

San José, 2 de mayo de 2023
DJ-C-173-2023

Señora
MBA. Roxana Arrieta Meléndez
Directora
Dirección de Gestión Humana
S.D.

Estimada señora

Mediante correo electrónico enviado el 20 de enero de 2023, siguiendo instrucciones de la Dirección de Gestión Humana, la Licenciada Evelyn Quijano Eduarte, encargada de la Unidad de Investigación y Control de la Calidad de la Dirección de Gestión Humana, remite a la Dirección Jurídica la siguiente consulta: *¿Es viable crear subfamilias dentro de la familia laboral?* Seguidamente se contesta la consulta formulada.

Como ya ha señalado esta Dirección Jurídica, en criterio número DJ-C-457-2022, de 21 de setiembre de 2022, la *Ley Marco de Empleo Público* propone un sistema integrado de administración del trabajo público y de la gestión de los recursos humanos involucrados en ese régimen, compuesto por siete subsistemas interconectados entre sí.

En el nivel superior de esa estructura sistémica se encuentra el subsistema de la Planificación del Empleo Público. En el nivel intermedio del sistema se encuentran los subsistemas que facilitan la puesta en práctica del contenido de la Ley Marco de Empleo Público, a saber: subsistemas de (1) Organización del Trabajo, (2) Gestión del Empleo, (3) Gestión del Rendimiento, (4) Gestión de la Compensación y (5) Gestión del Desarrollo. En el último nivel de esa red se encuentra el subsistema de la Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, cuya temática abarca cuestiones atinentes al desarrollo de las relaciones laborales, ligadas con asuntos de clima laboral y política social. En el mismo criterio, este órgano asesor indicó que el subsistema de Organización del Trabajo es el que abarca la estructuración del empleo público y la construcción de los perfiles y las funciones de los puestos incluidos en ese régimen.

Actualmente, la *Ley Marco de Empleo Público* y el *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* contienen las normas rectoras de la organización de las relaciones de empleo público que conforman las entidades y órganos estatales bajo el ámbito de cobertura de la citada ley¹, estableciendo las pautas aplicables a la ordenación y estructuración de los puestos de trabajo del sector público en clases y familias laborales.

El inciso 10 del artículo 5 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* define *familia laboral* señalando que ese concepto es un término de carácter administrativo y organizativo, a través del cual se describe una agrupación de puestos o clases de puestos, basada en la naturaleza ocupacional, las

¹ El artículo 2 de la *Ley Marco de Empleo Público* establece el ámbito de cobertura de ese cuerpo normativo.

funciones, las características o los propósitos similares de los cargos incorporados en aquella estructura laboral.

Artículo 5.- Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se establecen las siguientes definiciones:

(...).

10) Familia de puestos: Las agrupaciones ocupacionales en las cuales, como herramienta organizativa, se reunirán puestos o clases de puesto y, por ende, personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, N° 10.159. Cada familia o agrupación laboral se determina respetando la naturaleza ocupacional o funciones, características o propósitos similares de los puestos o clases, para efectos de organización del trabajo y de los demás subsistemas de la gestión de recursos humanos, procurando orientar el fortalecimiento y mejora de las capacidades de las personas servidoras, facilitar los procedimientos para la evaluación, capacitación y valoración de los puestos.

Sobre la organización del trabajo, el artículo 13 de la *Ley Marco de Empleo Público* establece un régimen organizativo general del empleo público, constituido por siete familias laborales genéricas, aplicables a las relaciones de empleo sometidas a la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, y varias familias especiales, cada una de las cuales debe ser desarrollada en forma independiente por el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, integrando en ellas las relaciones de empleo encargadas de ejecutar funciones relacionadas con el ejercicio de sus competencias constitucionales.

Además, deja abierta la posibilidad de crear familias de puestos públicos distintas a la antes reseñadas, apuntando que la competencia para crear esas agrupaciones queda reservada de manera exclusiva al legislador ordinario, cuyo ejercicio debe encontrarse debidamente justificado en criterios técnicos y jurídicos acordes con una gestión pública eficiente y eficaz.

Artículo 13.- Régimen general de empleo público. Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:

- a) Personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley, que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.*
- b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.*
- c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.*
- d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, del título II y el título IV.*
- e) Personas docentes y académicas de la educación técnica.*
- f) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del servicio exterior.*
- g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza.*

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa tendrán cada uno su propia familia de puestos. Según la determinación que realice el respectivo ente, la correspondiente familia estará conformada por las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.

En todas las categorías descritas con anterioridad, la administración pública superior, por medio de las oficinas o los departamentos de salud ocupacional, deberá contar en cada entidad pública, según lo establece el artículo 300 del Código de Trabajo y su reglamento, con el diagnóstico de sus condiciones de trabajo, el programa de salud ocupacional y cuando existan condiciones de trabajo adversas a su salud deberán crearse los respectivos protocolos de seguridad para salvaguarda de su vida, que será validado a lo interno de esta y con el respectivo aval del Consejo de Salud Ocupacional, para lo cual se le brindará el recurso humano necesario. Dicha instancia dependerá administrativamente de manera directa del jerarca.

El ordinal 13 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* reitera la implementación del régimen organizativo general y, haciendo referencia a las clases de puestos comprendidas en el ámbito de aplicación del reglamento, replica las siete familias laborales genéricas y, por exclusión, las familias laborales especiales del Poder Legislativo, del Poder Judicial, del Tribunal Supremo de Elecciones y de los entes con autonomía de gobierno u organizativa. Asimismo, repite la reserva de ley para la futura creación de nuevas familias laborales.

Aparte de lo anterior, siempre refiriéndose a las clases de puestos comprendidas en el ámbito de aplicación del reglamento, la norma introduce en forma expresa la posibilidad de estratificar las familias laborales, atendiendo las circunstancias propias de los puestos de trabajo, señalando que tal organización debe tomar en cuenta niveles similares de complejidad, responsabilidad, requisitos, condiciones organizacionales u otros factores de trabajo relevantes.

Tal posibilidad puede extenderse al resto de familias laborales, por aplicación del *principio de autointegración normativa del derecho administrativo*, previsto en el artículo 9 de la *Ley General de la Administración Pública*², cuyo postulado permite aplicar normativa general en ausencia de normativa especial que regule determinada situación.

Artículo 13.- Familia de Puestos. Las familias o agrupaciones laborales en las cuales se distribuirán las clases de puesto y personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este Reglamento en virtud de la naturaleza ocupacional y para efectos de organización del trabajo y los demás subsistemas de la gestión de recursos humanos, serán las siguientes:

² Artículo 9º.- 1. El ordenamiento jurídico administrativo es independiente de otros ramos del derecho. Solamente en el caso de que no haya norma administrativa aplicable, escrita o no escrita, se aplicará el derecho privado y sus principios. 2. Caso de integración, por laguna del ordenamiento administrativo escrito, se aplicarán, por su orden, la jurisprudencia, los principios generales del derecho público, la costumbre y el derecho privado y sus principios.

- a) *Personas servidoras públicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la Ley Marco de Empleo Público, que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.*
- b) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.*
- c) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.*
- d) *Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil, del título II y el título IV.*
- e) *Personas docentes y académicas de la educación técnica.*
- f) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del servicio exterior.*
- g) *Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza.*

En las anteriores agrupaciones se vincularán los puestos y personas que laboren en el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones o en los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, siempre que no involucren funciones inherentes a las competencias y atribuciones que de manera exclusiva y excluyente les corresponden a cada una de esas instituciones en virtud del ámbito de competencias específicas establecidas por la Constitución Política de la República de Costa Rica.

En cada familia laboral, los puestos o clases podrán tener una organización o estratificación según los niveles complejidad, responsabilidad, requisitos, condiciones organizacionales u otros factores que, de conformidad con la técnica, resulten adecuados.

La creación de cualquier otra familia adicional tiene reserva de ley.

(El énfasis es agregado).

En cuanto a la segmentación de los puestos de servicio público en familias laborales, el numeral 33 de la *Ley Marco de Empleo Público* dispone que esa labor corresponderá al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, en lo atinente a las personas servidoras públicas encargadas de funciones relacionadas con la ejecución de las competencias constitucionalmente asignadas a esos Poderes y a esas entidades; y al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, para los restantes puestos del servicio público.

Artículo 33.- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados. El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa deberán desarrollar la clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados, respecto de las personas servidoras públicas con funciones administrativas, profesionales o técnicas, que sean exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas.

Los restantes puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado, preparado en un formato especificado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.

Las instituciones bajo la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) le enviarán las descripciones para los puestos de trabajo en el formato que este defina. Estas descripciones reflejarán los deberes realmente desempeñados. La descripción del puesto, certificada por cada entidad, se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.

Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.

El ordinal 14 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* establece las reglas básicas para la distribución de los puestos de trabajo sometidos a la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica dentro de las familias laborales genéricas previstas en la ley y en el mismo reglamento. Se omite su transcripción en este criterio, pues actualmente su contenido no afecta las relaciones de servicio judicial.

Definidos los puestos de trabajo integrantes de las familias laborales, sobre la estructuración de esas agrupaciones, tema central de la presente consulta, el ordinal 32 de la *Ley Marco de Empleo Público* indica que tales grupos, tanto los genéricos como los especiales, estarán conformados por *grados*, los cuales representarán un grupo de puestos con perfil similar.

La misma norma indica que esos *grados* podrán vincularse a un rango de puntos de remuneración de la columna salarial global. En la misma línea, el artículo 34 de la *Ley Marco de Empleo Público*³ apunta que los aludidos *grados* de la *familia laboral* se asignan a uno o más puntos de remuneración en la columna salarial global.

Artículo 32.- Grados dentro de las familias laborales. Cada familia laboral estará, conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan) definirá el número de grados requeridos dentro de cada familia laboral, así como sus características, como respuesta a una evaluación de todos los puestos dentro de la familia laboral. Esta evaluación se realizará de acuerdo con una metodología de evaluación de puestos de trabajo.

³ Ley Marco de Empleo Público: **Artículo 34. Columna salarial global.** A partir de la metodología de valoración del trabajo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa elaborarán la columna salarial global de la familia correspondiente. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil elaborarán conjuntamente una columna salarial global para las instituciones bajo su ámbito de competencia. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje. **Los grados de cada una de las familias laborales se asignarán a uno o más puntos de remuneración en la columna salarial global.** Los puntos de remuneración a los que se asigna cada grado se determinarán por referencia a: a.) La valoración de los factores de trabajo. b.) Las necesidades profesionales de cada familia laboral. c.) Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya igual salario por igual trabajo en todas las familias de empleo. (El énfasis es agregado)

El Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa definirán los grados dentro de su familia laboral, según la determinación que realice la respectiva institución.

Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración, cuya progresión, dentro de los grados de cada entidad pública empleadora, considerará las directrices anuales emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan). Se excluye de lo anterior lo relativo a las relaciones de empleo 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 al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa.

La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.

Eso se debe complementar con lo dispuesto en el ya citado artículo 13 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* que, como se dijo, prevé la posibilidad de organizar y estratificar las distintas familias laborales (genéricas o especiales), con base en criterios relacionados con los factores de trabajo relevantes. Asimismo, se debe señalar que la estructuración propuesta para organizar cada una de las familias laborales debe ser compatible con las reglas de la técnica de administración de recursos humanos prevista en la *Ley Marco de Empleo Público* y su reglamento.

Resumiendo lo expuesto, se puede afirmar que la normativa estudiada hasta ahora reconoce la posibilidad legal de construir un esquema organizativo para ordenar cada una de las familias laborales. El ejercicio de esa potestad recae sobre el órgano rector de la familia laboral respectiva, que, para desarrollar dicha labor, podrá contar con el auxilio de los órganos técnicos bajo su ámbito competencial.

Además, esa misma normativa permite graduar (conforme a la definición de *grado* brindada en el artículo 32 de la *Ley Marco de Empleo Público*) y estratificar (según lo dicho en el numeral 13 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*) el esquema organizativo antes referido. Se reitera, el ejercicio de estas potestades debe ser compatible con la técnica de administración de recursos humanos prevista en la *Ley Marco de Empleo Público*.

La organización aludida en el párrafo anterior debe entenderse como la división de la familia laboral en grados o estratos que incluyan puestos afines con factores de trabajo relevantes comunes o similares entre sí, en cuanto a su contenido y su magnitud. Al mismo tiempo, esa organización prevé la vinculación de los grados o estratos resultantes con un rango de puntos de remuneración en la columna salarial, fijados de acuerdo con la valoración de los factores de trabajo, las necesidades profesionales de cada familia laboral y los empleos de referencia definidos en cada familia, según el numeral 34 de la *Ley Marco de Empleo Público*.

Entonces, teniendo presente la consulta formulada por la Dirección de Gestión Humana y lo expuesto en este documento, desde la perspectiva jurídica, con base en el contenido de las normas

analizadas, se puede afirmar que resulta procedente graduar, estratificar o dividir las familias laborales y, por ende, la familia laboral judicial.

Sin perjuicio de lo anterior, es menester señalar que este órgano asesor considera inapropiado señalar el contenido y alcance de la división referida, pues la determinación de esas cuestiones queda supeditada al resultado generado por la aplicación de las reglas de la ciencia y la técnica de la administración de recursos humanos. Si es importante mencionar que la distribución y profundidad de la gradación, estratificación o división apuntadas debe tomar en cuenta los criterios señalados por la normativa examinada, relacionados con la afinidad de los perfiles laborales vinculados y el contenido y la intensidad de los factores relevantes de trabajo de esos cargos.

También es necesario advertir que la *Ley Marco de Empleo Público* y su reglamento omiten relacionar la potestad de graduar, estratificar o dividir las familias laborales con la posibilidad de crear subfamilias laborales, pues, partiendo de la segmentación del funcionariado público en familias laborales compuestas por puestos de trabajo afines, lo que se prevé es la gradación o estratificación de cada una de esas agrupaciones, para crear subgrupos conformados por puestos con factores de trabajo (e intensidad) análogos entre sí, excluyendo la probabilidad de emparentar dos o más puestos o grupos de puestos de trabajo radicalmente disímiles en un mismo grado o una misma familia laboral.

No está de más señalar que, aparte de los normas antes citadas, el contenido de los artículos 22 y 25 de la *Ley Marco de Empleo Público* y 5.3, 11.e, 14, 22, 34, 35, 36, 37, 39 y Transitorio II del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* también contemplan la gradación, estratificación o división de las distintas familias laborales.

Finalmente, resulta obligatorio mencionar que la comprensión del contenido de la normativa expuesta debe guiarse por las reglas de la interpretación de las normas de derecho público y, según el numeral 10 de la *Ley General de la Administración Pública*, la interpretación de las normas públicas debe garantizar la realización de los fines públicos perseguidos por el legislador, tomando en cuenta las normas conexas, así como la naturaleza y el valor de la conducta y los hechos referidos en su contenido⁴.

Por ello, en lo atinente a la interpretación del término *grado* mencionado en el artículo 32 de la *Ley Marco de Empleo Público*, se debe tener presente lo dispuesto en los artículos 17, 18 y 19 del *Estatuto de Servicio Civil*, cuyo contenido aclara que se entiende por *grado* en la normativa administrativa general, así como lo estipulado en los numerales 15, 16 y 17 del *Estatuto de Servicio Judicial*, los cuales dimensionan el significado de *grado* dentro de la normativa administrativa especial del Poder Judicial.

El artículo 17 del *Estatuto de Servicio Civil* define *empleo* como un conjunto de deberes y responsabilidades, asignado de manera permanente a una persona. El numeral 18 del mismo estatuto describe *clase* como un grupo de empleos similares en cuanto a deberes, responsabilidades y autoridades, de manera que puede usarse el mismo título descriptivo para designar esos puestos. Y el ordinal 19 de ese

⁴ Ley General de la Administración Pública: Artículo 10. 1. La norma administrativa deberá ser interpretada en la forma que mejor garantice la realización del fin público a que se dirige, dentro del respeto debido a los derechos e intereses del particular. 2. Deberá interpretarse e integrarse tomando en cuenta las otras normas conexas y la naturaleza y valor de la conducta y hechos a que se refiere.

cuerpo normativo relata que las *clases* de empleos se pueden graduar, agrupándose en *grados* determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo.

Artículo 17.- Por empleo se entenderá un conjunto de deberes y responsabilidades ordinarios, asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente de un persona.

Artículo 18.- La clase comprenderá un grupo de empleos suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad, de tal manera que pueda usarse el mismo título descriptivo para designar cada empleo comprendido en la clase; que se exija a quienes hayan de ocuparlos los mismos requisitos de educación, experiencia, capacidad, conocimientos, eficiencia, habilidad y otros; que pueda usarse el mismo tipo de exámenes o pruebas de aptitud para escoger a los nuevos empleados; y que pueda asignárseles con equidad el mismo nivel de remuneración bajo condiciones de trabajo similares.

Artículo 19.- Las clases de empleos se agruparán en grados, determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo.

Por su parte, el precepto 15 del *Estatuto de Servicio Judicial* indica que el *puesto* de trabajo se entiende como un conjunto de tareas y responsabilidades atendidas permanentemente por una persona. A su vez, la regla 16 de ese compendio legal menciona que la *clase* se encuentra formada por un grupo de puestos idénticos o semejantes en cuanto a autoridad, tareas y responsabilidades, de tal manera que puede asignárseles bajo un mismo título descriptivo, exigírseles los mismos requisitos y pruebas de aptitud y fijárseles el mismo nivel de remuneración en condiciones de trabajo equivalentes o similares. Asimismo, partiendo de la precitada definición de *clase*, el canon 17 de esa compilación normativa señala que las *clases* se agrupan en *series* y que las *series* se estratifican en *grados* determinados por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor del trabajo.

Artículo 15.- Por puesto se entenderá un conjunto de tareas y responsabilidades que requieran la atención permanente de una persona durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo.

Artículo 16.- Cada clase estará formada por un grupo de puestos que sean idénticos o semejantes en cuanto a autoridad, tareas y responsabilidades, de tal manera que puedan designarse bajo un mismo título descriptivo, que se exijan los mismos requisitos y pruebas de aptitud en quienes vayan a ocuparlos, y que hagan posible fijar el mismo nivel de remuneración en condiciones de trabajo equivalente o similares.

Artículo 17.- Las clases se agruparán en series, y sus grados se determinarán por las diferencias en importancia, dificultad, responsabilidad y valor de trabajo.

A modo de cierre para este último extracto del criterio y de acuerdo con la normativa analizada hasta ahora, se infiere que *grado* constituye una agrupación de puestos laborales o clases de puestos laborales, reunida con base en criterios técnicos evaluativos referidos a la importancia, dificultad,

responsabilidad o valor del trabajo, conjuntada para ubicarse en alguno de los niveles o estratos del escalafón que integra junto al resto de grados del organigrama de una institución pública.

Conclusiones.

Conforme a lo expuesto, según el contenido de los artículos 13, 32, 33 y 34 de la *Ley Marco de Empleo Público* y 5.10, 13 y 14 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público*, resulta procedente graduar, estratificar, o dividir las familias laborales. Consecuentemente, la familia laboral judicial también puede ser graduada, estratificada o dividida.

Esa gradación, estratificación o división deberá sustentarse en razones técnicas relacionadas con los factores de trabajo relevantes para los puestos vinculados en cada una de las familias laborales y, evidentemente, comunes o similares entre los cargos que resulten incluidos en los distintos grados, estratos o grupos definidos por la organización respectiva.

Entre esos factores relevantes, el artículo 13 del *Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público* destaca la similitud en la complejidad de las funciones, la equivalencia en los niveles de responsabilidad, la semejanza de los requisitos para acceder al puesto y las condiciones organizacionales, sin excluir cualquier otro que sea compatible con la metodología de valoración de puestos propuesta en la *Ley Marco de Empleo Público* y la ciencia y la técnica de la administración de recursos humanos.

Finalmente, debe indicarse que la gradación, estratificación o división referidas pueden abarcar los niveles organizativos que resulten procedentes según las reglas de la técnica de la administración de recursos humanos aplicable a la metodología de valoración del trabajo prevista en la *Ley Marco de Empleo Público*.

Atentamente,

Lic. Luis Abner Salas Muñoz
Asesor Jurídico

MSc. Rodrigo Alberto Campos Hidalgo
Director Jurídico

Ref. 224-2023.-