

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

Consejo Universitario



Apdo. 474-2050
San Pedro, Montes de Oca
ppiedra@uned.ac.cr

Tel: 2527-2000 Ext. 2283
Telefax: 2253-5657

07 de noviembre del 2025
REF. CU-2025-487

Señora
Daniella Agüero Bermúdez
Jefa Área Legislativa VII
Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos
Asamblea Legislativa

Estimada señora:

Le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Estatal a Distancia, en sesión ordinaria 3097-2025, Art. V-A, inciso 1), celebrada el 06 de noviembre del 2025:

CONSIDERANDO:

1. El dictamen de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión ordinaria 029-2025, Art. V, inciso 1), celebrada el 03 de noviembre del 2025 (CU.CPL-2025-097), referente a criterio sobre Proyecto de Ley Expediente N° 25.022 “ADICIÓN DE UN INCISO C) AL TRANSITORIO XI DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, LEY N°10.159, DE 8 DE MARZO DE 2022 Y SUS REFORMAS”.
2. Que, la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos, aprobó una moción que dispuso consultar criterio del Proyecto de Ley Expediente N° 25.022 “ADICIÓN DE UN INCISO C) AL TRANSITORIO XI DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, LEY N°10.159, DE 8 DE MARZO DE 2022 Y SUS REFORMAS”, (REF: CU-915-2025).
3. El oficio O.J.2025-681 del 17 de octubre, 2025, (REF: CU-1229-2025), suscrito por la señora Ana Lucía Valencia González, jefa de la Oficina Jurídica, en el que, emite criterio técnico sobre el Proyecto de Ley N° 25.022.
4. El análisis realizado por las personas integrantes de la Comisión de Proyectos de Ley en sesión 029-2025 celebrada el 03 de noviembre, 2025.
5. El análisis y propuestas presentadas por miembros del Consejo Universitario en la presente sesión.

SE ACUERDA:

1. **Aprobar y remitir a la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa, el siguiente criterio del Consejo Universitario, adoptado con base en el dictamen elaborado por la Oficina Jurídica de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), en relación con el Proyecto de Ley, Expediente N°25.022, “ADICIÓN DE UN INCISO C) AL TRANSITORIO XI DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, LEY N°10.159, DE 8 DE MARZO DE 2022 Y SUS REFORMAS”:**

CRITERIO

El proyecto de ley n°25.022, titulado “Adición de un inciso c) al transitorio XI de la Ley Marco de Empleo Público, Ley N.°10159, de 8 de marzo de 2022 y sus reformas”, fue presentado el 03 de junio del 2025 e ingresó el 12 de agosto del 2025 al orden del día de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa.

En la **exposición de motivos** la persona diputada proponente justifica su proyecto de ley de la siguiente manera:

Considerando:

- i. Que la Ley Marco de Empleo Público, N.º 10.159, la cual rige desde el diez de marzo de 2023, regula las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública.*
- ii. Que el legislador, por imperativo constitucional estableció dentro de dicha norma una serie de excepciones al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa para las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes en razón del ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.*
- iii. Que esta excepción normativa establecida en la Ley N.º 10.159, Ley Marco de Empleo Público, del 8 de marzo de 2023; para el Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa que se regula en los siguientes artículos:*

- a) *Artículo 6, que los exceptúa de la rectoría que ejerce el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplán) en el sistema general de empleo público;*
 - b) *Artículo 7, incisos a), c), f), l) que las excluye del ámbito de competencia del Mideplán;*
 - c) *Artículo 9, inciso a), que le otorga facultades y atribuciones propias a sus administraciones activas, también conocidas como departamentos de recursos humanos de estas instituciones;*
 - d) *Artículo 13, que los faculta para establecer sus propias familias de puestos las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes;*
 - e) *Artículo 18, sobre la aplicación de sus propios plazos y periodos en los nombramientos y periodos de prueba de la alta dirección;*
 - f) *Artículo 21, párrafo final, sobre la aplicación del proceso de despido de acuerdo con su normativa interna, leyes propias o estatutos;*
 - g) *Artículo 30, que las faculta para constituir las columnas salariales globales de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes;*
 - h) *Artículo 31, sobre la facultad de establecer su propia metodología de valoración del trabajo para el servicio público a su cargo;*
 - i) *Artículo 32, sobre la competencia propia para definir los diferentes grados dentro de cada familia laboral;*
 - j) *Artículo 33, sobre la facultad de desarrollar su propia clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados;*
 - k) *Artículo 34, sobre la facultad de elaborar su propia columna salarial global, de cada familia laboral correspondiente.*
- iv. *Que la Ley Marco de Empleo Público N.º 10.159, de previa cita, señala en el transitorio XI el mecanismo de traslado de salario compuesto a salario global para las personas servidoras funcionarias públicas que, bajo el ámbito de aplicación de esta ley, siendo que a partir de la entrada en vigencia de la misma el diez de marzo de 2023 se excluye cualquier incremento salarial*

producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos para la modalidad de pago “salario compuesto”, únicamente quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad; esto ha generado una serie de inconvenientes como un largo plazo de transición al salario global, resta competitividad salarial, fuga y déficit de personal calificado, lo cual tiene una evidente repercusión en los principios fundamentales y constitucionales del servicio público que brindan el Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, poniendo en riesgo su continuidad, su eficiencia y su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.

- v. En el legislativo, en el caso específico de las personas agentes de seguridad, existen actualmente 53 personas funcionarias de seguridad, de los cuales 5 están dentro del salario global y 48 mediante el régimen de salario compuesto entre agentes de seguridad, técnicos, subjefe de seguridad, supervisor de turno y un profesional jefe.
- vi. Que de los cincuenta y tres funcionarios de seguridad que conforman el área de seguridad de la Asamblea Legislativa, únicamente cinco de ellos se encuentran actualmente bajo el régimen de salario global. Este grupo reducido está compuesto por los empleados que ingresaron a la institución tras la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público. Como resultado directo de la implementación de esta legislación, estos nuevos funcionarios perciben remuneraciones superiores en comparación con sus compañeros que han prestado servicios por un periodo significativamente más largo. Esta situación ha generado una evidente desigualdad salarial, pues los cinco funcionarios que ingresaron recientemente desempeñan funciones idénticas a las de sus colegas de mayor antigüedad, sin que exista justificación objetiva que respalde la disparidad en los ingresos.
- vii. Que en observancia de los principios rectores del empleo público y la obligatoriedad de una adecuada planificación del empleo público, cuyos objetivos primordiales son contribuir a la consecución de la eficacia y eficiencia en la

prestación de bienes y servicios que se brindan, para generar valor público; lo anterior hace indispensable para el Poder Legislativo, el Poder Judicial, El Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa poder agilizar los procesos y plazos de traslado de salario compuesto a salario global de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes; en razón del ejercicio y cumplimiento efectivo de las competencias constitucionales asignadas a dichas instituciones.

Por los motivos y razones expuestas se somete a consideración de las señoras diputadas y los señores diputados el presente proyecto de ley.

Tal y como puede observarse en la transcripción literal de la exposición de motivos, la persona diputada de la República proponente parte de las siguientes consideraciones que se resumen:

- 1) Referencia, de manera general, la Ley Marco de Empleo Público (Ley N°10.159).
- 2) Señala que en dicha ley se establecieron excepciones al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa para las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes en razón del ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

Además, cita artículos en los cuales se pueden ubicar las excepciones señaladas.

- 3) Indica también, aspectos relativos a las reglas de transición del salario compuesto al salario global contenidas en el transitorio XI de dicha ley y afirma contundentemente problemas que han surgido producto de dichas reglas de transición:

(...) esto ha generado una serie de inconvenientes como un largo plazo de transición al salario global, resta competitividad salarial, fuga y déficit de personal calificado, lo cual tiene una evidente repercusión en los principios fundamentales y constitucionales del servicio público que brindan el Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, poniendo en riesgo su continuidad, su eficiencia y su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios.

Nótese que los problemas que apunta la persona diputada de la República proponente, no son exclusivos del Poder Legislativo; más bien, dicha persona diputada reconoce que también se presentan en el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y en los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa en los que se encuentran, por ejemplo, las universidades estatales.

- 4) Ejemplifica la situación que acontece en el ámbito legislativo con personas funcionarias agentes de seguridad. En concreto, evidencia lo que se advirtió desde la tramitación del proyecto de ley n°21.336 en cuanto a que dicho transitorio XI genera desigualdad y rompe con el principio constitucional de “igual salario por igual trabajo”. Esta desigualdad, que no tiene justificación objetiva según palabras de la propia persona diputada de la República proponente, se configura porque personas funcionarias que han ingresado posterior a la entrada en vigencia de la Ley N°10.159 perciben remuneraciones superiores en comparación a personas funcionarias que realizan las mismas funciones y han prestado servicio por un periodo significativamente más largo.
- 5) Culmina la exposición de motivos afirmando -entre otros aspectos que, para el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa en los que se encuentran, por ejemplo, las universidades estatales, es indispensable “...poder agilizar los procesos y plazos de traslado de salario compuesto a salario global de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes; en razón del ejercicio y cumplimiento efectivo de las competencias constitucionales asignadas a dichas instituciones”.

Por su parte, el proyecto de ley contiene un **artículo** único que regiría a partir de su publicación. Según indica dicho artículo, se adiciona un párrafo final; inciso c) del transitorio XI de la [Ley Marco de Empleo Público](#) (Ley N°10.159 del 08 de marzo del 2022 y sus reformas).

A continuación, se presenta un cuadro que refleja (en resaltado) la adición que se pretende incorporar:

ADICIÓN DE UN INCISO C) AL TRANSITORIO XI DE LA LEY N°10.159 SEGÚN EL PROYECTO DE LEY N°25.022	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se	Transitorio XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se

trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas: a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente. b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global. Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635,	trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas: a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda, y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente. b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía y en el mes siguiente se trasladarán al salario global. c) El Poder Legislativo establecerá sus propios mecanismos de transición al salario global de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias
---	--

Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.	constitucionalmente asignadas. Lo anterior, de conformidad con sus planes de empleo público y presupuestos institucionales; determinados en sus leyes, estatutos y reglamentos orgánicos. Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.
--	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley N°10.159 y el proyecto de ley n°25.022.

Como se puede observar, el inciso c) al transitorio XI de la Ley N°10.159 que se pretende adicionar permitiría que, el Poder Legislativo, establezca *“sus propios mecanismos de transición al salario global de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas. Lo anterior, de conformidad con sus planes de empleo público y presupuestos institucionales; determinados en sus leyes, estatutos y reglamentos orgánicos”*.

Es decir, incorporaría una regla particular para el Poder Legislativo para la transición del salario compuesto al salario global de las personas funcionarias que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas. En otras palabras, a esas personas funcionarias específicas, no se les tendría que aplicar las reglas de transición dispuestas en los incisos a) y b) del transitorio XI de la Ley N°10.159, sino las que defina dicho Poder de la República.

Al respecto, si bien el inciso c) al transitorio XI de la Ley N°10.159 que se pretende adicionar está dirigido al Poder Legislativo, este Consejo Universitario considera que lo cierto es **que los mismos argumentos de hecho y de derecho en que se fundamenta esta iniciativa son aplicables a las personas funcionarias que desempeñan funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de**

gobierno y organizativa en la que se encuentran, por ejemplo, las universidades estatales.

Además, como ha señalado la UNED en varias gestiones ante la Sala Constitucional sobre aspectos de la Ley N°10.159 y, particularmente respecto a su transitorio XI, constitucionalmente existe una protección al derecho a la igualdad salarial o derecho a la equidad salarial; en concreto, este implica la obligación de la parte patronal de brindar el mismo salario a aquellas personas que ejercen iguales labores en idénticas condiciones. De lo contrario, se estaría frente a una situación de discriminación que, además de resultar violatoria de los preceptos contemplados en los artículos 33, 57, 68 y 74 de la Constitución Política, también vulneraría derechos protegidos por la normativa internacional como el artículo 23.2 de la Declaratoria Universal de los Derechos Humanos, el artículo 7.a.i del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 7.a del Protocolo de San Salvador; todos instrumentos internacionales vinculantes para nuestro país.

Adicionalmente, debe recordarse que, los Convenios 100 y 111 de la OIT ratificados por nuestro país, prohíben cualquier forma de discriminación que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo u ocupación, dando especial énfasis a las distinciones, exclusiones o preferencias injustas en los salarios. Estas acciones indeseables en el contexto institucional, son contrarias a la dignidad, derecho humano irreductible bajo el cual se sustenta el derecho al trabajo decente que posee toda persona.

Por otra parte, de conformidad con el artículo 1, 4 inciso c), 30 inciso a) y 35 de la Ley N°10.159, se puede observar que la intención de la norma bajo análisis era buscar la unificación del régimen de salarios de todas las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto; es importante ver que incluso uno de los principios rectores de la Ley N°10.159 es el principio de equidad salarial, principio violentado abiertamente en el transitorio XI. El principio constitucional y legal de equidad salarial, es desarrollado también en los artículos 167 y 405 del Código de Trabajo, que respaldan la búsqueda de todo el ordenamiento jurídico costarricense, de la igualdad o equiparación de salarios para los puestos donde exista correspondencia de condiciones y responsabilidades.

No obstante, en razón de la aplicación del transitorio XI de la Ley N°10.159, como efecto práctico se han generado no solo los problemas que apunta la persona diputada de la República proponente del proyecto de ley n°25.022 (resta de competitividad salarial, fuga y déficit de personal calificado, repercusiones en el servicio público), sino también una fragmentación de la población trabajadora dentro de la misma institución, bajo condiciones que transgreden los principios constitucionales y convencionales de igualdad salarial. Lo anterior por cuanto el factor que se emplea para generar una distinción entre dos personas funcionarias que se

encuentren en las mismas condiciones de puesto y realización de funciones, es únicamente la fecha de ingreso a la institución.

Por el contrario, las medidas implementadas en los articulados citados, invisibilizan criterios que sí deberían generar una diferenciación en los salarios, como lo son: los años de experiencia, capacitación y adiestramiento adquiridos y, el cargo de autoridad con su aparejado aumento de responsabilidad. Es irrazonable, contra la técnica detrás de la creación de escalas salariales y el propio concepto del mérito asociado a la idoneidad del servidor público que, las personas de nuevo ingreso vayan a recibir salarios mayores que aquellas con mayor trayectoria dentro de la institución o, con mayor cargo.

Lo anterior, resulta indudable de la conceptualización dada por el propio Poder Judicial, al concepto de escala salarial, como se observa a continuación:

Conjunto de factores que definen un salario específico para un puesto determinado dentro de una organización o empresa. > salario. || Sistema de fijación de salarios según la categoría del puesto. || Clasificación de los trabajadores según su antigüedad, grado, mérito o preparación, dispuesta para determinar el ingreso salarial. || Tabla o gráfico que muestra el aumento de un salario según el tiempo laborado, la preparación técnica o académica y demás factores que incidirán en el ingreso.
(Diccionario usual del Poder Judicial)

Indefectiblemente, esto implica una incongruencia entre el transitorio XI y el contenido de la norma, los motivos, principios y fines para los cuales fue creada originalmente, así como las disposiciones constitucionales y convencionales antes señaladas.

Entonces, la Ley N°10.159, contrario a los principios que la misma establece, realiza una diferenciación odiosa entre personas funcionarias que se encuentran en condiciones idénticas, que les hace acreedoras al derecho de ser protegidas ante el trato desigual que están recibiendo; en especial, cuando se observa que la prolongación de estas diferencias podría extenderse por décadas, conforme la implementación del transitorio XI de la Ley N°10.159. Esto, resulta contrario a los principios de igualdad, proporcionalidad y razonabilidad.

Esta discriminación producida por los efectos de la aplicación de una norma, han sido conceptualizados en la doctrina como discriminación indirecta. Dicho concepto fue definido por la Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, adoptada por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos, de la siguiente manera:

Discriminación indirecta es la que se produce, en la esfera pública o privada, cuando una disposición, un criterio o una práctica, aparentemente neutro es susceptible de implicar una desventaja particular para las personas que pertenecen a un grupo específico, o los pone en desventaja, a menos que dicha disposición, criterio o práctica tenga un objetivo o justificación razonable y

legítimo a la luz del derecho internacional de los derechos humanos. (artículo 1.2)

La discriminación provocada por la norma, aún bajo el supuesto de ser un mal necesario para la protección del principio de equilibrio financiero o presupuestario, es transgresora de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad; al extenderse la irrupción del derecho a la igualdad salarial por periodos superiores a una década; eliminando el carácter transitorio de la medida.

Así las cosas, a criterio del Consejo Universitario, el proyecto de ley n°25.022 podría venir a enderezar parte de las vulneraciones y afectaciones prácticas que se han dicho, **y la UNED podría no objetar dicha iniciativa en tanto se incorpore un texto que en las reglas de transición no solo reconozca la excepción al Poder Legislativo, sino también al Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.** Dicho texto podría ser:

Transitorio XI-

(...)

c) El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa establecerán sus propios mecanismos de transición al salario global de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas. Lo anterior, de conformidad con sus planes de empleo público y presupuestos institucionales; determinados en sus leyes, estatutos y reglamentos orgánicos.

(...) (Lo resaltado son los cambios propuestos)

No se omite indicar que este Consejo Universitario considera que dicho texto no solo respetaría los principios rectores del empleo público, sino que también el principio de conexidad que aplica en materia legislativa. Esto último por cuanto no solo sería concordante con la exposición de motivos y el texto propuesto por la persona diputada de la República proponente, sino que se estaría resguardando el contenido esencial del proyecto de ley que fue presentado originalmente.”

2. **Recomendar a la Asamblea Legislativa aprobar el Proyecto de Ley, Expediente N° 25.022, “ADICIÓN DE UN INCISO C) AL TRANSITORIO XI DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, LEY N°10.159, DE 8 DE MARZO DE 2022 Y SUS REFORMAS”, con la incorporación de un inciso c) en el Transitorio XI, siempre y cuando se lea de la siguiente manera:**

“c) El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los demás entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa,

incluyendo las universidades estatales, establecerán sus propios mecanismos de transición al salario global de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas. Lo anterior, de conformidad con sus planes de empleo público y presupuestos institucionales; determinados en sus leyes, estatutos y reglamentos orgánicos”.

ACUERDO FIRME

Atentamente,

Paula Piedra Vásquez, coordinadora general
Secretaría Consejo Universitario

ppv**

Copia: Rodrigo Arias Camacho, rector
Auditoría Interna
Ana Lucía Valencia González, jefa a.i. Oficina Jurídica
Nancy Arias Mora, asesora jurídica del Consejo Universitario