara, vía reglamentaria y con base en la legislación laboral común (es decir, excluyendo las normas de derecho público), aspectos esenciales del vínculo laboral, tales como el nombramiento, la remoción, las condiciones laborales y los esquemas salariales, lo que fue considerado como una sustitución indebida del régimen de derecho público por un régimen de derecho laboral privado, en contravención directa del diseño constitucional del empleo público.

En ese mismo voto se consideró que si bien el INA es una institución autónoma, dicha autonomía no faculta al legislador ni a los órganos jerárquicos de la institución para desaplicar de forma generalizada los principios constitucionales que rigen el empleo público y la autonomía institucional no permite excluir a la totalidad del personal de un ente público del régimen estatutario, salvo en casos excepcionales debidamente justificados por la naturaleza específica de determinados puestos, lo cual no ocurría en la norma cuestionada, pero como vemos, nuevamente la inconstitucionalidad no se encontraba por haber excluido al INA del Servicio Civil, sino por haber autorizado la aplicación del derecho laboral común.

Finalmente, la Sala estimó que los mecanismos de traslado “voluntario” al nuevo régimen, previstos en la norma y sus transitorios, encubrían una renuncia forzada de derechos, en tanto condicionaban el acceso a ascensos o mejoras laborales a la aceptación de un régimen laboral distinto, en detrimento de la situación jurídica previamente consolidada de las personas funcionarias.

Sin embargo, se reconoció la posibilidad de que las instituciones autónomas como el INA, pudieran contar con su propio Estatuto de Empleo Público, pues la citada resolución indica:

*“(…) Debe aclararse que, **el legislador tiene amplias facultades para la creación de un régimen de empleo propio para los trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje**, como ciertamente existe en otras Instituciones Autónomas; también para disponer un régimen de empleo mixto, en el que coexistan los trabajadores que realizan gestión pública con los que no tienen esas funciones, quienes se rigen por el derecho laboral común. (…)*”. (resaltado es propio)

Incluso en el informe emitido por la Dirección General del Servicio Civil durante la tramitación de la citada acción de inconstitucionalidad, se indicó lo siguiente:

*“(…) Bajo estas premisas, considera esta Dirección General, que podría existir un eventual roce de constitucionalidad del numeral 24 cuestionado, **no por el hecho de haber excluido al INA de Régimen de Servicio Civil, lo que desde la perspectiva de esta Dirección General es jurídicamente viable y no genera inconstitucionalidad por sí mismo**, si no por el hecho de que ese numeral le confiere como potestad a la Junta Directiva del INA, vía reglamentaria, establecer*

regulaciones relacionadas con: nombramientos, remoción y condiciones labores basadas en la legislación laboral vigente, así como aplicar a las relaciones de empleo de la institución las figuras contractuales y modalidades de pago sujetas al derecho laboral común; dejando completamente de lado las normas de derecho público, incluyendo la normativa estatutaria, que es de orden público, y únicamente ante ausencia de esta es que podría aplicarse supletoriamente normas de derecho privado tal como lo establece el ordinal 51 párrafo segundo del Estatuto de Empleo Público Civil; así como el hecho de que, el numeral cuestionado regula materia de contratación de personal y su remuneración. (...)”.

De igual forma la Procuraduría General de la República en el informe que rindió durante la tramitación de la citada acción de inconstitucionalidad, indicó:

“(...) Asimismo, el hecho de que a los servidores del INA no les aplique el Estatuto de Empleo Público Civil, ni la Ley de Salarios de la Administración Pública, no es inconstitucional, siempre que dichos servidores se mantengan afectos a una relación estatutaria, regida por el derecho público y por los principios constitucionales que aplican en materia de empleo público. En ese sentido, en su sentencia n.º 231-2018 de las 11:00 horas del 10 de enero del 2018, esa Sala reiteró que “... a partir del año 1949, el ordenamiento jurídico que regula la relación de empleo entre la administración pública y sus servidores en nuestro país se rige por el derecho público, principio que se reitera en el artículo 112 de la Ley General de la Administración Pública (ver al efecto, la sentencia No. 1995-3125 de las 16:24 horas del 14 de junio de 1995. Este régimen implica, necesariamente –como se indicó en el precedente supra citado– que esa relación, por su propia naturaleza, se basa en principios generales propios, no solo distintos a los del derecho laboral (privado) sino incluso muchas veces contrapuestos a estos...”; y agregó que, si bien algunas instituciones descentralizadas quedaron fuera del ámbito de cobertura del Estatuto de Empleo Público Civil, ello no es contrario a la Constitución (pues obedece al reconocimiento de su autonomía) siempre que la regulación específica aplicable a sus servidores respete los principios constitucionales de idoneidad y de estabilidad. (...)”

Aunado a los argumentos jurídicos ampliamente expuestos en las líneas que anteceden, también resulta pertinente señalar las razones por las cuáles desde un punto de vista laboral, esta reforma introduce aspectos claves, que contribuirán a fortalecer la competitividad del país.

En este sentido, la presente iniciativa no parte de una insuficiencia de capacidades institucionales, sino de la necesidad de complementar y potenciar dichas capacidades, mediante el acceso oportuno a perfiles técnicos especializados, incluso bajo esquemas temporales, que permitan responder con mayor precisión a las dinámicas del mercado laboral.

En consecuencia, el fortalecimiento y la modernización de estos mecanismos permitirían al INA consolidar aún más su rol como actor estratégico en la articulación entre el sector productivo y la formación de talento humano, ampliando su capacidad para ofrecer una mayor cantidad de servicios de capacitación y formación profesional, más pertinentes, oportunos y alineados con las necesidades reales del mercado, con el fin de atender de manera más efectiva la demanda existente por estos servicios.

Así, esta reforma se orienta no solo a optimizar la gestión institucional, sino a potenciar la capacidad del país para adaptarse con mayor eficacia a los desafíos del futuro del trabajo y consolidar un mercado laboral más competitivo, inclusivo y resiliente.

Con esta nueva propuesta se atienden de manera integral tanto las necesidades actuales del Instituto Nacional de Aprendizaje en términos de gestión de talento y respuesta al mercado laboral, como las exigencias constitucionales que rigen el empleo público.

En efecto, la iniciativa no solo fortalece la capacidad institucional para ajustar oportunamente su oferta formativa y contribuir a la competitividad del país, sino que lo hace incorporando y valorando expresamente las consideraciones formuladas por la Sala Constitucional y en apego a lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público.

De este modo, se configura un modelo que, sin crear un régimen de naturaleza privada ni conferir facultades desproporcionadas a la Junta Directiva, permite dotar al INA de herramientas más ágiles dentro del marco del derecho público, respetando los derechos subjetivos y las situaciones jurídicas consolidadas de las personas servidoras de la institución.

Por las razones expuestas, se somete a consideración de las señoras y señores diputados el siguiente proyecto de ley:

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

DECRETA:

**LEY DE CREACIÓN DEL ESTATUTO DE EMPLEO PÚBLICO DEL INSTITUTO
NACIONAL DE APRENDIZAJE.**

TÍTULO I

MARCO NORMATIVO

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Objeto. La presente ley establece el régimen de contratación del personal del Instituto Nacional de Aprendizaje, en adelante INA, a fin de garantizar la eficiencia y optimizar la gestión institucional para la gestión de talento y respuesta al mercado laboral, de conformidad con la normativa vigente que rige el empleo público.

ARTÍCULO 2.- Marco normativo. La contratación del personal del Instituto Nacional de Aprendizaje es de naturaleza pública y estará regida por los principios de empleo público previstos en la Constitución Política, así como por la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje Ley N.º6868 del 27 de mayo de 1983 y sus reformas, la Ley Marco de Empleo Público Ley N.º10159 del 10 de marzo del 2023 y sus reformas y en el presente Estatuto de Empleo Público, asimismo, supletoriamente por las disposiciones del Estatuto de Empleo Público Civil Ley N.º 1581 del 30 de mayo de 1953 y sus reformas, su reglamento y el Código de Trabajo Ley N.º2 del 15 de setiembre de 1943 y sus reformas en lo que corresponda.

ARTÍCULO 3.- Ámbito de aplicación. La presente ley aplicará a la contratación del personal del Instituto Nacional de Aprendizaje, con las siguientes excepciones:

- a) Nombramiento y remoción de las personas en el cargo de la Junta Directiva, Gerencia General, Subgerencias, Auditoría Interna y Sub-auditoría, de conformidad con las disposiciones de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje Ley N.º6868 del 27 de mayo de 1983 y sus reformas.
- b) Puestos de confianza, de conformidad con lo dispuesto en el presente estatuto.
- c) Personal que actualmente labora en la institución y que se encuentra cubierto por el régimen del Servicio Civil.

ARTÍCULO 4.- Definiciones. Para efectos del presente estatuto, se entenderán las siguientes definiciones:

ANE: Agencia Nacional de Empleo. es la instancia técnica y operativa del Sistema Nacional de Empleo (SNE) de Costa Rica, cuya administración y ejecución tecnológica corresponden al Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Desarrollo profesional: Proceso continuo de capacitación y mejora de competencias, habilidades y conocimientos técnicos de acuerdo con el puesto que se ocupa.

Elegible: Persona física que se encuentre incorporada al Estatuto de Empleo Público del INA o bien, sin estar integrada, haya realizado pruebas de idoneidad dentro de un proceso de reclutamiento promovido por el INA.

Oferente: Persona física que no habiendo realizado pruebas de idoneidad ni participado en concursos previamente, se postula con la finalidad de ser considerada para ocupar un puesto de trabajo en algún proceso de reclutamiento promovido por el INA.

Oferta de servicios: Propuesta formal que realiza una persona interesada en algún proceso de reclutamiento, declarando su idoneidad y disposición para desempeñar el puesto.

Registro de elegibles: Lista oficial de candidatos y/o candidatas que han cumplido satisfactoriamente con los requisitos legales, técnicos, académicos y con las pruebas que correspondan, para ocupar un puesto vacante en el INA.

ARTÍCULO 5. Principios rectores de la contratación del personal. Son principios aplicables a las relaciones laborales que regula el presente estatuto, los siguientes:

- a) **Publicidad:** La institución deberá garantizar la mayor participación posible de personas oferentes. Para tal efecto, la dependencia que tiene a su cargo la Gestión del Talento Humano deberá dar la más amplia publicidad a las convocatorias y comunicaciones dirigidas a potenciales oferentes, tanto internos como externos.
- b) **Transparencia:** Los procedimientos de reclutamiento y selección deberán desarrollarse con plena claridad respecto de las reglas del concurso, requisitos, criterios de evaluación, etapas del proceso y los resultados obtenidos por las personas participantes.
- c) **Mérito:** La selección y el nombramiento del personal serán fundamentados en el mérito, entendido como la valoración objetiva de las competencias, la

formación académica, la experiencia y las capacidades de las personas oferentes.

- d) **Idoneidad comprobada:** El nombramiento del personal requerirá, de manera indispensable, el cumplimiento de los requisitos establecidos en los manuales institucionales correspondientes, así como la aprobación de las evaluaciones y valoraciones que acrediten la condición de persona elegible.
- e) **Igualdad y no discriminación:** Los procedimientos de reclutamiento y selección deberán garantizar la igualdad de oportunidades, sin discriminación por razones de edad, etnia, sexo, religión, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, condición socioeconómica o cualquier otra forma análoga de discriminación.

TÍTULO II

RÉGIMEN LABORAL

CAPÍTULO ÚNICO

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y NOMBRAMIENTO

ARTÍCULO 6.- Del Servicio del INA. Las relaciones de empleo público entre el INA y sus personas servidoras estarán sujetas a:

- a) El presente Estatuto de Empleo Público.
- b) El Régimen del Servicio Civil, respecto aquellas personas servidoras públicas que al momento de entrada en vigencia de la presente ley laboran en la institución y se encuentran sujetas a las disposiciones de empleo público aplicables a este régimen.
- c) Ley Marco de Empleo Público Ley N.º10159 del 10 de marzo del 2023, sus reformas y su reglamento.

ARTÍCULO 7.- Modalidades de contratación. Las relaciones de empleo público entre el Instituto Nacional de Aprendizaje y las personas servidoras podrán establecerse bajo las siguientes modalidades:

1. Por tiempo indefinido: Corresponde a los nombramientos efectuados para atender necesidades permanentes y propias del funcionamiento ordinario de la institución.

2. Por tiempo definido: Corresponde a los nombramientos efectuados con carácter temporal para atender necesidades institucionales debidamente justificadas. Esta modalidad procederá en los siguientes supuestos:

- a) Para sustituir temporalmente a la persona titular de un puesto que se encuentre ausente por un período determinado, el nombramiento se realizará por el plazo que dure dicha ausencia;
- b) Para atender incrementos temporales en la demanda de los servicios institucionales, conforme a las dinámicas y requerimientos del mercado laboral;
- c) Para atender sectores y necesidades específicas de conformidad con las prioridades nacionales definidas por el Ministerio de Planificación Nacional, el Ministerio de Trabajo como ente rector en materia de empleo y/o el análisis de prospectiva de mercado laboral definidos por el INA;
- d) Para la ejecución de trabajos, programas o proyectos específicos que conforman la actividad ordinaria del INA y que tengan carácter urgente o estratégico para la institución.

Los nombramientos señalados en los incisos 2, 3 y 4, no podrán realizarse por un plazo superior a seis meses. No obstante, tendrán posibilidad de prórroga hasta alcanzar un año en total, para tal prórroga se deberá realizar la acción de personal correspondiente. Las plazas que hayan permanecido un año en prórroga serán analizadas por las dependencias competentes para determinar si corresponde la apertura de una plaza permanente.

ARTÍCULO 8.- Tipos de nombramiento. Las personas servidoras del INA podrán ser nombradas bajo las siguientes modalidades:

- 1. Nombramiento en propiedad: Es aquel que se realiza de manera permanente para ocupar una plaza vacante pura, posterior a la superación del respectivo concurso y una vez cumplido satisfactoriamente el período de prueba establecido en este Estatuto.
- 2. Nombramiento interino: Es aquel que se realiza con carácter eminentemente temporal para atender necesidades impostergables del servicio, bajo los siguientes supuestos específicos:

- a) Por sustitución: Cuando se nombre a una persona para suplir temporalmente las funciones de una persona servidora titular en propiedad que se encuentre ausente por incapacidad, licencia, permiso con o sin goce de salario, suspensión, o bien porque se encuentre asignada temporalmente a otro puesto, recargo o nombramiento discrecional dentro o fuera de la Institución. Este nombramiento finalizará de pleno derecho al reincorporarse la persona titular.
- b) En plaza vacante pura: Cuando se requiera ocupar transitoriamente una plaza vacante sin titular en tanto se concluye el proceso de selección correspondiente para su cobertura definitiva. Estos nombramientos en plazas vacantes puras se mantendrán hasta que se realice nombramiento en propiedad mediante los mecanismos de carrera administrativa interna tales como traslados o ascensos directos debidamente justificados o mediante concurso interno o externo resguardando la idoneidad.
- c) Prórrogas: Los nombramientos temporales regulados en este inciso podrán ser prorrogados únicamente mientras subsistan las causas técnicas y jurídicas originarias que justificaron su apertura, con estricto apego a los límites presupuestarios y de control establecidos en este Estatuto.

ARTÍCULO 9. Periodo de prueba. El período de prueba se regirá por lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público Ley N.º10159 del 10 de marzo del 2023, sus reformas y su reglamento. En el caso de personas servidoras públicas que ya cuenten con un nombramiento en propiedad dentro o fuera de la institución y sean trasladadas a otro puesto dentro de la misma, si no superan el período de prueba en el nuevo puesto, tendrán derecho a reincorporarse al puesto que ocupaban en propiedad.

ARTÍCULO 10.- Manual descriptivo de puestos. La Junta Directiva del INA emitirá, administrará y mantendrá actualizado un único e integral Manual Descriptivo de Puestos de la Institución, el cual contendrá la descripción técnica completa de los perfiles, funciones, atribuciones, competencias y requisitos mínimos de todas las clases de empleo del INA.

Dicho Manual se elaborará a partir de las investigaciones técnicas y análisis ocupacionales que realice la Unidad de Recursos Humano o un tercero especializado que se contrate para tales efectos, y deberá articular de manera armonizada y coherente tanto los puestos adscritos al Régimen de Servicio Civil como los regulados bajo este Estatuto, garantizando la equidad interna, la consistencia en el desarrollo de la carrera profesional y la correcta correlación con

las familias de puestos y la estructura salarial global dictada en el marco de la Ley Marco de Empleo Público Ley N.º 10159 del 10 de marzo del 2023 y sus reformas.

La información contenida en este Manual Técnico Integrado servirá como base vinculante para los procesos de reclutamiento, selección, elaboración de pruebas de idoneidad, evaluación del desempeño y ordenamiento analítico de los puestos de la Institución.

ARTÍCULO 11.- Puestos de confianza con nombramiento discrecional de los despachos de la Administración Superior. El INA contará exclusivamente con plazas de confianza de carácter subalterno adscritas a los despachos de la Presidencia Ejecutiva, la Gerencia General y las Subgerencias. Para estos efectos, se aplicarán las mismas disposiciones vigentes para los puestos de confianza subalternos de los Ministerios en cuanto a límites de cantidad, clasificación, escalas salariales globales y nomenclaturas, de conformidad con el inciso f) del artículo 4 del Estatuto de Empleo Público Civil, Ley N.º 1581, y las directrices emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) al amparo de la Ley N.º 10159.

Estas plazas serán de libre nombramiento y remoción discrecional por parte de la jerarquía respectiva, no generarán estabilidad laboral en el puesto y estarán sujetas al régimen salarial global que corresponda a su naturaleza.

Los puestos de dirección y jefaturas técnicas, académicas o administrativas intermedios de la Institución no constituyen puestos de confianza. Dichos cargos formarán parte de la carrera administrativa del INA, integrándose a la familia de puestos correspondiente según los lineamientos de la Ley Marco de Empleo Público, y su ocupación estará estrictamente sujeta a los procesos de concurso público por oposición y mérito contemplados en este Estatuto.

TÍTULO III

INGRESO AL SERVICIO PÚBLICO

CAPÍTULO ÚNICO

PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

ARTÍCULO 12.- Proceso regular de reclutamiento y selección de personal. El INA contará con un sistema transparente y participativo de selección y promoción de personal que facilite la gestión ágil y debidamente documentada de los procesos de contratación de personal.

La selección y promoción del citado personal del INA se hará con base en la idoneidad comprobada de las personas participantes, por lo que estas deberán someterse al proceso de comprobación respectivo, así como aportar la información que se solicite para ello.

El proceso de evaluación deberá ser realizado y revisado por la unidad o instancia solicitante del reclutamiento, en coordinación con la dependencia que tiene a su cargo la Gestión del Talento Humano, para la clase y cargo respectivo. Dichas pruebas deberán evaluar tanto las competencias aptitudinales como actitudinales que se requieran para el cargo.

En el reclutamiento de personas aspirantes a ingresar a la Institución, o para la selección de una persona candidata, se deberá respetar siempre un trato igualitario y libre de cualquier tipo de discriminación.

ARTÍCULO 13.- Estructura del sistema para el reclutamiento y selección de personal. Corresponderá a la Junta Directiva del INA reglamentar un sistema de reclutamiento y selección que garantice la transparencia y el correcto uso y protección de datos personales, para lo cual deberá ajustarse en todo lo que corresponda a Ley Marco de Empleo Público Ley N.º 10159 del 10 de marzo del 2023, sus reformas y su reglamento.

Dicho sistema de selección deberá de estructurarse, de manera que se tome en cuenta como mínimo la fase de invitación publicitada, transparente e imparcial al concurso, la correcta evaluación de los oferentes, un mecanismo que garantice la idoneidad de los candidatos elegibles y la correcta formalización del nombramiento.

ARTÍCULO 14.- Registro de oferentes y elegibles y uso de la Agencia Nacional de Empleo (ANE). La Unidad de Recursos Humanos gestionará un registro interno de personas oferentes y elegibles, con el fin de atender oportunamente las necesidades de personal de la institución. Para los procesos de reclutamiento de nuevo ingreso y la recepción de ofertas en concursos externos, el INA utilizará de manera oficial y prioritaria la plataforma tecnológica de la Agencia Nacional de Empleo (ANE), la cual constituye la herramienta institucional para la gestión del talento.

El registro interno derivado de esta plataforma se integrará plenamente con la Plataforma Integrada de Empleo Público del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), de conformidad con lo establecido en la Ley Marco de Empleo Público, Ley N.º 10159 del 10 de marzo del 2023 y sus reformas.

Asimismo, se consideran personas elegibles aquellas que ya se encuentren incorporadas al Estatuto de Empleo Público del INA o bien que, sin estar integradas,

hayan superado las pruebas de idoneidad correspondientes dentro de los procesos de selección institucionales.

ARTÍCULO 15.- Gestión y orden de selección para nombramientos interinos.

Para efectuar los nombramientos interinos regulados en el artículo 8 de este Estatuto, la Unidad de Recursos Humanos priorizará la eficiencia del servicio público y la idoneidad, agotando el siguiente orden de prelación:

- a) En primer término, se valorará la cobertura mediante los mecanismos de carrera administrativa interna con el personal en propiedad de la Institución, a través de traslados temporales, ascensos directos interinos debidamente justificados, siempre que la persona servidora cumpla con los requisitos del cargo.
- b) En caso de no ser factible la solución interna, la designación se realizará de forma directa recurriendo a reclutamiento interno o registro de personas elegibles del INA para la clase de puesto respectiva, derivado de procesos de selección previos.
- c) A falta de personas elegibles registradas para el puesto específico o clases homólogas, se podrá autorizar excepcionalmente el nombramiento interino de una persona que integre el registro de oferentes, o bien una persona externa inscrita en la ANE, siempre que se verifique rigurosamente el cumplimiento de la totalidad de los requisitos académicos, legales y técnicos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos Integrado.

ARTÍCULO 16.- Nombramientos en propiedad. Para efectuar un nombramiento en propiedad en cualquier plaza vacante pura de la Institución, la Unidad de Recursos Humanos procederá con la realización de un concurso interno, garantizando la selección de la persona que reúna las mejores condiciones de mérito, capacidad e idoneidad comprobada para el cargo.

Los concursos constarán de fases obligatorias de oposición y mérito, que incluirán la evaluación de atestados, pruebas técnicas de conocimiento, competencias y psicométricas según la naturaleza del puesto. La Junta Directiva del INA emitirá el reglamento respectivo para regular el detalle operativo de las etapas, los factores de ponderación y las notas mínimas de aprobación, sujetándose estrictamente a los postulados rectores dispuestos en el artículo 15 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N.º 10159 del 10 de marzo del 2023 y sus reformas y a los criterios de evaluación aplicados por los órganos de selección establecidos en el artículo 18 de este Estatuto.

Cuando la plaza no pueda ser llenada a nivel interno la Unidad de Recursos Humanos procederá con la realización de un concurso externo, con la misma condiciones publicidad, transparencia y apegados al sistema de reclutamiento y selección.

ARTÍCULO 17.- Nombramientos por tiempo determinado. Los nombramientos por tiempo determinado se realizarán únicamente con carácter interino y por un plazo definido, y tendrán naturaleza excepcional. Su autorización corresponderá a Presidencia Ejecutiva quien podrá delegar su firma en la Gerencia General, para lo cual la unidad administrativa solicitante deberá remitir a la misma una solicitud debidamente motivada, en la que se justifique como mínimo lo siguiente:

- a) La necesidad institucional o proyecto que origina el nombramiento;
- b) La naturaleza temporal de las funciones a desempeñar;
- c) Las razones por las cuales dicha necesidad no puede ser atendida con el personal nombrado por tiempo indefinido;
- d) El plazo del nombramiento.

La Presidencia Ejecutiva o a quien haya delegado, previo informe de la dependencia que tiene a su cargo la Gestión del Talento Humano deberá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos y dejar constancia de la justificación correspondiente en el expediente administrativo previo a la formalización del nombramiento.

TÍTULO IV

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 18.- Política de clasificación y valoración. La Junta Directiva del INA deberá definir y aprobar la clasificación y valoración de puestos de la Institución, para lo cual tomará en cuenta las particularidades y necesidades específicas de las funciones realizadas por sus diversas dependencias. Dicha clasificación y valoración deberá ajustarse y armonizarse con lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N.º 10159 del 10 de marzo del 2023 y sus reformas, su reglamento, y las directrices vinculantes del ente rector en la materia, respetando las familias de puestos correspondientes.

ARTÍCULO 19.- Creación y supresión de puestos. La Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje será la encargada de aprobar la creación y supresión de puestos y/o plazas, sin que se requiera la aprobación de éstas por parte de la Autoridad Presupuestaria, quedando, para tales efectos, el INA excluido de las directrices y aprobaciones de la Autoridad Presupuestaria y de las disposiciones de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Ley N.º 8131, de 16 de octubre de 2001, y sus reformas.

ARTÍCULO 20.- Estudios técnicos. Los estudios que recomienden cambios, ajustes, revaloraciones o actualizaciones a la Clasificación de Puestos, así como la creación o supresión de estos, podrán ser efectuados directamente por la Institución, o por un tercero especializado con el que se convenga o contrate para tales efectos.

En todos los casos, la aprobación formal de estas modificaciones por parte de la Junta Directiva requerirá el conocimiento y la atención previa de un informe técnico vinculante emitido por la dependencia responsable de la Unidad de Recursos Humanos del INA. Dicho informe deberá evaluar y dictaminar el impacto del estudio en la estructura ocupacional, el Manual Descriptivo de Puestos Integrado, la organización interna y la sostenibilidad presupuestaria de la Institución.

ARTÍCULO 21.- Reclasificación, recalificación o reasignación de puesto. Cuando una dependencia determine que uno o varios de sus puestos ameriten de una reclasificación, recalificación o reasignación de puesto, se deberá realizar el estudio correspondiente en aras de que se valide la necesidad del cambio propuesto para el puesto o puestos en cuestión, para lo cual, dicha dependencia deberá justificar y motivar la necesidad del ajuste.

Le corresponderá a la Institución, a través de la instancia competente, una vez emitidos los informes, aprobar o rechazar la solicitud.

La Junta Directiva del Instituto Nacional de Aprendizaje reglamentará el procedimiento, requisitos, criterios técnicos y demás disposiciones necesarias para la aplicación de lo establecido en el presente artículo. Para tales efectos, el INA queda excluido de las directrices y aprobaciones de la Autoridad Presupuestaria y de las disposiciones de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Ley N.º 8131, de 16 de octubre de 2001, y sus reformas.

ARTÍCULO 22.- Régimen salarial. El salario del personal del INA será valorado y aprobado por la Junta Directiva de la Institución, siguiendo estrictamente las metodologías, familias de puestos y lineamientos emitidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), de conformidad con las disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N.º 10159 y sus reformas. El mismo podrá ser pactado por medio de las modalidades de pagos mensuales con

adelanto quincenal, por tiempo completo, medio tiempo, cuarto de tiempo; así como por horas o lecciones, guardando la proporcionalidad correspondiente al salario global de la clase respectiva.

TÍTULO V

DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 23.- Selección del personal institucional. La selección de la persona candidata para ocupar un puesto en el Instituto Nacional de Aprendizaje se realizará entre las personas que integren el registro de elegibles correspondiente. Dicha selección corresponderá a la jefatura inmediata del puesto vacante, una vez concluido el proceso de reclutamiento y selección regulado en la presente ley, tanto para nombramientos en propiedad, interinos o por tiempo determinado de conformidad con el artículo 13 y 14 de este Estatuto.

ARTÍCULO 24.- Formalización del nombramiento. Una vez seleccionada la persona candidata para ocupar el puesto, corresponderá a la Presidencia Ejecutiva quien podrá delegar la firma en la Gerencia General del Instituto Nacional de Aprendizaje formalizar el respectivo nombramiento. El procedimiento para la formalización de los nombramientos será regulado mediante reglamento aprobado por la Junta Directiva de la institución y deberá de contar con la emisión de Acción de Personal.

CAPÍTULO II

ASCENSOS, PERMUTAS Y RECARGOS

ARTÍCULO 25.- Ascensos. Los ascensos de una clase a la inmediata superior en la misma u otra serie, los podrá aprobar la Gerencia General a solicitud de las jefaturas respectivas, según las vías de carrera administrativa que al efecto dicte la Junta Directiva de la institución. Estos ascensos se fundamentarán, en primer término, en la idoneidad comprobada y en el nivel de excelencia técnica evidenciado en las evaluaciones periódicas del desempeño de la persona servidora, de conformidad con los parámetros de la Ley Marco de Empleo Público. Los factores de experiencia y trayectoria institucional serán considerados de forma complementaria, siempre que las personas candidatas cumplan estrictamente los requisitos de la clase que van a ocupar.

ARTÍCULO 26.- Movilidad funcional horizontal: Traslados y permutas. Los movimientos horizontales del personal del INA se realizarán por necesidades

estrictas del servicio público, conveniencia institucional o por solicitud justificada de las personas servidoras, siempre que no causen perjuicio grave a estas últimas, y se clasificarán de la siguiente manera:

- a) Traslado Interno: Es el movimiento definitivo o temporal de una persona servidora pública a un puesto vacante de igual clase, categoría y salario dentro del INA. Será autorizado por la dependencia responsable de la Gestión del Talento Humano, previo informe técnico justificativo y con la aprobación de la Gerencia General.
- b) Permuta Interna: Es el intercambio mutuo de puestos entre dos personas servidoras del INA que ocupen plazas de la misma clase o categoría, o bien de clases diferentes siempre que ambas personas cumplan rigurosamente con los requisitos mínimos del Manual Descriptivo de Puestos Integrado para el nuevo cargo. Requerirá la anuencia por escrito de ambos funcionarios y la aprobación técnica de la Gestión del Talento Humano y de la Gerencia General.
- c) Traslados y Permutas Interinstitucionales: Los movimientos de personal entre el INA y otras instituciones del sector público cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público se registrarán estrictamente por lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley N.º 10159 y sus reglamentos. Para estos efectos, el reingreso o recepción de personal requerirá obligatoriamente la comprobación de idoneidad, la existencia de plaza vacante homóloga, la aprobación de la Gerencia General del INA y la respectiva validación en la plataforma del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).

ARTÍCULO 27.- Recargos. Cuando un puesto quede vacante de forma temporal, la Gerencia General podrá acordar el recargo de sus funciones en una persona funcionaria que ocupe un puesto de menor categoría, sin necesidad de concurso, siempre que esta cumpla con los requisitos establecidos para el puesto superior. En tal supuesto, se reconocerá la diferencia salarial correspondiente durante el período del recargo cuando el mismo supere los 15 días. La extensión de este plazo quedará sujeta a los principios de la temporalidad de los recargos y la necesidad de concurso.

TÍTULO VI

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LAS PERSONAS FUNCIONARIAS

CAPÍTULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 28.- Derechos de las personas funcionarias. Las personas servidoras del Instituto Nacional de Aprendizaje gozarán de los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en el empleo, conforme a lo dispuesto en la presente ley y el ordenamiento jurídico aplicable, por lo que, las personas nombradas en propiedad no podrán ser despedidas de sus cargos a menos que incurran en causal de despido, según lo establece la normativa aplicable, o por reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de estos;
- b) Remuneración salarial justa en función de la responsabilidad y el cargo que se ocupa, de acuerdo con los parámetros del empleo público;
- c) Disfrute de vacaciones y licencias de conformidad con lo dispuesto en las disposiciones normativas del Instituto Nacional de Aprendizaje y Ley Marco de Empleo Público;
- d) Contar con póliza de riesgos de trabajo;
- e) Capacitación y desarrollo profesional, con el fin de fortalecer sus competencias y mejorar la calidad de los servicios institucionales;
- f) Recibir anualmente una evaluación del desempeño objetiva, basada en criterios técnicos, previamente definidos y vinculados con las funciones del puesto, y de conformidad con los lineamientos que emita la Gerencia General conforme a lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público Ley N.º 10159 del 10 de marzo del 2023 y sus reformas, la cual será de conocimiento de la persona funcionaria;
- g) Debido proceso en materia disciplinaria, con pleno respeto de las garantías del procedimiento administrativo y el derecho de defensa; y
- h) Acceso a la carrera administrativa, de conformidad con los principios de mérito e idoneidad comprobada establecidos en esta ley y lo que se establezca vía reglamentaria para tales efectos.

ARTÍCULO 29.- Deberes de las personas funcionarias: Además de los deberes que la Junta Directiva del INA establezca en los reglamentos institucionales, serán obligaciones de todas las personas funcionarias:

- a) Cumplir las leyes y reglamentos emitidos por el Instituto Nacional de Aprendizaje, así como toda otra disposición emanada de autoridad administrativa competente;
- b) Cumplir con las funciones y obligaciones inherentes al cargo que desempeñan;
- c) Velar por el respeto de la Constitución Política, los tratados internacionales, las leyes y demás normas jurídicas relacionadas con sus funciones;
- d) Guardar a sus jefes, compañeros de trabajo, subalternos y particulares, toda la consideración y respeto debidos, sin perjuicio de la obligación en que están de denunciar el comportamiento ilícito, indecoroso, irrespetuoso o deshonesto de que tengan conocimiento;
- e) Guardar la discreción necesaria sobre los asuntos relacionados con su trabajo que por su naturaleza o en virtud de instrucciones especiales lo requieran, aún después de haber cesado en el cargo, salvo cuando se encuentre ante la obligación en que están de denunciar cualquier hecho delictuoso;
- f) Rechazar dádivas, obsequios o recompensas que se les ofrezcan como retribución por actos inherentes a sus empleos;
- g) Actuar con dignidad, responsabilidad y honestidad en el desempeño de su cargo, y observar dentro y fuera de su trabajo una conducta que no ofenda el orden y la moral pública;
- h) Guardar al público, en sus relaciones con él, motivadas en el ejercicio del cargo o empleo, toda la consideración debida, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio o atención.

ARTÍCULO 30.- Deberes especiales de las personas docentes y personal que ofrezca atención directa a las personas estudiantes: Además de los deberes que establezca la Junta Directiva del INA en los reglamentos institucionales, serán obligaciones de todas las personas docentes y de quienes ofrecen atención directa a las personas estudiantes del INA las siguientes:

- a) Promover y fortalecer los principios de la democracia costarricense; mantener la dignidad profesional, la vocación docente y el compromiso en la defensa de los intereses de la enseñanza;

- b) Permanecer en el ejercicio de su cargo durante todo el curso lectivo, salvo que medie licencia o permiso debidamente concedido;
- c) Desarrollar personalmente los contenidos educativos; atender a las personas participantes de los servicios que brinda el INA en condiciones de igualdad, procurando superar sus diferencias individuales y aprovechando toda oportunidad para fomentar valores éticos, el sentido del deber, el amor a la Patria, el conocimiento de la tradición y de las instituciones nacionales, así como el respeto a los derechos, garantías y deberes consagrados en la Constitución Política;
- d) Ejercer una acción directa y sistemática en la formación integral de la personalidad de las personas participantes, de modo que les permita desenvolverse conforme a los valores superiores del ser humano y de la sociedad;
- e) Comunicar oportunamente a quien corresponda las ausencias y las calificaciones de las personas participantes de los servicios que brinda el INA; y
- f) Fortalecer su formación cultural y su capacidad pedagógica mediante la participación en cursos y actividades de mejoramiento profesional promovidos por el INA.

ARTÍCULO 31.- Prohibiciones de las personas funcionarias: Además de las prohibiciones que la Junta Directiva del INA establezca en los reglamentos institucionales, se prohíbe a todas las personas funcionarias del INA:

- a) Ejercer actividades político-partidarias durante los procesos electorales en el desempeño de sus funciones, así como infringir el deber de neutralidad establecido en el Código Electoral;
- b) Recibir o solicitar, directa o indirectamente, contribuciones, suscripciones o cotizaciones de otras personas servidoras públicas;
- c) Sancionar o tomar represalias contra personas funcionarias por motivos político-electorales, o en violación de cualquier derecho reconocido por el ordenamiento jurídico;
- d) Ejercer, promover o propiciar actividades contrarias al orden público, así como abandonar su cargo sin justificación para tal efecto, implicando la

ocupación del tiempo dentro de las horas de trabajo para atender asuntos ajenos a sus labores.

ARTÍCULO 32.- Prohibiciones especiales de las personas docentes y personal que ofrezca atención directa a las personas estudiantes: Además de las restricciones que establecen las leyes para los servidores públicos, es prohibido a las personas docentes del INA y a quienes ofrecen atención directa a las personas estudiantes del INA:

- a) Recibir, promover o gestionar contribuciones con las personas participantes de los servicios de formación y capacitación profesional;
- b) Participar, junto con las personas participantes de los servicios que brinda el INA, en actividades fuera de los centros de formación o del lugar donde se imparten las lecciones, así como autorizar su participación, sin la autorización previa de la autoridad administrativa competente. Se exceptúan únicamente las giras y/o actividades institucionales similares debidamente autorizadas;
- c) Promover, organizar o gestionar, sin orden o autorización superior expresa, suscripciones entre las personas participantes de los servicios que brinda el INA, o incitarlas a suscribir peticiones o declaraciones que puedan interferir con el adecuado funcionamiento de la institución;
- d) Recibir obsequios, dádivas o cualquier otro beneficio de las personas participantes de los servicios que brinda el INA; y
- e) Mantener o iniciar relaciones sentimentales, afectivas o de índole sexual con personas participantes de los servicios de formación y capacitación profesional, cuando ello genere conflictos de intereses o comprometan la imparcialidad, la objetividad o la ética en el ejercicio de sus funciones o afecte negativamente la imagen institucional. En caso de personas menores de edad la prohibición es absoluta. En caso de existir una relación previa, deberá comunicarse de inmediato a la jefatura correspondiente, a fin de que se adopten las medidas administrativas necesarias para prevenir conflictos de interés. El incumplimiento a esta disposición se considerará falta gravísima.

ARTÍCULO 33.- Incumplimiento de los deberes y prohibiciones: El incumplimiento de los deberes y la violación de las prohibiciones establecidas en este Estatuto, serán consideradas faltas graves y se sancionarán de conformidad con lo estipulado en este Estatuto y el Reglamento Autónomo de Servicios.

TÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO ÚNICO

PROCEDIMIENTO Y SANCIONES

ARTÍCULO 34.- Debido proceso. Ninguna persona funcionaria del INA podrá ser sancionada ni despedida, si no es en los casos y por los procedimientos establecidos en la presente ley y el reglamento que emita la Junta Directiva del INA.

Los procedimientos disciplinarios que puedan culminar en despido se registrarán por lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público Ley N.º 10159 del 10 de marzo del 2023 y sus reformas, este Estatuto y los reglamentos institucionales que, para tales efectos, emita la Junta Directiva del INA.

Las demás faltas administrativas serán tramitadas de conformidad con la Ley General de la Administración Pública Ley N.º 6227, del 1 de diciembre de 1978, sus reformas y aquellos reglamentos institucionales que, para tales efectos, también sean emitidos por la Junta Directiva del INA.

ARTÍCULO 35.- Potestad disciplinaria. Corresponderá a la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) ejercer la potestad disciplinaria y agotar la vía administrativa en los procedimientos respectivos.

No obstante, en aquellos procedimientos disciplinarios que puedan culminar con la sanción de despido, el recurso de apelación, en caso de que se presente, será conocido y resuelto por el Tribunal de Servicio Civil, de conformidad con el régimen recursivo establecido en la Ley Marco de Empleo Público Ley N.º 10159, del 10 de marzo de 2023 y sus reformas.

ARTÍCULO 36.- Tipos de sanciones. Con el fin de garantizar la adecuada prestación del servicio público, se establecen las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Advertencia oral, aplicable a faltas leves, conforme a lo que dispongan los reglamentos institucionales. Esta será realizada por la jefatura inmediata, en solicitarlo y no quedará registro de la misma.
- b) Advertencia escrita, que procederá cuando la persona servidora haya recibido, en un mismo mes calendario, dos o más advertencias orales, o en los demás supuestos en que así lo dispongan los reglamentos institucionales;
- c) Suspensión sin goce de salario, hasta por un plazo máximo de quince días, para las faltas graves indicadas en este Estatuto, así como en los demás casos previstos los reglamentos institucionales; y

d) Despido sin responsabilidad patronal o cese del nombramiento interino, que procederá cuando la persona funcionaria incurra en una falta gravísima, en la reincidencia de faltas graves de conformidad con las estipulaciones de los reglamentos institucionales o cuando se incurra en las causales de despido que establece el Código de Trabajo o se violenten gravemente disposiciones de la Ley General de Control Interno Ley N.º 8292 del 04 de setiembre del 2002 y sus reformas , la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública Ley N.º 8422, del 29 de octubre del 2004 y sus reformas , la Ley General de Contratación Pública Ley N.º 9986, del 01 de diciembre 2022 y sus reformas, la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia Ley N.º 7476 del 03 de marzo de 1995 y sus reformas y la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos Ley N.º 8131, de 16 de octubre de 2001, y sus reformas según corresponda.

ARTÍCULO 37.- Despido con responsabilidad patronal. Sin perjuicio de la estabilidad laboral de las personas funcionarias del INA, la Junta Directiva podrá acordar la terminación de la relación de empleo, con responsabilidad patronal y previo pago de las prestaciones legales correspondientes, cuando medie solicitud expresa, excepcional y debidamente motivada de la Presidencia Ejecutiva, en los siguientes supuestos:

- a) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta absoluta de recursos financieros; y
- b) Reducción forzosa de servicios con el fin de lograr una reorganización más eficiente y económica, siempre que dicha reorganización afecte, al menos, al sesenta por ciento de las personas funcionarias de la respectiva dependencia.

La adopción de estas medidas deberá sustentarse en un estudio técnico previo que acredite la necesidad, razonabilidad y proporcionalidad de la decisión, así como la inexistencia de alternativas menos lesivas.

Asimismo, deberá garantizarse la aplicación de criterios objetivos, razonables y no discriminatorios para la selección del personal afectado, debidamente motivados en el acto administrativo correspondiente, priorizando mantener a las personas nombradas en propiedad y a plazo indefinido.

En todo caso, se deberá respetar el debido proceso, incluyendo el derecho de audiencia y defensa de las personas funcionarias, y la debida motivación del acto final. La resolución que adopte la Junta Directiva deberá quedar debidamente fundamentada y agotará la vía administrativa.

TÍTULO VIII
RÉGIMEN DE TRANSICIÓN, DERECHOS ADQUIRIDOS Y CARRERA
ADMINISTRATIVA
CAPÍTULO ÚNICO
SOBRE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS Y CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTÍCULO 38.- Respeto de los derechos adquiridos. Las personas funcionarias que, al momento de la entrada en vigencia de este estatuto de empleo público, se encuentren incorporadas al Régimen de Servicio Civil conservarán los derechos adquiridos al amparo de dicho régimen, el cual continuará siendo aplicable en lo que les corresponda.

Sin embargo, si la persona servidora bajo su propia decisión desea trasladarse al presente estatuto de empleo público se le garantizará el respeto absoluto de los derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas, incluidas condiciones salariales, de carrera administrativa, así como cualquier otra que contemple la Ley Marco de Empleo Público, en dicha transición la plaza quedará desvinculada del Servicio Civil, regulándose en lo sucesivo por el presente estatuto.

ARTÍCULO 39.- Derecho a la carrera administrativa. Las plazas vacantes que se generen con ocasión de jubilación, cese, renuncia o ascenso en propiedad de la persona titular serán incorporadas al presente Estatuto y quedarán excluidas del Régimen de Servicio Civil.

Se exceptúan de lo anterior los casos en que dichas plazas sean ocupadas por personas funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje que se encuentren incorporadas al Régimen de Servicio Civil, quienes podrán participar en los procesos de reclutamiento y selección sin necesidad de renunciar a dicho régimen. En tales supuestos, las personas funcionarias conservarán sus derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas, en los términos del ordenamiento jurídico aplicable.

A las personas funcionarias amparadas al Régimen de Servicio Civil que resulten seleccionadas en estos concursos, se les otorgará de oficio un permiso sin goce de salario en su plaza de origen para ocupar el nuevo puesto regulado por este Estatuto de Empleo, por el tiempo de vigencia de aquel nombramiento, para lo cual se tomara en consideración las condiciones, vigencia, perfil del puesto a ocupar, lo cual deberá quedar debidamente reglamentado. En este supuesto se garantizará sus derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas en el régimen originario.

TÍTULO IX

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

CAPTULO I

DE LA REGLAMENTACIÓN

ARTÍCULO 40.- Reglamentación. El Poder Ejecutivo dictará la reglamentación necesaria para la debida ejecución de la presente ley en un plazo de seis meses a partir de su vigencia.

CAPÍTULO II

REFORMAS A OTRAS LEYES

ARTÍCULO 41.- Refórmese los artículos 11, 12 y 24 de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje Ley N.º6868 del 27 de mayo de 1983 y sus reformas, para que se lean de la siguiente manera:

“**Artículo 11-** El Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) contará con una Gerencia conformada por una persona en el cargo de gerente general y, máximo, dos subgerencias; estos cargos serán nombrados por la Junta Directiva mediante votación con un mínimo de cinco votos a favor y de conformidad con las disposiciones de la Ley Marco de Empleo Público.

La persona en el cargo de gerente general será la responsable, ante la Junta Directiva, del eficiente y correcto funcionamiento administrativo y operativo de la institución. Las dos personas subgerentes actuarán bajo la autoridad jerárquica de quien ocupe la Gerencia General.

Las personas en los cargos que conforman la Gerencia deberán tener una evaluación anual de desempeño a cargo de la Junta Directiva y serán nombradas por un período de tres años, pudiendo ser prorrogables por plazos iguales a éste. Su remoción o prórroga deberá ser acordada por mayoría calificada de la Junta Directiva, según la evaluación de desempeño respectiva, pudiéndose dar, además, la remoción en cualquier momento, si la Junta Directiva, motivada por algún cuestionamiento de desempeño, moral o legal, así lo decide. Quienes ocupen los cargos de gerente general y las dos subgerencias, a los que se refiere este artículo, tendrán un salario único o global, sin ningún componente o plus adicional, según las condiciones dispuestas en la Ley Marco de Empleo Público Ley N.º 10159, del 10 de diciembre de 2023 y sus reformas.

(...)”

“Artículo 12- Las personas titulares de la Gerencia estarán subordinadas a la Presidencia Ejecutiva. La persona que ocupe el cargo de gerente general deberá tener un título con grado mínimo de maestría o doctorado. En el caso de las subgerencias, deberán contar con el grado mínimo de licenciatura o maestría. Cuando la universidad respectiva no confiera el grado académico de licenciatura, en el área de conocimiento, se tendrá como requisito el grado académico de bachillerato universitario. Estas personas deberán tener conocimientos y experiencia comprobada para el ejercicio de sus cargos.

Todas las personas que ocupen los cargos de la Gerencia deberán contar con la experiencia en labores afines a la institución, así como con las competencias e integridad necesarias para gestionar y supervisar las actividades bajo su responsabilidad.”

“Artículo 24- Todos los funcionarios y empleados del Instituto Nacional de Aprendizaje estarán incorporados, en cuanto a nombramiento, remoción, clasificación y valoración de puestos, al Régimen de Servicio Civil, y se regirán por la Ley de Salarios de la Administración Pública.

Todas las plazas de nueva creación, así como todas las plazas vacantes que se generen con ocasión de jubilación, cese, renuncia, despidos o ascenso en propiedad de la persona titular, se regirán por el Estatuto de Empleabilidad del INA.

Se exceptúa al personal contratado para programas especiales, que, aunque estará clasificado de acuerdo con el régimen indicado y regulado por la Ley de Salarios, será nombrado y removido de acuerdo con la reglamentación interna que dicte el Instituto.

El salario Mensual de los instructores en Formación Profesional no podrá ser inferior al que tengan los profesores de Enseñanza Técnica Profesional (III y IV Ciclos) con horas lectivas de sesenta minutos, correspondientes al grupo VAU-2. Para estos efectos, el Salario de los Instructores se calculará sobre la base de treinta y cinco horas lectivas semanales de sesenta minutos cada una.

El salario resultante de los cálculos indicados se ajustará al sueldo base más cercano de la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública.

El salario de los técnicos en Formación Profesional no podrá ser inferior a ochocientos colones mensuales, respecto del salario base de los instructores en Formación Profesional.

El escalafón existente para estas clases de puestos será ajustado de conformidad con los salarios que resulten de la aplicación de lo dispuesto en este artículo.

El Presidente Ejecutivo, los titulares de la Gerencia y el Auditor estarán excluidos del Régimen de Servicio Civil y de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N.º 2166, del 09 de octubre de 1957 y sus reformas.”

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I: A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), deberá, en el plazo de seis meses publicar las clases salariales y sus respectivos salarios, en la columna salarial global, para las contrataciones de medio tiempo, cuarto de tiempo, por horas y por lecciones, así como para el personal del INA excluido del Servicio Civil.

TRANSITORIO II: Dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) deberá ajustar su normativa interna, sus procedimientos administrativos, y emitir los manuales institucionales y las directrices o circulares, a fin de adecuarlos a lo dispuesto en este Estatuto.

TRANSITORIO III: Los procedimientos de despido que al momento de entrada en vigencia de este Estatuto se encuentren en trámite, continuarán gestionándose conforme a las disposiciones legales vigentes al inicio de su tramitación y hasta su finalización.

Rige a partir de su publicación.

LAURA FERNÁNDEZ DELGADO

**CARLA MORALES ROJAS
MINISTRA DE PLANIFICACIÓN NACIONAL
Y POLÍTICA ECONÓMICA.**