



San José, 07 de diciembre de 2020
DH-DAL-DEED-1142-2020

Señores y señoras
Comisión de Gobierno y Administración
Asamblea Legislativa

Estimados señores y señoras:

Aprovecho la presente para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que, en atención a la solicitud de criterio realizada sobre el texto sustitutivo del Proyecto "**LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO**", Expediente N° 21.336, la Dirección de Asuntos Laborales, la Dirección de Estudios Económicos y Desarrollo y la Dirección Administrativa de la Defensoría de los Habitantes de la República, se refirieron en los siguientes términos:

1. Resumen Ejecutivo

Este Proyecto de Ley tiene como objetivo regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y todas las personas servidoras públicas, sean de nuevo ingreso y las actuales 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 en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.

2. Competencia del mandato de la Defensoría de los Habitantes

La función de la Defensoría se encuentra delimitada por la protección de los derechos y los intereses de los habitantes, así como velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho.

Además, de conformidad con los principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los Derechos Humanos (**Principios de París**) la Defensoría de los Habitantes de la República está facultada para emitir dictámenes o informes relativos a la protección y promoción de los derechos humanos.

En el caso de los proyectos de ley, según los Principios de París, la institución cuenta con la potestad para emitir criterios, de manera que se respeten los principios fundamentales en materia de derechos humanos. Finalmente es competencia de esta institución promover y asegurar que la legislación, los reglamentos y las prácticas nacionales se armonicen con los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que el Estado sea parte, y que su aplicación sea efectiva, así como promover la ratificación de esos instrumentos y garantizar su aplicación.

3. Resumen del contenido del proyecto

El nuevo texto, busca modernizar el empleo público principalmente basado en la eficiencia y eficacia de los trabajadores propiamente del sector público, y considerando las buenas prácticas de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), dentro de sus principales cambios, se encuentran los siguientes:

Se eliminan los subregímenes de empleo público, transformándose en ocho familias de puestos de un único régimen, conformados de la siguiente forma:

- Profesionales y no profesionales
- Ciencias de la salud
- Policías
- Educadores
- Universidades
- Judiciales
- Servicio Exterior
- Y de confianza

Adicionalmente, no se hace ninguna consideración acerca de aquellas instituciones públicas que poseen dentro de sí, puestos de diferentes familias, por ejemplo, DG de Migración y Extranjería, Ministerio de Justicia y Gracia, Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Cultura entre otros, que cuentan con educadores, policías, servicio exterior, ciencias de la salud y otros.

Dato relevante de esta nueva propuesta constituye la inclusión de las actuales personas servidoras de la Administración Pública en la modalidad del Salario Global, dado que inicialmente el texto anterior solo estipulaba el Salario Global para los servidores de nuevo ingreso.

Asimismo, MIDEPLAN, siendo un Ministerio del Poder Ejecutivo, se le atribuyen amplias competencias pues se convierte en el ente rector del empleo público, inclusive sobre las instituciones que pertenecen a otros Poderes de la República, pues así se puede concluir de una lectura del artículo 7 del proyecto, el cual señala, por ejemplo, el establecimiento, la dirección y la coordinación de la emisión de políticas públicas, programas y planes nacionales de empleo público. Asimismo, MIDEPLAN debe emitir y asesorar sobre disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, para la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público.

En igual sentido, MIDEPLAN deberá dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, junto con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público. También, se le encarga el establecimiento de un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y especificar el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas. Sin considerar que el mandato constitucional (art 191) establece que un Estatuto de Servicio Civil (Llámesese Ley de Empleo Público) regularía las relaciones entre el Estado y sus trabajadores/as, esa potestad es exclusiva del Estado, la nueva Ley de Empleo Público que se emita debe otorgarle al Estado la capacidad legal e institucional para cumplir con ese mandato y esa institución, ente o instancia, deberá tener también rango constitucional y representar íntegramente al Estado, no a ningún Gobierno o a un Ministerio del Poder Ejecutivo Central. Recordemos que ningún Poder es superior al mismo Estado y mucho menos ninguna institución perteneciente a uno de ellos.

Finalmente, se le da la competencia de realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional; el analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación y por último, la evaluación del sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.

Con la inclusión de todas las personas servidoras públicas al salario global, se pretende evitar el crecimiento del gasto público con la eliminación de todos los pluses salariales, y se implementa el tope de vacaciones el cual sería de 20 días hábiles y no de 30 días como corresponde actualmente. En ese sentido, no se explica ni

se sugiere cual sería el mecanismo mediante el cual se pretende homologar las estructuras de clasificación de las más de 300 instituciones públicas, las cuales son muy disímiles, para posteriormente intentar equiparar los salarios de clases similares y finalmente pretender crear la globalización de los salarios en el sector público con cantidad, variedad y complejidad de clases que difícilmente podrán ser comparadas

Se reduce la lista de principios rectores del empleo público a 8, incluyendo a la negociación colectiva como un principio rector del empleo público. Estos principios son:

- Estado como patrono único
- Carrera Administrativa
- Equidad Salarial
- Excelencia en el Servicio
- Mérito, capacidad y competencias
- Principio de convención colectiva
- Modernidad
- Prevalencia del interés general

Dentro de los cambios relevantes, se da el nuevo plan de reclutamiento, con una plataforma WEB única para oferentes, la cual será administrada por MIDEPLAN. A través de esta plataforma, denominada plataforma integrada, se tendrá conocimiento en el sistema cuando la persona es considerada no elegible, esto como consecuencia a una sanción anterior, o por despido por la evaluación del desempeño, cada dependencia de Recursos Humanos deberá alimentarla periódicamente; en esa misma línea la evaluación del desempeño, será sinónimo de despido efectivo cuando el funcionario obtenga consecutivamente dos evaluaciones con calificaciones menores a 70. Adicionalmente, no se toman en cuenta los principios administrativos de idoneidad y de ubicación.

De igual manera se crea un estímulo para el trabajador denominado "estímulo no monetario", definido como el reconocimiento que realiza la Administración Pública para distinguir y promover el buen desempeño y la mejora continua en el rendimiento de las personas servidoras públicas, sin que este implique por sí mismo una erogación dineraria por parte de la Administración Pública. Dicho estímulo se reconocerá al desempeño y la productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos según la normativa vigente. No define *estímulos no monetarios*, cuando en la administración pública casi cualquiera de ellos se convierte en un gasto del erario público, como por ejemplo: días o tardes libres, permisos especiales, vacaciones adicionales, facilidades para la educación propia o de sus hijos, transporte, y alimentación subvencionada; todo ello tiene un costo para el Estado.

Por otra parte, MIDEPLAN implementará una metodología de valoración del trabajo con la cual se efectuará la remuneración a cada plaza de la siguiente manera: "a menor puntaje, menor salario y a mayor puntaje, mayor salario" esto basado en los siguientes factores:

- Conocimientos y experiencia
- Consecución de metas institucionales
- Discrecionalidad
- Planificación y Organización
- Complejidad
- Disponibilidad
- Peligrosidad
- Responsabilidad
- Libertad

El Proyecto consultado en el apartado denominado "Gestión de las Relaciones Laborales" al igual que el anterior texto consultado se estipulan las licencias de cuidado de familiares por enfermedad o discapacidad, la

ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por 2 meses adicionales y la de paternidad; sin embargo, a diferencia del texto anterior, estas licencias ya NO serán remuneradas para las personas servidoras solicitantes.

4. Observaciones generales al proyecto de ley

La Defensoría de los Habitantes hace un respetuoso llamado a las señoras y señores diputados para que sean consideradas y analizadas, las siguientes observaciones generales, así como las realizadas específicamente en cada artículo.

a.- Sobre el ámbito de cobertura:

El proyecto en análisis, viene a regular, en un solo cuerpo normativo, a las instituciones públicas de los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, el Tribunal Supremo de Elecciones, sector público descentralizado institucional conformado por: instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, a la Caja Costarricense del Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales, con respecto a las relaciones de empleo público, como nueva calificación de puestos, remuneración de los funcionarios, reclutamiento y selección, tope de disfrute de vacaciones, evaluación de desempeño, despido, entre otros.

Lo anterior, nos lleva a concluir que el proyecto propuesto es una reforma integral al empleo público pues incluye a todas las personas funcionarias del Sector Público independientemente de su fecha de ingreso a la Administración Pública.

Sin embargo, no se ha hecho un análisis o estudio sobre las implicaciones que un proyecto como el propuesto generará en el empleo público, así como los posibles roces que se puedan generar entre los tres Poderes de la República en virtud de que se le está otorgando a un ministerio del Poder Ejecutivo amplias competencias para que regule lo relacionado al empleo público en representación del Estado. El Estado ya tiene la potestad constitucional para regular el empleo público en todo su sistema institucional, lo que requiere es de una Ley que le otorgue la capacidad legal para cumplir con ese mandato constitucional y de la creación de un ente, órgano o institución que administre ese único régimen, el cual consideramos no puede, ni debe ser un ministerio de gobierno que fue creado con otros propósitos y objetivos.

b.- Respecto a los Transitorios:

Sobre los transitorios de este proyecto, específicamente a los que se refieren a los plazos establecidos para que se concreten los ajustes y las actualizaciones correspondientes, pueden no estar acordes con el tiempo que se demore la Administración para que todos los sistemas e instituciones funcionen en coordinación y a cabalidad, con el propósito de que se cumplan los fines o motivos que dieron origen a este proyecto de ley.

Son complejas las acciones que se pretenden realizar, como para poder implementarlas adecuadamente en 6 u 8 meses, por lo que, esos plazos se sugieren deben ser revisados. Igualmente, la Defensoría considera que los estudios necesarios para ubicar los puestos de toda la Administración Pública en las respectivas familias, conllevaría un trabajo exhaustivo y extenso en el tiempo, el cual no está estimado en ningún transitorio. Sirva de experiencia lo ocurrido con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas que, después de varios decretos para establecer una regulación adecuada de la ley, aún quedan vacíos importantes en cuanto a su implementación

c- Eficiencia y eficacia del MIDEPLAN para enfrentar un cambio tan drástico:

Analizando el proyecto se puede determinar que el mismo propone cambios e innovaciones importantes en lo que respecta a empleo público, así mismo otorga nuevas competencias que serían asumidas por el MIDEPLAN y, aunque no se indique expresamente, estas funciones asignadas son propias para una rectoría, pues de conformidad con los artículos 9 y 11 de la Ley No. 5525 "Ley de Planificación Nacional", actualmente al MIDEPLAN le corresponde:

Artículo 9.- *Corresponde al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica vigilar que los programas de inversión pública, incluidos los de las instituciones descentralizadas y demás organismos de derecho público, sean compatibles con las previsiones y el orden de prioridad establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, y que respeten las diferencias y las necesidades propias de una sociedad multiétnica y pluricultural.*

Artículo 11.- *Corresponde al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, formular, negociar, coordinar, aprobar y evaluar los programas de asistencia técnica, teniendo en cuenta los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo. Las solicitudes de asistencia técnica serán transmitidas por el Ministerio al Ministerio de Relaciones Exteriores, el cual se encargará de establecer su congruencia con la política exterior del país, y las presentará oportunamente a los gobiernos y organismos internacionales correspondientes.*

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9456 del 6 de junio de 2017, "Reconocer el carácter multiétnico y pluricultural de Costa Rica").

Con esta nueva propuesta, se establecen claramente nuevas potestades que se le otorgan al MIDEPLAN como ente rector de empleo público.

En igual sentido, se debe considerar que la naturaleza del legislador en el proyecto, es la necesidad de la modernización del servicio público, esto basado en la **eficiencia y eficacia** de todas las personas servidoras públicas.

Por lo anterior, dado que el proyecto propuesto establece competencias nuevas para MIDEPLAN, se hacen las siguientes interrogantes:

- ¿Qué sucederá con la independencia de esas entidades?
- ¿MIDEPLAN está preparado para asumir funciones como el ente rector en empleo público?
- ¿Cuenta con el personal técnico especializado en la materia?
- ¿Cuál es la capacidad de evacuación de posibles consultas que reciba de los órganos auxiliares de recursos humanos?
- ¿Se ha considerado, si MIDEPLAN cuenta con la tecnología y equipo necesario, así como infraestructura para enfrentar este cambio?
- ¿Tiene MIDEPLAN conocimiento del tiempo que demorará en unificar todos los puestos según las familias y los grados correspondientes?
- ¿Cuánto le costará al Gobierno ajustar a esa institución para dotarla de todos los recursos físicos, planta, materiales, humanos, tecnológicos, logísticos y demás?

Estas y otras inquietudes o interrogantes se las hacemos llegar a las señoras y señores Diputados para que sean consideradas ante una eventual aprobación del texto consultado.

d.- La naturaleza de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC):

El proyecto en cuestión reforma el artículo 7bis del Estatuto de Servicio Civil, el cual señala que la DGSC será un órgano desconcentrado máximo del MIDEPLAN, sin embargo, en el artículo 7, del mismo texto, se indican

las competencias del MIDEPLAN, las cuales rosan con las establecidas con las competencias otorgadas en la ley No. 1581, según el artículo 13 que establece las competencias del Director General de Servicio Civil, el que indica:

"Artículo 13.-Son atribuciones y funciones del Director General de Servicio Civil:

- a) *Analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Ejecutivo comprendidos dentro de esta ley y asignarlos a la categoría de salario correspondiente a la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166 de 9 de octubre de 1957.
(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 3299 de 13 de julio de 1964)
Nota: ver Transitorio de la Ley N° 3299 del 13 de julio de 1964.*
- b) *Seleccionar los candidatos elegibles para integrar el personal del Poder Ejecutivo.*
- c) *Establecer en la Administración del Personal del Estado los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para una mayor eficiencia, tales como la calificación periódica de cada empleado por sus jefes, el expediente personal y prontuario de cada empleado y otros formularios de utilidad técnica.*
- d) *Promover la implantación de un sistema moderno de administración de personal.*
- e) *Promover programas de entrenamiento del personal del Poder Ejecutivo, incluyendo el desarrollo de la capacidad administrativa de supervisores, jefes y directores.*
- f) *Estudiar el problema de los salarios en el Poder Ejecutivo; desarrollar y recomendar una ley de salarios basada en la clasificación, en colaboración con la Oficina de Presupuesto.*
- g) *Evacuar las consultas que se le formulen relacionadas con la administración del personal y la aplicación de esta ley.*
- h) *Levantar las informaciones a que se refieren los incisos a) y c) del artículo siguiente.*
- i) *Dar el visto bueno a todos los reglamentos interiores de trabajo de las dependencias del Poder Ejecutivo antes de que sean sometidos a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.*
- j) *Presentar en la primera quincena del mes de febrero de cada año un informe al Presidente de la República sobre las labores desarrolladas por la Dirección General en el ejercicio anterior y de sus proyectos para el siguiente.
Este informe deberá ser publicado en el Diario Oficial.*
- k) *Cualesquiera otras que le correspondan en su carácter de Director del Servicio Civil."*

Según lo anterior, no queda claro en el proyecto si las competencias del Director General de Servicios Civil se mantienen o no, pues es indudable que el Servicio Civil se le suprimen muchas de sus competencias y hasta un cambio en su naturaleza, en razón de que deja de ser rector en materia de empleo público, tomando esa labor MIDEPLAN, según se deduce en este proyecto y de conformidad con el Título XV de la Constitución Política, artículos 191, 192 y 193, que establece el marco normativo y competencia del Servicio Civil, por lo que dicha reforma tendría roces de constitucionalidad.

En el mismo sentido, el texto no es claro en indicar qué sucederá con las personas que ya se sometieron a pruebas y actualmente forman parte del Registro de elegibles de la DGSC y si éstas van a ser incluidas en la plataforma unificada de empleo público que será creada por MIDEPLAN, poniendo en riesgo la posición en dicho registro. Asimismo, las personas oferentes ya cuentan con la idoneidad previamente certificada, la cual demanda dentro de sus caracteres demostrar el mérito y la capacidad al momento de ser calificados en los procedimientos de gestión y acceso al empleo público, donde ya participaron y aportaron sus atestados personales.

El proyecto es omiso en señalar si este registro de elegibles será migrado a la nueva plataforma de MIDEPLAN, no existe claridad de cómo se posicionarían las y los funcionarios.

La DGSC está en medio de un proceso de construcción de pruebas de conocimiento para mejorar la valoración de las personas candidatas, esto como un compromiso adquirido con la Sala Constitucional y para lo cual tiene un plazo establecido. ¿Qué sucederá con la inversión de tiempo y recursos para este esfuerzo?

e- Inclusión de personas y grupos vulnerabilizados:

Dentro de la Convención Interamericana contra Toda Forma de Discriminación e Intolerancia (A-69), se establecen dentro de los considerandos, distintos segmentos de la población sujetos de vulnerabilización, que derivan en desigualdad y discriminación.

En ese contexto, la posición ante el proyecto es que la defensa de los derechos e intereses de las personas debe ser amplio en cuanto a los colectivos sociales, en ese contexto, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, establece en su articulado 25, inciso c, lo siguiente:

Artículo 25 Todos los ciudadanos gozarán sin ninguna de las distinciones mencionadas en el artículo 2, y sin restricciones indebidas, de los siguientes derechos y oportunidades:

c) Tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.

Por lo tanto, tratándose del acceso a puestos en el sector del empleo público, debe existir igualdad dado que afecta a múltiples segmentos de la población sea adultos mayores, jóvenes, indígenas, personas con discapacidad, personas afrodescendientes, mujeres, población LGBTIQ, entre otros.

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha señalado en sentencia que:

*"Además, los Estados deben combatir las prácticas discriminatorias en todos sus niveles, en especial en los órganos públicos, y finalmente **debe adoptar las medidas afirmativas necesarias para asegurar una efectiva igualdad ante la ley de todas las personas.**"*
¹ (El resaltado no es original).

Por lo anterior, la Defensoría, nuevamente hace un llamado a las señoras y señores diputados sobre la importancia de garantizar la igualdad sustantiva entre personas, específicamente en materia de acceso y permanencia en puestos de toma de decisiones.

f.- Derecho a la negociación colectiva:

Respecto a la Convención Colectiva, en el texto consultado anteriormente, la Defensoría de los Habitantes indicó lo siguiente:

"El proyecto tal y como se encuentra redactado tiene roces de inconstitucionalidad, pues limita el derecho de suscribir negociaciones colectivas de los funcionarios públicos, derecho establecido en el artículo 62 de la Constitución Política², así como en el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Costa Rica, y disposiciones del Código de Trabajo, derecho que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que puede ser ejercido por los trabajadores del Sector Público que no ejerzan gestión pública dentro de la Administración Pública así como para

¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana – Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas - 8 de septiembre de 2005.

² ARTÍCULO 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

*los empleados, obreros y trabajadores de las empresas y de los servicios económicos del Estado regidos por el Derecho Común.*³

Asimismo, el proyecto no determina qué pasará con las convenciones colectivas vigentes que regulan cuestiones de empleo, salario, licencias y vacaciones de los funcionarios de las distintas instituciones objeto del proyecto de ley, pues debemos recordar que de conformidad con el Artículo 55 del Código de Trabajo, las estipulaciones de una convención colectiva tienen fuerza de ley para todas las personas funcionarias que la firmen, las que trabajen en la institución sean o no afiliados a un sindicato, y para todos aquellos que concierten a futuro, contratos individuales o colectivos con el Estado, es decir, cubija a los futuros funcionarios, situación que es contrario al articulado del proyecto de ley."

En esta nueva propuesta se menciona, por una única vez, el término de Convención Colectiva, sin embargo, se hace refiriéndose a ella, como parte de los 8 Principios Rectores de esta nueva propuesta y no como **un derecho**, por lo que se hace necesario revisar esa clasificación.

g. Vacaciones

Respecto al tema de las vacaciones, el proyecto establece que los funcionarios que están en el disfrute de los 26 días de vacaciones, ya no van a poder disfrutar los 30 días de vacaciones que le corresponderían, si llegare a cumplir el requisito de tiempo laborado para poder disfrutarlos. Sobre este punto, se debe recordar el **Principio de la aplicación de la norma más favorable, el cual establece que** si hay una norma más favorable para el funcionario se le debe aplicar ésta y no una que le afecte como sería en este caso. Consideramos que este punto debe aclararse en el objetivo de la presente ley.

Disfrute de vacaciones a personas servidoras del MEP que coinciden con licencia:

Es importante hacer un llamado a los señores y señoras diputadas de que, en este mismo apartado se regule y se exprese que las funcionarias del Ministerio de Educación, cuya licencia de maternidad coincida con el periodo establecido para las vacaciones según el calendario escolar, no perderán su derecho al disfrute de vacaciones y por ende las mismas deben ser otorgadas y disfrutadas en otro momento, previa coordinación y común acuerdo con las respectivas jefaturas.

De igual manera, este mismo derecho le asiste al docente, si la licencia de paternidad coincide con el periodo de vacaciones ya establecido. Según el artículo 38 de esta Ley. Se sugiere la reforma de ese apartado, del Estatuto de Servicio Civil."

Por lo anterior, se reitera la posición de la Defensoría sobre este punto.

h.- Término de Familias:

Respecto al término "Familias" de puestos, la Defensoría en el texto consultado anteriormente indicó lo siguiente:

"En el proyecto, se utiliza el término "Familias" para referirse a diferentes grupos de puestos, ubicados en diferentes sectores. Si bien el concepto familia refiere a grupos con determinadas características tales como (tipos, clasificaciones, roles, entre otros) es un término que, en lo que refiere a la temática laboral, por lo menos en el sector público no se utiliza, no así en el sector privado.

³ Sala Constitucional, Voto de la Sala Constitucional. Voto No. 4453-00

A las señoras y señores diputados se les sugiere utilizar conceptos que han sido de dominio de la Administración Pública, para referirse a estos nuevos grupos o clases de puestos y no incursionar en un concepto poco utilizado."

Por lo anterior, se reitera la posición de la Defensoría sobre este punto.

i.- Aumentos salariales:

Entendemos que, para cualquier ajuste a la escala salarial diferente al costo de vida a futuro, se establece que se debe contar con un criterio técnico de Hacienda, sin embargo, estos salarios al SER UNICOS O GLOBALES, llegarán a quedar paralizados en años siguientes, pues el salario por costo de vida ha sido ínfimo a lo largo de los años.

Se considera que, la ley debe prever la obligación de estudiar los salarios globales cada cierto periodo, pues tal y como está redactado, queda a merced de lo que disponga Hacienda, **aun cuando se constate la necesidad de aumentar los salarios.** Es importante recordar que en integración de los artículos 57 y 74 de la Constitución Política, el salario es un derecho fundamental que debe ser revisado y ajustado periódicamente.

En caso de requerir ajustes o modificaciones a la escala salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, MIDEPLAN de previo a emitir su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el buen estado de las finanzas públicas.

Ahora bien, siempre sobre el tema de los aumentos salariales, uno de los propósitos del proyecto en estudio, es unificar los salarios por un asunto de igualdad entre trabajadores con igual funciones, pero con diferente salario. Para ello, los montos de las bases salariales deberán ser modificados al punto de ser "atractivas", para que los funcionarios puedan optar por la migración o traslado al sistema de salario compuesto al sistema de salario global, incluyendo, en este nuevo proyecto, a los funcionarios actuales. En igual sentido, recordar que el artículo 68 de la Carta Política establece la prohibición de discriminación por salario:

"No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores".

Sin embargo, de lo anterior quedan varias interrogantes a saber: ¿cuál será el monto base para cada puesto perteneciente a cada familia, o cuál será el porcentaje o plus tan significativo, que va a tener ese efecto en las y los funcionarios, tanto de nuevo ingreso como los que ya pertenecen al sistema? ¿Con qué recursos contará el Estado para cumplir con esa migración, si actualmente el país se encuentra en una condición crítica respecto a sus finanzas públicas? Preocupa a la Defensoría que, si para cumplir con este objetivo, se sacrificarán recursos asignados a programas sociales o presupuestos de instituciones fundamentales.

Ahora bien, si se le está dando la opción a los funcionarios, que tienen una base menor a la propuesta en la nueva modalidad, de trasladarse, y con el tiempo todos los salarios van a ser homologados al punto de tener salarios más altos y atractivos, es posible pensar que, dicha medida generará un aumento en el salario de esos funcionarios, lo que trae como efecto, un aumento en los aportes de seguridad social y por ende un aumento en su pensión, aspectos que la Defensoría de los Habitantes advierte a los señores y señoras diputadas, pues no se conoce que el Estado en forma inmediata tenga un ahorro que se pretende hacer creer a la población en general. Aunado al mandato fundamental de mantener el equilibrio de la ecuación financiera del presupuesto nacional.

Sobre este mismo tema, no se ha señalado en el caso del sector público descentralizado territorialmente (Municipalidades), ¿cómo se van a globalizar los salarios de las municipalidades con las grandes diferencias presupuestarias que existen entre todas ellas?

j. Falta de un estudio técnico que demuestre la viabilidad del proyecto:

Por otra parte, desde que la Defensoría analizó la primera versión de este proyecto, se advirtió sobre la ausencia de elementos suficientes tanto en la propuesta como en la información existente que permitieran evaluar los impactos de la misma, e incluso visualizar cómo se estarían configurando los nuevos esquemas salariales. Esa carencia produce un nivel importante de incertidumbre que las posteriores versiones del proyecto no han logrado superar.

El texto sustitutivo en análisis mantiene esa situación y la potencia al haber incluido en la propuesta a las personas funcionarias públicas actuales en el esquema de salario global. Esto porque ya no sólo se genera incertidumbre en cuánto a cuál será finalmente la estructura de los salarios globales, sino que se agrega la inseguridad relacionada al impacto en relación con los salarios de las personas funcionarias públicas actuales.

La preocupación de la Defensoría trasciende la perspectiva de las expectativas de las personas que trabajan actualmente para el Estado, sino que se amplía a la incertidumbre que se genera en cuanto al impacto en las finanzas públicas en el corto y mediano plazo, al extenderse la posibilidad del cambio al salario global a las personas servidoras públicas actuales.

Dado que el proyecto no está respaldado en un estudio que, realmente muestre el ahorro que, aparentemente va a tener el Estado, según la naturaleza y propósito de éste, no hay una proyección razonable sobre el impacto que la propuesta tendrá en las finanzas del país, ni se pueden hacer estimaciones sobre los efectos positivos o negativos de la implementación del Salario Único para todos los empleados del Sector Público, y las medidas que se tomarán en caso de que los efectos sean negativos o cómo se financiaría un aumento en el gasto público producto de los salarios que se propongan.

Por lo anterior, la Defensoría insiste en señalar la necesidad de que una propuesta de esta magnitud sea fundamentada en un estudio que reúna la técnica con la ciencia a fin de revelar el impacto que tendrá las finanzas públicas y que demuestre la viabilidad del proyecto a corto, mediano y largo plazo. Por esta razón, sería importante, primero, el ejercicio de determinar si es posible homologar estructuras de clasificación de puestos de grupos de entidades del mismo sector por ejemplo de Universidades, de Bancos, del Poder Legislativo, del Judicial, de Municipalidades, de Autónomas, etc, para determinar si al menos su estructura salarial es posible de equiparar, de lo contrario, sería difícil globalizar la totalidad de los puestos de todo el sector público indistintamente del sector al cual pertenezcan.

k. Respecto a la evaluación del desempeño:

- El texto no establece si estas reglas de evaluación del desempeño aplicarán a los funcionarios públicos actuales o solo a los de nuevo ingreso.
- No establece un procedimiento específico para impugnar la calificación de la evaluación del desempeño. Tampoco se estipula una doble instancia en materia de impugnación, garantía que debe establecerse como parte del derecho de defensa que le asiste a toda persona, y máxime que se producirá un cese inmediato de las personas servidoras en caso de la obtención de dos calificaciones inferiores al 70% en forma consecutiva.
- Tampoco se establece quién resuelve la apelación, en los casos en que la evaluación sea aplicada por el jerarca de la institución.

- No indica quién o quienes realizarán los planes remediales ni quién los fiscalizará: Consideramos que los planes remediales deberían ser elaborados, fiscalizados y evaluados por un órgano diferente a la jefatura evaluadora del funcionario, para garantizar la imparcialidad en la evaluación del proceso de remedial que se le aplicará a la persona servidora.
- Es importante advertir la necesaria ponderación entre el principio de estabilidad impropia del funcionario público, en correlación al principio de evaluación y rendición de cuentas.

I. Inclusión de los funcionarios y funcionarios actuales de la Administración Pública:

El artículo 34 del proyecto consultado, establece que todas las instituciones del sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global y a la vez dispone que todos los servidores públicos (incluidos los actuales) serán remunerados de acuerdo con esta ley.

Al respecto, esta Defensoría de los Habitantes tiene varias observaciones que realizar sobre los efectos que una eventual aprobación de una ley en los términos consultados:

Primero: Al incluir los servidores públicos en esta nueva propuesta, se genera una incertidumbre, pues queda en suspenso cuánto tiempo se llevará la clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados que establece el artículo 32 del proyecto, cómo se hará la reunificación de puestos de todo el sector público, quien tendrá a cargo esa labor, cuántos funcionarios harán esa labor y si los mismos cuentan con el conocimiento y la experticia para realizarla y finalmente, proceso en el cual se debe garantizar la transparencia e imparcialidad, pese a ser funcionarios públicos los que vayan a realizar esta labor, pese a pertenecer a alguno de las familias labores establecidas.

Por otro parte, de una lectura de los transitorios se puede concluir que no existe un plazo para la elaboración de esta tarea que consideramos que es de gran complejidad.

Segundo: Sobre la política de remuneración: El artículo 35 del proyecto consultado, establece que MIDEPLAN y el Ministerio de Hacienda presentarán al Consejo de Gobierno una declaración anual sobre la política de remuneración que se aplicará en el Sector Público una vez entrada en vigencia la ley, que contendrá información sobre el estado de los fondos públicos disponibles, que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, las observaciones de las organizaciones de la sociedad civil y la **sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.**

Al respecto, según el contenido de esa declaración no conocemos si se incorporará un estudio salarial de los puestos de la Administración Pública al menos una vez por año, que permita determinar si las remuneraciones se mantendrán competitivas a lo largo del tiempo, información que es indispensable para establecer los aumentos de las bases salariales.

Igualmente, se indica que se considerarán las observaciones de las organizaciones de la sociedad civil, sin embargo, no se dispone cómo se hará esta consulta, ni a quienes se les consultará ni el fin por el cual se hace esta consulta.

Finalmente, tal y como se advirtió supra en el acápite I), surge aquí de nuevo la preocupación de la Defensoría en cuanto a la incertidumbre que genera la ausencia de estudios que permitan modelar o proyectar cómo se van a comportar en la realidad las previsiones teóricas que plantea el proyecto en análisis. Esta observación es de aplicación a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 35 en relación con la política de remuneración que propondrá el **salario mínimo de inicio de la columna salarial única** y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global.

Este postulado teórico y genérico es insuficiente para tener una idea al menos básica, sobre cuál podría ser en la realidad el “salario mínimo de inicio de la columna salarial única”. Por ello, respetuosamente, la Defensoría sugiere a las señoras y señores diputados solicitarle a MIDEPLAN, exponer a la Comisión un ejemplo concreto de cómo podría llegar a configurarse ese salario mínimo. Esto por cuanto es necesario hacer modelaciones y sensibilizaciones para poder llegar a detectar inconsistencias en las propuestas teóricas contenidas en el proyecto de ley y, hasta imposibilidades materiales en las mismas, antes de tomar la decisión de aprobar los enunciados meramente teóricos.

Tercero: Derechos Adquiridos: Considera la Defensoría de los Habitantes que los cambios salariales que propone el proyecto de ley, violentan los derechos adquiridos de los funcionarios actuales quienes fueron contratados inicialmente bajo condiciones salariales diferentes a las que el texto propone y que le traen mayores beneficios.

Por ello el mismo ordenamiento jurídico brinda una protección especial, para garantizar el derecho adquirido o la situación jurídica consolidada de las personas que se benefician de ellos, y no se le pueda modificar su estatus jurídico y patrimonial, ello en garantía de la seguridad jurídica y del principio de buena fe. Precisamente, el artículo 34 constitucional prohíbe dar aplicación retroactiva a las normas jurídicas cuando ello perjudique al administrado.

Actualmente, las personas funcionarias públicas son remuneradas mediante un salario compuesto que consiste en un salario base más incentivos como anualidades, carrera profesional, disponibilidad, prohibición, dedicación exclusiva, peligrosidad, entre otros, incentivos que se constituyen en derechos adquiridos por los empleados públicos en caso de cumplir con los requisitos establecidos para su otorgamiento, derechos que pasaron a formar parte de la esfera patrimonial de esos trabajadores. Por ello, el Estado, no puede mediante una ley con efectos retroactivos cambiar las condiciones esenciales del contrato de trabajo pactadas anteriormente, como lo es en este caso el salario, pues la Administración también incurriría en un “ius variandi abusivo”, y eso generaría un daño a las personas empleadas públicas.

Al respecto, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, señala que si bien la Administración como patrono posee la facultad –conocida como ius variandi– para modificar las condiciones del contrato de trabajo. No obstante, estas variaciones no pueden ser abusivas ni arbitrarias, ni constituir una modificación sustancial de las circunstancias de tiempo y lugar, tampoco pueden ser una degradación de las funciones ni un rebajo sustancial del salario devengado, pues en esos casos se lesionaría el derecho a la estabilidad laboral de la persona servidora, tal y como la Sala Constitucional lo señaló en la resolución **018641-18** indicó:

IV.-Sobre las potestades de ius variandi de la administración. Este Tribunal Constitucional ha resuelto en su jurisprudencia que la Administración, como patrono, posee la facultad –conocida como ius variandi–, de trasladar a sus funcionarios de un puesto a otro. El traslado debe realizarse con apego al principio de buena fe y debe preservar un justo equilibrio entre el interés público que motiva el traslado y los derechos del trabajador. Así, en sentencia No. 02754-2000 de las 10:47 horas del 20 de marzo de 2000, esta Sala estimó lo siguiente:

"Sobre el ius variandi.- Es claro para este Tribunal que los conflictos acerca de los alcances de un contrato de cualquier naturaleza, incluyendo los laborales, no son de conocimiento de esta Jurisdicción, creada para la tutela efectiva de los derechos fundamentales de los habitantes del país, cuando sean directamente vulnerados con acciones u omisiones o simples actuaciones materiales no fundadas en un acto administrativo eficaz de los servidores u órganos públicos. Por supuesto que si en la cúspide del orden normativo se encuentran las normas de la Constitución Política, ciertamente cualquier vulneración de orden legal violenta de manera indirecta la Constitución Política, pero para remediar estos conflictos el legislador constitucional creó las jurisdicciones comunes, sea la contencioso-administrativa, la laboral, la comercial,

*la civil etc., en sus artículos 49 y 153, al igual que creó la jurisdicción constitucional en el 10 y el 48, pero –como se indicó supra– en este último caso, para garantizar la tutela de aquellos derechos de rango constitucional, violentados en forma directa por órganos o servidores de derecho público y excepcionalmente por sujetos de derecho privado, en las hipótesis que señala el artículo 57 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. En este orden de ideas, se ha aceptado en forma reiterada la facultad del patrono para variar las condiciones del contrato de trabajo, pero señalando que la misma tiene sus límites en la razonabilidad de los cambios ordenados y siempre que no se perjudique al servidor, doctrina conocida en materia laboral como el *ius variandi*. Sin embargo, las discusiones sobre la procedencia o no de las modificaciones, son asuntos de legalidad que deben ser discutidas en la vía ordinaria correspondiente (ver sentencia número 3281-92 de catorce horas cinco minutos del treinta de octubre de mil novecientos noventa y dos). No obstante, también ha señalado esta Sala que el único interés que pueden tener para esta jurisdicción aquellos casos donde se reclaman variaciones en los contratos de trabajo –imputables a órganos o servidores públicos–, existe cuando se de lo que doctrinariamente se conoce como ‘*ius variandi abusivo*’, es decir, variaciones en las condiciones laborales abierta y claramente arbitrarias, por lo **se hace necesario determinar si la decisión implica una modificación sustancial de las circunstancias de tiempo y lugar en que se desempeña el interesado, una degradación en sus funciones o bien, un rebaño sustancial del salario devengado, pues en esos casos se lesionaría en perjuicio del servidor el derecho a la estabilidad laboral (...)**’. (El destacado no forma parte del original).*

El proyecto al establecer una nueva forma de retribución a las personas servidoras públicas mediante un salario global y ya no uno compuesto por diferentes rubros, modifica un elemento fundamental del contrato de trabajo como lo es el salario, pues producirá un estancamiento salarial y una desmejora económica para las personas funcionarias, pues el mismo no establece una revisión periódica de los salarios globales.

Con ello no estamos desconociendo las potestades de dirección del Estado, para establecer cambios a la relación, pero estos no deben causar lesión a los derechos adquiridos y, por ende, el Estado debe proceder a la indemnizar ese daño. No obstante, el proyecto es omiso en hacer referencia a las indemnizaciones que debe pagar por este cambio radical en las condiciones esenciales de los contratos de las personas funcionarias actuales.

Cuarto: Sobre el incentivo de la Prohibición: La propuesta del proyecto en mención refiere a que todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley mediante la metodología de salario global, sin embargo la misma no expresa directamente qué pasará con el incentivo salarial denominando “Prohibición” incentivo porcentual que actualmente está incorporado en el salario de las y los funcionarios públicos que ostentan un grado académico en una materia específica o son considerados profesionales y aunado a esto cumplan con los requisitos establecidos para ello, dentro de estos requisitos debemos mencionar los siguientes:

- 1.- El funcionario o funcionaria debe cumplir con el requisito funcional o sea debe estar formalmente nombrado en un puesto.
- 2.- El funcionario o funcionaria debe cumplir el requisito académico en una profesión liberal, esto quiere decir que debe poseer un título académico universitario que lo acredite como profesional en determinada área del conocimiento.
- 3.- Por último, debe estar incorporado al colegio profesional respectivo.

En relación a esto es importante traer a colación la naturaleza de este concepto, como la restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta de tales servidores a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido encomendadas. Todo funcionario público que reciba el pago por prohibición tendrá imposibilidad de desempeñar su profesión

o profesiones en cualquier otro puesto, en el sector público o privado, estén o no relacionadas con su cargo, sean retribuidas mediante sueldo, salario, dietas, honorarios o cualquier otra forma, en dinero o en especie, o incluso *ad honorem*, salvo docencia universitaria y con ciertos límites.

Los funcionarios bajo régimen de prohibición obtendrán una compensación económica por la limitación al ejercicio liberal de su profesión o profesiones en los términos señalados en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635.

En relación a esto es importante indicar la normativa vigente que regulan el pago de la prohibición, Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública (Ley No. 8422), Ley de Compensación de Pago por Prohibición (No. 5867), Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (No. 9635).

Debemos recordar que la forma de operar de este componente salarial es automática, es decir que no es optativo para la persona trabajadora, por ello, es un rubro ya establecido en la normativa anteriormente mencionada.

Sin embargo, en el texto propuesto no se indica cómo se va a reconocer el pago de la prohibición o si éste es parte del salario global propuesto, o de lo contrario, si éste rubro se va a eliminar, puesto que la persona trabajadora con esta nueva modalidad salarial ya no va recibir lo correspondiente a la compensación establecida por dicha prohibición.

Sobre este punto, se les recuerda a los señores y señoras diputadas, sobre la naturaleza y finalidad de la prohibición en la Administración Pública, la cual busca evitar conflictos de intereses que pongan en riesgo la función pública.

Por otro lado, con respecto a la exclusividad, no se indica ni queda claro cómo se va a proceder para reconocer ese rubro, tomando en consideración que está reglamentado internamente a nivel de las instituciones y no está establecido por ley como si lo es la prohibición.

m. Transitorio N° XI:

La principal modificación que se propone en el presente texto de consulta, es la incorporación de las personas servidoras actuales en la modalidad de Salario Global, y por ello, se incluye el Transitorio XI, el cual le da un giro total al proyecto de Empleo Público, pues establece la forma en que se va a dar la transición del Salario Compuesto al Salario Único o Global.

Para ello, se estipula que los servidores públicos que al momento de entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto menor que aquel que les correspondería como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de salario global que corresponde para su categoría; pero si la persona servidora no acepta el traslado de forma voluntaria, el mismo se realizará en el momento que ese trabajador alcance el nivel del salario global de su categoría y a partir de aquí, obligatoriamente se migrará al sistema de salario global recibiendo solo aumentos salariales por aumento en el costo de vida, lo que convertiría este traslado ya no en un acto voluntario de los trabajadores, sino en un acto unilateral de la Administración.

Por otro lado, para aquellos servidores públicos que devenguen un salario compuesto superior al salario global del que corresponde a su categoría, solamente recibirían lo que corresponde al aumento de costo de vida sobre su salario base hasta que el salario global de su categoría alcance el nivel de su remuneración actual y en ese momento pasaran al régimen de salario global.

Es decir, este transitorio si bien da la posibilidad en un primer momento de que el traslado al salario global se realice voluntariamente por parte del trabajador, al final dicha disposición se convierte en una imposición forzosa del Estado, pues al momento de que se llegue al salario global de la categoría que corresponda,

automáticamente la Administración lo traslada a ese régimen salarial. Asimismo, los funcionarios cuyo salario sobrepase al salario global también serán trasladados a dicho régimen forzosamente en el momento en que el salario global de la categoría alcance al salario compuesto.

Por lo anterior, un traslado obligatorio al salario global para todas las personas servidoras actuales significa una mayor erogación en el rubro de planilla para el Estado pues los salarios globales que se deben estipular deben ser mayores y atractivos al salario que se percibe actualmente. Asimismo, tal y como se dijo anteriormente, ello obligaría al Estado a disponer de presupuesto para el pago de las indemnizaciones, recursos de los cuales carecería actualmente.

n. Sobre las licencias no remuneradas de los artículos 38 y 39 del Proyecto

El artículo 38 del proyecto establece el otorgamiento de un permiso no remunerado de hasta un tercio de la jornada y por el plazo de un año para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente. Sin embargo, dicha disposición roza con el Convenio 156 de la OIT denominado: "Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares", el cual entró en vigencia del 11 de julio del 2020, pues el artículo propuesto al establecer que dicho permiso no es remunerado, genera discriminación para con las personas servidoras que se encuentren en esa condición y verán disminuido su salario, en comparación con las otras personas que no tienen esas responsabilidades de cuidado descritas y por ende, se convierte en una sanción más que en un beneficio para la persona servidora que lo solicite.

Por otra parte, de aprobarse este proyecto, generaría las siguientes consecuencias negativas:

- a) Desalentar a la persona servidora pública a solicitar el permiso, porque va a recibir menos salario, lo que se traduce en una disminución de sus ingresos, aguinaldo, salario escolar y la pensión a futuro.
- b) Gastos económicos adicionales para pagar a un cuidador
- c) Fomenta el concepto errado de que el cuidado le corresponda a la mujer y no a otras personas que puedan colaborar en labores de cuidado.

Por otra parte, considera la Defensoría que dicho artículo no debe formar parte de los cambios que se pretenden imponer en esta nueva ley, ya que esto es materia que ya está normada en la "Ley N° 7756, Beneficios para los responsables de pacientes en fase terminal y personas menores de edad gravemente enfermas" y en el Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud.

5.-Observaciones puntuales al articulado del proyecto de ley N° 21.336:

Texto propuesto	Observación
<p>ARTÍCULO 1- Objetivo Regular 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</p>	<p>Revisar redacción del artículo: Se puede mejorar la redacción ya que es una referencia los artículos 34, 191 y 192 de la Constitución Política. En correlación con el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública.</p>

<p>subjetivos en el ejercicio de la función pública en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno</p>	<p>¿Cuándo se señala “derechos subjetivos” se refiere a los de los administrados o a los funcionarios públicos?</p>
<p>ARTÍCULO 4 Principios rectores: Son principios rectores del empleo público: (...)</p> <p>e) Principio de mérito, capacidad y competencias: La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, en la capacidad y en las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas. Garantiza que las personas idóneas puedan contar con reconocimientos por productividad, así como con otros tipos de estímulos no monetarios al desempeño y la productividad, justificados en méritos comprobados, lo cual garantiza, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia y, por otra, premiar el esfuerzo que realizan las personas servidoras públicas orientadas a cumplir sus funciones con excelencia.</p> <p>f) Principio de negociación colectiva: El derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N°. 98 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.</p>	<p>Inciso c) Queda la interrogante de cómo se va a proceder para implementar la equidad salarial en los mismos puestos, pero con diferentes funciones y responsabilidades según la naturaleza de cada institución. Esto, al final, siempre va a ocasionar una diferencia y es lo que se quiere evitar. (Lo descrito en correlación entre los artículos 33, 57 y 68 Constitucional).</p> <p><u>Revisar redacción del inciso e).</u></p> <p>e) Debería en la misma ley indicar expresamente cuáles son esos estímulos no monetarios. No se debería esperar a que sean señalados en el reglamento. Da la impresión que aún no se tiene idea de cuáles van a ser esos estímulos no salariales. Lo anterior a efectos de limitar discrecionalidades que generen afectación a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p>Inciso f) Se incorpora este nuevo inciso. Se le da a la Convención Colectiva una calificación de Principio, sin embargo, más que principio es un derecho, por lo que es errónea esta calificación.</p>
<p>ARTÍCULO 5-Definiciones</p> <p>Para efectos de la presente ley, entiéndase por:</p> <p>a) Alta Dirección Pública Pública: Personal de cada uno de los órganos y entes que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para</p>	<p>Artículo 5</p> <p>Inciso a) Eliminar la palabra doble “pública”.</p> <p>Indicar que los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, son lineamientos emitidos y aprobados por el MIDEPLAN.</p> <p>Inciso d)</p> <p>Se incorpora la definición de Empleo Mixto. Sin comentarios.</p>

<p>Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.</p> <p>b) Continuidad laboral: Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario.</p> <p>c) Directrices: Instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, <u>por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos</u>, del otro imponiéndose las metas de la misma y los tipos de medios que habrá de emplear para realizarlas, dentro de una relación de confianza incompatible con órdenes, instrucciones y circulares.</p> <p>d) Empleo mixto: Es aquel que se lleva a cabo bajo la predominancia del derecho común, y regido de manera excepcional por el derecho público para asegurar el control y fiscalización de la actividad desarrollada y de los recursos que se utilizan en ella.</p> <p>e) Estímulo no monetario: Reconocimiento que realiza la Administración Pública para distinguir y promover el buen desempeño y la mejora continua en el rendimiento de las personas servidoras públicas, sin que este implique por sí mismo una erogación dineraria por parte de la Administración Pública.</p> <p>f) Gestión del empleo: Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.</p> <p>g) Gestión del rendimiento: Subsistema de recursos humanos que indica la</p>	<p>Inciso e) Se incorpora la definición de "Estímulo no monetario", sin embargo, se sigue omitiendo cuáles son esos estímulos no monetarios.</p> <p>Inciso f) Se incorpora la definición de Gestión de empleo. Sin comentario.</p> <p>Inciso g) Se incorpora la definición de Gestión de rendimiento.</p> <p>Inciso h) Se incorpora la definición de Gestión de compensación.</p> <p>Inciso i) Se incorpora la definición de Gestión del desarrollo.</p> <p>Inciso j) Se incorpora la definición de Gestión de las relaciones humanas y sociales.</p> <p>Inciso k) Se incorpora la definición de largo plazo</p> <p>Inciso l) Se incorpora la definición de mediano plazo</p> <p>Inciso m) ---</p> <p>Inciso n) <u>Revisar redacción inciso n)</u></p> <p>Genera confusión respecto a la palabra "funciones" que se encuentra en paréntesis.</p> <p><u>Se sugiere redacción:</u></p> <p>Organización del trabajo: Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las tareas o funciones a realizar.</p> <p>Por otra parte, se considera oportuno que en el artículo 5 sobre definiciones, se establezca qué se entenderá por "familia de puestos" o "familia laboral", término que se usa indistintamente en el desarrollo del proyecto de ley.</p> <p>Inciso o) Persona servidora pública de nuevo ingreso.</p> <p>No se está de acuerdo con que se trate como funcionarios de primer ingreso al que se haya cesado su nombramiento en un periodo de un mes, esto en concordancia con el inciso b) de este mismo artículo.</p> <p>Valorar el ampliar este plazo, pues afecta a los funcionarios interinos, que como es sabido, en ocasiones, para prorrogarles su nombramiento, se requiere de diversos</p>
---	--

<p>planificación, la motivación y el aporte de las personas.</p> <p>h) Gestión de la compensación: Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas.</p> <p>i) Gestión del desarrollo: Subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas de las dependencias; en procura del mantenimiento y evolución de las competencias de los funcionarios que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional.</p> <p>j) Gestión de las relaciones humanas y sociales: Subsistema transversal a todos los subsistemas de recursos humanos que tiene que ver con clima laboral, relaciones laborales y políticas de conciliación.</p> <p>k) Largo plazo: Horizonte temporal no menor a veinte años.</p> <p>l) Mediano plazo: Horizonte temporal no menor a cinco años.</p> <p>m) Oposición: La oposición es proceso selectivo donde varios concurren para optar de uno o varios puestos. Consiste en la superación de un ejercicio objetivo compuesto por pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o categoría al que se pretende acceder.</p> <p>n) Organización del trabajo: Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las funciones a realizar.</p> <p>o) Personas servidoras públicas de nuevo ingreso: Son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública, o que habiéndolo hecho cesare su continuidad laboral.</p> <p>p) Personal de la gestión pública: Personas servidoras públicas que presten servicios</p>	<p>trámites internos administrativos que pueden demorar más de un mes, como por ejemplo cuando una persona está incapacitada y la incapacidad no se reporta a tiempo, puede operar este plazo en contra del servidor. O cuando a nivel administrativo, se debe realizar algún estudio o autorización para poder realizar el nombramiento y éste no se emite dentro de ese mes.</p> <p>De estipularse este inciso, tal y como está, violaría el derecho de continuidad de los funcionarios.</p> <p>Por otra parte, sí estamos de acuerdo que se trate, bajo este concepto, al funcionario que legalmente recibió sus prestaciones, y, por ende, la relación laboral se dio por terminada.</p> <p>Inciso p) Se debe tomar en cuenta la definición ya establecida en la Ley General de la Administración Pública.</p>
---	--

<p>por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el Derecho Administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación, supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de servidores de la institución y con los administrados, sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley N°. 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, relativas a negociación colectiva y pago de derechos laborales.</p> <p>q) Planificación del empleo: Es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.</p> <p>r) Puesto: Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona.</p> <p>s) Salario: La remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.</p> <p>t) Salario base: Remuneración asignada a cada categoría de puesto.</p> <p>u) Salario compuesto: Salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).</p> <p>v) Salario global: Se refiere a la remuneración o monto único, que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.</p> <p>w) Valor público: Capacidad de la Administración Pública para dar respuesta a problemas relevantes de la población en</p>	
---	--

<p>el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.</p>	
<p>ARTÍCULO 6- Creación del sistema general de Empleo Público.</p> <p>Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:</p> <p>a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica...</p>	<p><u>Respecto a la competencia del MIDEPLAN:</u></p> <p>a) ¿El MIDEPLAN será el órgano rector del Sistema como tal?</p> <p>Si es así, se debe indicar claramente que esa es su función.</p>
<p>ARTÍCULO 7- Competencias del Mideplan Son competencias del Mideplan, las siguientes:</p> <p>Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y planes nacionales de empleo público, conforme a la Ley N°. 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974...</p> <p>i. Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y órganos para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recopilación y difusión de datos...</p> <p>l. Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y especifica el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas.</p> <p>m. Realizar diagnósticos en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional, así como la vinculación con la actividad sustantiva, se debería reservar para que sean realizadas exclusivamente</p>	<p><u>Respecto al contenido los siguientes incisos:</u></p> <p>i) Revisar redacción de este inciso, parte final.</p> <p>l) Se propone que cuando se hace referencia a SERVIDOR O EMPLEADO PUBLICO, se cambie por "PERSONA SERVIDORA PÚBLICA. El concepto es el utilizado en la Ley General de la Administración Pública, según el artículo 111.</p> <p>m) Revisar redacción en atención a la palabra "específica".</p> <p>Valorar, la aplicación del principio de distribución orgánica de funciones, en correlación a la competencia e independencia de los poderes públicos, como de las demás entidades autónomas que componen el Estado costarricense.</p> <p>Según el párrafo primero de este inciso, se debe hacer el cuestionamiento si MIDEPLAN tiene la capacidad de ejecutar esta función a todas las instituciones.</p> <p>No queda claro cómo se va a realizar ese diagnóstico. Si va a ser de oficio o aleatorio. Tampoco se indica sobre el proceso de escogencia.</p>

<p>por personas servidoras públicas. Además, analizar los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser externalizados y las condiciones de prestación de estos.</p> <p>n. Prospeccionar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.</p>	
<p>ARTÍCULO 9- Reglamentos autónomos de servicio</p> <p>Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio o su equivalente normativo para regular las condiciones de trabajo que le son propias. Dicho instrumento, así como sus condiciones de acceso e implementación.</p> <p>En el caso de las dependencias y órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo de servicio o de sus reformas, se deberá contar con el aval de la Dirección General de Servicio Civil.</p>	<p><u>Respecto al contenido en el 2do. Párrafo:</u></p> <p>Si las Instituciones pertenecientes al Poder Ejecutivo deben obtener el aval del Reglamento por parte de la Dirección de Servicio Civil para su publicación, ¿de quién deben recibir el aval las otras instituciones? ¿Se necesita el aval del MIDEPLAN o no?</p> <p>Si fuera así, se debe aclarar en el contenido del artículo. Así como aplicar el principio de independencia orgánica.</p>
<p>ARTÍCULO 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público (...)</p> <p>b) Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público institucional de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes</p>	<p><u>Respecto al contenido del siguiente inciso:</u></p> <p>b) Este plan de empleo público es algo similar al PAO? Si fuera así, debería hacerse uno solo para ambos efectos, esto en busca de economía de tiempo. Si fuera así, debería hacerse uno solo para ambos efectos, esto en busca de economía de tiempo.</p>
<p>ARTÍCULO 11-Plataforma integrada de empleo público</p> <p>La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo:</u></p> <p>En apego a la Ley No. 8968 Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales” preocupa no tener claro cuántas personas van a tener acceso a esta base de datos y cómo va a ser la seguridad del mismo. ¿Si la misma va a ser de consulta pública? ¿Si se va a proporcionar? Se debe considerar que hay información que no se puede publicar según la ley.</p>

<p>laboral y sociodemográfico de las personas servidoras públicas.</p> <p>Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses, en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas.</p> <p>La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público, y llevará registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación.</p> <p>La información respectiva será alimentada en la Plataforma, inmediatamente, después de la firmeza de la sanción. Por vía reglamentaria serán establecidos los plazos de inelegibilidad conforme a la gravedad de la falta y, demás aspectos, requeridos para la operatividad del registro.</p>	<p>Así mismo se indica: "cada dependencia pública... alimentará"; no se señala expresamente si es el departamento, unidad o como se le llame a la oficina de Recursos Humanos o los asesores de los jefes, los encargados de informática, entre otros.</p> <p>En este apartado, ¿cómo se garantiza la autodeterminación informativa, en correlación al principio de tipo, dimensiones y fines en el procesamiento de datos guardados?</p>
<p>ARTÍCULO 12- Régimen General de Empleo Público.</p> <p>Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes ocho familias de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:</p> <p>h) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de confianza.</p>	<p><u>Respecto al término familia:</u></p> <p>Si bien el concepto "familia" refiere a grupos con determinadas características (tipos, clasificaciones, entre otros) es un término que, en lo que refiere a la temática laboral, por lo menos en el sector público no se utiliza, no así en el sector privado.</p> <p>Se sugiere utilizar conceptos que han sido de dominio de la Administración para referirse a estos nuevos grupos o clases de puestos.</p> <p>Es un término que no va acorde con un lo laboral o empleo público.</p> <p><u>Respecto al contenido los siguientes incisos:</u></p> <p>h) Si los funcionarios que ejercen labores de confianza, se refiere el inciso referente a las funciones, naturaleza del puesto, nombramiento inmersos dentro del puesto de confianza, sí fuera así revisar redacción del inciso.</p>
<p>ARTÍCULO 14-</p> <p>Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso.</p> <p>(...)</p>	<p><u>Respecto al contenido de los siguientes incisos:</u></p> <p>b) ¿Cuáles son esos órganos de selección? Se deben indicar expresamente cuáles son, se recomienda eliminar la frase "entre sexos".</p> <p>d) Quitar comillas al final del inciso d.</p>

<p>b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.</p> <p>g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán considerarse valoraciones médicas en las situaciones que resulten atinentes.</p> <p>i) Velar por que se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las dependencias del artículo 2, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.</p>	<p>g) Ser más específicos en indicar en qué casos se pueden realizar dichas pruebas, esto para evitar causar discriminación a los postulantes que se vean sometidos a éstas.</p> <p>i) Esa disposición ya está establecida en la Ley No. 8862, "Ley para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el Sector Público"</p> <p>Se debería aprovechar, más bien esta nueva ley, para tomar en cuenta otras poblaciones vulnerabilizadas.</p>
<p>ARTÍCULO 15-Oferta de empleo público</p> <p>Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personal 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 los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.</p> <p>(...)</p>	<p><u>Revisar párrafo inicial del artículo:</u></p> <p>No se tiene claridad si lo que se quiere decir en este párrafo es que la oferta de empleo va a tener vigencia solo tres años. Si ese es el espíritu, se considera que 3 años es muy poco.</p> <p>Se recomienda 5 años.</p>
<p>ARTÍCULO 16-Personal de la alta dirección pública.</p> <p>El Mideplan emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en materia del personal de la alta dirección pública, que sean acordes con la Ley N°.</p>	<p><u>Respecto al porcentaje de paridad:</u></p> <p>Llama la atención que en la propuesta anterior se respetaba el principio de paridad y en este se eliminó.</p> <p>Se recomienda incorporarlo de nuevo. Así como señalamiento de toda forma de discriminación e intolerancia.</p>

<p>6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para dotar a la Administración Pública de perfiles con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos.</p> <p>Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados:</p> <p>a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.</p> <p>b) La designación del personal de alta dirección pública atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad, y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.</p> <p>c) El personal de alta dirección pública estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.</p>	
<p>ARTÍCULO 18- Movilidad en el empleo público</p> <p>En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter entidades y órganos incluidos, atendiendo el interés público, el mejor cumplimiento posible de los fines públicos de la administración y procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre que</p>	<p><u>Respecto al Principio de Patrono único:</u></p> <p>En el caso de un concurso: ¿Qué pasa con los funcionarios que deben ser trasladados a otra institución, por haber ganado un concurso externo para ocupar un puesto mayor o diferente al que tenía en la otra institución? ¿Cuáles condiciones laborales mantiene y cuáles no?</p>

<p>la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.</p>	<p>¿Qué pasa en los casos en que también, por su condición, se le debe aplicar la ley No. 9635 -Ley de fortalecimiento de las finanzas Públicas?</p> <p>No se puede dejar a interpretación la ley por parte de MIDEPLAN.</p> <p>La ley en todo el contexto, debe indicar, cuando así proceda, que lo que se regula es únicamente para los funcionarios nuevos, debido a que, únicamente en lo que respecta a los funcionarios que reciben su salario modalidad "salario compuesto", expresamente el artículo 34 de este mismo proyecto, hace la aclaración.</p> <p>Indicar a que se refiere y cuáles son los incluidos que se encuentran en esta Ley.</p>
<p>ARTÍCULO 20- Procedimiento de Cese</p> <p>Las personas servidoras públicas podrán ser destituidas de sus puestos, previo procedimiento administrativo, según la normativa que les resulte aplicable, si incurrieren en las causales que ameriten tal sanción según los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, o en actos que impliquen infracciones graves o gravísimas a las leyes, reglamentos, reglamentos autónomos de servicio o interiores de trabajo aplicables en cada familia de puestos.</p> <p>Asimismo, será causal de despido inmediato aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.</p> <p>Las entidades y órganos incluidos deberán aplicar planes remediales que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del plan remedial, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva</p>	<p><u>Respecto al 70%</u></p> <p>La causal de, despido de inmediato por obtener 2 evaluaciones consecutivas inferiores a un 70%, no indica expresamente si ésta es aplicable únicamente a los servidores públicos de nuevo ingreso o a los actuales. En caso de que fuera así, se debe indicar.</p> <p>Así mismo, la ley no indica cuál es el proceso de impugnación.</p> <p>Se debe indicar, de forma explícita, cuál es el procedimiento que el funcionario debe seguir para presentar los recursos ordinarios correspondientes.</p> <p>En el mismo sentido, no se indica en quién o quienes van a recaer la responsabilidad de llevar a cabo el plan remedial.</p> <p>¿Cuál sería la segunda instancia para las personas que son evaluadas por un Jerarca? Como por ejemplo los de alta dirección. Ello, con la intención de generar frenos y contrapesos, ante eventuales abusos.</p>

<p>otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.</p> <p>Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes.</p>	
<p>ARTÍCULO 21- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:</p> <p>c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES), con estricto apego a los lineamientos emitidos por MIDEPLAN, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación.</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo y su inciso c):</u></p> <p>Qué pasará con las instituciones que no están cubiertas por el Estatuto del Servicio civil, quien le da la capacitación conforme a ese procedimiento, debería indicarse en este artículo, esto teniendo en cuenta que el artículo 22, solamente se indica cómo se brindara capacitación de la alta administración pública.</p> <p>Entendemos que, en este inciso, para cualquier ajuste a la escala salarial diferente al costo de vida a futuro, se establece que se debe contar con un criterio técnico de Hacienda, sin embargo, estos salarios al SER UNICOS O GLOBALES, llegarán a quedar paralizados en años siguientes pues el salario por costo de vida es ínfimo. Creemos que la ley debe prever la obligación de estudiar los salarios globales cada cierto periodo, pues tal y como está redactado quedamos a merced de lo que disponga Hacienda, aunque se constate la necesidad de aumentar los salarios.</p> <p>En caso de requerir ajustes o modificaciones a la escala salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, MIDEPLAN de previo a emitir su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el estado de las finanzas públicas.</p>
<p>ARTÍCULO 23- Carrera Administrativa</p> <p>Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública.</p>	<p><u>Respecto al verbo RESPETARÁ:</u> No se está de acuerdo con el cambio de verbo de respetar a reconocer, debido a que pareciera que se van a respetar la situación anterior y no la futura, siendo que esta se debe reconocer.</p> <p><u>Se sugiere la siguiente redacción:</u> Se reconocerá y se respetará la carrera administrativa.</p> <p><u>Revisar definición de Carrera Administrativa.</u> Se sugiere valorar la siguiente: "Las tendencias actuales conciben la</p>

	<p>carrera administrativa más bien desde una perspectiva funcional, como un conjunto de oportunidades regladas de ascenso y movilidad que el empleo público ofrece a los servidores para su mejora profesional y económica. Por ello se afirma que, por un lado, la carrera pretende facilitar la autorrealización profesional (lo cual incluye los aspectos retributivos) y por el otro, estimular el perfeccionamiento del funcionario. Y su objetivo último es asegurar que la Administración cuente con el personal altamente capacitado que necesita..." Criterio N° C-355-2006, Procuraduría General de la República</p>
<p>ARTÍCULO 24-Promoción interna</p> <p>c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas, serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.</p>	<p><u>Respecto al concepto de "concurso de oposición y concurso de valoración de méritos.</u></p> <p>Se debe incorporar en el apartado de definiciones el significado del concurso de oposición y concurso de valoración de méritos.</p>
<p>ARTÍCULO 29- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación:</p> <p>Los salarios de las nuevas personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:</p> <p>a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.</p> <p>d) Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público.</p> <p>e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, MIDEPLAN de previo a emitir su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el estado de las finanzas públicas.</p>	<p><u>Respecto al contenido los siguientes incisos:</u></p> <p>d) Se señala al final este inciso: "La escala salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público."</p> <p>Se hace la misma observación de líneas atrás, ¿Quién va a tener acceso a esa información?</p> <p>a) Indicar a qué tipo de condiciones se refiere?</p> <p>En relación con el primer postulado (a), surge la duda respecto a la forma cómo se determinará la equivalencia entre funciones, cargos y puestos de trabajo en las diversas instancias públicas, de manera que se pueda establecer un salario igual por puesto independientemente donde se labore.</p> <p>Lo anterior porque las características propias de cada puesto dependen de la misión, objetivos y funciones de cada entidad pública, a menos que se establezcan puestos genéricos para todas las familias de puestos, lo cual no se observa en la metodología que se desarrolla en los artículos siguientes de este capítulo VII sobre gestión de compensación. ¿Se establecerá diferencia entre entidades de la administración activa y aquellas que ejercen control?</p> <p>Por ejemplo, las funciones de una persona economista son diferentes cuando labora en el Ministerio de Hacienda, MIDEPLAN, Banco Central, Ministerio de Educación, Contraloría General de la República, etc. ¿Cómo se podría</p>

<p>f) Los salarios se ajustarán según las reglas contenidas en la Ley N°. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, 9 de octubre 1957 y la Ley N°. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 diciembre de 2018.</p> <p>g) Se reconocerán estímulos no monetarios al desempeño y la productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos según la normativa vigente.</p>	<p>homologar los puestos profesionales para establecer un salario igual para economista independientemente de la institución en que labore?</p> <p>e) Entendemos que, en este inciso, para cualquier ajuste a la escala salarial diferente al costo de vida a futuro, se establece que se debe contar con un criterio técnico de Hacienda, sin embargo, estos salarios al SER UNICOS O GLOBALES, llegarán a quedar paralizados en años siguientes pues el salario por costo de vida es bajo. Creemos que la ley debe prever la obligación de estudiar los salarios globales cada cierto periodo, pues tal y como está redactado se queda bajo de lo que disponga Hacienda, aunque se constate la necesidad de aumentar los salarios. En este sentido dicha disposición roza con el mandato constitucional de revisión periódica salarial establecido en el artículo 57 de la Constitución Política.</p> <p>En caso de requerir ajustes o modificaciones a la escala salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, MIDEPLAN de previo a emitir su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el estado de las finanzas públicas.</p> <p>f) ¿Se garantiza un ajuste por lo menos 1 vez al año?</p> <p>g) ¿Cuáles son esos estímulos de productividad?</p>
<p>ARTÍCULO 30- Metodología de valoración de trabajo</p> <p>Mideplan especificará una metodología de valoración del trabajo para el servicio público.</p> <p>La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. Mideplan definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral, y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:</p> <p>(...)</p> <p>b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.</p>	<p><u>Respecto a los factores:</u> Si son esos los factores, se debería indicar expresamente que son esos y no utilizar la frase "al menos". No queda claro si es que, después de esos, se van a determinar otros que van a ir "surgiendo" según las necesidades y circunstancias que lo ameriten.</p> <p>b) A qué se refiere la palabra o calificativo "peso"?</p> <p>¿En relación a la evaluación del desempeño será diferente para los docentes?</p> <p>¿Y cómo será la aplicación del plan remedial?</p> <p>Debe observarse que en el artículo se utilizan los términos "valoración" y "evaluación" para referirse a una misma idea; pero en el lenguaje técnico los términos no significan lo mismo. Se considera importante utilizar un único término para evitar diferentes interpretaciones sobre lo que se norma con este artículo.</p> <p>Además, no se especifica la finalidad de esta metodología de valoración o evaluación, ¿qué uso tendrá? Más adelante,</p>

A cada uno de los factores se le asignará un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos. A su vez, los factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo.

En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.

se hace referencia a la misma; sin embargo, como se verá no hay claridad si determinado artículo se refiere a esta metodología u otra desarrollada dentro del mismo articulado de la propuesta de Ley.

Asimismo, el término "factor de trabajo relevante", no se explica y no se encuentra en el artículo 5 sobre definiciones, pero en este artículo se brinda una lista de al menos 9 factores que deberán utilizarse en la metodología de valoración (evaluación) que desarrolle MIDEPLAN.

Por otra parte, de acuerdo con el artículo propuesto, los "factores relevantes" se establecen para cada "familia laboral", por lo que, desde el punto de vista metodológico, se podría imposibilitar la comparación de puestos entre familias laborales, lo cual puede hacer inoperante la aplicación del postulado a) del artículo 29 de salario igual para igual trabajo dentro de la administración pública, porque no podrán establecerse equivalencias entre puestos profesionales entre los distintos entes públicos.

Asimismo, sobre los "factores relevantes" indicados debe llamarse la atención sobre algunos cuya forma de cuantificación no está definida en este artículo, por ejemplo, el peso relativo del trabajo sobre la consecución de metas institucionales (¿cómo se cuantificarán objetivamente las metas del ente público y, por ende, el precio relativo del trabajo?; el margen de discrecionalidad, la complejidad del trabajo (¿complejidad con respecto a qué base?) y así sucesivamente.

Si bien, se indica que corresponde a MIDEPLAN especificar la metodología de valoración o evaluación, no queda claro cómo se puede conjugar todo lo establecido en este artículo, pues se establece que la metodología será con base en puntuaciones para puestos de trabajo y que estas puntuaciones se basarán en un conjunto de "factores relevantes de trabajo" y que a la vez, estos factores tendrán una ponderación dentro de la puntuación y que además, esos factores tendrán diferentes niveles según intensidad, frecuencia, duración o dimensión.

Se considera que es necesario un mayor desarrollo de este artículo, dado que aprobarlo en los términos en que está redactado, se prestará para múltiples interpretaciones, además de los elementos subjetivos que puedan introducirse en las mediciones de algunos conceptos, situación que debería reducirse o eliminarse en la medida de lo posible.

<p>ARTÍCULO 31- Grados dentro de las familias laborales</p> <p>Cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. 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.</p> <p>Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración.</p> <p>La progresión de los puntos de remuneración dentro de los grados de cada entidad pública empleadora, considerará las directrices anuales emitidas por el Mideplan. La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.</p>	<p><u>Respecto a los puntos de remuneración:</u></p> <p>Se considera que MIDEPLAN para elaborar estos niveles debe coordinar con las diferentes instituciones públicas. Y en toda la ley se debe buscar esta armonía o comunicación entre MIDEPLAN y las instituciones.</p> <p>Los puntos de remuneración deben ir indicando en la ley, no dejarlos vía reglamento.</p> <p>¿El espíritu de esta ley es la igualdad entre funcionarios públicos que pertenezcan a diferentes instituciones, entonces porqué se deja a discreción de la institución la progresión de los puntos de remuneración?</p> <p>Se puede generar desigualdad.</p> <p>El artículo establece que la familia laboral (familia de puestos en otros artículos) está conformada por una serie de grados y que cada grado es un grupo de puestos con perfil similar. Además, que la valoración se realizará con una metodología de evaluación de puestos de trabajo. No queda claro si esta metodología se refiere a la establecida en el artículo 26 (Metodología de valoración de trabajo) o una metodología diferente. Luego, cuando se indica que los grados (familia de puestos con perfil similar) consistirán en rangos de puntos de remuneración.</p> <p>En relación con lo indicado, se considera importante que se explique o defina (en el artículo 5 sobre definiciones) qué debe entenderse por un "punto de remuneración". Ahora bien, si cada grado <i>"representa un grupo de puestos con perfil similar"</i> por qué en este mismo artículo se establece que los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración ordenado en progresión. Quiere decir esto que, a pesar de que cada grado es un grupo de puestos con perfil similar, ¿dentro del grupo de puestos de perfil similar habrá una remuneración diferente ordenada de menor a mayor remuneración? Por tanto, cuál es la finalidad de establecer estos grados, si al fin de cuentas cada puesto tiene su propia puntuación de remuneración. En el pasado se establecían categorías salariales que involucraban una serie de puestos a los que se remuneraba con el mismo salario, pero no parece ser este el caso en el artículo.</p> <p>Finalmente, en el último párrafo de este artículo se indica que <i>"La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional"</i>. No queda claro cuál es la intención de esta condición, dado que se entrevé que el</p>
---	--

	<p>artículo está estableciendo un tipo de escalafón de puestos y su remuneración sin hacer referencia a la persona que eventualmente podría desempeñarlo. Por tanto, qué sentido tiene supeditar el ordenamiento salarial (progresión) de un puesto al desempeño profesional del funcionario. ¿Puede cambiarse los puntos de remuneración en un determinado puesto en función del desempeño de la persona que lo ocupa?</p> <p>Debido a lo anterior, se considera necesario realizar un mayor desarrollo de este artículo, dado que aprobarlo en los términos en que está redactado, se prestará para múltiples interpretaciones, además de los elementos subjetivos que al parecer se contemplan al hacer referencia al desempeño profesional de las personas en los distintos puestos.</p>
<p>ARTÍCULO 32- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados</p> <p>Todos los puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado preparado en un formato especificado por Mideplan, con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.</p> <p>Todas las instituciones del sector público facilitarán la información al Mideplan y enviarán las descripciones para todos los puestos de trabajo y sobre el formato en el que definirá el órgano rector.</p> <p>Las descripciones de los puestos de trabajo reflejarán los deberes realmente desempeñados, la descripción del puesto, certificada por cada entidad se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.</p> <p>Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, MIDEPLAN lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo:</u></p> <p>MIDEPLAN tiene claro la complejidad de lo que esto va a significar, el costo, tiempo y el Recurso Humano.</p> <p>Pareciera que es un artículo bastante ambicioso.</p> <p>De acuerdo con esto, ¿cada familia laboral puede tener salarios diferentes a los de otras familias laborales para personas que tengan la misma profesión y características? Si esto es así, cómo cumplirá con el postulado a) del artículo 25 de salario igual para igual trabajo dentro de la administración pública, porque no se vislumbra cómo podrán establecerse equivalencias entre puestos profesionales entre familias de puestos distintas y entre los distintos entes públicos, aunque pertenezcan a una misma familia.</p> <p>Asimismo, surgen dudas respecto a la manera como se van a estandarizar en detalle las funciones de cada profesional en las diversas familias laborales de puestos e instituciones, dentro de un manual de puestos. El formato puede darse diseñarse, pero al completarlo van a surgir discrepancias respecto a las funciones y labores en cada entidad pública.</p> <p>Nuevamente, se sugiere un mayor desarrollo de este artículo, dado que aprobarlo en los términos en que está redactado, se prestará para que en su operativización se presenten múltiples interpretaciones y confusiones, que podrían trasladar el sistema de remuneración a la esfera judicial para que sean los jueces los que establezcan qué quería realizar el proponente del proyecto.</p>

<p>ARTÍCULO 33- Columna salarial global</p> <p>A partir de la metodología de valoración del trabajo para el servicio público, el Mideplan elaborará una columna salarial global. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.</p> <p>Los grados en 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) La valoración de los factores del 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. 	<p>El artículo introduce el concepto de "columna salarial global" que se aplicará a todo el sector público. Esta columna se construye a partir de la "metodología de valoración del trabajo". Se considera oportuno, nuevamente, incluir en el artículo 5 de definiciones qué se entenderá por columna salarial global en la ley propuesta.</p> <p>Aunque no lo dice expresamente, se interpreta que este artículo hace referencia al artículo 26 donde se establece la metodología de valoración del trabajo.</p> <p>Según el artículo 26 la metodología de valoración (evaluación) se aplica a cada puesto de trabajo en cada entidad pública; cabe advertir que no se indica si se van a homologar los puestos de trabajo para las diferentes familias y para los diferentes entes públicos. Por tanto, la forma como se propone asignar los puntos de remuneración y, la misma construcción de los grados en cada familia laboral, al parecer no evitan que profesionales con idénticas características puedan tener diferentes valoraciones salariales según institución pública.</p> <p>Se indica además que a cada grado se asignan puntos de remuneración (similar a las categorías salariales), sin embargo, el artículo 31 indica que cada grado presenta una progresión salarial de acuerdo con la valoración de los puestos que lo integran, surge la pregunta: ¿cuál es la congruencia entre estos dos planteamientos?</p> <p>Por último, se indica que la asignación de puntos salariales a los grados dependerá de la valoración de los factores de trabajo, las necesidades profesionales de la entidad y a los empleos de referencia. No es claro si las necesidades profesionales establecerán diferencias salariales entre puestos profesionales homólogos en función de las actividades principales de una entidad.</p> <p>Por ejemplo, según se puede interpretar esta norma, dentro de una misma entidad pública, supóngase del sector agropecuario, un licenciado en derecho o un licenciado en trabajo social, podrían recibir una menor remuneración que un licenciado en agronomía o ciencias agroalimentarias, aunque los puestos tengan características similares. Esto debido a que el profesional en agronomía es más afín a la misión sustantiva de la entidad y, por ende, la institución tiene una mayor necesidad de profesionales en esa área.</p> <p>Finalmente, se introduce el concepto "empleo de referencia" sin que se haya definido el mismo, y con ello se indica que se cumple con el postulado a) del artículo 29.</p>
--	---

	<p>No se observa, cómo en la práctica de esta ley se podría cumplir con dicho postulado.</p> <p>Nuevamente, se sugiere un mayor desarrollo de este artículo, dado que aprobarlo en los términos en que está redactado, se prestará para que en su operativización se presenten múltiples interpretaciones y confusiones, que podrían trasladar el sistema de remuneración a la esfera judicial para que sean los jueces los que establezcan qué quería realizar el proponente del proyecto.</p>
<p>ARTÍCULO 34- Régimen salarial unificado para todo el servicio público</p> <p>Todas las instituciones de sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales.</p> <p>Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.</p>	<p>En este artículo se incluyen a todas las personas servidoras actuales específicamente en materia salarial. El proyecto no indica expresamente si en el resto de disposiciones también comprenden a las personas servidoras actuales.</p> <p>Las observaciones se hicieron en el texto arriba analizado.</p>
<p>ARTÍCULO 35- Política de remuneración Mideplan y el Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una declaración anual de la política de remuneración que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El estado de los fondos públicos disponibles b) La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes, como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones. c) Observaciones de las organizaciones de la sociedad civil. d) La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas. 	<p><u>Aclarar respecto al porcentaje determinado:</u> La redacción de ese apartado no es clara y siendo un artículo que refiere al salario, debe ser de fácil comprensión para todos los funcionarios públicos y no para unos cuantos.</p> <p>También se debe aclarar en la ley y no en el reglamento, específicamente de cuánto es ese "porcentaje determinado".</p> <p>En el postulado f) del artículo 29 se establece que los salarios se ajustarán al menos por costo de vida; sin embargo, en este artículo, donde se establece la política de ajuste salarial, no se retoma dicha premisa. Se considera que en este artículo se debería establecer un ajuste obligatorio mínimo (piso) de ajuste salarial que al menos compense (semestralmente) el aumento en el costo de vida, según la variación en el Índice de Precios al Consumidor.</p> <p>En el inciso c) debería indicar a quienes, cómo y para qué.</p> <p>El inciso d) no es preciso, <u>no dice nada</u>, debe ser más explícito.</p>

<p>La política de remuneración propondrá el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global. Durante el primer año en que opere la columna salarial, se asignará a cada punto de remuneración un valor financiero inicial. En los años siguientes, los valores financieros solo variarán en un porcentaje determinado, de manera que se guarde coherencia en toda la columna salarial.</p>	
<p>ARTÍCULO 36-Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas (...)</p> <p>f) Jerarcas universitarios.</p>	<p>f) El inciso no debería referirse a Jerarcas sino, como Rectores.</p>
<p>ARTÍCULO 37-Tope de vacaciones</p> <p>Ninguna dependencia pública incluida en el artículo 2 de la presente ley, podrá negociar o reformar sus reglamentos autónomos de servicio y demás normativa interna con el fin de que las personas servidoras públicas, al cabo de cinco o más años de servicio público, obtengan un derecho a vacaciones anuales superior a veinte días hábiles.</p> <p>Los períodos de vacaciones del personal docente comprendidos entre el cierre de un curso lectivo y la apertura del siguiente, las dos semanas de descanso en el mes de julio, se regirán por el artículo 176 del Estatuto del Servicio Civil. Este derecho vacacional es extensivo a todo el personal técnico – docente y administrativo – docente, que aun estando regulado en el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil imparten lecciones. Cuando sea necesario por causas imprevistas o fuerza mayor, el o la Jerarca del Ministerio de Educación Pública, podrá – mediante resolución razonada -, reducir las vacaciones docentes hasta en un mes y cambiar la fecha del descanso de dos semanas, que podrá otorgar en cualquier mes del año, para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio educativo. El resto del personal del Ministerio de Educación regulado por el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil, deberá ajustar</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo:</u></p> <p>En este artículo, hay una violación al convenio 98 de la OIT, que refiere a negociación colectiva.</p> <p>En este artículo debe expresarse si se incluye tanto a los de nuevo ingreso como a los actuales servidores.</p> <p>El artículo debe expresar, que a los funcionarios se les mantenga reguladas sus vacaciones conforme a la normativa interna.</p> <p>Tope de 20 días Según el transitorio XI se “interpreta” que los funcionarios que, si aprobada la ley, están en el disfrute de los 26 días de vacaciones, ¿éstos ya no van a poder disfrutar los 30 días de vacaciones que le corresponderían, si llegare a cumplir el requisito de tiempo laborado para poder disfrutarlos?</p> <p>En apego al Principio de la aplicación de la norma más favorable ¿Por qué si hay una norma más favorable para el funcionario, se le va a aplicar una que le afecte?</p> <p>Por qué los funcionarios tienen que verse afectados, cuando hay una norma que los favorece más que otra, y porque los funcionarios públicos tienen que renunciar a ese derecho.</p> <p>Es importante hacer un llamado a los señores y señoras diputadas de que en este mismo apartado se regule y se exprese que las funcionarias del Ministerio de Educación</p>

<p>su periodo de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de 20 días anuales, establecido en el párrafo anterior.</p>	<p>cuya licencia de maternidad coincida con el periodo establecido con las vacaciones generales, no se pierden y, por ende, tienen el derecho de que las vacaciones sean otorgadas y disfrutadas en otro momento en coordinación con las respectivas jefaturas.</p> <p>Así de igual manera, al padre del niño si la licencia de paternidad le coincide con el periodo de vacaciones ya establecido. Según el artículo 38 de esta Ley.</p> <p>Se sugiere la reforma de ese apartado, del Estatuto de Servicio Civil.</p>
<p>ARTÍCULO 38- Permiso no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad</p> <p>Se podrá otorgar un permiso no remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un periodo máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.</p>	<p><u>Ver observaciones en el Punto 4. Observaciones generales al proyecto de ley, punto no.</u></p>
<p>ARTÍCULO 39- Ampliación de la licencia no remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales.</p> <p>Se extenderá hasta por dos meses adicionales la licencia no remunerada por maternidad establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública cuando se presenten los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Nacimiento prematuro. b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad. c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas. d) Partos múltiples. <p>La licencia de maternidad, en casos especiales y bajo criterio médico, podrá ampliarse por el tiempo que sea necesario.</p>	<p><u>Ver observaciones en el Punto 4. Observaciones generales al proyecto de ley, punto n.</u></p>
<p>ARTÍCULO 40- Permiso por paternidad</p> <p>Los padres que tuvieren un hijo podrán gozar de un permiso sin goce de salario por</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo:</u></p> <p>A nivel de Convenciones Colectivas y de Reglamentos internos se ha venido otorgando a favor de los funcionarios</p>

<p>paternidad de hasta por un mes, posterior al nacimiento o al momento de concretarse la adopción.</p>	<p>públicos una licencia a su favor remunerada, siendo estos derechos reconocidos en esas vías.</p> <p>Este artículo se debe revisar en concordancia con las observaciones del anterior artículo ya que se debería extender licencia a los padres cuya situación se enmarque en las situaciones del artículo anterior.</p>
<p>ARTICULO 41- Relaciones de servicio temporales o por periodos</p> <p>Se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Labores extraordinarias. b) Labores justificadas en procesos productivos temporales o por perfiles que dependan de los estándares y el alto desempeño de una determinada familia de puestos. c) Labores que requieran determinadas destrezas físicas, cognitivas o afines requeridas para actividades específicas. d) Labores originadas por la atención de emergencias o fuerza mayor, los cuales mantendrán una relación laboral por el plazo que establezca cada administración. <p>No procederá la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias que se ejecutan de manera continua y permanente en las entidades y órganos incluidos, a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias.</p> <p>El Ministerio de Educación Pública, para el cumplimiento de sus funciones constitucionales de inspección y vigilancia de la educación superior privada universitaria, que ejerce por medio del CONESUP contará con el personal de apoyo técnico y profesional necesario. Este personal será nombrado por el Jerarca ministerial a solicitud del CONESUP en forma ad hoc, atendiendo a la naturaleza</p>	<p>Es recomendable establecer un tiempo que puedan catalogarse como temporal. Se debe justificar esa temporalidad y no incurrir en contratar personas que realicen labores por más de este tiempo y se siguen considerando temporal.</p> <p>De igual manera se debe indicar una lista con trabajos que son considerados temporales los cuales se pueden ejecutar en un determinado tiempo que no sobre pase del año ya que, si esto sucediera, cambiaría la naturaleza o modalidad de contrato ya que pasaría de tiempo temporal a permanente y se generaría otro tipo de derecho.</p> <p>Es necesario conocer el fundamento jurídico para excluir a las entidades mencionadas sujetas de dicha excepción.</p>

<p>del estudio, informe específico, carrera o programa en examen y a los méritos académicos del candidato; serán académicos o profesionales de amplia experiencia en el campo disciplinar de que se trate en instituciones nacionales o del exterior y para estar en la lista de elegibles deben de precalificarse según el reglamento que se emitirá el Ministerio de Educación a tal efecto. Los honorarios que devenguen por su labor específica, deben ser previamente depositados por la universidad interesada, en la cuenta que al efecto señale el CONESUP.</p>	
<p>TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos</p> <p>El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y el Ministerio de Hacienda coordinarán, de conformidad con sus competencias y rectorías, con el fin de ajustar los sistemas de pago automatizados Integra I e Integra II, para aplicar las disposiciones salariales establecidas en la presente ley. Las demás entidades y órganos incluidos en el artículo 2° de la presente ley, también deberán de ajustar sus sistemas automatizados de pagos, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>Transitorio II:</p> <p>Siendo que los ajustes para efectos de pagos automatizados los coordinará el MIDEPLAN y del Ministerio de Hacienda, de conformidad con sus competencias y rectorías, y que el tiempo que se está otorgando para esto es de 8 meses, se ha tomado en cuenta el problema tan grave que tiene el Ministerio de Educación para ejecutar los pagos a sus funcionarios, el cual tiene un atraso en resolución de reclamos de pagos que, según se ha indicado, se tiene la proyección de que serán resueltos hasta dentro de 11 años.</p> <p>Actualmente ese Ministerio (MEP) tienen que resolver el problema del pago de anualidades que se efectuó recientemente de manera porcentual y no nominal. Así como el reconocimiento de pluses salariales, no recocidos en tiempo y forma a las personas servidoras públicas.</p>
<p>TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de Empleo Público</p> <p>El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica deberá poner a disposición de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2° de la presente ley el uso del Sistema Integrado de Empleo Público en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p><u>Respecto al plazo:</u> Valorar los 3 meses indicados en el texto, siendo que se considera que es un lapso muy corto para cumplir con lo indicado en el transitorio.</p> <p>¿Cuál sería la forma de contratación de las personas de nuevo ingreso, en el lapso que se cumplan los 12 meses de transición que establece el transitorio V?</p> <p>No queda claro el procedimiento de reclutamiento y selección, que se aplicara a las personas de nuevo ingreso, durante los 12 meses que establece el transitorio.</p>
<p>Transitorio VIII- Las personas servidoras públicas que, de previo a la entrada en vigencia de la presente ley, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido en el artículo 38, conservarán tal condición, pero esta no podrá aumentarse.</p>	<p>Asociar este transitorio con las observaciones del artículo 35 referente a tope de vacaciones para los funcionarios regulares, no estamos de acuerdo con la afectación que ocasionaría la aplicación de este transitorio, esto debido a que la naturaleza del proyecto es regular el ingreso y condiciones laborales de los nuevos servidores públicos.</p>

	<p>Además, podría desconocerse el contenido esencial del derecho fundamental a las vacaciones, establecido en el artículo 59, en concordancia con el numeral 74, ambos de la Carta Política), al no contabilizarse periodos reales - consolidados.</p>
<p>TRANSITORIO XIV Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentren interinas vacantes. Dicho plan, deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público de Mideplan.</p>	<p>La numeración no es continua, en este transitorio. Favor revisar numeración.</p>
<p>TRANSITORIO XI- Los servidores públicos que al momento de entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto menor que aquel que les correspondería como salario global de su respectiva categoría, tendrán la posibilidad de trasladarse voluntariamente al esquema de salario global que corresponde para su categoría, en caso de no realizar el traslado voluntario, continuarán rigiéndose por el régimen salarial actual hasta que alcancen el nivel del salario global de su categoría. A partir de ese momento, migrarán automáticamente al sistema de salario global y sólo recibirán aumentos salariales por aumento en el costo de vida. El traslado voluntario podrá hacerse en los primeros 6 meses una vez implementado el esquema de salario global.</p> <p>Los servidores públicos que a la entrada en vigor de esta ley devenguen un salario compuesto superior al salario global del que corresponde a su categoría, únicamente recibirán incrementos por concepto de aumento de costo de vida sobre su salario base según lo establecido en la presente ley, hasta que el salario global de su categoría alcance el nivel de su remuneración actual. A partir de ese momento continuarán bajo el régimen de salario global.</p> <p>En el caso de personas servidoras públicas que poseen incentivos, sobresueldo, plus o</p>	<p>Ver observaciones en el Punto 4. Observaciones generales al proyecto de ley, inciso m.</p>

<p>remuneración adicional, producto de una negociación colectiva o de contratos particulares, estos se respetarán hasta la finalización del plazo de dichas convenciones o contratos.</p> <p>La administración pública tendrá un plazo de 12 meses contados a partir de la publicación de la presente ley, para ajustar los plazos de los contratos que otorguen incentivos, sobresueldo, plus o remuneración, según lo establecido en la Ley N°. 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018</p>	
--	--

Señoras y señores diputados, de una lectura detallada del proyecto de ley de marras, se señala que, si bien busca regular en un solo cuerpo normativo las relaciones de empleo del Estado y sus servidores públicos, tal y como lo establece el artículo 191 de la Constitución Política, la propuesta es muy general y pretende regular una materia técnica y compleja en un articulado corto, **dejando vacíos y serias dudas** en la forma en que se integrarán los diversos regímenes de empleo público, que contienen entre otros aspectos, autonomía en cuanto a su establecimiento y fijación.

En ese orden, es importante por un lado consultar a las entidades que por mandato constitucional, así lo requieren, así como definir el procedimiento de aprobación – cantidad de votos necesarios, por parte de la Asamblea Legislativa.

Así como la incorporación de las y los funcionarios públicos actuales, quienes devengan un salario compuesto, a la luz del artículo 34 de la Constitución Política, tanto de la imposibilidad de brindar efecto retroactivo como de los derechos adquiridos y de las situaciones jurídicas consolidadas.

Por otra parte, llama la atención, la manera tan imprevista en que se incluyeron, en esta nueva propuesta, a los funcionarios actuales, dándole con esto un cambio y sentido radical a lo que se pretendía en un inicio con la implementación de esta nueva modalidad. En ese sentido, es importante valorar la conexidad del proyecto entendida entre el derecho de iniciativa y la potestad de enmienda de los congresistas, de conformidad al curso del procedimiento legislativo (coherencia).

Al efecto, considera la Defensoría que, de manera muy sutil, esta propuesta va a lograr implementar de manera obligatoria, la modalidad del salario global, ya que, pasado el plazo para el traslado de las personas servidoras públicas que puedan hacerlo, el resto de funcionarios que no se trasladaron, por una u otra razón, la Administración de manera automática, los va a trasladar al nuevo sistema salarial, estén de acuerdo o no, según las disposiciones de esta propuesta.

Así mismo, establece líneas generales de regulación sobre el ingreso, permanencia, evaluación, desarrollo de la gestión y compensación e incluso, hasta el tiempo de vacaciones de los funcionarios, sin embargo, no indica o refiere a reformas de códigos, leyes o estatutos orgánicos de las instituciones que son parte de este proyecto tales como municipalidades, instituciones autónomas como la Caja Costarricense del Seguro Social o universidades, lo que generaría choque en la integración, interpretación y delimitación entre las diversas normativas.

En razón de que es probable que el paso de los funcionarios, al salario global generaría una erogación considerable para el Estado, con limitaciones para poder enfrentarlo, así como posibles pagos por indemnizaciones. Estas y otras situaciones deben ser analizadas de previo a la aprobación de esta ley, mediante la elaboración de estudios técnicos/legales que verifiquen su viabilidad.

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica, **no comparte el contenido del texto** en los términos consultados y agradece el análisis de las observaciones y consideraciones aquí incorporadas.

Agradecida por la deferencia consultiva

Cordialmente,

Catalina Crespo Sancho, PhD.
Defensora de los Habitantes de la República