

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DEPARTAMENTO DE COMISIONES LEGISLATIVAS**

“LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”

EXPEDIENTE N. ° 21.336

**DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA
10 DE NOVIEMBRE DE 2020**

**TERCERA LEGISLATURA
DEL 01 DE MAYO DEL 2020 AL 30 DE ABRIL DEL 2021**

SEGUNDO PERÍODO DE SESIONES ORDINARIAS

**ÁREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS III
DEPARTAMENTO DE COMISIONES LEGISLATIVAS**

DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA

Los suscritos diputados y diputadas, integrantes de la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración, rendimos **DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA**, sobre el proyecto de ley, expediente No. 21336. “**LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO**”, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 84 del 8 de mayo de 2019, iniciativa del Poder Ejecutivo.

Este proyecto de ley inició su trámite el 8 de abril de 2019, siendo dictaminado de manera afirmativa por mayoría el día 10 de noviembre de 2020 por la **COMISIÓN PERMANENTE ORDINARIA DE ASUNTOS DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN**, bajo el expediente No. 21.3336.

I.- RESUMEN DEL PROYECTO

Según la exposición de motivos, la reciente aprobación de la Ley N.º 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, buscó revivir el espíritu del constituyente de tener un único estatuto de Servicio Civil que regule las relaciones entre el Estado y las personas servidoras públicas, pues otorgó la rectoría del empleo público al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, estableciendo en el artículo 46 del título III que ~~este ente~~ deberá “*dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas **que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público**, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas. Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas*” (el destacado no es del original).

Esta rectoría se entiende como un marco general de principios y lineamientos a los que las instituciones públicas, deben acogerse, aplicando sus particularidades, si las hubiese, y respetando el espíritu original del legislador. Por tal razón, este proyecto de *Ley Marco de Empleo Público*, tiene el propósito de ser una piedra angular para encaminar el servicio público hacia un ordenamiento jurídico más homogéneo entre sí, dirigido a disminuir las distorsiones generadas por la fragmentación, en un contexto de eficacia y eficiencia.

De manera concreta, el presente proyecto de ley propone lo siguiente:

1. *Organizar la gobernanza del empleo público, mediante los siguientes aspectos:*

- a. La clarificación de las funciones de MIDEPLAN en materia de empleo público, en razón de la rectoría recientemente otorgada mediante la ley 9635, al constituirse en una rectoría de índole política, pero con capacidad de generar lineamientos generales a las diversas entidades del Estado, según el grado de autonomía correspondiente.
 - b. La definición de un rol más activo de las oficinas de recursos humanos institucionales, mediante una flexibilización de los procedimientos internos y una mayor desconcentración de los mismos, favoreciendo el buen funcionamiento de las entidades públicas.
 - c. En materia salarial el avance hacia un esquema basado en funciones y competencias bajo un modelo global y competitivo, que además garantice un mejor servicio público; y, evite el crecimiento acelerado del gasto público.
 - d. La eliminación de distorsiones que durante muchos años han generado desigualdades en el sector público.
 - e. Avanzar hacia la transparencia y la democratización de los procesos de reclutamiento en el sector público, bajo la implementación de plataformas tecnológicas para la publicación de concursos y reclutamiento.
 - f. La modernización del servicio público para que sea más ágil, transparente y eficiente, bajo las buenas prácticas de los países miembros de la OCDE.
2. *Establecer postulados y normas generales que tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público en los diferentes subsistemas de la gestión de los recursos humanos:*

a. Planificación del empleo:

Se establece un proceso de planificación del empleo, a partir del cual las dependencias públicas deberán aprobar planes del empleo público institucional de mediano y largo plazo y se crea un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica.

b. Organización del trabajo:

El régimen general de empleo público se ordena bajo un paradigma que toma ~~en~~ como punto de partida la función y el trabajo que se realiza, ~~ya no por~~ la institución donde se labora. Bajo esa inteligencia, se establece una sola escala salarial conformada por ocho familias de puestos:

1. Personas servidoras públicas en general: Incluye a los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación del Título I y del Título IV del Estatuto de

Servicio Civil, así como a los servidores públicos que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2° de la presente ley que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.

2. Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.
3. Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.
4. Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil del Título II y el Título IV.
5. Personas docentes y académicas de la educación técnica y superior.
6. Personas que administran justicia y los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones.
7. Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del Servicio Exterior.
8. Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de confianza.

c. Gestión del empleo:

Se establecen postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas; la designación de personal directivo aplicando principios de mérito, capacidad, competencias e idoneidad, así como la implementación prioritaria de actividades de formación para el desarrollo de las capacidades de liderazgo, gestión e innovación de la alta dirección pública; causales generales para la desvinculación del cargo, incluyendo separación del mismo por obtener dos evaluaciones consecutivas menores al 70%, entre otros.

Su establecimiento responde a la necesidad de generar procesos democráticos y mucho más transparentes en el reclutamiento del personal para la función pública. Lo anterior mediante la implementación de procesos de selección de personal que garantizarán la idoneidad y el mérito.

Particularmente, sobre el desempeño, impulsa la aplicación de pruebas a la medida, que comprueben los conocimientos y competencias para los cargos que van a desarrollar las personas trabajadoras del sector público.

Asimismo, se introduce una importante reforma en los procesos de desvinculación de personal en el sector público, fundamental para agilizar los procedimientos disciplinarios.

d. Gestión de la compensación:

Se establecen postulados rectores que orientan la gestión de la remuneración por el trabajo realizado.

Se introduce el modelo de salario global para los funcionarios que ingresan por primera vez a trabajar para el Estado, o bien, que se reinsertan al sector laboral luego de haber roto la continuidad por un plazo determinado. Este modelo de salario global asegura la equidad salarial, lo que permite avanzar en la eliminación de las distorsiones, en la procura de un modelo con condiciones más igualitarias entre iguales. De igual forma, procura la contratación y retención del mejor talento, en el sector público, pues garantiza la implementación de salarios más competitivos; a la postre, con garantías de eficacia y eficiencia de la labor y el servicio públicos.

Adicionalmente, se acogen las recomendaciones de la Contraloría General de la República y la Organización para el Desarrollo y la Cooperación Económica, las cuales van en la línea de reducir las distorsiones salariales, tanto verticales como horizontales, con remuneraciones enfocadas en la función desarrollada y no en favor de la multiplicidad de remuneraciones complementarias. A su vez, se constituye en una forma de atender la necesidad de previsibilidad y garantía en la asignación de recursos, sin comprometer el presupuesto nacional y procurando la disminución del gasto.

Por otro lado, a razón de la aprobación de una moción impulsada por el diputado Pablo Heriberto Abarca y firmada por varias personas diputadas, se acordó abrir la posibilidad de que los servidores actuales que reciben una compensación menor a la que percibirían por Salario Global, puedan trasladarse en un plazo de 6 meses al nuevo sistema.

Asimismo, para los que ganan más con el salario compuesto, frente a lo que les correspondería por salario global, se mantendrán con sus condiciones actuales hasta que la compensación por salario global los alcance; a partir de ese momento, su traslado será automático al nuevo modelo.

e. Gestión del desarrollo:

Se establecen postulados rectores para la formación del personal, destinados a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos, necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las dependencias públicas, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas y estimulando su progresión profesional. Esta formación será diferenciada para la alta dirección pública. Dicha situación, genera el desarrollo de perfiles profesionales para una óptima función pública y desde una perspectiva orientada en favor de las personas trabajadoras, en pro de la carrera administrativa y la promoción interna.

f. Gestión de las relaciones laborales:

Se establecen disposiciones para conciliar la vida laboral y familiar de las personas funcionarias públicas, en el desarrollo del empleo público.

II. TRÁMITE LEGISLATIVO

Sobre este expediente, entre los principales aspectos del iter parlamentario, destacan los siguientes:

A. Proponente: el proyecto es iniciativa del Poder Ejecutivo.

B. Aspectos de Trámite: el proyecto fue presentado el 08 de abril del 2019 y realizada su publicación en el Diario Oficial La Gaceta N° 84, Alcance N° 102 del 08 de mayo de 2019.

Inició su trámite en la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración el día 30 de mayo de 2019.

El proyecto de ley fue consultado a:

- Todas las instituciones autónomas del Estado, tales como: Instituto Nacional de Seguros (INS), Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura (INCOPECA), Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo (INVU), Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico (INCOP), Junta de Protección Social (JPS), Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), entre otras.
- Todas las municipalidades del país.
- Los Colegios Profesionales, tales como: Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica, Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica, Colegio de

Abogados y Abogadas de Costa Rica, Colegio de Cirujanos Dentistas de Costa Rica, entre otros.

- Cámaras empresariales como la Cámara de Industrias de Costa Rica, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), Cámara de Comercio de Costa Rica, Cámara de Exportadores de Costa Rica, entre otras.
- Organizaciones sindicales, tales como: Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), Asociación Nacional de Educadores (ANDE), Asociación de Profesionales de Segunda Enseñanza (APSE), Unión Nacional de Empleados de la Caja y la Seguridad Social (UNDECA), Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO), Sindicato de Empleados de la Universidad de Costa Rica (SINDEU), Sindicato de Empleados y Empleadas de la Universidad Nacional, SINDEUNA (revisar: SINDEUNA no existe, es SINDEU), Sindicato de Educadores Costarricenses (SEC), Asociación Nacional de Empleados Judiciales (ANEJUD), Sindicato Nacional de Enfermería (SINAE), Colectivo Sindical Patria Justa, Sindicato de Trabajadores del Servicio Exterior, entre otros.
- Ministerio de Planificación y Política Económica
- Ministerio de la Presidencia
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Ministerio de Seguridad Pública
- Ministerio de Educación Pública (MEP)
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Economía, Industria y Comercio
- Defensoría de los Habitantes
- Procuraduría General de la República
- Contraloría General de la República
- Unión Nacional de Gobiernos Locales
- Organización Internacional del Trabajo
- Comisión para Promover la Competencia
- Dirección General de Servicio Civil
- Consejo Nacional de Rectores
- Tribunal Supremo de Elecciones
- Corte Suprema de Justicia

C. Audiencias: se aprobaron mociones para recibir en audiencia a varias instituciones y organizaciones:

- Contraloría General de la República.
- Procuraduría General de la República.
- Ministerio de Planificación.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ministerio de Seguridad Pública.
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto

- Ministerio de Educación Pública.
- Ministerio de Hacienda
- Dirección de Servicio Civil.
- Consejo Nacional de Rectores.
- Asociación Nacional de Alcaldías e Intendencias.
- Unión Nacional de Gobiernos Locales.
- Sindicato Nacional de Enfermería.
- Confederación de Trabajadores Rerum Novarum.
- Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza.
- Asociación Nacional de Educadores.
- Unión Médica Nacional.
- Unión Nacional de Empleados de la Caja y la Seguridad Social.
- Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense.
- Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense.
- Abogado Rubén Hernández Valle.
- Abogado Marco Durante Calvo.
- Abogado Esteban Calvo Rodríguez.

D. Texto sustitutivo: el Poder Ejecutivo elaboró, un primer texto sustitutivo el cual fue aprobado como texto base del expediente de cita, el día 16 de junio de 2020, con el acuerdo de reconocer que era un gran avance respecto de sus planteamientos pero que se requería trabajar en la construcción de un texto en consenso, que recogiera en la medida de las posibilidades, las posturas en común de las diputadas y diputados.

En esa línea, se inició un trabajo conjunto entre el Ministerio de Planificación y Política Económica, con las diputadas y los diputados de la Comisión, con el objetivo como se indicó supra, de ~~para~~ construir un tercer texto sustitutivo. Este tercer texto sustitutivo se aprobó el día 03 de noviembre de 2020.

E. Se votó por mayoría de los votos presentes, con un resultado de 6 votos a favor y 3 votos en contra, el día 10 de noviembre del año dos mil veinte.

III.- INFORME DE SERVICIOS TÉCNICOS

El Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos presentó el informe jurídico **AL-DEST-IJU-049-2020** de este proyecto de ley, el día 03 de marzo de 2020.

Asimismo, en relación con el segundo texto sustitutivo, a solicitud de la Presidencia de la Comisión, se elaboró un nuevo informe de análisis sobre los aspectos de

constitucionalidad y conexidad, aspectos que fueron contemplados para la elaboración del texto final aprobado por la Comisión.

De este informe, se destacan los siguientes aspectos:

Rectoría MIDEPLAN

"Debe de tenerse presente que al ser el MIDEPLAN un órgano del Poder Ejecutivo, los lineamientos que de él emanen, no pueden obligar a las dependencias de los otros poderes del Estado."

Autonomía/ Separación de Poderes

"La Caja Costarricense de Seguro Social, los bancos, las universidades públicas y las municipalidades, gozan de una autonomía de gobierno plena. La Constitución no ha sometido esa autonomía a la ley y, en consecuencia, no puede el legislador sujetar dichos entes a los planes o lineamientos elaborados por el Poder Ejecutivo.

Al establecerse una relación de dirección directa del Ministerio para con las oficinas de recursos humanos de los sujetos públicos, crea una afectación a la independencia de los poderes y la autonomía administrativa de entes autónomos en tanto que se limita la posibilidad de decisión de estos, y se somete a la voluntad de lo establecido por el MIDEPLAN"

Artículo 9- Reglamentos Autónomos de Servicio

Respecto a la disposición de incorporar en el reglamento autónomo de servicio al menos tres horarios de trabajo distintos, condiciones de acceso e implementación, se llama la atención al hecho de que se pretende imponer directrices a la normativa interna de instituciones autónomas, lo que generaría roces con el principio constitucional de autonomía administrativa.

Artículo 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público

Al establecer el articulado que los planes de empleo público institucional deben ser de "mediano y largo plazo" presenta roces con el principio de seguridad jurídica, ya que deja a interpretación de cada institución, cuanto tiempo corresponderá a mediano plazo y cuanto a largo plazo.

Artículo 11- Plataforma Integrada de empleo público

"Establece que la plataforma "Contiene datos relativos al perfil laboral y sociodemográfico de las personas servidoras públicas", lo cual resulta demasiado ambiguo debido a su amplitud e imprecisión, debe de establecerse expresamente que información deberá ser suministrada a la plataforma, respetando siempre el principio de autodeterminación informativa"

En el artículo se indica que los plazos de la condición de inelegibilidad se definirán por reglamento, lo que podría presentar problemas de constitucionalidad por inseguridad jurídica, en el tanto se trata de limitación al derecho al trabajo, que debería estar regulada por ley, no por reglamento."

Artículo 36- Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad, Artículo 37- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales y Artículo 38- Permiso por paternidad.

No se establece la fuente de donde saldrán los recursos económicos para hacer frente a estas obligaciones, lo que rozaría con lo dispuesto en los artículos 176 y 179 constitucionales, así como lo señalado en el artículo 44 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos y las reglas de responsabilidad fiscal contenidas en el Título IV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Reforma art. 43 del Estatuto de Servicio Civil

La aplicación de un procedimiento sumario, el cual no es desarrollado sino que remite a la Ley General de la Administración Pública, que pueda dar como resultado el despido o remoción de una persona servidora pública, cuando la propia Ley no. 6227 establece la imposibilidad de su aplicación en los casos previstos en el artículo 308; no solo generaría una antinomia jurídica y con ello una lesión al principio de seguridad jurídica, sino que incluso, podría ser contrario al artículo 192 constitucional.

Reforma art. 170 del Estatuto de Servicio Civil

No se indica el plazo máximo de días posteriores a la emisión del certificado médico, que tiene la servidora en estado de gravidez para tramitar su incapacidad, generando con ello incertidumbre e inseguridad jurídica.

Observaciones

Se elimina el transitorio contenido en el texto base sobre Derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas, que, en criterio de Servicios Técnicos, daría seguridad jurídica en cuanto a los posibles alcances de la ley.

Sobre el "Principio de conexidad" es criterio de la asesoría técnica, que el texto sustitutivo propuesto resulta conexo, sin que su eventual aprobación sobrepase las potestades o facultades atribuidas a las y los diputados en virtud de su ejercicio del derecho de enmienda.

IV.- CONSULTAS REALIZADAS.

Como se mencionó en el segundo apartado de este informe, específicamente en el inciso B, referido a los "Aspectos de Trámite", este proyecto de ley fue consultado en varias instancias y en este apartado se resumirán las principales observaciones y argumentos recibidos, que originaron el texto dictaminado:

1. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

En cuanto al tema de *Autonomías*, el artículo 191 de la Constitución Política, así como la jurisprudencia judicial y administrativa que lo informa, posibilitan la regulación uniforme, por vía legal, de todas las relaciones de empleo en el sector público, sin que ello pueda considerarse como una violación a la autonomía.

La Sala Constitucional ha generado dos antecedentes, uno que señala que las autonomías existen en razón de las competencias y no del sujeto (Resolución 19511 – 2018), y el otro en el que se indica las competencias puestas bajo autonomía constitucional de las universidades públicas donde "la llamada «especialidad orgánica» se refiere a «impartir enseñanza superior en diversas carreras universitarias, y otras actividades conexas»" (Resolución 1313 – 1993)

Respecto a la pertinencia de regular, lo relacionado con el empleo público en el Poder Judicial, se señala que el artículo 9 de la Constitución Política consagra el principio de separación de funciones -no de poderes-, en este caso, la administración de justicia que la Carta Magna encomienda al Poder Judicial. Tesis que ha sido respaldada por la Sala Constitucional en la Resolución 5758 – 2018.

Por las consideraciones esgrimidas, no se observa que el proyecto de ley, pudiera presentar vicios de constitucionalidad.

Respecto al *Artículo 1- Objetivo*, la Constitución Política, en su artículo 191, previó que fuera un solo cuerpo normativo el que regulara los aspectos sustantivos de las relaciones de empleo con el Estado y la totalidad de las personas, tal como se aprecia en el acta N°. 167 de la Asamblea Nacional Constituyente, donde la tesis que prevaleció fue la de una

sola norma que cobijara a la totalidad de personas servidoras públicas, y no que cada institución tuviese condiciones particulares.

El proyecto resulta acorde con el espíritu del constituyente originario, ya que como afirmó la Procuraduría General de la República, en el dictamen C-281-2019, es posible regular por la vía legal, las situaciones del empleo público aún en instituciones autónomas por tratarse del desarrollo de una norma originaria de la Constitución Política.

En el *Artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, la iniciativa, plantea que sean las oficinas institucionales de recursos humanos las encargadas de llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección, con el propósito de brindar celeridad en la contratación de personal, pero sobre todo que responda a las necesidades específicas que pueda tener una determinada institución, de modo que la institución puede garantizarse a través de las pruebas que se apliquen que la persona finalmente contratada es la adecuada para la especialidad que se demanda.

Relacionado al apartado de *Planificación del Empleo Público*, un aspecto fundamental, es la necesidad de contar con un sistema de información que permita a la administración pública, contar con los insumos suficientes para la planificación del empleo, de modo que, el personal se pueda capacitar oportunamente, así como prever eventuales necesidades de hacer relevos generacionales en instituciones.

Otra necesidad en materia de planificación, es ligar las contrataciones de personal con el cumplimiento de las metas institucionales, para que las contrataciones obedezcan a los esfuerzos por satisfacer los fines públicos.

En cuanto al tema de *Gestión de la Compensación*, en materia de remuneraciones, el proyecto de ley innova en un paradigma aplicable a las personas servidoras públicas nuevas, con el fin de que la remuneración total para el funcionario sea siempre igual cuando se ejecute un mismo trabajo en condiciones idénticas, sin importar la institución para la que se labore.

Con el cambio de metodología, la administración pública y las personas servidoras públicas nuevas, obtendrán el beneficio de contar con salarios justos, y competitivos en función de las labores que desempeñen, pero sobre todo fáciles de administrar.

El *Artículo 44- Esta ley es de orden público, y deroga todas las disposiciones legales que se le opongan*, es claro al indicar que dicha ley, será de orden público y por ende, deroga todas las disposiciones legales que se le opongan, así como lo señalado en los artículos 1, 2 y 3 del texto en discusión. Ello es vital para clarificar de manera contundente que todas las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto en todas las instituciones de la administración pública -salvo entes públicos no estatales y las instituciones que operen en competencia- deberán regirse por las regulaciones de la presente ley.

Finalmente, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica recomienda que se realice una reforma al ordinal 48 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, en su último párrafo, con el propósito de dotar de uniformidad a nivel de ley el 20% de la

totalidad de la evaluación del desempeño para que quede establecido que este se debe realizar conforme a las competencias que demanda el puesto:

“Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño.

[...]

El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida. El ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, y un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior, que se evaluará según las competencias necesarias para el buen desempeño del puesto”

2. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

En cuanto al *Artículo 1- Objetivo*, se comparte el objetivo de la iniciativa en el tanto orienta hacia la consecución de la eficiencia y eficacia en la gestión pública. No obstante, se considera necesario hacer una reflexión sobre los retos que impone la ordenación de una serie de relaciones de empleo que conviven dentro del sector público, que presentan diferentes niveles de organización y autonomía en el tanto se cuenta con la oportunidad de avanzar en acciones para homogenizar los lineamientos que rigen al sector público, en estricto apego a los principios constitucionales que rige la materia.

Respecto al *Artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos de este Ministerio, concluye que esa dependencia y sus homólogas, en su mayoría no cuenta con los expertos en la investigación y realización de las pruebas psicométricas, contemplando a su vez, que presenten estudios en herramientas como el SPSS avanzado.

Indica que elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas en los procesos de reclutamiento y selección de personal; requiere de una experiencia técnica y de recursos económicos, con que no cuentan la mayoría de instituciones, mucho menos las del Gobierno Central.

Es indispensable, conocer si las pruebas psicométricas se podrán aplicar en el momento que una persona aspire por un puesto en el Gobierno, optar por ascensos o bien en los Concursos Internos Formales como Informales.

Se agrega que, si a la Dirección General de Servicio Civil en un plazo relativamente largo le ha resultado complejo ese trámite, se estima que resultaría igual o más difícil para las dependencias de Recursos Humanos, aspecto que debe ser visto y analizado a profundidad.

En cuanto al *Artículo 9- Reglamentos autónomos de servicio*, se considera acertada la indicación vertida en el artículo 9 de este Proyecto, de que toda dependencia pública, cuente con su respectivo Reglamento Autónomo de Servicio o su equivalente normativo.

Respecto al *Artículo 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público*, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos de este Ministerio, estima

que en relación con los puntos 1 y 2, se requiere de un tiempo prudencial para cumplir con los planes solicitados en este tema; así como personal adicional.

Respecto al tema de la convocatoria de nombramiento de personal, debe tenerse presente en el tema de los Concursos para nombramientos, la Convención Colectiva y su Conciliación Extrajudicial, en el punto II (...), y mientras la Convención Colectiva se encuentre vigente, los concursos externos o resolución de vacantes por medio de nóminas no será aplicado en este Ministerio. Lo mismo podría suceder en otras instituciones donde se cuente con una Convención Colectiva vigente, donde se regule de forma específica el procedimiento de reclutamiento, selección y nombramiento de personal, razón por la que se considera importante que la Ley contemple este tipo de supuestos.

En el *Artículo 12- Familias de Puestos*, sobre el establecimiento de un régimen único de empleo público, se observa un importante esfuerzo en la propuesta, en el tanto es sabido, que en el país existen varios tipos de regímenes de empleo público, donde cada institución tiene un régimen particular.

Respecto al *Artículo 13- Del reclutamiento y selección*, con esta medida se podría avanzar hacia un ejercicio de la función pública con mayor objetividad, imparcialidad e independencia en el reclutamiento de personas.

Artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas, con esta propuesta, se vislumbra la contratación de personas idóneas para ocupar determinados puestos dentro de la Administración Pública, dejando de lado motivos subjetivos de selección que puedan llevar a incidir y ocasionar la contratación de personas no idóneas y sin requisitos para ocupar cargos dentro de la Administración Pública, en perjuicio del Estado.

En cuanto al *Artículo 18- Movilidad en el empleo público*, es conveniente dejar plasmado en este proyecto, lo que se indica en el artículo 18 sobre movilidad en el empleo público, en aras de que al momento de su aplicación no existan dudas sobre la avenencia para que operen traslados intra o inter entidades y órganos incluidos; con el fin de satisfacer el interés público y de lograr un mayor aprovechamiento de las contrataciones según las necesidades reales que tenga la Administración.

En el *Artículo 21- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación*, se valora positivamente la introducción de procesos de formación y capacitación como parte de la mejora continua para garantizar el logro de los objetivos institucionales.

En el *Artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, respecto al inciso f), debe recordarse lo indicado en la Ley "Fortalecimiento de las Finanzas Públicas", inciso c) del artículo 13, que cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario, anterior al año de aplicación de la regla fiscal, sea igual o mayor al sesenta por ciento del PIB, (...), como medida extraordinaria, no se realizarán incrementos por costo de vida en el salario base, ni en los demás incentivos salariales, los cuales no podrán ser reconocidos en el periodo que dure la medida o de forma retroactiva, salvo para lo relacionado con el cálculo para determinar las prestaciones legales, jubilaciones y la anualidad del funcionario. Esto puede conducir a la confusión

interpretativa o bien a la consideración de derogación implícita de la ley anterior por la posterior por lo que debería de especificarse con mayor claridad.

En el *Artículo 26- Metodología de valoración de trabajo*, acertada se considera, la forma como se procura hacer la fijación salarial mediante la metodología de valoración del trabajo. Con este numeral, se visualiza el cese de una práctica indebida que ha operado desde hace varios años en la Administración Pública, donde existen servidores remunerados de manera distinta realizando iguales funciones, pero que sin justificación reciben una remuneración superior a la de otros en iguales condiciones.

En cuanto al *Artículo 31- Política de remuneración*, su importancia radica en que los profesionales vean atractivo el ingreso al sector público, a partir de la generación de mecanismos para la equiparación de salarios con el sector privado, desincentivando la posible salida de profesionales del sector público.

Se considera pertinente que se tenga en consideración la labor que se ejecuta desde la Comisión Negociadora de Salarios Públicos; espacio en el cual se ha podido establecer un amplio proceso de negociación colectiva en la definición salarial.

En el *Artículo 33- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas*, es pertinente que este Proyecto incluya a las personas servidoras públicas que desempeñan cargos de altas jerarquías, todo ello con el propósito de lograr remuneraciones justas y no desproporcionadas. Los cuales deben percibir un salario justo más no excesivo ni desequilibrado en perjuicio del erario.

Respecto al *Artículo 34- Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales*, se rescata la propuesta respecto a personas funcionarias que se encuentran trabajando bajo la modalidad de salario compuesto, en el tanto es necesario el respeto de esta condición, en atención a los derechos adquiridos por estas personas.

En cuanto al *Artículo 35- Tope de vacaciones*, es adecuado que se fije un tope de vacaciones, en aras de unificar el número de vacaciones que pueden disfrutar los servidores públicos, y evitar con ello abusos o disfrute de vacaciones excesivas para unos servidores sin motivo.

En el *Artículo 37- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales*. Sobre la ampliación de la licencia de maternidad para los casos que detalla este numeral, se considera conveniente desde el punto de vista de protección de las personas menores de edad.

Respecto al *Artículo 38- Permiso por paternidad*, se considera un avance importante la incorporación del permiso por paternidad como parte de las acciones para promover esquemas familiares y de cuidado a partir de la corresponsabilidad social en la crianza de las y los menores de edad.

En cuanto al apartado de *Reformas*, se resalta la reforma del artículo 12 de la Ley de Salarios en la Administración Pública, en su inciso c), relativo al reconocimiento de anualidades por servicios en cualquier entidad del sector público, porque al plasmarse en

este texto, evita confusiones, así como interpretaciones de si procede el reconocimiento de ese extremo, cuando se trate de alguna entidad, y con esta reforma eso queda claro. Respecto a la reforma de los artículos 14 inciso a), 43 del Estatuto de Servicio Civil, se debe resaltar en primer lugar, que se utiliza inadecuadamente el concepto de reglamentos interiores de trabajo, cuando en realidad las instituciones públicas cuentan con reglamentos autónomos de servicio.

Además, existe una evidente contradicción entre lo dispuesto en los incisos a) y b), con lo regulado en el inciso c) ya que se están estableciendo dos plazos para formular el recurso de apelación, estimándose que lo correcto es que solo exista el plazo del inciso b), es decir 3 días para interponer ambos recursos contados a partir del día siguiente de la notificación del acto final.

Se sugiere la siguiente redacción para la reforma al artículo 43 del Estatuto del Servicio Civil:

“Artículo 43- Las personas servidoras públicas solo podrán ser removidas de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus reglamentos, o de los reglamentos interiores de trabajo respectivos, previo procedimiento especial administrativo que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.

La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los reglamentos autónomos de servicio.

Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

a) En cada ministerio se aplicará un procedimiento administrativo ordinario de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. Contra la resolución emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución, para interponer el recurso de revocatoria ante el/la ministro(a) y/o el recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil.

b) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria. Como garantía del debido proceso el/la ministro(a), remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, en caso de haberse interpuesto ese recurso, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones. La resolución que adopte el Tribunal de Servicio Civil en alzada, es vinculante para el/la ministro(a), quien deberá, cuando así corresponda, emitir formalmente el acuerdo correspondiente de despido en ejercicio de sus competencias constitucionales.

c) Si vencido el plazo que determina el inciso a), la persona servidora pública no hubiere presentado recurso o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedida, en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificada por el/la ministro(a) de la resolución o haber estado impedida por justa causa para oponerse.” La propuesta de reforma al artículo 9 de la Ley 8777, de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, resulta confusa, pareciera que se realiza con la intención de indicar que las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil en materia de despidos no son sujetas de alza ante el Tribunal Administrativo del Servicio Civil, como lo son actualmente, por lo que se recomienda su revisión.

En cuanto a la reforma propuesta sobre el artículo 55 del Estatuto de Servicio Civil, cabe evidenciar la discriminación que produce, ya que solo en caso de los funcionarios en carrera docencia, con la dispensa del ministro, se les podría permitir laborar en una misma Institución, aunque cumplan la condición de parentesco mencionado.

En el *Artículo 43*, se indica que se derogan entre otros, los artículos 105 y 106 del Estatuto de Servicio Civil, cuando en realidad se están reformando en el artículo 42 literal D). Respecto al *Transitorio VII*, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos de este Ministerio, señala que se establece un plazo relativamente corto tomando en consideración, lo nuevo del tema, las diferentes variantes a analizar, así como posibles limitantes para la elaboración de los planes, debido a que el tema a planear conlleva estudio previo a la confección de los planes requeridos, requiriendo más tiempo para su concreción.

En cuanto al *Transitorio XII*, el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos, menciona que el ministerio, se ha abocado a la implementación de la Resolución DG-155-2015, sobre la realización de concursos Internos, para nombrar en propiedad en las plazas vacantes, a las personas funcionarias regulares, fomentando la carrera administrativa, por lo que, no sería necesario la elaboración de un nuevo plan. Situación similar podría presentarse en otras instituciones por lo que resulta importante que la Ley prevea los casos en los que se encuentren concursos internos en curso.

3. Tribunal Supremo de Elecciones

Sobre el tema de la *Rectoría de MIDEPLAN* el Tribunal Supremo de Elecciones considera que el MIDEPLAN conserva todas las competencias que en su condición de "rector" se le han otorgado, y que resultan incompatibles tanto con el ejercicio independiente de las competencias encomendadas constitucionalmente a este órgano electoral, como con el principio de separación de poderes que rige su accionar respecto de las relaciones con el Poder Ejecutivo.

Además, la nueva propuesta mantiene la injerencia del Poder Ejecutivo, respecto de un órgano constitucional con rango de Poder de la República, como lo es el Tribunal Supremo de Elecciones, que además posee independencia funcional y su propia Ley de Salarios y Régimen de Méritos.

La subordinación del Tribunal a un órgano del Poder Ejecutivo que eventualmente dictaría los lineamientos en materia de empleo público y sus diversos aspectos, lesiona gravemente el diseño ideado por el Constituyente y la independencia propia que, con rango de Poder del Estado, se le otorgó a este Tribunal en el artículo 9 constitucional, con el fin de evitar cualquier influencia del Ejecutivo en la conducción de los procesos electorales.

Al estimarse que la iniciativa en los términos propuestos mantiene el quebranto al principio de separación de poderes y menoscaba la independencia constitucionalmente otorgada a los organismos electorales, el Tribunal reitera su objeción a la iniciativa legislativa tramitada en el expediente legislativo N.º 21.336.

4. Corte Suprema de Justicia

Relacionado al tema de la *Separación de Poderes*, se destaca el manejo del presupuesto como un elemento de la independencia, en tanto “Un aspecto esencial para garantizar la independencia institucional es que el Poder judicial, Fiscalías y Defensorías no dependan para su disposición y manejo de otros Poderes o entidades y cuenten con recursos suficientes para posibilitar el desempeño adecuado de las funciones que se les han encomendado.”

Por su parte la Comisión Interamericana de Derechos Humanos de la Organización de los Estados Americanos ha señalado la independencia que debe tener un Poder Judicial con respecto a los otros Poderes del Estado y órganos, en el sentido que: “La independencia desde el punto de vista institucional se refiere a la relación que guarda la entidad de justicia dentro del sistema del Estado respecto de otras esferas de poder e instituciones estatales. Cuando no existe independencia en esta faceta se presentan situaciones de subordinación o dependencia a otros poderes o instituciones ajenos a la entidad de justicia que debería ser independiente...”

Respecto al *Artículo 2- Ámbito de cobertura*, se señala que el proyecto consultado no rige, para las excepciones que “...esta Constitución y el Estatuto del Servicio Civil determinen” (art. 192 de la Constitución Política). Por consiguiente, todos los nombramientos que tienen requisitos constitucionales o están fuera de la regla de estabilidad del servicio público – por ejemplo, puestos de confianza o designados sin concurso- no se rigen por el marco normativo indicado, aspecto no considerado en el proyecto de ley consultado.

Las regulaciones de la ley marco de empleo público no pueden incluir a quienes por disposición Constitucional o legal según lo admite el mismo Estatuto del Servicio Civil, tienen una relación jurídico administrativa distinta con el Estado. El no hacer esta distinción a nivel legal y establecer límites en derechos progresivos salariales constituye una clara afectación a la organización y funcionamiento del Poder Judicial, y contraviene fallos de la Sala Constitucional, con efectos vinculantes de acuerdo a su ley de creación.

Sobre el apartado de la *Gestión de la compensación*, se destaca que desde el 30 de setiembre del 2019 la Corte Plena ha acordado trabajar en un modelo de salario global o salario único que responda a criterios técnicos, financieros y jurídicos. Para la

implementación de un nuevo modelo de pago salarial global se deben considerar las diferentes clases de puestos que tiene el Poder Judicial, donde algunos reciben la calificación de peligrosidad. Estas razones objetivas provocan una seria preocupación de que la Escala Salarial tenga que pasar a ser administrada por un ente del Poder Ejecutivo, como lo es MIDEPLAN.

Para definir técnicamente la nueva escala salarial -que pertenece al Poder Judicial- requiere técnicamente de estudios para definir el salario competitivo, los componentes salariales a incluir en el salario único; la modalidad de revaloración de estos puestos implica estudios de mercado cada dos años para ver la forma en que estos puestos serán revalorados. No existen cargos públicos con los cuales se pueda comparar el desempeño de la función judicial.

Dentro de los poderes del Estado y los órganos que lo conforman no puede ponerse de base máxima -y para todo el personal del Estatuto- el salario del presidente de la República, en tanto los requisitos para ostentar ese cargo, su forma de designación, entre otras, es muy distinta, por ejemplo, a la de los magistrados o a la de las magistradas. Por tanto, se señala que resulta violentado el debido proceso sustancial, en su modalidad de razonabilidad de la ley, siendo que el proyecto ve los dos casos constitucionalmente regulados como iguales, cuando son diferentes.

En el proyecto se trata a personas distintas como iguales y ello desconoce el contenido básico del numeral 33 constitucional. Se ignoran las responsabilidades de jerarquía suprema de los Poderes del Estado, pero también la deseabilidad del cargo, por una responsabilidad no compensada adecuadamente, al ponerle como máximo el salario del presidente de la República.

Conforme a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, la forma de fijación de su salario y el monto no pueden ser fijados a partir de una base existente para otro Poder de la República, ya que ello desconoce convenciones internacionales que parten de que la calidad e independencia de un juez en un Estado de Derecho supone una adecuada retribución salarial y una adecuada jubilación.

Por otra parte, aún y cuando la policía judicial podría entenderse incluida en la familia policial, lo cierto es que ello no es posible sin afectar el principio de igualdad y los de proporcionalidad y razonabilidad. El desconocer esta condición diversa supone un retroceso en derechos salariales que son progresivos. El proyecto de ley no establece un procedimiento para fijación de estas remuneraciones, lo que afecta la seguridad jurídica y tiene impacto directo en la organización y el funcionamiento del Poder Judicial.

Similar condición, tienen los fiscales y las fiscalas, que no forman parte de la judicatura, y el costo de esta organización administrativa desconcentrada no se encuentra incluida -al igual que el Organismo de Investigación Judicial- en el porcentaje constitucional dedicado a la Administración de Justicia

Finalmente, para los efectos de lo dispuesto en el artículo 167 de la Constitución Política y en el inciso 1) del numeral 59 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es importante destacar que el proyecto sí afecta el funcionamiento del Poder Judicial.

No se duda de la necesidad de una regulación marco para el empleo público estatutario, pero en la forma que se ha dispuesto en el proyecto consultado compromete los más fundamentales principios de la administración de justicia.

5. Dirección General de Servicio Civil

Sobre la *Rectoría de MIDEPLAN* se señala que el fortalecimiento de ese ministerio, como el ente rector del Sistema General de Empleo Público, permitirá la unificación de políticas y lineamientos a todo el sector en procura de la equidad y eficiencia, logrando así un alcance amplio para el establecimiento y dirección de las políticas y lineamientos, su administración y evaluación del sistema.

Respecto al *Artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, señala que el proyecto de ley integra a la Dirección General de Servicio Civil dentro del Sistema General de Empleo Público, “de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento” (artículo 6 inciso c), e incluye a las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de los Ministerios, Instituciones u órganos adscritos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil como dependencias técnicas de la Dirección General.

Sin embargo, las competencias de la Dirección General se pretenden limitar solo a labores de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico (artículo 8 c), con lo cual se generarían inconsistencias con respecto a las competencias otorgadas por el referido Estatuto y que el proyecto mantiene incólumes. Se sugiere que se mantengan las competencias otorgadas a esta Dirección General, tanto en el Estatuto de Servicio Civil como en otra normativa complementaria.

En el *Artículo 11- Plataforma Integrada de Empleo Público*, se señala que se estima fundamental para la toma de decisiones en procura de la eficiencia del Estado, así como del bienestar social.

En lo concerniente al *Artículo 13- Del reclutamiento y selección*, se manifiesta que la Dirección General, se ha enfocado en replantear por completo su proceso de reclutamiento y selección de personal en el Título I, con un nuevo modelo basado en aplicación de pruebas por competencias y de conocimientos, las cuales sustituirán las pruebas psicométricas.

Respecto al *Artículo 16- Personal de la Alta Administración Pública*, el proyecto considera la existencia de criterios para la designación, con un mayor nivel de requerimientos, estrictos procedimientos y evaluación del desempeño rigurosa. Se resalta la aplicación del principio de paridad hombre-mujer.

En el *Artículo 18- Movilidad en el empleo Público*, se autoriza la movilidad intra e inter entidades y órganos incluidos, bajo el principio de Estado como patrono único, beneficiando a las personas servidoras públicas de la posibilidad de ampliar el ámbito de instituciones para esta movilidad.

En cuanto al *Artículo 19- Desvinculación del empleo público*, se apoya la desvinculación de los y las servidoras, en caso de obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación del 70%, desde luego previo debido proceso.

Sobre el *Artículo 21- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación*, se indica que el artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil, inciso e, establece como atribuciones y funciones de la Dirección General, promover programas de entrenamiento del personal del Poder Ejecutivo, incluyendo el desarrollo de la capacidad administrativa de supervisores, jefes y directores, por lo que se observa la inconsistencia del artículo 21, inciso c), y 22 del proyecto, dónde el rol del Centro de Capacitación y Desarrollo de esta Dirección General se limita a la asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades, entrando en contradicción con lo establecido en el Estatuto de Servicio Civil.

Respecto a lo normado en el *Artículo 24- Promoción Interna*, en el inciso c) sobre los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas, indicando que estos serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos. La Sala Constitucional, estableció la creación de un sistema de Reclutamiento Abierto y Permanente en el Régimen de Servicio Civil, mismo que está funcionando, y es una forma mucho más democrática de permitir el acceso a cargos públicos, por cuanto no está supeditada a la voluntad de la Administración para la apertura de concursos, sino que está accesible en todo momento por vía digital.

Concerniente al *Artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, se considera de mucha relevancia lo estipulado en el Proyecto, en el sentido que los salarios se ajustarán al menos por costo de vida, por cuanto ello garantiza mantener el valor adquisitivo de las remuneraciones en el tiempo.

El sistema unificado de remuneración es de suma relevancia, por cuanto, a través de la historia se han generado múltiples inequidades en la remuneración a las personas servidoras públicas, generando diferencias injustificadas entre puestos de una misma naturaleza y funciones casi idénticas, muchas veces simplemente porque unas instituciones disponen de mayores recursos que otras.

Lo regulado en el *Capítulo VII*, sobre competencias otorgadas a la Dirección General por el Estatuto de Servicio Civil, se menciona en el artículo 13, inciso a), que corresponde analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Ejecutivo comprendidos dentro de dicha Ley, y asignarlos a la categoría de salarios correspondiente a la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública, lo que sería contradictorio al *Artículo 27- Grados dentro de las familias laborales* del Proyecto.

El artículo 16 del Estatuto de Servicio Civil, regula la competencia que tiene la Dirección General para mantener al día un Manual de Puestos, que contendrá la descripción completa y sucinta de las atribuciones, deberes y requisitos mínimos de cada clase de empleo, y serán insumo para elaboración de pruebas y determinación de salarios. Dicha competencia, se contrapone a la propuesta del artículo 28- *Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados* del Proyecto.

Respecto al *Artículo 34- Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales*, se manifiesta que es importante que el proyecto prevé el respeto a los derechos adquiridos de los actuales servidores, en tanto se estipula que el esquema de salario global solo se aplicará a los nuevos funcionarios que se incorporen posteriormente a la promulgación de la Ley.

Respecto a los *Artículos 36, 37 y 38* del proyecto de ley, se introducen elementos modernos de política social, que permiten mejorar el clima laboral y reducir posibilidades de discriminación. Propuestas que se enmarcan dentro del cumplimiento del Convenio 156 de OIT, que busca hacer compatible la vida laboral y la vida familiar de las personas trabajadoras.

Conforme al *Artículo 40- Relaciones de servicio temporales o por periodos*, se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar labores no permanentes, lo cual imprime flexibilidad en la prestación de los servicios públicos.

En el apartado de *Reformas*, sobre las modificaciones y ajustes relacionadas con el proceso de selección de personal docente en el Poder Ejecutivo, podrían vulnerar de manera sensible la garantía de igualdad de oportunidad para el acceso al empleo público en condiciones similares que el Estatuto de Servicio Civil ha venido protegiendo.

Respecto a la reforma del artículo 55 del Estatuto de Servicio Civil, sobre el ingreso o reingreso a la carrera docente, se considera inconveniente la posibilidad de que excepcionalmente se deje de aplicar la prohibición de laborar en razón de parentesco de consanguinidad o afinidad en línea directa o colateral hasta el tercer grado inclusive, entre funcionarios; en donde exista subordinación directa con el jefe inmediato.

En el caso del MEP, todas las responsabilidades en materia de reclutamiento y selección, se le están otorgando a su Dirección de Recursos Humanos, excluyendo por completo los roles de la Dirección General. Por tanto, se sugiere que se reflexione la conveniencia de otorgar tanta autonomía y poder de decisión a dicha Dirección, considerando que como parte de la estructura orgánica del MEP, está expuesta a toda clase de presiones de grupos particulares que podrían apartarse del interés público.

En el *Artículo 43* del proyecto de ley, prevalece la derogatoria del Artículo 89 que es una de las regulaciones que permite controlar la intromisión de intereses particulares en la selección docente.

Finalmente, la Dirección de Servicio Civil manifiesta que el Proyecto de Ley viene a llenar una gran necesidad en el país, dada la ausencia de un marco normativo para la regulación del Empleo Público Costarricense.

Por otro lado, se señala la importancia de fortalecer el Servicio Civil.

6. Contraloría General de la República

Sobre la *Rectoría de MIDEPLAN*, en criterio de la Contraloría General, el modelo resultará viable en tanto la actuación de ese ministerio (MIDEPLAN) permanezca en el campo del diseño de las políticas, lineamientos o directrices generales, orientadas a dar cumplimiento a la ley, sin pretender sustituir a las entidades al momento de determinar los medios para su satisfacción. **A**un cuando la rectoría no refiere a dar órdenes concretas o someter a aprobación los actos específicos de ejecución, son aspectos que deben quedar bien delimitados teniendo en cuenta el marco constitucional y legal vigente.

Las atribuciones dadas a MIDEPLAN deben orientarse a fortalecer la rectoría de empleo público y la operatividad del sistema, teniendo en cuenta el marco constitucional con el propósito de que las actuaciones del rector sean de carácter general y se encuentren delimitadas en la ley (artículo 40 constitucionales), con el fin de estandarizar y homologar los diferentes instrumentos jurídicos y esquemas de compensaciones salariales vigentes en la Administración Pública.

Convendría revisar algunas regulaciones asignadas a la DGSC en la ley 9635, respecto de las asignadas a MIDEPLAN en materia de evaluación de desempeño en el artículo 7 inciso e) del proyecto. En particular, bajo el enfoque de rectoría general que se le asigna a este último, se considera que es MIDEPLAN bajo la definición de los principios rectores y reglas generales definidas legalmente para este componente, y no la DGSC la llamada a definir lineamientos generales respecto del ámbito de cobertura de la presente propuesta.

En cuanto a la *Organización del Trabajo*, se señala la ausencia de criterios técnicos que sustentarán las familias de puestos, situación que, al mantenerse, parece reforzar las disparidades existentes entre entidades públicas.

El texto constitucional (artículo 191) señala que “un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos para garantizar la eficiencia de la administración”, postulado importante que no debe omitirse, especialmente porque la separación de esa premisa debe estar regida por la excepcionalidad.

El órgano contralor considera que es posible avanzar en el diseño del modelo de empleo público por medio de un enfoque de reglas generales uniformes que permitan la convergencia de diferentes regímenes, con lo cual sería innecesaria la definición de familias o regímenes mientras que se asegure que todos ellos operen bajo una misma lógica y marco general que permita la convergencia hacia equilibrios internos y externos.

En cuanto al *Artículo 2- Ámbito de cobertura*, el proyecto carece de una cobertura que alcance a todo el Sector Público. Si bien se aprecia la inclusión de instituciones que quedaron por fuera del ámbito de aplicación introducido por la Ley N°. 9635 -tal es el caso de las empresas municipales-. Llama la atención las variantes que introduce este texto sustitutivo en cuanto al ámbito de cobertura de la propuesta original, puesto que originalmente su aplicación se extendía también a los bancos, así como al Instituto Costarricense de Electricidad y al Instituto Nacional de Seguros.

En el *Artículo 4- Principios rectores*, el proyecto de ley incorpora con rango de principio la temática de la gestión por competencia mediante el inciso e), además hace referencia al concepto de “competencias” en varias de las disposiciones, no obstante, omite una conceptualización general y la propuesta de postulados básicos que permitan comprender los elementos esenciales que deben contemplar las instituciones públicas en la incorporación de este elemento en la gestión del recurso humano.

Por otra parte, se considera fundamental que el proyecto de ley haga referencia expresa a la sostenibilidad como un principio rector en la materia de empleo público bajo la visión del artículo 176 constitucional. Lo anterior, con la finalidad de garantizar un equilibrio fiscal razonable, y permita un ordenamiento de la materia de remuneraciones y un uso racional de los recursos públicos.

En relación con este principio de sostenibilidad también, es importante establecer mediante estudios técnicos adecuados la disponibilidad presupuestaria para asumir regulaciones que impliquen egreso de recursos como por ejemplo lo referido en los artículos 36, 37 y 38. Además, es necesario revisar y precisar los conceptos y alcances de cada supuesto (casos de enfermedad o discapacidad) con el propósito de acotar y delimitar la finalidad que se persigue, definir la periodicidad en que pueden otorgarse y su vinculación o no con las licencias que otorga la Caja Costarricense del Seguro Social en algunos de esos supuestos.

En el *Artículo 5- Definiciones*, se identifica una conceptualización integral del empleo público al introducir los subsistemas de empleo, rendimiento, compensación, desarrollo, organización y relaciones humanas y sociales. En ese sentido, se estima útil para la comprensión del modelo que se señale expresamente que el sistema de empleo comprenderá dichos subsistemas.

En el caso específico del subsistema de rendimiento, la propuesta legislativa omite una regulación en la que se establezcan postulados básicos para su aplicación. Por lo que se debe valorar la necesidad de incluir regulaciones generales o postulados que faciliten la comprensión del mismo y aclaren su relación con otros conceptos como el de evaluación del desempeño, desarrollo de competencias y gestión de la capacitación.

Respecto al *Artículo 9- Reglamentos autónomos de servicio*, se destaca que de acuerdo con lo regulado en la ley, le correspondería a cada institución el establecimiento de los reglamentos autónomos de servicio. En este sentido, sería importante fijar como parte de los límites infranqueables, la determinación de aspectos que impliquen la disposición de recursos públicos, ya sea salarios, pluses, licencias, beneficios adicionales a los contemplados en la ley, y en general, cualquier otro que represente un incremento retributivo superior al autorizado por el legislador, todo lo cual evitaría, al menos, que se sigan generando o agravando las ya existentes desigualdades y desequilibrios entre Administraciones.

Sobre el *Artículo 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público*, se reconoce la planificación como la base de todo sistema de recursos humanos, y se desarrolla en el artículo 10 los contenidos mínimos de dichos planes, con lo cual puede contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.

Respecto a la *Plataforma Integrada de Empleo Público*, se señala que para la integración y comparabilidad de la información, es relevante que se pueda establecer un catálogo de referencia de puestos a nivel de todo el sector público que permita la agregación de información y facilite el análisis para la toma de decisión a nivel del sector público.

Respecto al apartado de "*Gestión de la Compensación*", se señala que para el tratamiento de las remuneraciones de las personas que ingresen a laborar para el sector público, el texto podría implicar que se otorgue una fijación y un tratamiento distinto a la compensación de personas según la familia a la que pertenezcan, lo que a su vez podría derivar en reglas diferentes para la evolución de dicha compensación. Este enfoque se aparta del incorporado en la Ley n°. 9635 para la materia de remuneraciones, orientado hacia reglas futuras de aplicación para todas las personas servidoras públicas.

La metodología escasamente descrita muestra un nivel de indeterminación conceptual y una complejidad importante en su ejecución, alejándose de principios básicos referidos al establecimiento de sistemas que permitan la medición de resultados constante, objetiva, medible, transparente y de simple gestión.

Es necesario que el proyecto considere el principio de sostenibilidad, tomando como referencia la capacidad de gasto, así como las condiciones fiscales y macroeconómicas del país. En este sentido, tanto la fijación inicial de la remuneración global como el mecanismo de ajuste en el tiempo, tanto nominal como real, deben considerar las posibilidades reales y la sostenibilidad tanto financiera como de los servicios públicos asociados. También, el sistema de salario global debe mantener cierto nivel de congruencia con los niveles salariales vigentes, de manera que contemple una equivalencia entre ambos mecanismos de compensación.

Resulta necesario una orientación del sistema remunerativo coherente, parámetros y límites comunes para que sean aplicados por todas las instituciones públicas, tanto en lo que refiere al esquema salarial para el personal de la gestión pública como al de salarios globales de altas jerarquías

El ente contralor considera que la adopción de un modelo de salario global constituye una mejora respecto del modelo salarial vigente en el país. Pero sus ventajas se podrían ver limitadas si su conceptualización es imprecisa, su implementación compleja, y no considera criterios de sostenibilidad.

Finalmente, la Contraloría General reafirma la importancia y trascendencia de que el país cuente con un marco regulatorio en materia de empleo público. No obstante, se requiere reforzar el proyecto en su ámbito de cobertura, la introducción de reglas que refuercen el aseguramiento de la sostenibilidad como principio rector de la gestión del empleo público, y un ajuste de las disposiciones en el subsistema de compensación, procurando su simplicidad.

7. Procuraduría General de la República

Sobre la *Rectoría de MIDEPLAN*, la Procuraduría estima que las competencias del MIDEPLAN resultan congruentes con la rectoría otorgada al ministerio por el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en materia de empleo público. Frente a la autonomía de varias entidades cubiertas, las mismas pueden interpretarse en el sentido que su materialización constituye relaciones de dirección, asesoría, coordinación y apoyo, por demás compatibles con los diferentes grados de autarquía.

Además, no puede obviarse que, conforme a la Constitución, y como la Procuraduría lo ha señalado, es obligación del Poder Ejecutivo mantener la unidad de la acción estatal, y por ello, tiene la facultad de dirigir y coordinar dicha acción, independientemente de quién sea el sujeto dirigido. Dicha competencia no se limita constitucionalmente a los órganos del Poder Ejecutivo, sino que abarca todo el sector estatal, máxime si se relaciona con los principios contenidos en los artículos 1 y 9 constitucionales, de los que se desprende el principio de unidad estatal.

Respecto al tema de *Autonomía*, conforme a la jurisprudencia administrativa, la regulación legal del tema de empleo públicos en las universidades públicas no es un aspecto que incida en el núcleo de su autonomía plena o de tercer grado. Y esto es así, porque la propia Constitución habilita al legislador, en ejercicio de su potestad inagotable -artículos 9, 105 y 121.1 constitucionales-, a que configure y regule las condiciones de empleo que deben imperar en todo el Sector Público, incluyendo las universidades públicas (art.191 Constitución Política), de la que no escapa, incluso la Corte Suprema de Justicia (art.156 Constitución Política).

Ciertamente, la autonomía universitaria faculta a las Universidades públicas para nombrar a su personal, vigilarlo, disciplinarlo, ordenar la forma y el lugar en que han de prestar sus servicios, etc. Sin embargo, tal potestad no está relacionada con el establecimiento de las reglas básicas de empleo público que han de imperar en todo el sector público; reglas cuya emisión entra en la esfera competencial del legislador (artículo 191 constitucional).

Basándose en la jurisprudencia (sentencias Nos. 1992-00495, 1993-01313, 8499-2015 y 12747-2019, de la Sala Constitucional), para el caso de las municipalidades, se refiere que las instituciones autónomas no pueden pretender ampararse en su autonomía de gobierno, para desatender las disposiciones de una Ley como la de Fortalecimiento de las Finanzas Pública, porque aquella autonomía debe desarrollarse conforme y dentro de los límites establecidos en la Ley –art. 188 constitucional-, especialmente cuando ésta pretende homogeneizar el empleo público.

Es posible afirmar, por un lado, que las Universidades Públicas, y otras instituciones autónomas, están válidamente comprendidas dentro de los entes cubiertos por este proyecto de Ley, y por el otro, que las disposiciones homogeneizadoras del empleo Público establecidas en esta propuesta legislativa, no afectan su especialidad funcional, por lo que no violan su autonomía.

Un aspecto que debe ser analizado es el ajuste unilateral de los salarios del sector público, a través del mecanismo de costo de vida (art. 25, inciso f) y la determinación de políticas de remuneración por el Consejo de Gobierno (art. 31). Pues, no puede desconocerse que se creó la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, como una instancia de negociación con organizaciones sindicales y gremiales, en relación con los ajustes salariales de dicho sector y sus componentes y que, por disposición legal expresa, sus acuerdos son vinculantes (art. 695 del Código de Trabajo vigente). De modo que habría que valorar las implicaciones que las reformas propuestas tendrían, por un lado, de cara a un eventual incumplimiento de los Convenios 98, 151 y 154 de la OIT, y recomendaciones 159 y 163, por desestimular el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones. Y por el otro, el eventual roce de constitucionalidad al atribuir al Consejo de Gobierno funciones que son propias del Poder Ejecutivo –stricto sensu-.

Concerniente al *Artículo 1- Objetivo*, en cuanto al régimen mixto debe comprenderse que ese carácter mixto –de Derecho Público y de Derecho Privado- se debe a que, junto a la mayoría del personal de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho común (art. 112.2 de la LGAP), se encuentran los puestos directivos, gerenciales y de fiscalización superior, denominados por un sector de la doctrina y por la jurisprudencia de “alto nivel”, que no son trabajadores en el auténtico sentido de la palabra, sino que su relación de servicio se encuentra regida por el Derecho Administrativo y sus principios (art. 112.1 *Ibíd.*), y son éstos los considerados como servidores públicos, no los otros (art. 111.3 *Ibíd.*). De modo que, no todo el denominado empleo mixto podría considerarse regulado por la Ley propuesta, en especial el personal laboral.

Se advierte que la expresión “empresas públicas estatales” artículo 2 inciso b de la propuesta de ley, está referido exclusivamente a las empresas del Estado-Ente Público Mayor. Es decir, a los entes públicos institucionales encargados de actividades

En cuanto al *Artículo 3- Exclusiones*, no todo ente público está comprendido en su ámbito subjetivo, sino solo aquellos expresamente enunciados, y más tratándose de la denominada Administración descentralizada, la cual si bien pudo haber estado compuesta por los entes públicos distintos del Estado (art. 1 de la LGAP), se delimita conceptualmente a instituciones autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades. De modo que, es claro que, dentro de su ámbito de aplicación, no están comprendidos los entes públicos “no estatales”, pues no se les enumera ni considera dentro de la acepción de “Administración descentralizada”.

El término “Alta Administración Pública” constituye un concepto jurídico indeterminado, pues se usa en una norma para indicar de manera imprecisa un supuesto de hecho cuyos límites o contornos conceptuales no aparecen bien precisados en su enunciado y que podrían comprender toda una diversidad de puestos dentro del aparato estatal (miembros de Juntas Directivas y órganos colegiados, Gerencias y subgerencias, directores, Jefaturas, Auditores, etc.). De modo que lo mejor es que dicho concepto sea dotado de un contenido concreto más específico que facilite su correcta aplicación a supuestos

específicos, y que se delimiten los alcances derogatorios de dicha figura sobre la normativa vigente respecto del colectivo funcional afectado con la reforma, teniendo como límite infranqueable lo dispuesto por los ordinales 140.1 y 147, incisos 3 y 4, de la Carta Política.

En cuanto al concepto de “Personal de la gestión Pública”, debe considerarse si con la propuesta quiere volverse o no al período anterior a la Reforma Procesal Laboral, predominado por una vaguedad conceptual y una compleja concreción casuística, o si se mantiene el actual sistema nominado (arts. 112 inciso 5) de la LGAP; 683, 689 y 691 del Código de Trabajo vigente).

Sobre el *Artículo 9- Reglamentos autónomos de servicio*, esta disposición resulta de innegable utilidad, pues subsisten muchos reductos institucionales que continúan normando sus relaciones de empleo con Reglamentos interiores de trabajo.

Concerniente al *Artículo 13- Del reclutamiento y selección*, si bien se ha reafirmado que no resulta inconstitucional un texto legal que establezca un límite a la idoneidad, por inelegibilidad, de un candidato para acceder un puesto público, cuando éste en el pasado quebrantó el ordenamiento jurídico administrativo, lo cierto es que esa inhabilitación o condición de inelegibilidad, por la que se impide su recontractación, no puede ser por un plazo discrecional indefinido, pues ello atenta contra el principio de seguridad jurídica e impone una exclusión al empleo público con carácter de perpetuidad o definitivo, lo cual es contrario a los artículos. 40 y 56 constitucionales. Otro aspecto a considerar es que los antecedentes laborales o de vida valorados en investigaciones o informaciones realizados por la Administración, en los que sustenten las razones de inelegibilidad por idoneidad, no deben datar de más de 10 años atrás, porque ello estigmatiza a la persona y prolonga su culpabilidad.

Tampoco se establecen las circunstancias que conllevan a la citada condición de inelegibilidad. Y de considerarse que ello no es necesario por subsistir regulaciones especiales o generales que rigen la materia, tampoco se especifica a cuál de los sistemas de inhabilitación o inelegibilidad existentes hace remisión (arts. 9, inciso d) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil y 72 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, entre otros).

En lo que respecta al *Artículo 18- Movilidad en el empleo público*, dicha norma debiera de revisarse conceptualmente, a fin de delimitar sus alcances reales por las implicaciones, incluso presupuestarias, que podría conllevar en las distintas administraciones involucradas entre las cuales se dé dicha movilidad. Y una vez definido su alcance, sin lugar a dudas podría desarrollarse adecuadamente su regulación por medio del Reglamento respectivo.

En el *Artículo 20- Proceso de desvinculación*, en cuanto al denominado proceso de “desvinculación”, preocupa que, a falta de exclusión expresa, se pretenda extender, a modo de garantía de estabilidad, la tramitación de procedimiento previo en el caso de puestos de Alta Administración y de confianza, pues véase que a éstos último sólo se los excluye del proceso de selección y reclutamiento general que se quiere instaurar (art. 39); aspecto que además de desnaturalizar dichos colectivos, entorpecería el ejercicio de potestades discrecionales constitucionalmente previstas (art. 140 de la Carta Política).

No se establece un procedimiento general disciplinario para despedir por justa causa, pues se hace expresa remisión a la normativa preexistente en cada colectivo. Lo cual constituye una insalvable deficiencia en la propuesta legislativa.

Subsistiría, entre otros, el procedimiento administrativo sancionador especial –que no es ordinario-, denominado “Gestión de Despido”, establecido en el Capítulo IX, art. 43, 44, 45 y 46 del Estatuto de Servicio Civil. Pero desconcentrado en cada reducto institucional de los componentes orgánicos de la denominada Administración Central del Estado, en la que se realizará la fase constitutiva del procedimiento sancionador.

En el *Artículo 24- Promoción interna*, debe valorarse la conveniencia de establecer un régimen de carrera administrativa en el que la promoción interna quede restringida sólo por oposición o concurso. Lo cierto es que actualmente en el sistema general establecido por el Estatuto de Servicio Civil, ante la existencia de una plaza vacante, la jerarquía administrativa tiene como primera opción válida y razonable, la promoción o ascenso directo de un funcionario regular de la categoría inmediata inferior del puesto vacante (arts. 24 y 33 del ESC y 20 de su Reglamento) y de manera alterna la realización de un concurso interno.

Innegablemente, ambos procesos de selección o de promoción descritos frente a una vacante, no sólo resultan congruentes con los principios constitucionalmente previstos como pilares fundaciones del empleo público (art. 192 de la Constitución Política), sino que también, se adecúan a los fines mismos que justifican la carrera administrativa. Por lo que debiera valorarse la preservación de ambas opciones.

En lo que respecta al apartado “*Gestión de la Compensación*”, en el tanto subsisten familias de puestos o diversos regímenes funcionariales, con tareas, funciones y responsabilidades disímiles, es difícil visualizar la concreción de aquella aspiración unificadora, máxime cuando cada familia de puesto tendrá asignada una columna salarial propia prefijada.

En lo concerniente al *Artículo 32- Estímulos o compensaciones no monetarios al desempeño y la productividad* (arts. 25, inciso g) y 32), en el tanto los mismos están directamente relacionados con el tiempo libre y la promoción de un entorno saludable en las empresas, como la flexibilidad horaria, tiempo libre o de ocio, cursos de formación, etc.), habría que valorar en cada caso específico si su regulación incide o no en materias con reserva legal y que constriñan a regularlos de forma expresa, o si es factible su normación vía reglamentaria. Por ejemplo, los descansos compensatorios –tiempo libre remunerado-, como una alternativa excepcional de compensar las horas extras laboradas fuera de la jornada ordinaria con días de descanso remunerados, no es permitida actualmente en nuestro ordenamiento, esto a falta de disposiciones de rango legal que permitan excepcionar la regla general establecida en los artículos 58 de la Constitución Política y 139 del Código de Trabajo.

En cuanto al *Artículo 35- Tope de vacaciones*, debiera entenderse que está dirigido a las nuevas personas servidoras públicas que se nombren en las instituciones públicas cubiertas con posterioridad a la entrada en vigencia de esta ley propuesta. De lo contrario, si la determinación fuera modificar el régimen de vacaciones existente para implementar

aquella modalidad única, conllevaría la ineludible obligación de indemnizar a los funcionarios por la supresión de su derecho a períodos de vacaciones superiores que actualmente disfruten.

Las disposiciones de los *artículos 36, 37 y 38* más allá de su innegable y razonable naturaleza solidaria, constituyen sin duda iniciativas encomiables por las que el Estado fomenta la conciliación de la vida laboral o profesional y de la vida familiar. Sólo se recomienda tomar en cuenta, mediante estudios técnicos financieros, el impacto que los mismos tendrían en los presupuestos públicos, en aras de garantizar la sostenibilidad financiera del Estado.

La norma contenida en el *Artículo 39- Exclusiones*, por la que se enuncia la exclusión de los denominados puestos o empleados jerárquicos de confianza, del procedimiento selectivo depurador instaurado para los funcionarios permanentes, podría ser del todo innecesaria, pues la misma ya existe positivizada en el artículo 4 del Estatuto de Servicio Civil con una literalidad muy similar a la ahora sugerida. Máxime que mantenerla podría prestarse para eventuales confusiones interpretativas no deseables en cuanto a la correcta y consustancial naturaleza del puesto del Procurador General de la República, por ejemplo. Por lo que se recomienda su exclusión del proyecto de Ley.

Las relaciones de servicio temporales o por períodos, se corresponden a lo que es hoy la contratación por “servicios especiales”.

El párrafo final del *Artículo 40*, referido al personal de apoyo técnico y profesional del CONESUP, resulta confuso y su contenido debiera ser contrastado con la prohibición expresa del ordinal 16 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, No. 8422.

En cuanto al apartado de las *Reformas*, el inciso a) que se pretende introducir por reforma al ordinal 43 del Estatuto de Servicio Civil, no es certera ni precisa la alusión que se hace respecto a que en cada ministerio se aplicará un procedimiento administrativo ordinario de despido, porque como el caso del procedimiento sancionatorio instaurado por el Estatuto de Servicio Civil, éste no es un proceso ordinario sino uno especial, y que conforme a lo dispuesto por el inciso e) aparte segundo del ordinal 367 de la LGAP, éste y cualquier otro procedimiento regulado por Ley o Reglamento, estarían excluidos de la aplicación del Procedimiento Administrativo Ordinario de la LGAP; máxime cuando en el ordinal 229 la propia Ley General de la Administración Pública dispone la obligatoriedad de cumplir los principios y procedimientos en ella establecidos para todos los casos, salvo cuando alguna ley especial regule expresamente la materia.

El inciso e) que se pretende introducir por reforma al ordinal 43 del Estatuto de Servicio Civil, y a modo de una incomprensible “prejudicialidad penal”, es confuso y técnicamente errado. Es jurídicamente improcedente disponer que: “En caso de que el resultado del procedimiento administrativo ordinario de despido fuere favorable para el/la empleado(a) o persona servidora pública, se le pagará el sueldo correspondiente al período de suspensión, en cuanto al tiempo que haya sufrido arresto o prisión por causas ajenas al trabajo”. Véase que actualmente el artículo 41 inciso d) del Estatuto de Servicio Civil, en cuanto a funcionarios regulares dispone: “La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de arresto y prisión preventiva, durante todo el tiempo

que una y otro se mantengan, pero dará lugar al despido en cuanto excedan de tres meses. (...)"

Preocupa la reforma introducida al artículo 55, inciso c) del Estatuto de Servicio Civil, porque establece una inelegibilidad, por inidoneidad, de postulantes "sine die". Y a lo cual devienen aplicables las observaciones que al respecto se señalaron sobre el artículo 13 del proyecto.

De la reforma propuesta al Título II "De la Carrera Docente", interesa advertir que el cambio que se propone respecto del artículo 173 del Estatuto de Servicio Civil, podrían implicar un cambio en la naturaleza salarial de lo percibido durante incapacidad por los funcionarios amparados al régimen de Carrera Docente, conforme a lo dispuesto actualmente por el ordinal 174, inciso c) 14 y lo convertiría en un subsidio complementario patronal al 100% del salario.

De ser así, se advierte que, esas normas legales que atribuyen un innegable y excepcional carácter salarial de las prestaciones económicas que se reciben durante la incapacidad, amplían los alcances del régimen de la Seguridad Social y de los seguros de enfermedad y riesgos del trabajo; lo cual debe considerarse principalmente por las implicaciones económicas que ello conlleva, desde el punto de vista económico a favor de los servidores públicos, en el cálculo de aguinaldo, salario escolar, prestaciones legales y compensación de vacaciones.

Finalmente, la Procuraduría estima que el proyecto de ley presenta inconvenientes a nivel jurídico y algunos eventuales roces de constitucionalidad.

8. Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Sobre el tema de *Negociación colectiva*, se sugiere se aclare la articulación entre los nuevos mecanismos de fijación de las remuneraciones del sector público y los procesos de negociación colectiva actualmente aplicables al sector público de una manera que cumpla con el Convenio Núm. 98.

El proyecto de ley en cuestión no contiene disposiciones relativas a la validez de los acuerdos o convenios colectivos que están en vigor y que podrían entrar en conflicto con las disposiciones del proyecto. La Oficina recuerda a este respecto que Costa Rica tiene ratificado el Convenio núm. 98, aplicable a todos los funcionarios y trabajadores del sector público que no estén adscritos a la administración del Estado. Con base en lo anterior, se subraya la importancia de asegurar que el presente proyecto de ley tome debidamente en cuenta los convenios colectivos vigentes y su carácter vinculante y que contemple las soluciones.

En cuanto al *Artículo 4- Principios rectores*, no se contempla un principio que atienda la participación de las personas servidoras públicas en la determinación de sus condiciones de trabajo. En atención a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo establecidos en la Declaración de la OIT de 1998, y además teniendo en cuenta que Costa Rica ha ratificado el Convenio Núm. 144, se sugiere que el texto del Artículo 4 sea

revisado y se incluya en los principios rectores del empleo público el principio de consulta y diálogo social, indicando que la gestión de las condiciones de trabajo, así como las decisiones concernientes a sus alteraciones sean objeto de consulta, participación y negociación entre Administración Pública y las organizaciones representativas de las personas servidoras públicas.

Respecto al *Artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, se sugiere que sean mejor aclaradas las funciones de las administraciones activas con respecto a su relación con las entidades representantes de las personas servidoras públicas.

Sobre el *Artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, se observa que otros aspectos concernientes a la igualdad y no discriminación no fueron propiamente abordados por el proyecto de ley, tales como medidas específicas en favor de las mujeres y de los servidores o servidoras publicas pertenecientes a pueblos originarios. En este sentido la Oficina recuerda que los principios sobre discriminación se encuentran incluidos en el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), ambos ratificados por Costa Rica.

Se sugiere clarificar cómo los principios de discriminación serán recogidos por la normativa del proyecto que se comenta.

Se sugiere modificar la redacción del inciso b), por el siguiente texto: “b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre sexos”.

En lo concerniente al *Artículo 15- Oferta de empleo público*, el artículo no aborda el momento a partir de cuándo deben comenzar a contarse los plazos indicados. Así, se sugiere que el comienzo de este periodo sea clarificado, para dar mayor seguridad jurídica a los procesos.

Respecto al *Artículo 19- Desvinculación del empleo público*, se sugiere revisar la redacción de inciso f), a fin de clarificar si efectivamente se trata de una causal de desvinculación por motivos económicos. Sin perjuicio de lo establecido por el Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público No. 29576, se recomienda también que el proyecto de ley establezca un mecanismo de consulta previa con las organizaciones representativas de los servidores públicos cuando se contemplen desvinculaciones basadas en motivos económicos o estructurales.

En cuanto al proceso de desvinculación, hace años la CEACR viene formulando comentarios en relación a cuestiones relativas a la aplicación del Convenio Núm. 87 por parte de Costa Rica y recuerda además que, en sus últimos comentarios, la CEACR se refirió específicamente al proyecto de ley Núm. 21.049, que es el expediente legislativo que condujo a la adopción de la ley N° 9808 (la cual contiene reforma al artículo 81 del Código de Trabajo, que incorpora el literal m)). La Oficina se remite a dichos comentarios de la CEACR.

Referente al *Artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, aunque el artículo menciona que las reglas son válidas solo para las nuevas personas servidoras públicas y que las personas servidoras antiguas no sufrirán modificaciones con relación a la columna salarial, no se hace mención alguna a si los reajustes salariales de todas las personas seguirán los criterios de aprobación del Ministerio de Hacienda considerando los fondos públicos (según lo dispuesto en el artículo 30).

Se subraya que el concepto de salario igual para trabajo igual referido en el inciso a) difiere del concepto de “Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor” enunciado en el Convenio Núm. 100. Esto resulta aplicable también para el Artículo 29 inciso 2 letra c) del proyecto de ley.

Respecto a los incisos e) y f) se señala que la fijación de los salarios de las personas servidoras públicas no debería de sufrir alteraciones en función de la variación del estado de las finanzas públicas, bajo pena de ser sometida a variables macroeconómicas.

Los nuevos mecanismos centralizados de fijación de las remuneraciones del sector público podrían tener un impacto en los procesos de negociación colectiva actualmente aplicables al sector público. A este respecto, se recuerda que: i) Costa Rica tiene ratificado el Convenio Núm.98 en virtud del cual el Estado tiene la obligación de promover la negociación colectiva; ii) el Convenio abarca a los trabajadores de una serie de instituciones públicas cubiertas por el proyecto de ley, los cuales deben poder negociar sus condiciones de trabajo y empleo, inclusive su remuneración; iii) en virtud de los convenios Núms. 151 y 154, cuya ratificación por Costa Rica ha sido sugerida por la CEACR, todos los trabajadores del sector público, inclusive aquellos adscritos a la administración del Estado deberían poder negociar también sus condiciones de trabajo y empleo; iii) en su última observación relativa a la aplicación del Convenio núm. 98 por Costa Rica, la CEACR subrayó que, si bien las singularidades de la administración pública hacen necesario cierto grado de flexibilidad, existen mecanismos que permiten compaginar el respeto de las disponibilidades presupuestarias y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva.

Se considera importante que el proyecto de ley especifique cuál es el alcance y rol del “dictamen técnico “al que se refiere el Artículo 25, así como la “declaración anual” que debe emitir el Ministerio de Hacienda en relación a la política de remuneración para el sector público a la cual se refiere el Artículo 31.

Respecto al *Artículo 26- Metodología de valoración de trabajo*, el concepto de «igual valor» requiere un método de medición y comparación del valor relativo de los distintos empleos. Se debe proceder a un examen de las respectivas tareas cumplidas, que se llevará a cabo sobre la base de criterios absolutamente objetivos y no discriminatorios para evitar que la evaluación se vea condicionada por los prejuicios de género. Si bien en el Convenio Num. 100 no se establece ningún método específico para ese examen, en el Artículo 3 se presupone el uso de técnicas adecuadas para la evaluación objetiva del empleo con miras a determinar su valor.

Además, algunos de los criterios enunciados no son “estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan [los/las funcionarios/as]”. El ejemplo más flagrante es el criterio de la letra f) disponibilidad que puede tener un impacto

negativo sobre los funcionarios con responsabilidades familiares, en particular las funcionarias.

Referente al *Artículo 31- Política de remuneración*, si bien existe una mención puntual a la toma en cuenta de las observaciones de las organizaciones de la sociedad civil, se observa que el proyecto no contiene referencias a mecanismos o espacios de consulta con las organizaciones de servidores y empleados públicos en relación con las decisiones que afecten a los miembros de las mismas.

Respecto al *Capítulo VIII intitolado “Gestión de las Relaciones Laborales”* que trata de las contraprestaciones estatutarias. Se propone que el título del capítulo sea revisado para que refleje más claramente los temas que propone regular, sugiriendo, por ejemplo, “Gestión de las prestaciones pecuniarias”.

Se observa que el *Artículo 35- Tope de vacaciones*, excluye específicamente de la esfera de la negociación colectiva lo que respecta al tope de vacaciones anuales. Al respecto esta restricción del ámbito material de la negociación colectiva en el sector público podría plantear cuestiones de compatibilidad con los Convenios relativos a la negociación colectiva, en particular con el Convenio Núm. 98 ratificado por Costa Rica.

Sobre el *Artículo 38- Permiso de paternidad*, Se sugiere que las licencias por paternidad sean revisadas y ampliadas para, al menos, igualarse a los períodos adicionales concedidos tanto para las mujeres como para los padres, en las mismas condiciones establecidas en el artículo 37.

El *Artículo- 40- Relaciones de servicio temporales o por períodos*, no proporciona información clara sobre qué tipo de regulación cubriría este tipo de contratos. Por tanto, se sugiere aclarar bajo qué regulación se presentarían estas nuevas personas servidoras públicas.

Respecto al inciso c) no parece referirse necesariamente a circunstancias extraordinarias que justificarían el uso de contratos de carácter temporal o de duración determinada.

Respecto al apartado de *Reformas*, en cuanto a la reforma del Artículo 12 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, en lo que respecta al incentivo por anualidad, se observa que no deja en claro cuáles serían las reglas de transición para los servidores del sector público que ya perciban el incentivo por anualidad o que estén en proceso de beneficiarse de dicho derecho, principalmente conforme lo que prevé el inciso “b” del texto propuesto.

Se señala que no se ha establecido una norma transitoria para el pago de anualidades previstas en el Artículo 12 de La Ley N° 2166 de Salarios de la Administración Pública que se modifica, así como también para las orientaciones de la política salarial propuesta en los Artículos 25 y 31 del proyecto.

Respecto a la reforma de los artículos 14 inciso a), 43 y 190 del Estatuto de Servicio Civil, se señala que sería recomendable reevaluar la exclusión de la posibilidad de la persona servidora pública acceder al Tribunal del Servicio Civil en primera instancia, ello con el objeto de garantizar el debido proceso, la transparencia y la responsabilidad en un

proceso en el que el propio Estado, por medio de las autoridades, son al mismo tiempo parte involucrada y órgano juzgador. Asimismo, se recomienda analizar la inclusión de una segunda instancia ante el Tribunal del Servicio Civil u otro órgano jurisdiccional a fin de garantizar la doble instancia judicial para los trabajadores del sector público.

Se recomienda que los medios independientes y alternativos de resolución de conflictos en primera instancia sean privilegiados, con participación de los sindicatos y representantes de las autoridades.

En relación con el inciso b) del Artículo 43, se sugiere revisar el texto cuando se hace alusión a “ambos”, debido a que no se comprende a cuáles recursos ordinarios hace referencia. Se sugiere como redacción “Si se interponen los recursos de revocatoria y de apelación a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria”.

En el inciso e) del Artículo 43, se sugiere clarificar acerca de la posibilidad de si la persona servidora pública bajo investigación continuará o no percibiendo su remuneración y beneficios y en qué condiciones o porcentajes durante la suspensión.

Respecto a la reforma del artículo 176 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, se reitera la necesidad de utilización de lenguaje inclusivo en lo que concierne a las cuestiones de género y, por ende, sugiere que la expresión “enfermedad del servidor” en el párrafo primero del Artículo 173 del Estatuto del Servicio Civil, sea modificado, se propone como nueva redacción “enfermedad de la persona servidora pública”

La redacción del nuevo Artículo 176 del Estatuto del Servicio Civil, contiene supuestos de aplicación distintos de la norma actualmente en vigencia. Se sugiere que se clarifique las razones de dicho cambio, sobre todo considerando que se restringe de manera importante la concesión de vacaciones para ciertas categorías de trabajadores.

Respecto al *Transitorio XI*, se observa que se procede a limitar el aumento de los días de vacaciones anuales para las personas servidoras públicas que actualmente están acumulando tiempo para calificar para un eventual aumento de sus días anuales de vacaciones. Se observa además que se puede configurar una eventual diferencia de tratamiento concerniente al tiempo de descanso necesario entre personas servidoras públicas. En ese sentido, resultaría importante que en el proyecto de ley se aclare si las personas servidoras públicas no tendrán derecho a vacaciones antes de los cinco años indicados por el Artículo 35 o si serán computados de manera proporcional.

Finalmente, la OIT señala una serie de recomendaciones, a saber:

a) Se sugiere revisar la redacción de las normas transitorias de forma que todas las situaciones cubiertas por el proyecto de ley contengan un mecanismo que brinde certeza jurídica a la entrada en vigencia. En particular, en relación con las anualidades previstas en el Artículo 12 de La Ley N° 2166 de Salarios de la Administración Pública y, en general, a todas las disposiciones relativas a las remuneraciones.

b) Se sugiere incluir en el proyecto de ley marco una referencia a los derechos colectivos de los servidores y empleados públicos.

c) Se sugiere que el proyecto contemple mecanismos y espacios de consulta con las organizaciones de servidores públicos sobre temas de interés común..

d) Se sugiere revisar la redacción del proyecto de ley a fin de que se garantice en forma completa y efectiva el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación de acuerdo a los Convenios Nos. 100, 111, 156 y 159 ratificados y siguiendo los comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

9. Unión Nacional de la Caja y la Seguridad Social (UNDECA)

Referente a la *Rectoría de MIDEPLAN*, UNDECA estima que las competencias que se le atribuyen a MIDEPLAN desbordan los límites normativos que son propios de una función de dirección o rectoría política, cuyos ostentosos excesos afectan la autonomía administrativa de instituciones cobijadas por el artículo 188 COPOL.

No puede existir rectoría, y mucho menos de este grueso calibre político, que enerve o desconstitucionalice la autonomía reconocida a la Caja Costarricense de Seguro Social, las universidades estatales y municipalidades. En ese sentido, la autonomía viene a imponer un límite constitucional a la potestad de dirección del Poder Ejecutivo, barrera que el proyecto se salta al asumir directamente MIDEPLAN el gobierno de la relación de empleo que constitucionalmente está reservado a esas instituciones del Estado. En tanto, la autonomía de la CCSS marca una barrera constitucional infranqueable, que impide al legislador ordinario regular la materia de empleo público de sus servidores, y mucho menos que la Caja quede políticamente sometida a la rectoría de MIDEPLAN.

Además, el proyecto de ley lesiona la autonomía de las universidades públicas, porque las somete a sus regulaciones preceptivas y a la rectoría política de MIDEPLAN, contraviniendo el artículo 84 y 85 constitucional.

Sobre el tema de *Autonomía*, el proyecto desconoce o desprecia que nuestro constituyente configuró un diseño político-constitucional que articula la Administración central y la descentralizada. Este diseño constitucional implicó la creación de un conjunto de instituciones públicas, a las que además se les reconoció autonomía (artículo 73, 84, 85, 170, 188, 189 COPOL).

En el segundo nivel autonómico, que radica principalmente en la autonomía de gobierno y administración, destaca la Caja Costarricense de Seguro Social (artículo 73 COPOL) la cual además incluye la autonomía presupuestaria (artículo 1 Ley de Administración Financiera y Presupuestos Públicos). A partir de esta disposición legal, la Caja Costarricense de Seguro Social –lo mismo que las universidades públicas y municipalidades- queda vinculada, para el efecto de responsabilidad a proporcionar la información que requiera el Ministerio de Hacienda para sus estudios, quedando exceptuada de la aplicación de sus disposiciones preceptivas.

Además, de conformidad con reiterada jurisprudencia constitucional (Voto N°6256-94, Voto N° 2011-15655), la Caja Costarricense de Seguro Social tiene competencia propia

para dictar los reglamentos autónomos de organización y de servicio, dentro de cuya potestad constitucional puede establecer las disposiciones reglamentarias concernientes al régimen de empleo de sus servidores.

En un nivel superior están las universidades públicas, a las que además se les reconoció autonomía organizativa (artículo 84 y 85 COPOL). La autonomía universitaria implica independencia de gobierno, financiera, de organización y administrativa, precisando la jurisprudencia constitucional que las universidades tienen autonomía para regular libremente la relación de servicio de sus funcionarios. Entonces, las universidades públicas tienen plena autonomía para definir su propia política de empleo y salarios.

Por tanto, no se podría sostener la sumisión y aplicación de la Ley Marco de Empleo Público a esas instituciones autónomas, como la Caja Costarricense de Seguro Social, las universidades públicas y municipalidades, salvo que sea contrapelo de disposiciones de la Constitución Política.

Respecto al tema de *Negociación colectiva*, el texto sustitutivo eliminó, de entre los principios rectores del empleo público el "principio de negociación colectiva" generando sospecha y reforzando un esquema autoritario de gobernanza de la función pública, que excluye absolutamente la participación de los sindicatos en la determinación de las condiciones de empleo.

Las múltiples y desbordadas potestades y competencias que el proyecto le atribuye a MIDEPLAN, no dejan respiro a la negociación colectiva, en ninguno de los componentes o subsistemas del régimen de empleo público único, y mucho menos en materia de remuneraciones de las y los servidores públicos. En ese sentido, el proyecto violenta el derecho de negociación colectiva, porque impone una columna de salarios global, diseñada exclusivamente por MIDEPLAN que se aplicará a los nuevos servidores. Además, esta interdicción de la negociación colectiva quebranta reiterados pronunciamientos de OIT, que han exhortado directamente al Gobierno de la República de Costa Rica, a cesar las restricciones contra la negociación colectiva de las remuneraciones de las personas que prestan sus servicios en la Administración Pública.

Por otro lado, en general para todos los funcionarios, actuales y futuros, los demás componentes o subsistemas del único sistema de empleo público no podrán ser susceptibles de negociación colectiva; derogándose, en consecuencia, tácitamente las disposiciones del Código de Trabajo que actualmente reconocen, ex lege, la negociación colectiva de aquellos componentes del sistema de relaciones laborales (artículo 688, 690 y ss CT).

Se señala que el proyecto de ley implica una abierta confrontación respecto al pronunciamiento CEACR/CR/2020, de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT (CEACR), acerca del Convenio N° 98 OIT y la negociación colectiva en el sector público en Costa Rica.

Finalmente se destaca que el proyecto de ley es totalmente regresivo, quebrantando el principio de progresividad de los Derechos Fundamentales, contemplado en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, porque deroga tácitamente las

disposiciones del Código de Trabajo, que reconocen el derecho de negociación colectiva en las Administraciones Públicas (artículo 687, 688 y ss. CT).

Respecto al objetivo del proyecto de ley, se parte de una premisa constitucionalmente infundada, basada en una lectura aislada –no sistemática-, sesgada y literal del artículo 191 de la Constitución Política. En este punto, se señala que la Sala Constitucional (Voto N° 6240-93), interpretó aquellas normas constitucionales y delimitó sus alcances, definiendo, por una parte, que configuran un sistema de principios que tutelan los derechos de los servidores públicos, y por otra parte, garantizan la eficiencia en la prestación del servicio público; que de ninguna manera impide que puedan coexistir en el conjunto de la Administración Pública, una pluralidad de regulaciones normativas, en materia de empleo público, siempre que se correspondan con aquellos principios que se derivan de las normas constitucionales (artículos 191 y 192).

El establecimiento de un régimen exclusivo de empleo en la función pública, configurado legalmente, que discipline preceptivamente de manera unitaria todos los componentes de la relación de empleo, que comprenda uniformemente todos los Poderes del Estado y sus instituciones, que es la premisa de partida de dicho proyecto, no se concilia con los postulados constitucionales.

Finalmente, se manifiesta oposición a este proyecto de ley, solicitando que sea dictaminado negativamente y, en definitiva, rechazado por la Comisión.

10. Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional (SITUN)

Sobre la *Rectoría de MIDEPLAN*, se establecen nuevas competencias al MIDEPLAN sin que se realice ninguna modificación legal a las competencias y funciones que le otorga a este ministerio la Ley No. 5525 (Ley de Planificación Nacional) de 1974 con lo cual se está generando una inconsistencia en el ordenamiento jurídico.

Además, tener un control absoluto y centralizado en materia de empleo público a través de postulados, va en contra del PRINCIPIO DE DESCONCENTRACION. La centralización y concentración lo único que hace es que la Administración Pública sea más ineficaz y no se cumpla con los objetivos de servicio, esparciendo la mediocridad por todo el sistema al evitar que cada institución se auto administre y concentrando todo el poder en el MIDEPLAN.

El que exista una rectoría a nivel del Poder Ejecutivo que establezca un marco general de principios y lineamientos para las instituciones públicas adscritas a ese Poder, no es una tarea desdeñable, pero pretender ejercer esa función en relación con todos los Poderes, las universidades públicas, las municipalidades y otras instituciones con algún grado de autonomía, resulta ambicioso y peligroso, ya que la garantía de la división de Poderes, la autonomía universitaria, la autonomía municipal son parte de los principios fundamentales del sistema democrático de gobierno.

La Dirección General de Servicio Civil y el MIDEPLAN nunca han podido ejercer una administración eficaz del régimen de empleo público y sus subsistemas, debido al alto

grado de influencia política en la toma de decisiones; por lo que trasladar una serie de defectos y prácticas politizadas al resto de las instituciones, fuera del ámbito del Poder Ejecutivo resultan un retroceso.

Sobre el tema de *Autonomía*, esta normativa que pretende centralizar el control del Poder Ejecutivo a través del MIDEPLAN en materia del gasto presupuestario en empleo público (y empleo mixto), no se aplica a las universidades públicas por cuanto el artículo 84 de la Constitución Política garantiza la protección especial a las universidades públicas frente a los intereses personales, partidarios e ideológicos. Pretender que la norma del artículo 46 de la Ley No. 9635 afecta a las universidades públicas, al Poder Judicial, a las municipalidades y otras instituciones autónomas, contraviene el artículo 84, los incisos 5) y 6) del artículo 149 en relación concordante con el artículo 9, 11, 154 y 170 de la carta magna.

La autonomía plena de las universidades públicas en Costa Rica, está desarrollada en varios artículos de la CP (artículos 84, 85, 86, 87, 88), cuyas disposiciones conceden a las instituciones de educación superior un grado máximo de autonomía, que la Procuraduría General de la República ha definido como tipo tres y que abarca la AUTONOMIA: ADMINISTRATIVA, ORGANIZATIVA y de GOBIERNO, que es el máximo grado de autonomía que existe en el país.

Esa plenitud autonómica es tal, que en primer lugar sus rentas no pueden ser abolidas ni disminuidas, sino se crean, simultáneamente, otras mejoras que las sustituyan y luego todo proyecto de ley que la afecte debe ser previamente consultado a las autoridades de la institución.

Evidentemente la normativa que promueve el proyecto de Ley de Empleo Público viene a interferir en el desarrollo autonómico de las universidades públicas.

Concerniente al tema de *Familias de Puestos*, no se entiende que se utilice el término “familia”, dando una apariencia poco técnica.

De este régimen general de empleo público se debe excluir a las:

1. Personas servidoras en ciencias de la salud de la CCSS y debe aclararse todo lo relacionado con la salud animal, salud física, salud mental (psiquiatría, psicología y salud cerebral)
2. Personas servidoras de los cuerpos policiales (incluyendo los cuerpos militares que ocasionalmente puedan existir de conformidad con el artículo 12 de la Constitución Política).
3. Personas servidoras de las universidades públicas (administrativas, docentes, extensionistas, acción social, investigadores).
4. Personas servidoras con dependencia del Poder Judicial.
5. Personas servidoras del régimen municipal
- 6.- Personas servidoras con dependencia del Poder Legislativo

La creación de “familias” como “reserva de ley” es peligroso para el debido funcionamiento técnico de esta materia, ya que se está pretendiendo politizar una materia

de la administración de recursos humanos que es técnica y que requiere cierta flexibilidad si realmente se piensa en la “modernidad” del sistema. Si se aprueba como “reserva de ley” debe ser muy bien analizado previamente, ya que luego será muy difícil hacerle modificaciones o adiciones.

No se entiende porque se excluye o al menos no se menciona en cual “familia” se incluyen los trabajadores públicos de la Contraloría General de la República y los del denominado “empleo mixto”.

Sobre el objetivo del proyecto de ley, es necesario incluir otras definiciones como: RELACIONES ESTATUTARIAS, EMPLEO PUBLICO, EMPLEO MIXTO, ADMINISTRACION PUBLICA, PERSONAS SERVIDORAS PUBLICAS, prestación de los bienes y servicios públicos, protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública, Estado Social y Democrático de Derecho, régimen de empleo público, equitativo, transparente, moderno.

No se entiende que puede ser un “régimen de empleo público “coherente” “equitativo” y “moderno”. ¿Coherente con que...? ¿Y cómo podría ser moderno si no hay planteada una reforma integral a las instituciones de gobierno?

Respecto al *Artículo 2- Ámbito de cobertura*, ante la falta de definición y concepto de lo que es el “empleo mixto” tampoco se incluye en esta norma a las eventuales “personas servidoras mixtas”; solo se refiere a las “personas servidoras públicas” que en apariencia son las que define el artículo 5 inciso J) como “personal de la gestión pública”.

Respecto al inciso a), se debería incluir a la Contraloría General de la República y sí debe excluir a los Poderes Legislativo y Judicial a efecto de respetar la independencia de poderes que establece el artículo 9 de la Constitución Política.

Respecto al inciso b) esta norma debe excluir a las universidades estatales en respeto de los artículos 4, 85, 86, 87 y 88 de la Constitución Política y a la CCSS en respeto a los artículos 73 y 74 de la Constitución Política. También al INS y al ICE, por cuanto sus regímenes de empleo tienen relación con una actividad de mercado al competir con instituciones privadas en su actividad cotidiana.

Respecto al inciso c) si bien esta norma parece contravenir el artículo 170 de la Constitución Política, no incluye los “Concejos de Distrito” establecidos en el artículo 54 y siguientes del Código Municipal y que son órganos diferentes a los “Concejos Municipales de Distrito” indicados en el artículo 173 y siguientes del mismo Código Municipal.

En cuanto al *Artículo- 3 Exclusiones*, el inciso b) las universidades operan en un mercado abierto de competencia con una gran cantidad de universidades privadas que ha autorizado el CONESUP y el mantener la excelencia académica es un reto que tiene relación directa con la relación estatutaria con los trabajadores universitarios, que por lo demás ya tienen un régimen que se complementa con los acuerdos colectivos plasmados en las convenciones colectivas de trabajo y que de acuerdo con el artículo 62 de la CP tienen fuerza de ley, y por tratarse de normas especiales no pueden ser afectadas por las normas generales que incluye este proyecto de ley.

Sobre el *Artículo 4- Principios Rectores*, solo se incluyen los principios del empleo público, pero nunca los del denominado “empleo mixto”.

Respecto al inciso a), en la Universidad Nacional la palabra que se utiliza para referirse a “puesto” es la palabra “cargo”. El tema de patrono único es un tanto complejo en relación con el reconocimiento y pago de extremos laborales, particularmente si la “migración laboral” es entre instituciones diferentes al Poder Ejecutivo. ¿Si una persona trabajadora de alguna universidad pública o una municipalidad se traslada a trabajar al Ministerio de Educación Pública esta última institución asumirá todos los derechos laborales que le corresponden, como podría ser el saldo de vacaciones no disfrutadas, aguinaldo, salario escolar o cesantía? ¿Asumirá la nueva institución la carga de una suspensión laboral cuando a una persona servidora pública, se le sancione por una falta disciplinaria que cometió en otra entidad del sector público?

Respecto al inciso b), la palabra “competencias” no es claro cuál es el concepto que involucra. En la Universidad Nacional el Consejo Universitario aprobó un Reglamento de Carrera Administrativa, sustentado en el artículo 30 de la vigente y prorrogada IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, pero para el sector académico existe la denominada Carrera Académica sustentada en el mismo artículo supra citado y en el reglamento respectivo aprobado dentro del marco de la autonomía universitaria, las particularidades de la Universidad Nacional y sus posibilidades financieras.

Respecto al inciso c), no es claro si este principio se aplica solo a los “funcionarios” (no todas las personas trabajadoras del sector público se denominan “funcionarios”) o también a las denominadas personas servidoras públicas. La remuneración de un “funcionario” no se determina solo en función de la “responsabilidad”, sino también en otros factores que son de manejo de los profesionales especialistas en remuneraciones y talento humano. Eso puede incidir que se nombre políticamente a personas en cargos de mucha responsabilidad pero que no tengan la formación, capacidades y experiencia para el cargo y por ende se le remunere en forma igual o mayor que a otros que si tienen esos requisitos. Este tema debe analizarse a la luz de la carrera administrativa y la carrera académica, ya que la denominada “equidad salarial” podría convertirse en un tropiezo para que las personas trabajadoras del sector público opten por un mejoramiento en su formación sino se les reconoce salarialmente.

Respecto al inciso d), este depende de toda la cadena de procesos de la actividad referida, la cual a veces se ve entorpecida por una normativa confusa e insuficiente, por la insuficiencia de recursos e insumos, la insuficiencia presupuestaria o simplemente por lo politizado del sistema la presencia de superiores jerárquicos (Presidente, Vicepresidentes, Ministros, Viceministros, Oficiales mayores, etc.) con falta de capacidad e interés en esa misma excelencia.

Respecto al inciso e), se introducen tres conceptos y cuatro tipos de gestiones, además de tres tipos de fundamentos lo cual lo hace un principio un tanto complejo y ambiguo. El concepto de “productividad” es más de la empresa privada. No se define con claridad cuáles podrían ser los “estímulos no monetarios”. Por otra parte esa idea de “premiar” el esfuerzo, es algo complejo, ya que más bien se pueden dar discriminaciones, debido a

que el concepto y la medición de la excelencia no es un proceso sencillo en la Administración Pública.

Respecto al inciso f), no es claro en qué es “moderno”, ya que la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública es un objetivo o fin de todas las entidades que conforman el Estado. No se define cuál es el concepto de “generación de valor público”. En cuanto a procurar “el cambio” no es un objetivo en sí mismo, ya que no se define ese tipo de “cambio”, ni puede ser una carta abierta para que los gobiernos de turno hagan “cambios” antojadizos que no le den estabilidad a los Administrados en relación con sus derechos e intereses e igual en relación con las personas.

Respecto al principio de prevalencia del interés general, solo se refiere al “empleo público” y se ignora la referencia al “empleo mixto”. Si bien esta norma se refiere a todos los “componentes” esto es imposible, ya que la Administración Pública está compuesta de personas que son ubicadas en la posición de toma de decisiones sin tener los requisitos de idoneidad ya que son o electos o son personal de confianza, que no son idóneos ni en lo técnico ni en lo moral (concepto por lo demás subjetivo), pero que además al responder a los intereses de un partido y sus aliados, dejan de ser: “objetivos”, “independientes”, “imparciales”, “íntegros”, neutrales y muchas veces no se sujetan al “Principio de Legalidad” o tratan de modificar las leyes.

En cuanto al *Artículo 5- Definiciones*, se destaca que respecto al inciso a) este tipo de funcionarios, por lo general, no participan de los concursos por oposición para demostrar su idoneidad, sino que son seleccionados políticamente, con lo cual, nunca se prueba su capacidad de gestión y de liderazgo; y si tienen esos requisitos por lo general su desempeño ha sido en el sector privado y no en la función pública, topándose con todos los tropiezos que tiene la Administración Pública.

Respecto al inciso b), en el caso de la Universidad Nacional para los nombramientos interinos (no propietarios) particularmente en el sector académico la interrupción casi siempre es mayor a un mes calendario, sin embargo, para todos los efectos se considera la continuidad laboral. Si se quiere que exista una verdadera continuidad laboral en toda la Administración Pública esta debe aplicarse para efectos de la cotización de jubilaciones y pensiones. Este tema de la continuidad debe quedar claro en este proyecto para efectos del pago de los derechos laborales como la cesantía.

En relación con todos los conceptos o subprocesos de gestión (incisos c), d), e), f) y g)) de recursos humanos es pertinente conocer el criterio del personal especializado del Programa Desarrollo de Recursos Humanos adscrito a la Vicerrectoría de Administración de la Universidad Nacional y de todas las entidades que involucran este proyecto de ley.

Respecto al inciso j), no se indica nada sobre las personas servidoras en el “empleo mixto”, lo cual deja muchas dudas. Por otra parte, hay que recordar que la Ley General de la Administración Pública en sus artículos 115, 116, 117, 118 y 119 no excluye del todo al denominado “funcionario de hecho”, sea aquel sin investidura o con una investidura inválida o ineficaz. No hay que olvidar que hay trabajadores o “personal de gestión pública” que no son trabajadores del Estado como son aquellos que son empleados por las empresas concesionarias públicas de tal manera que este novedoso concepto está

quedando corto para la variedad de personas que son servidoras públicas, ya sea en forma permanente como temporal.

Se opone rotundamente a la forma de denominar a los trabajadores, ya que transforman la esencia del mismo, pasando de ser un sujeto con derechos, a una persona que simplemente, su razón de ser en el ámbito laboral es el servicio que prestan. En el código de Trabajo, aún vigente, no existe otra forma de referirse a las personas que trabajan, que no sea a través de la denominación de trabajadores. Es claro que el llamarlos personas servidoras o personal de la gestión pública, es una afrenta a su condición de sujetos, centro de la actividad económica del trabajo, por lo que el servicio que de dicho trabajo se produce, es solo una consecuencia, pero no el centro de la acción misma. No se cree que esta transformación conceptual sea inocua, es claro que existe toda una intencionalidad detrás de dicha modificación, que no puede ser aceptada ni utilizada.

Respecto al inciso l), en la Universidad Nacional la palabra que se eligió para definir este concepto es CARGO y no puesto.

Respecto al inciso p), un postulado es una: "Proposición cuya verdad se admite sin pruebas para servir de base en ulteriores razonamientos." ¿Porque los Administrados costarricenses debemos aceptar las proposiciones del gobierno de turno como verdaderas y admitirlas sin pruebas para que sirvan de base a ulteriores razonamientos? ¿Cuáles serán esos razonamientos?

Respecto al inciso q), en la Administración "Publica se utiliza más el concepto de eficacia o efectividad, que tiene que ver con el cumplimiento de los fines y objetivos de las diferentes entidades públicas para satisfacer las necesidades de los Administrados. El concepto de "personas servidoras públicas" más adelante en el artículo 5 inciso j) se confunde con el concepto de "personal de la gestión pública".

Respecto a la frase EMPLEO MIXTO" no se incluye el concepto de este tipo de empleo y tampoco hay referencia a las regulaciones normativas de este tipo de empleo y a las personas servidoras que realizarían este, generándose una grave y medular inconsistencia del proyecto.

En cuanto al *Artículo 6*, el denominado SISTEMA GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO, parece violentar la norma del artículo 191 de la Constitución Política, al darle un rango superior al mismo sistema a lo normado en el Estatuto de Servicio Civil, que hasta ahora se mantiene como el cuerpo normativo que regula las relaciones entre el Estado y los servidores públicos.

Concerniente al *Artículo 7- Competencias del MIDEPLAN*, el inciso a), no se relaciona la palabra "coherencia" ¿con qué?

Respecto el inciso c), si la Asamblea Legislativa aprueba esta plataforma debe indicar de dónde se tomarán los recursos presupuestarios para implementarla y alimentarla en forma permanente y garantizar que la información sensible no se utilice con motivos políticos partidistas.

Respecto el inciso d), el que el MIDEPLAN asuma esta tarea en forma centralizada podría

atrasar mucho estos procesos de contratación y provocar más bien la ineficacia de la Administración.

Sobre el *Artículo 8- Funciones de las Administraciones activas*, estas actividades deben ser analizadas por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos de la Vicerrectoría de Administración de la Universidad Nacional y similares de otras instituciones, ya que esta injerencia política del MIDEPLAN en la autonomía universitaria puede generar afectaciones a las personas trabajadoras universitarias y por ende al servicio que brinda esta institución.

En cuanto al *Artículo 9- Reglamento autónomo de servicio*, de aprobarse este proyecto de ley tal y como esta, este reglamento autónomo deberá aprobarlo el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, pero deberá negociarlo con el SITUN, de conformidad con lo establecido en los artículos 3, 4 y 5 de la Convención Colectiva de Trabajo, existiendo ya en la Universidad Nacional mucha normativa relacionada con el objeto de este proyecto de ley.

Concerniente al *Artículo 11- Plataforma Integrada de Empleo Público*, debe indicarse de dónde se tomarán los recursos financieros para que el MIDEPLAN implemente esta plataforma tecnológica y para que las diferentes dependencias asignen recursos humanos para alimentar de información ese registro. Además, debe tenerse la previsión de que esos datos sensibles de las personas trabajadoras del sector público no se utilicen con objetivos políticos partidistas de los gobiernos de turno, o para otros propósitos.

Sobre el *Artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, el inciso i), debe verse la Ley No. 7600 y su reglamento, especialmente el artículo 67 y 83 sobre las bases de selección específicas para personas con discapacidad.

11. El inciso j) parece tener problemas de redacción.

En el inciso k) es recomendable eliminar la palabra “nueva” para las personas servidoras públicas que ingresan por primera vez al sistema de empleo público. Además, no se indica nada en relación con el “empleo mixto”.

En cuanto al *Artículo 16- Personal de la alta Administración Pública.*, el inciso c), la acción o afirmación positiva, no es clara en sí el principio de paridad se aplica en los nombramientos o solo en las nóminas de los procesos de selección.

Respecto el inciso d) este tipo de funcionarios de alto nivel, por lo general, no participan de los concursos por oposición para demostrar su idoneidad, sino que son seleccionados de otra manera, con lo cual, nunca se prueba su capacidad de gestión y de liderazgo; y si tienen esos requisitos por lo general su desempeño ha sido en el sector privado y no en la función pública.

Concerniente al *Artículo 19- Desvinculación del empleo público*, no se incluyó el fallecimiento, la pensión por invalidez y la ausencia declarada judicialmente. Tampoco la movilidad laboral voluntaria.

En el *Artículo 20- Proceso de desvinculación*, tampoco se hace referencia a lo relacionado con el denominado “empleo mixto”.

El *Artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, evidencia una violación del artículo 62 de la Constitución Política por cuanto trata de limitar que algunas instituciones del sector público puedan negociar los ajustes salariales fuera del marco de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público o sin la intervención del Ministerio de Hacienda y del MIDEPLAN. En el caso de la Universidad Nacional se violenta los artículos 26, 27 y 28 de la vigente y prorrogada IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, además de la ya conocida autonomía universitaria.

En cuanto el inciso b), este postulado por sí solo no tiene asidero jurídico ni técnico, ya que si la persona que es nombrada como presidente no ha tenido carrera en el sector público, su salario podría no ser superior a otra persona que si ha hecho carrera larga y exitosa en la Administración Pública. Inclusive no se justifica que pueda ser más alto que el del presidente de la Asamblea Legislativa o del presidente del Poder Judicial. Para lograr que existan recursos presupuestarios se podría modificar los artículos 135, 136, 137, 138 de la Constitución Política y nombrar solo un vicepresidente, e igualmente prohibiendo la contratación de la persona que denominan “primera dama”. También se debería establecer solo un viceministro en cada cartera y reducir los asesores legislativos y nunca aumentar la cantidad de diputados y diputadas.

De aprobarse la norma, siendo propuesta por el propio presidente, habría que investigar si no se está presentando un conflicto de intereses o un tráfico de influencias, por lo que debería aplicarse a partir del periodo 2022-2026.

El *Artículo 26- Metodología de valoración de trabajo*, presenta un desconocimiento totalmente sobre la normativa universitaria para la valoración del trabajo tanto en el área académica como en la administrativa, dejando muchos vacíos por resolver.

El *Artículo 27- Grados dentro de las familias laborales*, la materia de establecer una estructura de cargos o puestos y su correspondiente remuneración es una tarea muy técnica y no existe evidencia de que el MIDEPLAN tenga el personal formado y capacitado para hacer esta estructura que además va ligada a la evaluación. Para una sola institución es complejo ahora para toda la Administración Pública será una labor titánica, que tarde o temprano va a requerir la contratación de consultores externos y se desconoce si la Asamblea Legislativa le va a dar los recursos financieros para esas consultorías y los diseños de todas las plataformas electrónicas que requiere el sistema.

El *Artículo 28- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados*, la tarea que esta norma le asigna a cada una de las entidades e instituciones involucradas y que convierte en un embudo para MIDEPLAN es inmensa, por lo que es casi imposible que se pueda iniciar en esta Administración y llevaría varios años para poder implementarla después de muchas revisiones interinstitucionales y de pruebas de los sistema electrónicos que el MIDEPLAN deberá contratar con los recursos financieros que solo la Asamblea Legislativa le podría asignar.

En el *Artículo 30- Régimen salarial unificado para todo el servicio público*, debe definirse mejor a quienes se refieren con “todas las personas servidoras publicas nuevas...” ya

que en la Administración Pública hay muchos nombramientos interinos de personas que por años han venido en esa condición de precariedad laboral, siendo nombrado a plazo fijo o vacantes, sustituciones y demás nombramientos de interinazgo. ¿Serán estos valorados como personas nuevas o solo los que ingresen al sistema por primera vez?

El *Artículo 31- Política de remuneración*, es una norma ambigua, ya que no es claro que es una “declaración anual de la política de remuneración”, provisión de pensiones. No se sabe cómo se recogerán las observaciones de la denominada sociedad “civil”. Aquí se violenta el artículo 62 de la Constitución Política por cuanto trata de limitar que algunas instituciones del sector público que tienen convenciones colectivas de trabajo puedan negociar los ajustes salariales y por otro lado se desconoce la competencia de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público. En el caso de la Universidad Nacional se violenta los artículos 26, 27 y 28 de la vigente y prorrogada IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN.

Sobre el *Artículo 32- Estímulos no monetarios al desempeño y la productividad*, al no existir en este momento una normativa específica de evaluación del desempeño es poco claro que desde ya se refiera a “muy bueno” como un tipo de calificación, ya que no sabemos cuáles son las diferentes calificaciones. Por otro lado, no se establecen los criterios para hacer esa “lista general de incentivos no monetarios, pero todos sabemos que cualquier “estimulo” se convierte siempre en dinero, con lo cual nos estamos enfrentando a SALARIO EN ESPECIE que tiene que ser reconocido como tal para efecto de calcular otros extremos laborales”.

Referente al *Artículo 33- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas*, el postulado de que el salario más alto de la Administración Pública debe ser el del Presidente del Poder Ejecutivo, por sí solo no tiene asidero jurídico ni técnico, ya que si la persona que es nombrada como Presidente no ha tenido carrera en el sector público, talvez ni siquiera reúna cualidades de idoneidad para el cargo, su salario podría no ser superior a otra persona que si ha hecho carrera larga y exitosa en la Administración Pública. Inclusive no se justifica que pueda ser más alto que el del presidente de la Asamblea Legislativa o del presidente del Poder Judicial. Para lograr que existan recursos presupuestarios se podría modificar los artículos 135, 136, 137, 138 de la Constitución Política y nombrar solo un vicepresidente, e igualmente prohibiendo la contratación de la persona que denominan “primera dama”. También se debería establecer solo un viceministro en cada cartera y reducir los asesores legislativos y nunca aumentar la cantidad de diputados y diputadas.

En relación con lo que denominan “jerarcas universitarios” no es suficientemente clara, ya que no se sabe exactamente a cuáles jerarcas se refieren dentro de la compleja estructura universitaria. El salario de las Alcaldías está establecido en el Código Municipal pero no se nota que con este proyecto se haga una reforma de dicha normativa que sea consistente con lo que se propone en esta norma.”

En el *Artículo 35- Tope de vacaciones*, la norma del párrafo primero es contraria el artículo 62 de la Constitución al pretender limitar el derecho de negociación colectiva. En todos los casos deben oírse y negociar con las organizaciones gremiales; pero en todo caso quienes ya ingresaron por primera vez a laborar con alguna de las instituciones del

Estado deben conservar sus derechos laborales adquiridos de conformidad con el “principio de la Ultractividad de las leyes derogadas”

En el *Artículo 36- Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral*, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad, debe quedar bien claro que el permiso con goce de salario, no le afecta en cuanto a las deducciones que pueda tener el trabajador para jubilación, seguro de salud, ROP, FCL y demás.

El *Artículo 37- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales*, establece una discriminación en relación con la madre trabajadora del sector privado, por lo que, lo más correcto es que se modifique el artículo 95 del Código de Trabajo, ampliando el periodo de licencia por maternidad hasta 5 meses posteriores en esos casos. La palabra “hasta” es muy ambigua en técnica legislativa, ya que implica que podría ser menos del periodo propuesto, y los criterios objetivos para determinar el periodo exacto de ampliación no son precisos. El último párrafo es una norma ambigua y se puede prestar para discriminaciones al interpretarse la norma de forma subjetiva por el representante patronal.

El *Artículo 38- Permiso por paternidad*, es ambigua, ya que en la actualidad se usa el lenguaje sin género o inclusivo, no se entiende si se refiere a los padres “hombres” o a los padres “pareja”. Además, no es preciso si se refiere a todos los padres que trabajan tanto en el sector público como el privado o solo a los padres que son personas servidoras públicas. También podría haber problemas de interpretación en relación con el hijo de mujer casada o el de mujer soltera que no desee el reconocimiento del padre y en los casos de adopción por parte de una sola persona. Además, el uso del lenguaje inclusivo afecta a la frase “hijo biológico...” ya que excluye a las hijas.

Si esta es una norma general debería ser una inclusión en el cuerpo normativo del Código de Trabajo, para no crear discriminaciones entre trabajadores del sector público y el sector privado.

Respecto al *Artículo 39- Excepciones*, Con la mayoría de estas excepciones a las normas de los artículos 13 y 14 se consolida un sistema mediocre y basado en “amiguismos” criterios políticos partidistas en donde se nombra a personas que no reúnen los requisitos de idoneidad y sin experiencia en el sector público para cumplir con los caprichos de los gobernantes de turno. Muy peligroso que el Procurador no se exija todos los requisitos cuando es una de las primeras personas que debe dar el ejemplo en la Administración Pública. Por otra parte, las direcciones regionales del MEP por su importancia y permanencia deberían ser puestos o cargos de carrera docente y no basados en este “amiguismo” político.

El *Artículo 40- Relaciones de servicio temporales o por periodos*, no se basa en la realidad de la Administración Pública, ya que todas o casi todas las instituciones del sector público realizan contratación de personal temporal para realizar actividades ordinarias: sucede en las Universidades, en el MEP y otras instituciones; por lo que sino lo primero que tienen que hacer es hacer los nombramientos en propiedad de todos los interinos que por años han realizado actividades ordinarias.

El Poder Ejecutivo siempre debe considerar la contratación temporal en caso de que se deba activar las fuerzas militares, según lo contemplado en el párrafo segundo del artículo 12 de la Constitución Política.

Sobre el apartado de *Reformas*, se señala que la reforma del artículo 12 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, la anualidad en la Universidad Nacional no es un “incentivo” sino un reconocimiento a la permanencia y experiencia; así establecido en los numerales 31, 32 y 61 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNASITUN, por lo cual no coincide con los criterios políticos que ahora quiere establecer MIDEPLAN.

Respecto a la reforma del artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil. No es claro a qué cuerpo normativo se refiere esta reforma al referirse a la “Ley General de Pensiones”, ya que las denominadas personas servidoras públicas están adscritas a diversos regímenes jubilatorios y de pensiones.

Respecto al inciso a), esta norma promueve la violación del debido proceso y derecho de defensa. Este procedimiento pretende sustituir el proceso ante el TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL como primera instancia y ubicarlo como una segunda instancia en el caso de despidos, pero esto es muy peligroso porque violenta el PRINCIPIO DE INOCENCIA, ya que no se puede saber si un proceso es de despido u otro tipo de sanción hasta que termina la investigación preliminar.

Respecto a la reforma del artículo 190 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953. Si bien, de manera general, esta modificación al Estatuto de Servicio Civil tiene algunas insuficiencias, no nos referimos a profundidad ya que este se aplica únicamente en las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores porque así lo establece el artículo 1 de la Ley No. 1581 no teniendo relación con las personas trabajadoras de las universidades públicas o de CONARE.

Las normas que se proponen reformar de la Ley No. 8777, no aplican a las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.

Respecto a la reforma de los artículos 7 bis, 35, 55, 57 inciso j), 65, 83, 84, 85, 87, 88, (...), 172, 173, 176 y 178 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, reformada por la Ley de Carrera Docente N.º 4565. Si bien, esta extensa reforma no se aplica a las personas trabajadoras de la Universidad Nacional, no se entiende dentro de la técnica legislativa que esta reforma al Estatuto de Servicio Civil no se incluyera en el inciso B) junto con la otra reforma al mismo cuerpo legal.

Respecto a la adición de un inciso d) al artículo 101 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, reformada por la Ley de Carrera Docente N.º 4565, de 4 de mayo de 1970. Esta reforma no se aplica a las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.

En cuanto al *Transitorio II*, no se aclara que significa “ajustar” en relación con los cambios que hay que hacer a los sistemas automatizados de pagos. Es importante que se considere el impacto presupuestario de esa tarea y si a Asamblea Legislativa le va asignar presupuesto a las entidades y órganos para ello. Recordemos que todos esos

cambios generalmente generan desajustes, atrasos de pagos e inconsistencias que afectan a las personas trabajadoras, así como a los Administrados.

El *Transitorio XI*, se considera que no es una norma transitoria, pero además es inconstitucional debido a que existen derechos adquiridos e intereses legítimos en atención al principio de la ultraactividad de las normas derogadas y que constan en normativa de rango superior a esta ley que se propone.

Sobre el *Transitorio XII*, en cuanto a la publicidad de cualquier plan, procedimiento, instructivo, manual, formulario y demás documentos relacionados con la implementación de esta posible ley debe considerarse lo estipulado en los artículos 1 y 4 de la Ley No. 8220 -Protección al ciudadano del exceso de requisitos y trámites administrativos.

Finalmente, se recomienda no apoyar este proyecto de ley en la forma como está redactado.

12. Asociación Nacional de Educadores y Educadoras

El proyecto en consulta pretende crear una regulación para quienes ingresen a la función pública, pero que no representan mejoras a las condiciones laborales, sino que se trata de ajustar a un modelo precedido de una falsa idea de que todas las personas funcionarias públicas gozan de privilegios.

En el caso del colectivo que representa ANDE, siempre ha estado sujeto a regulaciones rígidas en materia de nombramientos, salarios, vacaciones, evaluaciones y demás, por parte del Estatuto de Servicio Civil, que no contiene privilegios de ninguna clase, ya que más bien se ha tenido que luchar de forma constante, por una remuneración justa.

Preocupa el tema de las vacaciones de las personas funcionarias de lo que se denomina la "Carrera Administrativa" (Título I del Estatuto de Servicio Civil), que se pretenden reducir, sin que en la actualidad se puedan considerar excesivas, por lo menos en el marco general del Estatuto de Servicio Civil.

En cuanto al apartado de *Reformas*, se estima que la reforma del artículo 176 del Estatuto de Servicio Civil, debe incluir todo el espectro de las relaciones de trabajo que se desarrollan en los Centros Educativos y precisar la fecha de inicio del curso lectivo, para no crear confusiones.

Finalmente, ANDE reconoce la necesidad de regular aspectos del empleo público. Para el caso específico de Educación, existen situaciones puntuales relacionados con las condiciones laborales, que requieren de una modernización de la normativa algunos de los cuales se incluyen en el proyecto en estudio, pero que resulta necesario un mayor análisis de las soluciones propuestas, algunas de las cuales resultan incompletas.

13. Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE)

En cuanto a la *Rectoría de MIDEPLAN*, se considera que el concentrar un poder desproporcionado, en MIDEPLAN, a cuyos mandatos imperativos quedan subordinadas todas las instituciones reguladas bajo el Estatuto de Servicio Civil, Poder Legislativo, Poder Judicial y prácticamente todas las instituciones autónomas, conduce a un retroceso histórico en materia de:

- ◆ Democratización de las vías de acceso a los cargos de la función pública, mediante la aplicación de principios y métodos científicos de administración de recursos humanos.
- ◆ Superación del subjetivismo y la impericia en la administración de personal al servicio de la función pública, facilitando un desarrollo ordenado de la carrera de los funcionarios públicos.
- ◆ Imparcialidad en el reclutamiento, selección, y nombramiento de los funcionarios públicos, evitando la arbitrariedad, la impericia, el favoritismo y las preferencias por razones políticas, familiares, ideológicas o de amistad que, antes de la creación del Régimen de Servicio Civil, prevalecían, como criterios para seleccionar y nombrar a los funcionarios públicos.

Concerniente al tema de *Autonomía*, el proyecto presenta problemas importantes desde el punto de vista constitucional, que tiene que ver con la inobservancia del régimen de autonomía política, de administración y organización del que gozan algunas instituciones autónomas, en detrimento y violación de la autonomía administrativa, propia de las Municipalidades y la Caja Costarricense de Seguro Social, del régimen de independencia de administración, organización y gobierno exclusivo de las universidades públicas estatales.

Respecto al tema de *Familias de Puestos*, Se propone incluir dentro de la “Familia de Personas servidoras del sistema educativo” no solo los funcionarios de Título II, sino también todos aquellos trabajadores de Título I que laboran en los Centros Educativos.

La exclusión de los funcionarios de Título I a la “Familia de Personas servidoras del sistema educativo” dispone en riesgo sus condiciones laborales al dejar vacíos técnicos como sus períodos de vacaciones en contraposición con el ciclo lectivo y los lapsos de vacaciones que ostentan los trabajadores de Título II. De forma similar, para los nuevos trabajadores, conceptos como los recargos administrativos –que pueden ostentar clases de puestos de Título I no profesionales- quedan implícitamente eliminados.

Respecto al tema de *Negociación colectiva*, se señala que debe mantenerse como principio general, que cualquier modificación que se proponga debe respetar los derechos humanos, individuales y sociales y los patrimoniales adquiridos. El proyecto de ley busca establecer el salario único y con ello alcanzar una sola masa salarial que pueda ser manejada cuando así lo requiera la política económica seguida por el gobierno de turno. Esto convierte a los salarios en una variable de ajuste macroeconómico y no en un elemento central para procurar “el mayor bienestar a todos los habitantes del país”, así como el “más adecuado reparto de la riqueza”, como lo establece la Constitución Política

en su artículo 50. Este tema es relevante en la medida que vulnera, limita o impide el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva establecido en el artículo 62 de la Constitución Política, así como en el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

Además, amparados en la jurisprudencia constitucional (Voto 19511-2018) resulta claro, que la ley no puede prohibir o impedir que se negocien pluses salariales o los salarios por medio de la negociación colectiva. Por lo tanto, qué sucede si se establece el salario global, y luego, por negociación colectiva se negocian pluses o incentivos salariales complementarios. El voto de la Sala señala que esto no se podría prohibir ya que sería inconstitucional excluir del derecho a la negociación colectiva o a percibir los beneficios establecidos en las convenciones colectivas a un segmento de la población laboral. Esta omisión hace que este Proyecto de ley sea inconstitucional, en el tanto limita el ejercicio del derecho a la negociación colectiva para todas las personas que tengan un salario global y a su vez representa un vaciamiento del contenido de la negociación colectiva, excediendo los límites que han definido la Sala Constitucional y el Código de Trabajo.

Sobre el *Artículo 1- Objetivo*, se señala que la Constitución Política establece en el artículo 191, que “un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos”. Esta norma constitucional ha sido interpretada por la Sala Constitucional. En tanto, en un inicio, la Sala Constitucional sostuvo que un único cuerpo legal debía regular el servicio público (Voto No. 1119-90 y Voto No. 1588-91). Sin embargo, la Sala Constitucional fue transformando la idea del mandato constitucional de un estatuto único en la idea de un régimen de servicio civil aplicable a todo el sector público (voto no. 14298-2005)

Es decir, que si bien es cierto el Estatuto de Servicio Civil como cuerpo normativo no se aplica en todo el Estado costarricense, el régimen del servicio civil y las políticas adoptadas por la Dirección General de Servicio Civil, en muchos aspectos orientan la gestión pública y representan el modelo a seguir o, al menos, el modelo del que se debe partir para adoptar decisiones en administración de personal en todo el Estado costarricense.

En el *Artículo 4- Principios rectores*, se manifiesta la necesidad de incluir dentro de los principios rectores, el Principio de la negociación colectiva, tal y cual estaba incluido en el Proyecto de Ley No. 21336, original del 2019, que decía:

“Principio de negociación colectiva: El derecho de negociación colectiva corresponde a empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de personas trabajadoras por otra (sindicatos, federaciones y confederaciones), de conformidad con el artículo 688 y siguientes del Código de Trabajo”

Respecto al inciso b) Continuidad Laboral del artículo 5, se indica que la definición debe revisarse, a efecto de hacer una aclaración, en relación con la modalidad de relación laboral que rige las clases de puesto de quienes laboran para el Ministerio de Educación Pública, en centros educativos de enseñanza. Lo anterior, por cuánto por las particularidades propias del curso lectivo, no existe una continuidad en el nombramiento de los puestos interinos de un curso lectivo al otro. Por tanto, se provocando que funcionarios que ingresaron a laborar en fecha anterior a la entrada en vigencia de esta

ley, puedan ser considerados nuevos para todos los efectos y deban regirse por las nuevas disposiciones.

Referente al *Artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, se manifiesta que la descentralización del reclutamiento (artículo 8) abre las puertas para procesos manipulables desde las altas gerencias de cada Institución, propiciando el clientelismo y la manipulación política.

Además, en una índole técnica, representa una duplicidad de funciones y un aumento de los costos operativos del Estado, por cuanto cada Institución debe velar por el desarrollo, implementación y medición de las distintas pruebas requeridas para el reclutamiento, por lo que para una misma clase de puesto y especialidad existirán tantas pruebas como Instituciones.

Desde el punto de vista técnico como político, la descentralización significa un retroceso en el proceso, un incremento en los costos por la necesidad de aumentar la capacidad de las Unidades de Recursos Humanos de cada Institución y la multiplicidad del mismo proceso, la des estandarización de las pruebas, el aumento en el riesgo de la discrecionalidad política, entre otros efectos. Se considera como mejor opción velar por el fortalecimiento de la DGSC, velando por su autonomía y garante de un proceso técnico de reclutamiento.

En el *Artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, se considera que el inciso f), deja vacíos técnicos y políticos en aspectos medulares como la periodicidad de las revaloraciones salariales, las condiciones y responsables para determinar posibles ajustes adicionales al costo de vida y la participación sindical en dicho proceso. Se elimina tácitamente la Comisión Negociadora de Salarios, dejando a la representación sindical excluida de toda negociación salarial.

El inciso e)–parece- determina el proceso de ajustes salariales adicionales al costo de vida, pero así mismo, evidencia la orientación política del proyecto de eliminar la participación sindical de todo proceso de negociación salarial.

En el *Artículo 31- Política de remuneración*, se excluye a las organizaciones sindicales y ratifica la eliminación de la Comisión Negociadora de Salarios. Esto atenta contra los fines de la representación de todos los trabajadores que ejercen los sindicatos. Además, se adiciona como factor a considerar las “observaciones de las organizaciones de la sociedad civil” (inciso c), pero se excluye como principio rector (artículo 4) la negociación colectiva y, por consiguiente, la representación sindical

En lo que concierne a la estructura de valoración salarial, la denominada “competitividad” remunerativa del sector público en referencia al sector privado representa un alto riesgo tanto por una incorrecta gestión técnica como por una manipulada interpretación política. Ya que, al generarse indicadores como los promedios salariales por nivel ocupacional en el sector privado, se obtienen como resultado promedio bajos y con una alta desviación, producto de envolver en un solo análisis sectores tan diverso.

Además, la competitividad de los salarios con respecto a los privados, en lo que concierne al sector educativo, representa un desconocimiento de las características del mercado;

pues como tal, el sector público mediante el Ministerio de Educación Pública es un monopsonio, siendo por tanto incompatible la “valoración del mercado” o la “competitividad de los salarios”.

Sobre el *Artículo 35- Tope de vacaciones*, se estima que la redacción de este artículo es confusa, específicamente en lo referente a las vacaciones que pueden ostentar las personas trabajadoras del Título II, en lo que corresponde a puestos Administrativo-docentes y Técnico-docentes, así como a los funcionarios de Título I que laboran en Centros Educativos.

En el caso de los puestos Título II, el enunciado señala que el período de vacaciones de los puestos propiamente docentes es “extensivo a todo el personal Administrativos-docentes y Técnico-docentes, que aun estando regulado en el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil imparten lecciones”; dicha descripción deja un vacío técnico para aquellos puestos de dicho estrato que no imparten lecciones como tal.

Respecto las vacaciones del Título I que laboran en los Centros Educativos, el artículo propuesto plantea un período de vacaciones no mayor a 20 días anuales. Lo cual perpetúa la contrariedad laboral del proceso de supervisión y asignación de funciones a dicho estrato laboral en los períodos en los cuales los centros educativos están cerrados. Este aspecto, como tal, ejemplifica la necesidad de incorporar los puestos del Título I que laboran en los centros educativos dentro de la “Familia de funcionarios de los Centros Educativos”, como se propone en el artículo 15.

Es criterio sindical que la reducción al número máximo de días posibles a ostentar por vacaciones atenta la gestión pública y el período de descanso de los trabajadores.

Respecto al *Artículo 37- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales*, se propone ampliar de forma generalizada la licencia de maternidad a dos meses adicionales, más allá de los casos expuestos en el enunciado. Lo anterior como parte de una política pública orientada a fortalecer el proceso de maternidad y acompañamiento del recién nacido.

En el apartado de *Reformas*, se solicita aclaración a la reforma al artículo 12 de la Ley No. 2166, en los siguientes aspectos:

Se vuelve a la versión anterior, antes de la reforma introducida por la Ley 9635, “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” que señala que: “El incentivo por anualidad se reconocerá en la primera quincena del mes de junio de cada año”.

Respecto al inciso b), ¿A qué se refiere con “comenzará a percibir el mínimo de anualidad de la nueva categoría”?

Respecto a la reforma del art. 14 inciso a), 43 del Título I y 190 del Título III. Sobre Procedimiento administrativo de Despido, nos oponemos por las siguientes razones:

1.- Con estas modificaciones se elimina la participación de la Dirección General de Servicio Civil en los procesos de despido de funcionarios del Título I del Estatuto de

Servicio Civil, cuya instrucción estará ahora a cargo de cada Ministerio y el Jefe deberá emitir resolución en el plazo de un mes, a partir de su iniciación.

2.- Se establece un procedimiento administrativo sumario de despido, en concordancia con los artículos 229 y 367 inciso 2 de la Ley General de la Administración Pública, que consideramos violenta el derecho de defensa.

3.- Se elimina posibilidad de que el Tribunal Administrativo de Servicio Civil conozca los recursos de apelación contra resoluciones del Tribunal de Servicio Civil en materia de despidos.

Respecto a la reforma del art 7,8, 9 y 10 Ley de Creación de Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, Ley 8777.

Llama la atención la reforma que pretende introducirse al Art 9. Respecto a que el Tribunal Administrativo no verá recurso de apelación en materia de despidos, se consuma la pérdida de una instancia de impugnación, todo para posibilitar los despidos de los funcionarios públicos en forma expedita.

Respecto a la reforma del artículo 55, para ingresar o reingresar a la carrera docente. Se trata de la introducción de una peligrosa excepción, que resulta inaceptable.

Por otra parte, sobre el inciso b), se menciona que recientemente en la Asamblea Legislativa, fue aprobada la Ley que modificó el artículo 55 del Estatuto de Servicio Civil, Título II, que incorporó las pruebas de idoneidad en un inciso d). Por tanto, cómo se va dar cumplimiento a esta modificación, si en este Proyecto de Ley Marco, se elimina esa potestad de aplicación de las pruebas de idoneidad a la Dirección General de Servicio Civil.

Se debe corregir reforma al artículo 57. Siendo lo correcto: "j) Dar por escrito al superior inmediato, en caso de pensión o renuncia, un preaviso no menor de un mes si ha trabajado continuamente un año o más; de quince días si ha trabajado continuamente entre seis meses y menos de un año; de una semana, si ha trabajado continuamente más de tres meses, pero menos de 6 meses".

Se agrega un párrafo final al artículo 83. Esta reforma imposibilita renuncia de lecciones a educadores en propiedad y entonces contraviene lo indicado en la reforma el artículo 57 del Estatuto del Servicio Civil, pues allí se definen los plazos requeridos de preaviso en caso de renuncia.

Respecto al Artículo 84. Se ve el cercenamiento de las funciones de la Dirección General de Servicio Civil.

Con el artículo 85 se elimina la función de la DGSC de elaborar y actualizar las nóminas de elegibles para los concursos por Oposición, en estricto orden de calificación, lo cual resulta un retroceso en el Régimen de Servicio Civil.

El ajuste al artículo 96 párrafo segundo, es una clara apertura a la injerencia política y el clientelismo en la asignación de los nombramientos docentes, lo que elimina en todos

sus extremos el registro de elegibles y, por ende, la calificación de los oferentes. Esto permite la selección de docentes a partir de criterios subjetivos, oportunistas y políticos.

Se señala que, si bien la Dirección de Recursos Humanos ha expresado en diversos espacios de discusión la complejidad de nombrar docentes mediante el registro de elegibles, eliminarlo representa el manejo clientelista de los nombramientos, afectando directamente la calidad educativa. Hay que enfatizar que en ausencia del registro de elegibles es sencillamente imposible evidenciar que el personal nombrado sea el poseedor de las mejores características docentes, afectando el derecho de otros postulantes y la calidad del servicio que recibirán los estudiantes.

La reforma del artículo 114, es absolutamente peligrosa e inaceptable, al eliminar para efectos de selección, movimientos de personal, traslados y valoración, el mayor grupo profesional como factor de selección principal. Actualmente el factor que se utiliza es el de orden de grupos que establece la ley (grupo profesional).

Sobre la reforma del artículo 176, no obstante, se resuelve la problemática del régimen de vacaciones de personal título I, se genera una gran contradicción con lo dispuesto en el artículo 35 párrafo Segundo de este Proyecto: "Tope de Vacaciones", lo cual sin duda debe aclararse y corregirse en la línea que regula este artículo 176.

Respecto al *Transitorio IV Sistema Integrado de Empleo Público*, una herramienta tecnológica de esta naturaleza, por su alcance y complejidad es sencillamente imposible de desarrollar en dicho plazo. Esto llama la atención considerando que es el mismo Ministerio el creador del proyecto de ley y, por ende, el definidor del plazo establecido. A esto se le suma el hecho durante el año 2019 el Ministerio de Planificación presentó a lo interno de su Institución el sistema de Evaluación del Desempeño, desarrollado por una empresa privada (agosto 2019), aún sin haber publicado el Decreto No. 42087-MP-Plan "Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas", promulgado el 4 de diciembre del 2019; lo que genera un conjunto de suspicacias sobre la democratización de la información, y la posible contratación anticipada a la promulgación de las normas requeridas. ¿Acaso será que MIDEPLAN ya tiene la empresa y el sistema que incluye en este proyecto de Ley?

El *Transitorio V- Procedimiento de reclutamiento y selección*, deja un vacío técnico inaceptable pues no expresa como se integran los dos registros de elegibles ni las condiciones para su empleabilidad en el proceso de selección. Es decir, ante la necesidad de un nombramiento interino o en propiedad: ¿cuál es el registro de elegibles de priva? Al no ser comparables los registros de elegibles: ¿cuál es el criterio de selección?

Sobre el *Transitorio VI- Elaboración de pruebas técnicas*, la descentralización del proceso de pruebas y reclutamiento es un retroceso significativo sobre la estandarización y despolitización de dichos procesos; aparte de representar una duplicidad de procesos y funciones entre las diversas instituciones públicas.

Por un lado, para iguales clases de puestos y especialidades, cada institución pública deberá elaborar pruebas técnicas lo que repercute en una multiplicidad de labores para un idéntico proceso y la des estandarización de la evaluación.

Así mismo, descentralizar el proceso abre portillos para una gestión arbitraria, oportunista y clientelista de cada institución, permitiendo que la administración en curso aplique pruebas de forma discrecional y con una clara orientación política.

Finalmente, se manifiesta que el proyecto de ley presenta serios vicios de inconstitucionalidad y de legalidad, que deben ser eliminados y otros que ameritan un replanteamiento para su regulación. Por estas razones, se manifiesta rotundo rechazo al Proyecto de Ley No. 21336.

14. Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial

La *Rectoría de MIDEPLAN*, presenta roce constitucional con la independencia judicial, limitando al Poder Judicial de poder establecer sus propias políticas y normativas en materia de contratación, salarios, entre otros.

Sobre la separación de poderes, se estima que al incluir a un Poder de la República dentro del ámbito de aplicación se violenta la independencia que debe de existir entre estos, lo que claramente amenaza la democracia y en específico se puede aprovechar desde la política de empleo público dirigida por un Ministerio donde van y vienen políticos se logre debilitar la confianza desde lo interno del Poder Judicial colocando fichas políticas dentro de los puestos estratégicos, lo que solamente se ve en Estados Totalitarios.

En el *Artículo 12- Familias de puestos*, el inciso c) se considera muy peligroso que se pretenda igualar en competencias la Policía Judicial con las demás policías, la especialización del OIJ es incomparable. También tiene el problema que deja por fuera tanto en esta familia como la otra que atañe al Poder Judicial los Científicos Forenses que podrían ser catalogados como policías científicos y tienen formaciones profesionales en diversas áreas.

Respecto al inciso f), solo incluyen la jurisdicción y no los entes auxiliares OIJ, Escuela Judicial, Ministerio Público y Defensa Pública. Deben quedar incluidos también las demás áreas de apoyo como Informática, Financiero, Aseguramiento de la Calidad etc.

En el tema de *Negociación colectiva*, el proyecto carece en absoluto de aspectos relevantes que protejan los derechos laborales y sindicales, el artículo 44 deroga cualquier ley que se le interponga, esta redacción es totalmente abierta y pone en riesgo la protección de todos aquellos derechos que se hayan podido lograr y prohibiendo los que en futuro se puedan conseguir mediante la negociación colectiva, lo que supone un roce constitucional y un incumplimiento con los convenios internacionales de la OIT reconocidos por el Estado.

El *Artículo 1- Objetivo*, en apariencia respeta los derechos adquiridos de los funcionarios antiguos, lo que no es una garantía dada la experiencia vivida con la aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas donde el principio de irretroactividad de la ley no se respetó e incluso se impuso mediante orden inconstitucional de la Contraloría

General de la República. Por tanto, no se tiene confianza que esta parte del artículo de respeto de los derechos subjetivos se concrete.

En el *Artículo 5- Definiciones*, el inciso b) sobre continuidad laboral, se señala que queda faltando algo en la redacción que deje claro que para la aplicación del Principio de Estado como patrono único no aplica el rompimiento de la relación laboral según lo ha establecido la Sala Segunda en varias sentencias que indica que esta se rompe después de un mes, es decir, que si una persona trabaja en el Poder Judicial acaba su nombramiento y se va a trabajar de inmediato a otro puesto dentro de la función pública pero en otra institución o Poder de la República y pasado el mes regresa al Poder Judicial se le mantengan los derechos de los que venía disfrutando ya que si bien es cierto dejó de trabajar más de un mes para el Poder Judicial nunca dejó de trabajar para el patrón único Estado.

En el *Artículo 6- Creación del Sistema General de Empleo Público*, el inciso b), es una clara intervención en la independencia del Poder Judicial, traslada el Departamento de Gestión Humana a ser regido por el Ministerio de Planificación, aunque parezca que en algunos aspectos se mantendrán vestigios de independencia, pero no es clara ni taxativa que podrá hacer o no Gestión Humana en materia de empleo público.

Respecto al inciso d), no queda claro si deroga las normas ya establecidas en el Poder Judicial para contratación, establecimiento de salarios e incluso de régimen disciplinario, sin embargo, la duda se aclara en el artículo 44 de la presente propuesta de ley. Sin embargo, esta falta de claridad necesariamente llevaría a conflicto entre poderes que necesariamente serán resueltos en la Sala Constitucional por un tema de independencia judicial o en los Tribunales Contenciosos o laborales según corresponda.

En el *Artículo 7- Competencias del MIDEPLAN*, el inciso e) , sino pretende terminar de establecer la evaluación del desempeño en el Ministerio de la Planificación lo que con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas se permitió al menos establecer las métricas a lo interno, sobra porque ya hay una normativa especial que la contempla.

Respecto al inciso f), sino pretende terminar de establecer la evaluación del desempeño en el Ministerio de la Planificación lo que con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas se permitió al menos establecer las métricas a lo interno, sobra porque ya hay una normativa especial que la contempla.

En relación con el inciso g), es muy delicada esta función que se le asigna al Ministerio de Planificación y otros ministerios. Sin la posibilidad de intervención del Poder judicial el Poder Ejecutivo, pretende decidir lo correspondiente a empleo público. No prevé ni siquiera una consulta al Poder Judicial sobre lo que se decida.

Respecto al inciso i), se manifiesta que las potestades son generales en el caso del Ministerio de Planificación, sin embargo, no solo crea las directrices, sino que indica cómo aplicarlas, sin duda un nuevo roce con la independencia del Poder Judicial.

Sobre el inciso j), el Poder Judicial ha establecido una serie de manuales, políticas y normativas internas sobre estos aspectos. No establece la posibilidad de que estos esfuerzos realizados se mantengan, sino más bien se corre el riesgo que sean derogadas

si se anteponen a las potestades que se le pretende dar al Ministerio de Planificación vía artículo 44.

Respecto al inciso l), se considera peligroso que de acuerdo con la posición ideológica política del momento imperante en el Ministerio de Planificación se decida de manera unilateral los recortes de planilla, no contempla la participación del Poder Judicial en la toma de decisiones, lo excluye totalmente.

El *Artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, si bien aclara las dudas sobre las leyes que rigen en la actualidad para la materia de empleo público en el Poder Judicial, entran en contradicción con las funciones otorgadas al Ministerio de Planificación de los artículos anteriores y con el artículo 44 de este proyecto. Por lo que se considera que es un cheque en blanco y da mayor inseguridad jurídica a lo que puede y no puede hacer Gestión Humana.

El *Artículo 11- Plataforma integrada de empleo público*, presume un riesgo muy sensible del manejo de información por un ente totalmente politizado. No se garantiza el buen uso de estos y dadas las experiencias recientes de la necesidad de poder controlar la información de los ciudadanos con supuestos fines de planificar política pública, podría dar paso a la creación por ley de un sistema muy similar al de la UPAD.

En el *Artículo 13 Del reclutamiento y selección*, el inciso b), aunque se presume obvio que debe ser una sentencia inhibitoria o disciplinaria en firme, podría ser utilizada para anotar personas con procesos abiertos y se pone en riesgo que se irrespete el principio de presunción de inocencia. Debe cerrarse ese portillo para que quede definido quienes deben estar en esa lista de personas no elegibles.

En el *Artículo 14 Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, el inciso d) no es claro, si se permitirá al Poder Judicial aplicar sus propias pruebas de selección y de conocimientos como se ha venido realizando hasta ahora. Se corre el riesgo de que quede en manos del Ministerio de Planificación u otra dependencia del Poder Ejecutivo la creación y aplicación.

Respecto al inciso i), si bien es cierto que se debe de lograr la equidad de oportunidades y no discriminar, en el Poder Judicial hay puesto de trabajo que no permiten dependiendo de la discapacidad poder ejecutar las funciones. Si se aplica como norma general se corre el riesgo de que en algunos perfiles las plazas no puedan ser ocupadas y que por ser especiales no se pueda nombrar otras personas funcionarias que no cumplen con alguna discapacidad.

En el *Artículo 18- Movilidad en el empleo público*, queda faltando algo en la redacción que deje claro que para la aplicación de este principio no aplica el rompimiento de la relación laboral según lo ha establecido la Sala Segunda en varias sentencias que indica que esta se rompe después de un mes, es decir, que si una persona trabaja en el Poder Judicial acaba su nombramiento y se va a trabajar de inmediato a otro puesto dentro de la función pública pero en otra institución o Poder de la República y pasado el mes regresa al Poder Judicial se le mantengan los derechos de los que venía disfrutando ya que si

bien es cierto dejó de trabajar más de un mes para el Poder Judicial nunca dejó de trabajar para el patrón único Estado.

En el *Artículo 19- Desvinculación del empleo público*, el inciso c) del artículo 19, y el artículo 20, preocupa la redacción, ya que no da posibilidad de hacer un análisis de causa de la problemática que pueda llegar a evidenciar aspectos que no dependan de la persona funcionaria y que le hayan afectado la calificación. El problema es que se enfoca en el resultado numérico y puede haber aspectos que influyan de una u otra manera tales como infraestructura, clima organizacional, mala gestión de las jefaturas etc. que inciden en una calificación global. Es un modelo inquisidor que si lo que pretende es la mejora continua mediante amenaza de despido, en la teoría organizacional se describe que no es la manera de lograr mejores resultados en la evaluación del desempeño, en lugar del despido se podrían evaluar opciones de mejoramiento tipo readecuación de funciones, redefinición del puesto, revisión de las competencias etc.

En el *Artículo 21- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación*, el inciso b), queda la confusión si se permitirá al Poder Judicial trabajar estas necesidades y programas de capacitación como se ha venido trabajando desde los sistemas de gestión de la calidad y desde la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación del Ministerio Público, porque en artículos anteriores esta potestad se le da al Ministerio de Planificación.

En el *Artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, en el inciso a), se señala que la especialización de los puestos del Poder Judicial no es igualable en su gran mayoría, al menos los profesionales del área jurisdiccional, ciencias forenses, medicina legal, Clínica Médico Forense, Trabajo Social, Psicología y Escuela Judicial. Una igualación a cualquier otra institución o poder implicaría la fuga de profesionales al sector privado que se llevarían lo invertido en ellos en conocimiento y experiencia. Además, que la posibilidad de salarios menos competitivos aumenta el riesgo de que se puedan dar problemas de inserción de malas prácticas que se han evitado por el estatus salarial del Poder Judicial actual, tales como sobornos, venta de información, corrupción en general.

Respecto al inciso b), el presidente de la república es un puesto de elección popular donde los requisitos solicitados para el cargo no son los que se pueden solicitar en un concurso de oposición. Es decir, sin desmérito y sin entrar a valorar si lo merece o no, cualquiera puede ser electo en este puesto o cualquier otro de elección popular y no tener competencias que merezcan el salario devengado. Por otro lado, al quedar establecido en la norma implica que de llegar un presidente y no requiera de su salario podría eventualmente reducirlo y automáticamente todos los que queden por encima de su salario debe ser disminuido para cumplir con la norma.

Respecto a los incisos e) y f), se señala que incluir el costo de vida como único parámetro para subir los salarios implica que se acaba con la política de salarios crecientes y con la negociación tripartita gobierno, patrones y sindicatos de al menos discutir y tratar de consensuar la política salarial. Y en procesos deflacionarios implica negar el derecho a revisar los montos salariales.

En el *Artículo 26- Metodología de valoración de trabajo*, el inciso f), no es claro a qué se entiende por este parámetro de evaluación, si se refiere a que la persona funcionaria para ser valorada de manera adecuada debe de estar disponible siempre que se le requiera indistintamente del puesto o a que se refiere.

Sobre el último párrafo de este artículo, si se respeta la autonomía de un Ministerio, porque no se respeta la independencia de un Poder de la República, al menos en Evaluación de sus propias personas funcionarias.

En el *Artículo 27- Grados dentro de las familias laborales*, la definición de las clases y perfiles de puesto dentro de cada familia será potestad de un Ministerio que en el caso de los perfiles y puestos del Poder Judicial no tienen el más mínimo conocimiento técnico para hacerlo, sino una posición absolutamente política para definir lo que se requiere desde el punto de vista o desde la necesidad imperante del momento que se viva en el país, lo que es muy peligroso para la democracia.

En el *Artículo 30- Régimen salarial unificado para todo el servicio público*, no se garantiza que este sistema no sea aplicado de manera retroactiva como la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en el Poder Judicial.

En el *Artículo 31- Política de remuneración*, en el inciso c) la definición de organizaciones de la sociedad civil debe ser un poco más amplio ese concepto, porque si lo aplicamos al momento político actual este se ha visto limitado a un sector económicamente poderoso y ha excluido a otras organizaciones que se suponen de la sociedad civil, nada garantiza que se acojan a esta imprecisión para hacer prácticas similares en el futuro y se excluya por ejemplo al sector sindical de estas discusiones.

El *Artículo 34- Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales*, no se garantiza que este sistema de salario único no sea aplicado de manera retroactiva como la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en el Poder Judicial.

El *Artículo 36- Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral*, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad, es un retroceso total, debido a que el cuidado de familiares enfermos es una actividad de tiempo completo, no es si se puede o no, es desgastante, es abrumadora y preocupante. Si se adiciona a esta responsabilidad el saber que se debe de ir a trabajar, cumplir con cuotas y exigencias que podrían verse afectadas y que se repercute en la evaluación del desempeño. Este artículo debería ser más amplio dando permiso total por el tiempo necesario.

El *Artículo 44*, es muy peligroso porque dejaría al descubierto la seguridad jurídica que otras normas han establecido como el Código de Trabajo, las leyes especiales de las instituciones autónomas y municipalidad, por ende, las leyes que hoy en día han permitido independencia judicial al Poder Judicial.

15. Asociación Nacional de Alcaldías e Intendencias

Las funciones que se le están otorgando a MIDEPLAN, no dejan margen para el ejercicio de la independencia administrativa de que gozan las municipalidades y que viene de los artículos 169 y 170 de la CP.

Concerniente al tema de *Autonomías*, el proyecto de ley violenta los artículos 169 y 170 de la Constitución Política, al incorporar a los Gobiernos Locales como parte de los entes obligados a su aplicación. (artículo 2, inciso c)).

La reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional, ha explicado las implicaciones de los artículos 169 y 170 de la Constitución Política al establecer que, en el caso de los Gobiernos Locales, dentro del concepto de autonomía se incluyen la política, normativa, tributaria y administrativa; para el caso del proyecto de ley, se resalta tanto la normativa como la administrativa, pues esta potestad le brinda la libertad de auto administrarse de acuerdo a sus propios intereses, por lo que la eventual aprobación del proyecto limita la autonomía normativa y administrativa de las municipalidades. Asimismo, el artículo 4 inciso a) del Código Municipal vigente es más que claro en cuanto a los aspectos que cubren la autonomía municipal al señalar: “La municipalidad posee la autonomía política, administrativa y financiera que le confiere la Constitución Política. Dentro de sus atribuciones se incluyen las siguientes: a) Dictar los reglamentos autónomos de organización y de servicio, así como cualquier otra disposición que autorice el ordenamiento jurídico”.

Se aboga para incorporar un artículo que, permita a los Gobiernos Locales que lo deseen y en forma potestativa, acoger como suya dicha normativa e implementarla de acuerdo a su conveniencia.

En el *artículo 1- Objetivo*, el proyecto de ley no define los términos que se debe entender por empleo público y empleo mixto, por lo que, estos deben de aclararse en una definición de términos y así evitar que sea un reglamento el que los defina.

En el *artículo 2- Ámbito de cobertura*, debería de indicarse que las Municipalidades y Concejos Municipales de Distrito podrán adherirse a las regulaciones de la presente Ley, siempre y cuando así lo acuerde el respectivo Concejo Municipal o Concejo Municipal de Distrito, ello para respetar la autonomía normativa y administrativa de que gozan los Gobiernos Locales.

Respecto del *artículo 3- Exclusiones*, el proyecto de ley no define qué es un ente público no estatal, pero si aclara en el inciso c) del artículo 2, que se incluyen a las empresas municipales, verbigracia una Sociedad Pública de Economía Mixta, la cual calificaría como un ente público no estatal. En ese tanto la Ley es contradictoria.

Sobre el *artículo 4- Principios rectores*, bajo el Principio de carrera administrativa se deroga, en forma tácita los artículos 124 a 143 el Código Municipal, ello por aplicación del mismo artículo 44 de esta Ley.

En el *artículo 5- Definiciones*, debe definirse claramente los conceptos de “relación estatutaria” “empleado público” y “empleado mixto”, conceptos utilizados en el artículo 1, pero que no se desarrollan en la Ley. En el mismo sentido, los conceptos de “Alta Gestión Pública” y “Personal de Gestión Pública, son muy vagos y ajenos a la realidad de un Gobierno Local y muestra la idea centralista de la Ley. Una clara definición evitaría eventuales malas interpretaciones o un inadecuado desarrollo en un Reglamento.

El *artículo 6- Creación del Sistema General de Empleo Público*, es una clara violación a la autonomía administrativa de los Gobiernos Locales y es abiertamente inconstitucional, pues es contraria al artículo 169 y 170 constitucionales.

En el *artículo 7- Competencias del MIDEPLAN*, el inciso e) ya estas funciones fueron dadas por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas por lo que, el inciso resulta redundante.

En lo que respecta al inciso g), es una clara muestra de la posición centralista de la Ley, pues a pesar de que se pretende agregar a los Gobiernos Locales dentro de la cobertura de la misma, cuando se trata de coordinación las Municipalidades y Concejos Municipales de Distrito no son tomados en cuenta, cuando por su autonomía son con los que más se debe coordinar.

El *artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, en general, violenta la autonomía administrativa y normativa que tienen los Gobiernos Locales. Por otra parte, el artículo no aclara el caso de las instituciones que no dependen del Servicio Civil, como en el caso de las Municipalidades.

En el *Artículo 9- Reglamentos autónomos de servicio*, el problema que se presenta es que cualquier manual está supeditado a lo que indica la presente Ley, por lo tanto, la autonomía municipal se restringe en forma absoluta, lo cual es inconstitucional.

El *Artículo 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público*: resulta totalmente contraria a la autonomía administrativa de los Gobiernos Locales lo cual es inconstitucional.

En el *Artículo 11- Plataforma integrada de empleo público*, al Ministerio de Planificación se le otorgan funciones como de “Contraloría de Empleo Público”, lo cual puede ser peligroso, pues no tiene la capacidad para llevar adelante las funciones que se le otorgan. Por otra parte, la norma es una clara injerencia en la autonomía municipal que va más allá de los límites establecidos por la Sala Constitucional.

El *Artículo 12- Familias de Puestos*, violenta la autonomía administrativa de los Gobiernos Locales. Además, no queda claro si la policía municipal quedaría exenta

El *Artículo 13- Del reclutamiento y selección*, estaría derogando en forma tácita los artículos 124 a 143 del Código Municipal, ello por aplicación del artículo 44 del mismo proyecto de Ley.

El *Artículo 15- Oferta de empleo público*, va en contra de la autonomía municipal.

En el *Artículo 16- Personal de la alta Administración Pública*, falta una definición más clara para saber que puestos de la estructura municipal pueden catalogarse dentro de esta calificación.

En el caso de las Municipalidades debe definirse claramente los puestos que estarían dentro de la Alta Administración Pública, pues el concepto dado no se ajusta a la realidad de los Gobiernos Locales.

El *Artículo 18- Movilidad en el empleo público*, debe desarrollarse de una mejor manera, sobre todo el tema de tiempo, asunción de salarios, categorías, condiciones del nuevo puesto, etc., ello para evitar posteriores lagunas de la norma.

En el *Artículo 19- Desvinculación del empleo público*, el inciso d), es peligroso, pues debe determinarse que es "carácter firme". Si una persona presenta recursos administrativos contra un despido, implicaría que la resolución no ha adquirido firmeza, por tanto, no podría despedirse. Debe mejorarse la redacción.

En el *Artículo 27 Grados dentro de las familias laborales*, al establecerse las familias laborales se violenta la autonomía administrativa municipal.

El *Artículo 28- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados*, es contrario a la autonomía administrativa de los Gobiernos Locales.

El *Artículo 30- Régimen salarial unificado para todo el servicio público*, es contrario a la autonomía administrativa de los Gobiernos Locales, además, no toma en cuenta las posibilidades presupuestarias de estos. No es lo mismo comparar una municipalidad metropolitana con una municipalidad rural, sus capacidades presupuestarias son totalmente diferentes. Es por ello que el Constituyente les otorgó autonomía.

El *artículo 31- Política de remuneración*, es una clara muestra del grado de desigualdad que se genera en relación a los Gobiernos Locales, pues para generar las políticas de remuneración el artículo dice que se debe tomar en cuenta el estado de los fondos públicos disponibles y no se puede comparar el presupuesto del Gobierno Central con el de las municipalidades y no se explica cómo se realizaría sin causar perjuicio a estas.

El *artículo 33- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas*, deroga parcialmente el artículo 20 del Código Municipal. El salario de las Alcaldías ahora estará regulado por esta Ley y no por el Código Municipal. Se pierde el tema de autonomía administrativa otorgada a las Municipalidades.

El *artículo 34- Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales*, deroga en forma tácita el artículo 155 e) del Código Municipal.

El *artículo 40- Relaciones de servicio temporales o por periodos*, permite contratar personal por temporadas o plazo fijo, pero, siempre y cuando no sea para labores ordinarias, esto limita en forma absoluta la contratación de personal municipal, pues solo se podrá hacer si se está en alguno de los casos de los incisos a) al d). Lo anterior en clara violación de la autonomía administrativa de las municipalidades.

Respecto al apartado de *Reformas*, la reforma del artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, debe aclararse si esta norma aplicaría al Régimen Municipal. El problema es que la norma va en contra de los plazos regulados por el Código de Trabajo en materia de despido de funcionarios públicos y de la misma jurisprudencia de la Sala Constitucional sobre la prescripción de la potestad sancionatoria en el sector público.

Con el *artículo 44*, se estaría derogando, en forma tácita, gran parte del Código Municipal que regula el sistema de carrera administrativa, incluyendo el nombramiento de personal, manuales descriptivos, lo cual es contrario a la autonomía administrativa de que gozan los Gobiernos Locales. Adicionalmente las funciones de la Unión Nacional de Gobiernos Locales, dadas por el Código Municipal, quedarían derogadas.

Finalmente, la Junta Directiva acuerda oponerse rotundamente al Proyecto de Ley 21.336 "LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO", pues de aprobarse, se estaría dejando sin contenido los artículos 169 y 170 Constitucionales.

16. Instituto Mixto de Ayuda Social

Lo establecido en el artículo 191 de nuestra Constitución Política, mismo que regula lo referente al Estatuto del Servicio Civil, así como la jurisprudencia judicial y administrativa relacionada con este tema, el cual da la posibilidad de que exista una regulación uniforme por vía legal, de todas las relaciones de empleo en el sector público, por lo que se hace necesario normarla y esta es una buena oportunidad para realizarlo.

Es así como la Ley Marco de Empleo Público, vendría a eliminar diferencias a futuro, procurando que solo exista un único régimen de empleo público, donde ya no existirían distinciones entre las instituciones como lo existe en la actualidad.

El proyecto establece el reclutamiento especializado por requerimiento institucional, y serían las oficinas institucionales de recursos humanos las encargadas de llevar a cabo los procesos de reclutamiento y selección. Con esto puede existir garantía de que a través de las pruebas que se apliquen, la persona que se seleccione es la adecuada para el requerimiento que se está solicitando, pues se haría de manera específica de conformidad con lo que se necesita y no de forma genérica.

Se pretende contar con un sistema de información, que le permita a la administración pública, contar con los insumos suficientes para la planificación del empleo. Esto permitirá una capacitación oportuna y actualizada conforme las nuevas tendencias y así contar con personal actualizado, que pueda asumir labores que la institución requiera.

Uno de los cambios más significativos, es lo referente a las remuneraciones. Con la propuesta lo que se persigue es contar con salarios más justos y competitivos, los cuales pueden y van a ser acordes a la función y a las labores que se desempeñen, lo que también propiciará que la medición de resultados sea más certera y adecuada a las necesidades institucionales.

Finalmente, la Presidencia Ejecutiva considera que el proyecto de ley se ajusta a lo establecido en el ordenamiento jurídico, por tanto, cuenta con el apoyo de la institución.

17. Instituto Costarricense de Turismo (ICT)

En cuanto a la *Rectoría de MIDEPLAN*, se estima que la dirección del Poder Ejecutivo debe fijar las condiciones generales de actuación que excedan del ámbito singular de actuación de cada institución. No puede el Ejecutivo girar directrices específicas sino a todas ellas o a un conjunto de ellas, o en áreas de acción generales; nunca específicas, como se infiere de la intención de poseer un solo sistema de concursos y nombramientos.

De igual forma, en el Voto No. 17113-06, el Tribunal Constitucional señala que no es posible una rectoría del empleo público porque no sería ya una coordinación entre iguales, sino una imposición de un ente centralizado con relación a las municipalidades. La Sala Constitucional admite una coordinación concertada, voluntaria o pactada de las entidades territoriales (municipalidades) con el resto de los entes públicos en aquellos ámbitos o sectores de la gestión administrativa donde ejercitan competencias concurrentes, compartidas o paralelas con el propósito de evitar la duplicidad de esfuerzos y las omisiones; y aún menos, ejercer competencias exclusivas de estas corporaciones.

Respecto al tema de *Autonomías*, técnicamente puede haber una colisión sobre las autonomías de los entes descentralizados, dejando a la rectoría de un ente del Poder Ejecutivo lo concerniente al empleo público.

El artículo 188 de la Constitución Política, que se refiere a las Instituciones de primer grado, hace ver que estos entes poseen autonomía para ejecutar sus tareas y dar cumplimiento a obligaciones legales, entre las cuales debe ser incluido el cumplimiento de directrices legalmente adoptadas por el Poder Ejecutivo; nunca de acciones directas contra éstas.

No es posible autorizar al Ejecutivo ni a ninguna otra dependencia administrativa que obligue a las instituciones autónomas a actuar condicionadas de tal modo que, sin su autorización, no pueda llevar a cabo sus funciones. De allí que establecer la autorización o aprobación previa al ejercicio de su actuación es inconstitucional. En ese sentido, pareciera tenerse una intención de control de parte de MIDEPLAN en todos los entes descentralizados, incluyendo al ICT, lo que podría violentar la autonomía constitucional de éstas.

Respecto a los entes de segundo grado que gozan de autonomía política o de gobierno, no puede venir el ente público mayor o Estado a fijarles, mediante las potestades de planificación y dirección inherentes a la tutela administrativa, los fines u objetivos por alcanzar. Por ello, inmiscuirse en las decisiones laborales y de empleo público de los citados entes, pareciera ser a todas luces violatorias de los ordinales 170 y 84 constitucionales.

Respecto a los entes públicos menores que gozan de tercer grado de autonomía – universidades públicas, artículo 84 de la Constitución Política- la tienen tanto frente al Poder Ejecutivo como ante la Asamblea Legislativa (Voto de la Sala Constitucional No. 6256-94), consecuentemente, ni siquiera por vía de ley se les puede someter a potestades de planificación o programación, dirección y coordinación.

En lo concerniente al tema de la *Familia de Puestos*, lo preocupante en esta estructura es si la norma crea un núcleo de funcionarios o si la misma busca mantener los diversos regímenes. Pareciera que la intención es la primera, por lo que podría nuevamente violentar la autonomía constitucional.

Además, podría estar también dejando sin efecto diversas sentencias de la Sala Constitucional que refieren a diversos regímenes estatutarios. (Referencia a la Resolución N° 1119-90 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia).

De acuerdo a la creación de un solo régimen, además de estar violentando las autonomías, generaría igualdades en donde no las hay (principio fundamental del Derecho es tratar a los iguales como iguales y a los desiguales como desiguales).

En el *artículo 3- Exclusiones*, se promueven la supervivencia de las disparidades de los regímenes de remuneraciones entre instituciones y podrían agudizarse más, si en un contexto de libre competencia, se busca reclutar y retener a los mejores profesionales.

En el *artículo 5- Definiciones*, al concepto de Alta Administración Pública, señalado en el inciso a), podría especificarse más los tipos de cargos que pueden considerarse dentro de esta categoría, a fin de evitar confusiones, dado que podría interpretarse que en este grupo se incluyen los Directores Técnicos de áreas sustantivas de las instituciones.

El *artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, aparentemente violenta nuevamente la autonomía institucional, tanto del ICT, como de los diversos entes descentralizados. Ya que habla de resoluciones, es decir, de verdaderas órdenes de acción, violentando la autonomía constitucional. Se reitera que a lo más que puede el Poder Ejecutivo llegar, es a presentar directrices las cuales son generales. No obstante, el hecho de responder a resoluciones y procedimientos implica una conducta de actos de cumplimiento que deben realizar tanto el ICT, como las Municipalidades y las Universidades Públicas.

Respecto al *artículo 11- Plataforma integrada de empleo público*, se manifiesta que como instrumento de divulgación de puestos vacantes en la Administración Pública parece bien, siempre y cuando todo el proceso de Reclutamiento y Selección sea llevado a cabo por el Departamento de Gestión del Talento Humano del ICT. Es claro que debe mantenerse dicha autonomía en cuanto a la Institución.

Se manifiesta que en este momento el ICT no cuenta con un sistema electrónico con las características requeridas. Se estima oportuno que la plataforma se integre y fortalezca por medio del insumo generado por transacciones electrónicas, con información de otras entidades, como la Caja, el Ministerio de Hacienda e inclusive el Banco Central de Costa Rica, para realizar las consultas que son requeridas, a fin de agilizar dicho trámite.

Considerando la complejidad que deberá tener la plataforma, debe contener aspectos de ciberseguridad, además debe integrarse con otras plataformas, lo anterior hace que se imposibilite materialmente ofrecer una plataforma digital con dichas características, en el plazo establecido en texto del Proyecto.

Es imprescindible contar con los requerimientos técnicos, de forma clara y detallada, para garantizar la efectividad de la implementación, así como para asegurar que el sistema cumpla con las expectativas reales.

En el *artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, sobre el inciso a), surge la duda si esto podría o no dar pie a discriminar a las personas sin experiencia, con un título, pero que no han trabajado nunca.

El *artículo 15- Oferta de empleo público*, pese a ser una buena práctica por transparencia, limita el accionar del Departamento de Gestión del Talento Humano, debido a que posiblemente se limitarían los concursos externos. Estando obligados a consultar la base de datos de MIDEPLAN.

El *artículo 17- Nombramiento y período de prueba de la Alta Administración Pública*, podría estar poco claro al no decirse de manera explícita qué tipo de puestos, si son ministros, viceministros, Presidentes Ejecutivos, Oficiales Mayores, miembros de Juntas Directivas, Gerentes y Subgerentes, y otros jefes de confianza, que a excepción de los 3 primeros se les nombra por 6 años.

Se puede interpretar que hasta los directores técnicos también van a pasar a una situación de inestabilidad laboral, que contradice lo que establece el artículo 192 de la Constitución. Incluso se podría interpretar que los ministros, viceministros y Oficiales Mayores estarían por seis años, cuando estos se nombran por los 4 años de Gobierno.

El *artículo 19- Desvinculación del empleo público*, no queda claro con base a qué ley se pagará la indemnización citada, debido a que en el artículo 58, de la Ley 9635, Ley de las Finanzas Públicas se deroga el inciso f) del artículo 37 de la Ley No.1581, Estatuto del Servicio Civil, 30 de mayo de 1953 que a la letra indica "f) Si cesaren en sus funciones por supresión del empleo, tendrán derecho a una indemnización de un mes por cada año o fracción de seis o más meses de servicios prestados".

El *artículo 20- Proceso de desvinculación*, podría estar violentando lo regulado en los ordinales 192 Constitucional y 308 de la Ley General de la Administración Pública, al crear un procedimiento especial para el despido de servidores con nota menor a 70, sin un real derecho de defensa.

En tanto, el ordinal 308.2 establece claramente que no puede haber suspensión ni despido de un funcionario público si no se siguen las pautas antes señaladas en un procedimiento ordinario, con una comparecencia oral y privada, de acuerdo a los numerales 309 y 317 LGAP. Por ello, establecer que existirá un despido luego que la Administración dos veces seguidas establezca una nota menor a 7 puntos de un

funcionario, sin que se realice el procedimiento señalado, definitivamente violenta lo dispuesto en el artículo 192 de la Constitución Política: el derecho a la estabilidad.

El *artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, no violenta la normativa vigente, siempre y cuando los esquemas salariales actuales se mantengan para todos los servidores que a la fecha laboran en la Administración Pública, sea en su carácter regular o como interinos; puesto que, de no aplicarse a estos últimos, podría generarse discriminación.

Respecto al inciso g) falta claridad respecto a qué tipo de estímulos y quién los define.

Sobre el *artículo 31- Política de remuneración*, se cuestiona en comparación con cuales salarios del sector privado, o al menos de qué parte de ese sector, si también en este se dan disparidades tanto verticales como horizontales y en muchos casos no se contabilizan dentro de las aportaciones de cargas sociales, tales como el pago de bonificaciones por productividad, comisiones por ventas, distribución de dividendos, antigüedad, por especialización e idiomas, pluses por turnos o riesgos, entre otros. Asimismo, elaborar esta política con base en observaciones de la sociedad civil podrían carecer de sustento técnico y por el contrario estar cargadas de subjetividad. Por último, falta señalar como se determinan la fijación del porcentaje de variación de los valores financieros.

En el *artículo 34- Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales*, es pertinente que quede clara en cuanto a los servidores a quienes les cubre la citada norma, puesto que existe un amplio porcentaje de funcionarios interinos con una estabilidad impropia, la que le genera ciertos derechos excepto al de estabilidad.

El *artículo 36- Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad*, podría eliminar las licencias para el cuidado de familiares que se otorgan como beneficio de la CCSS a personas responsables de cuidar a familiares con enfermedad terminal y menores gravemente enfermos. Esto podría significar un retroceso en materia de disposiciones de carácter humanitario como dicha licencia.

Respecto al *Transitorio XI*, se cuestiona cómo será la aplicación de este transitorio en cuanto a los servidores interinos, puesto que la norma pareciera ser vaga en ese aspecto.

Finalmente, el ICT recomienda reconsiderar la viabilidad del proyecto de ley analizado. De la forma que está redactado en este momento se manifiesta la disconformidad de la Institución con el mismo.

18. Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP)

En cuanto a la *Rectoría de MIDEPLAN*, considerando que el ente rector, MIDEPLAN, es un órgano del Poder Ejecutivo, los lineamientos que emita no pueden obligar a las dependencias de los otros poderes del Estado.

Respecto al tema de *Separación de Poderes*, se pretende que la ley sea aplicable a todos los poderes del Estado (artículo 2), lo cual presenta vicios de constitucionalidad en tanto violenta la separación de poderes y la independencia funcional.

Sobre el mismo punto se comparte lo indicado por el Departamento de Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa. Además, la presente institución goza por ley de autonomía administrativa y funcional.

Concerniente a las *Familias de puestos*, se estima que aún y cuando el fin de esta ley marco es imponer un régimen general único de empleo público, en este artículo se divide en ocho familias de puestos. Siendo así que el propósito de la ley se pierde en su contenido, pues se establecen familias de puestos sin precisar sus alcances, permitiéndose además la creación de otras familias por reserva de ley, por lo que el régimen unificado no se logra.

Respecto al *artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, los departamentos, unidades, áreas de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2, seguirán realizando sus funciones conforme a la normativa dispuesta en cada entidad (artículo 8); no obstante, deberán aplicar y ejecutar las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones que MIDEPLAN remita a la respectiva institución, lo cual afectaría la autonomía administrativa del INFOCOOP.

Sobre el *artículo 9- Reglamentos autónomos de servicio*, se comparte lo dispuesto por Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa: “estos reglamentos autónomos necesitan de un decreto ejecutivo para su vigencia, lo cual no presenta ningún problema en los entes u órganos que son parte del Poder Ejecutivo, pero al establecer la iniciativa que toda “dependencia pública” deberá contar con estos reglamentos autónomos, surge de nuevo la problemática de tratar de imponer directrices emanadas del Poder Ejecutivo a otros poderes del Estado y a instituciones autónomas que gocen de autonomía administrativa.”

En el *artículo 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público*, se establece que las entidades deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, aunque no especifica el tiempo que abarcan estos plazos

En el *artículo 11- Plataforma integrada de empleo público*, sobre la inclusión de datos relativos al perfil laboral y sociodemográfico de las personas servidoras públicas en la plataforma integrada de empleo público, debe respetarse el derecho a la intimidad y el principio de autodeterminación informativa, ambos de raigambre constitucional. Al respecto, se recomienda tener en cuenta las observaciones realizadas por el Departamento Estudios, Referencias y Servicios Técnicos de la Asamblea Legislativa.

En el *artículo 13- Del reclutamiento y selección*, se cuestiona el carácter vinculante de los lineamientos que emitirá MIDEPLAN al respecto, máxime considerando que la misma iniciativa dispone que emitirá disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, según la respectiva familia de puestos.

El *artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, es omiso en cuanto a la composición

y funcionamiento de los órganos de selección, así como los controles debidos sobre su actuación; dejándose además de lado “la regulación de condiciones objetivas de inelegibilidad, prohibiciones e incompatibilidades; aspectos que claramente forman parte del concepto constitucional de "estatuto de los funcionarios públicos" y que sería importante incluir en este apartado, indistintamente que se presuma que tales reglas están contenidas y reguladas en los subregímenes preexistentes”

En el *artículo 16- Personal de alta Administración Pública*, se deja en manos de las entidades la emisión de la normativa administrativa en relación con este personal, lo cual probablemente obedece a las diferencias de las jerarquías según la entidad de que se trate o el tipo de puesto, por ejemplo, aquellos que sean designados por elección popular o legislativa, lo cual no define la normativa.

El *artículo 20- Proceso de desvinculación*, no hace referencia al procedimiento a seguir, refiriéndolo únicamente a la normativa aplicable, lo cual constituye una grave e insalvable deficiencia en la propuesta legislativa. Ante la falta de regulación expresa, necesariamente el procedimiento aplicable es el ordinario administrativo establecido en los artículos 308 y siguientes de la Ley General de Administración Pública.

El *artículo 23- Carrera Administrativa*, si bien se contempla un reconocimiento a la carrera administrativa no define la forma en que se haría.

En el *artículo 24- Promoción Interna*, se indica que los sistemas de selección para esta promoción serán de tres tipos: oposición, concurso de oposición y concurso de valoración de méritos; no obstante, no se establece ningún parámetro que indique cuándo se debe utilizar cada uno de ellos, lo que podría generar un amplio grado de discrecionalidad para la Administración.

En el *artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, Se establecen postulados rectores para determinar la compensación salarial de las nuevas personas servidoras públicas a partir de la entrada en vigor de esta ley, permitiendo que cada familia de puestos mantenga su propia columna de salario global o único (artículo 29), lo cual podría favorecer el mantenimiento o incluso el incremento de las diferencias salariales significativas entre instituciones y resulta contrario a la finalidad de equiparar salarios en el sector público.

Sobre el *artículo 33- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas*, se apoya lo indicado por la Contraloría respecto a que “...se estima necesario requerir y revisar los criterios técnicos y metodológicos que se han debido utilizar para arribar a las agrupaciones o categorizaciones de cargos que -al parecer- se homologarían salarialmente, toda vez que -de la simple lectura de la iniciativa- se desprenden importantes disparidades entre cargos de un mismo inciso que no se corresponden con el nivel de responsabilidades en las funciones asignadas, sin que la propuesta ofrezca una justificación o sustento técnico razonable que permita valorar objetivamente la pertinencia y proporcionalidad de dicha regulación; sin perjuicio -claro está- de la base que se plantea con mucha lógica, en cuanto a que el salario más alto del sector público corresponde a quien ostente la Presidencia de la República.”

Respeto a lo normado en los artículos 36- *Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad*, 37- *Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales* y 38- *Permiso por paternidad*, el proyecto no establece la fuente de donde saldrán tales recursos, lo cual resulta indispensable para garantizar la sostenibilidad financiera del Estado.

Finalmente, el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) recomienda no apoyar el proyecto de ley.

19. Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

En cuanto el tema de *Autonomías*, es necesario aclarar que el tema de las relaciones de empleo se encuentra regulado en el artículo 24 Ley Orgánica del INA. En relación con lo anterior, al incluirse las instituciones autónomas como el INA, bajo esta propuesta legislativa, el tema de las relaciones de empleo quedaría fuera del alcance del Ley Orgánica del INA, número 6868, limitando con ello el actuar institucional en ese tema.

Sobre el *artículo 1- Objetivo*, es importante tomar en cuenta que constitucionalmente (Art. 191) se establece que será un "Estatuto de servicio civil el que regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, (...)"; con la entrada en vigencia de este proyecto legislativo debe de realizarse la reforma a la misma Constitución Política y al Estatuto del Servicio Civil respecto a tal artículo.

Respecto al *artículo 9- Reglamentos autónomos de servicio*, en el caso del INA, ya se cuenta con un reglamento interno, no obstante, tendría que ajustarse a las disposiciones que establece el presente proyecto de ley.

En el *artículo 11- Plataforma integrada de empleo público*, se estima oportuno indicar que toda la información que conforme esta plataforma, respecto a las personas servidoras públicas deberá estar resguardada de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, N° 8968.

En el *artículo 17- Nombramiento y periodo de prueba de la alta Administración Pública*, el plazo podría resultar contrario a los principios de igualdad e imparcialidad de los trabajadores regulado en el artículo 33 de la Constitución Política, toda vez que el período de prueba en que se deduce del Código del Trabajo (artículo 28) es de 3 meses, ello al establecerse que el cese de un contrato a tiempo indefinido en los primeros tres meses es sin ninguna obligación de aviso o pago.

En el *artículo 18- Movilidad en el empleo público*, los traslados de funcionarios que se realicen intra e inter entidades públicas no deben perjudicar a la persona servidora pública y dependiendo del caso debe consultarse a la persona funcionaria con el fin de que no haya perjuicio en su contra, de conformidad con jurisprudencia de la Sala Constitucional.

Respecto al *artículo 20- Proceso de desvinculación*, se estima que incorporar la obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación

del 70%, como una causal de despido inmediato, deviene en una propuesta que sería contraria a la normativa existente, en el tanto no se encuentra regulada como causal de despido en el Código de Trabajo, y adicional, parece violentar el derecho a un debido proceso, toda vez que al administrado se le deben garantizar los principios constitucionales de derecho de defensa y debido proceso de la persona servidora pública, en el cual pueda presentar los argumentos que considere oportunos en su defensa.

En el *artículo 36- Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad*, debe aclararse que este beneficio no debe contraponerse con la licencia o subsidio con que cuenta toda persona activa y que se encuentra regulado en la Ley de Beneficios para los Responsables de Pacientes en Fase Terminal y Personas Menores de Edad Gravemente Enfermas, N°7756.

20. Banco Nacional de Costa Rica

El *artículo 1- Objetivo*, no es claro a qué se refiere con el término “empleo mixto”.

En el *artículo 3- Exclusiones*, debe aclararse que existen empresas públicas – que son diferentes a las instituciones públicas, que operan en el mercado abierto de competencia, como son las distintas subsidiarias de los Bancos del Estado tales como pero no limitado a las corredoras de seguros, puestos de bolsa, operadoras de pensiones, y sociedades administradoras de fondos de inversión y que no estarían quedando excluidas de la aplicación de la ley, por lo cual se solicita excluir de su aplicación en forma adicional y expresamente, a las empresas públicas en régimen de competencia

En el *artículo 5- Definiciones*, el concepto de Alta Administración Pública, debe excluir a los miembros de las distintas juntas directivas de las instituciones y empresas públicas, que no son funcionarios y que devengan dietas por su labor. Lo mismo para lo referido al personal de la gestión pública.

En el *artículo 9- Reglamentos Autónomos de servicio*, debe aclararse que no en todas las instituciones públicas el régimen de empleo es de empleo público (como en las instituciones públicas en régimen de competencia y empresas del Estado según lo disponen los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública) por lo que sus relaciones de empleo pueden estar regidas por una Convención Colectiva y, no necesariamente por un reglamento autónomo de servicios.

El *artículo 12- Familias de Puestos*, no contempla dentro de sus familias de puestos, aquellos trabajadores que a pesar de prestar servicios para una institución o empresa pública no son funcionarios públicos y su relación se encuentra regulada por el derecho común.

En el *artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, respecto al inciso a), se sugiere explicar el concepto “mérito” el cual deberá contener además criterios relacionados con la proposición, la mejora continua, la dedicación u otros conceptos objetivos y medibles.

Sobre el inciso b) se sugiere eliminar el final “oportunidades entre sexos”, por cuanto delimita el principio de igualdad solo a un tema de género.

En los incisos d) y e) se sugiere para ambos incisos la siguiente redacción “Como parte del proceso de selección se aplicarán las pruebas necesarias para determinar la idoneidad de las personas postulantes a la posición considerando el perfil del puesto a desempeñar en términos de los conocimientos y comportamientos requeridos.”

En cuanto al inciso f) indica que se considera que la valoración al “mérito” será una puntuación proporcionada que no determinará el resultado del proceso selectivo, por lo que contradice el inciso a) que hace referencia a que estos procesos serán con base en el mérito y competencias de la persona, pues si no va a ser relevante para el proceso no debería ser entonces una condición.

Respecto al inciso i), se considera que debe añadirse, “mientras ello sea posible fáctica y proporcionalmente”.

En el *artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, respecto al inciso f) se sugiere aclarar que el costo de vida se refiere al resultado del Índice de Precios al Consumidor, a fin de que no se den interpretaciones futuras sobre cómo se calcula.

En el *artículo 26- Metodología de valoración de trabajo*, respecto al inciso f) sobre “disponibilidad”, podría interpretarse que se refiere a la necesidad de otorgar un valor económico a las posiciones que por su naturaleza deben estar en alerta para atender situaciones no previstas y de urgencia para la continuidad de los servicios, no obstante, se considera importante acotar que por ser precisamente una condición circunstancial y no permanente, no es un factor que normalmente se utilice para la valoración de puestos, por lo que se sugiere aclarar la intencionalidad de esta condición en el marco de este artículo.

En el penúltimo párrafo, parece relevante hacer la observación de que aplica para las familias de puestos y, en los demás casos se deberán definir los factores con sus respectivos niveles de importancia según la naturaleza de la organización.

En el *artículo 27- Grados dentro de las familias laborales*, sobre el último párrafo del artículo, se estima importante indicar que las diferencias salariales o progresión deben definirse para puestos y no para las personas, y sobre todo no tiene relación con el tema de la evaluación del desempeño por lo que se recomienda revisar esta definición.

En el *artículo 30- Régimen salarial unificado para todo el servicio público*, a pesar de las excepciones dispuestas en el artículo 3, el artículo 30 dispone que “Todas las instituciones de sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. Todas las personas servidoras públicas nuevas serán remuneradas de acuerdo con esta ley...” lo que genera confusión en relación con su ámbito de aplicación. Asimismo, el proyecto de ley no regula aspectos esenciales que pueden ocasionar distorsiones, como lo son los distintos regímenes de prohibición en el ejercicio de profesiones liberales y lo relacionado con la dedicación exclusiva.

Es importante tomar en cuenta que existen puestos únicos para un tipo de entidad que no puede encontrar similitud en ninguno de los puestos del régimen salarial unificado como lo son los corredores de bolsa y los corredores de seguros, a modo de ejemplo.

En el *artículo 31- Política de Remuneración*, es importante que como parte de este artículo se haga referencia a la forma en que se van a regular temas como dedicación exclusiva que debería formar parte del salario, y la prohibición que establecen otras leyes como la Ley de Control Interno o la de Enriquecimiento Ilícito, y ello debe ser parte de la política de remuneración o sus alcances.

El *artículo 32- Estímulos no monetarios al desempeño y la productividad*, no enumera los estímulos no monetarios, siquiera de una forma no taxativa. A pesar de que existe una lista de incentivos publicada por MIDEPLAN la misma se desprendió de un requerimiento expreso que se consignó en la Ley 9635, por lo que sería recomendable darles rango legal a dichos incentivos.

En el *artículo 34 Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales*, se sugiere dejar la posibilidad de traslado voluntario del personal en “salario compuesto” a “salario global”.

En los artículos 36, 37 y 38 relativo a los permisos - que, aunque son una liberalidad patronal - no se contemplan aquellos relacionados con matrimonio o fallecimiento de familiares.

Respecto al apartado de *REFORMAS*, la reforma del artículo 43 dispone fases recursivas que no pueden aplicar a las subsidiarias de los bancos estatales, (no inmersas en el Estatuto de Servicio Civil) por lo que se solicita aclarar expresamente que tanto instituciones como empresas públicas en competencia no están regidas por el presente proyecto de ley. Además, respecto al inciso e), en Costa Rica no existen los procesos de policía, o deberá ser más clara la norma indicando si se refiere a un proceso de investigación en manos del Ministerio Público o el OIJ, con ocasión de ello se dispone que se podrá dictar una suspensión. Aunque, no se aclara si con o sin goce de salario, esos aspectos ya están regulados en el Código de Trabajo, por lo que sería más sano a nivel de integración normativa hacer referencia a los efectos que tienen la prisión preventiva y la prisión definitiva en las relaciones laborales según los artículos 75 y 81 del Código de Trabajo.

21. Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO)

En cuanto al tema de la *Rectoría de MIDEPLAN*, principalmente en el caso de las universidades públicas, Poder Legislativo y Poder Judicial hay dudas respecto al sustento constitucional para que el MIDEPLAN ejerza la rectoría del empleo público, definiendo con carácter vinculante: a) lineamientos en empleo público; b) el sistema único y unificado de remuneración; y c) lineamientos para la evaluación del desempeño.

Valorar la competencia del MIDEPLAN para definir actividades que deben ser realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas, y cuales podrían externalizarse. No hay claridad si son vinculantes.

En el *Artículo 5- Definiciones*, falta claridad en la forma de definir el personal de la alta administración.

No se define el personal de confianza y diferencias con el personal de alta administración pública.

No se define los trabajadores que “no participen de la gestión pública de la Administración”.

En el *artículo 6- Creación del Sistema General de Empleo Público*, se incluyen entes descentralizados en los tres grados de autonomía, siendo el caso de las universidades estatales el que genera mayor duda respecto a su sustento constitucional.

En el *artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, respecto al sistemas de reclutamiento por oposición, no está claro en cuanto al nombramiento de los miembros de la fuerza pública para evitar roces de constitucionalidad.

En el *artículo 16- Personal de la alta Administración Pública*, no está claro si el personal de confianza calificaría también como personal de la alta administración pública. Valorar si es deseable el principio de paridad y alternancia en esta categoría.

En el *artículo 17- Nombramiento y periodo de prueba de la alta Administración Pública*, limitar los nombramientos a periodos de seis años podría estar en conflicto con el artículo 192 de la Constitución Política.

En el *artículo 19- Desvinculación del empleo público*, revisar el inciso f) que incluye limitaciones al despido por situaciones excepcionales mayores a lo previsto en la Constitución. En el caso de reducción forzosa, ¿por qué se limita a que la reorganización tenga que afectar como mínimo al 60% de los empleados? No hay claridad sobre desvinculación de los miembros de la fuerza pública y personal de confianza.

En el *artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, respecto al inciso e) y f) no hay claridad sobre: a) la periodicidad y b) la metodología para definir los incrementos por costo de vida.

El *artículo 30- Régimen salarial unificado para todo el servicio público*, puede conllevar roces de constitucionalidad principalmente en: Poder Legislativo y Poder Judicial, las universidades estatales, CCSS y las municipalidades.

No queda claro si el nuevo régimen salarial aplicará para los trabajadores que no participan de la gestión pública de la Administración.

En el *artículo 31- Política de remuneración*, en el último párrafo se podría interpretar que se excluye la posibilidad de variaciones nominales.

En el *artículo 32- Estímulos no monetarios al desempeño y la productividad*, no está claro si la definición de los estímulos queda limitada exclusivamente a lo que disponga el MIDEPLAN.

En el *artículo 33- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas*, no está claro si corresponderá a la Autoridad Presupuestaria definir los topes en el caso de las universidades públicas.

En el *artículo 34- Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales*, considerar la conveniencia de limitar el salario global exclusivamente para nuevos funcionarios.

En el *artículo 35- Tope de vacaciones*, valorar con criterios técnicos y objetivos el límite de 20 días hábiles. Valorar si vía negociación colectiva sería posible aumentar dicho límite.

Respecto al *artículo 37- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales*, surgen dudas sobre la validez de esta disposición por ser materia de la CCSS. Aclarar si el costo por la extensión del periodo será asumido por la institución o si se cubrirá en partes igual con la CCSS. No queda límite a la extensión de la licencia por maternidad.

En el *artículo 38- Permiso por paternidad*, se recomienda que el permiso de paternidad sea sin goce de salario.

Finalmente, la Cámara de Exportadores de Costa Rica (CADEXCO) recomienda eliminar el pago de salario con fondos públicos durante los periodos de incapacidad en los cuales la relación de empleo está temporalmente suspendida. Se sugiere la eliminación del salario escolar.

22. Cámara de Industrias de Costa Rica

En el *artículo 1- Objetivo*, la mención de "empleo mixto" debe eliminarse o en su defecto ser desarrollada en el articulado, pues no queda para nada claro a qué relación laboral se refiere.

En cuanto al *artículo 12- Familias de Puestos*, el planteamiento de grupos de familias continúa atentando contra la simplicidad que debería tener el sistema para que sea operativo y eficaz.

En el *artículo 16- Personal de la alta Administración Pública*, no se está de acuerdo con la forma imperativa en que está plasmado el principio de paridad. Todos los puestos y especialmente los de la Alta Administración Pública deben de ser nombrados bajo el estricto criterio de idoneidad.

En el apartado de *Reformas*, se manifiesta que Las reformas deben valorarse sobre la base de que los resultados favorezcan la inserción laboral de los estudiantes a la nueva

normalidad. Es necesaria en forma urgente una mejora en el sistema educativo costarricense para que los jóvenes logren una mayor incorporación al mercado laboral, desde el punto de vista de educación STEM. Y además una educación técnica que se realice en un menor tiempo y enfocado en habilidades y competencias solicitadas por un mercado laboral cada día más dinámico y cambiante

Respecto al *artículo 44- Esta ley es de orden público, y deroga todas las disposiciones legales que se le opongan*, revisar la pertinencia legal, respecto de la derogación de todas las disposiciones que se le opongan a esta ley, ya que tal tipo de disposición genera inseguridad jurídica.

Finalmente, se debe revisar tanto el período de un año para que la ley entre a regir, como los periodos de vigencia de algunas disposiciones y reglamentaciones, a fin de eliminar posibles inconsistencias y especialmente para que su efectividad inicie en el menor plazo posible.

23. Servicio Nacional de Aguas Subterráneas, Riego y Avenamiento (SENARA)

En el *artículo 5 Definiciones*, respecto a la Alta administración pública; se recomienda aclarar si este término se refiere al máximo jerarca, si incluye o no al jerarca administrativo y a los titulares subordinados, ya que el término de alta administración pública no es usado en la normativa del sector público. También es importante aclarar que, si se refiere a la gestión estratégico, no es procedente que se refiera a obtener resultados en el corto plazo.

En el *artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, respecto al inciso b), se señala que al dejar a cada área de recursos humanos la elaboración y aplicación de pruebas que en la administración central han estado a cargo del Servicio Civil, puede implicar que para puestos iguales no se apliquen los mismos estándares de evaluación contraviniendo el objetivo mismo de la ley hacia un régimen único de empleo público.

En el *artículo 11- Plataforma Integrada de Empleo Público*, Con respecto a las personas inelegibles por sanción de inhabilitación, duplica el registro que la Contraloría General de la República tiene en uso, denominado: "Sistema de consulta de sanciones de la Hacienda Pública", no es claro si es un complemento a dicho registro.

En el *artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nueva*, específicamente en el inciso h), se hace referencia a que los sistemas selectivos de personas servidoras públicas nuevas serán los de oposición y concurso de oposición, no quedando claro la diferencia o si se refiere a un único sistema selectivo.

Asimismo, en el *artículo 24- Promoción Interna*, específicamente en el inciso c), se hace referencia a que los sistemas selectivos de personas servidoras públicas nuevas serán los de oposición y concurso de oposición, no quedando claro la diferencia o si se refiere a un único sistema selectivo.

En el apartado de *Reformas*, en el inciso b) del Artículo 12 de la Ley N. 2166, no queda claro si para el servidor que es ascendido y que se indica que comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría, esto significa que pierde el derecho a las anualidades que ya venía recibiendo. De ser así iría en contra del artículo 12.c que reconoce el tiempo de servicio prestado en otras instituciones creando una desigualdad laboral en la misma Institución.

Finalmente, en términos generales es un proyecto de ley orientado a establecer un mayor equilibrio en las finanzas del Estado, estandariza las remuneraciones de los servidores públicos y se mejoran las condiciones de los trabajadores.

24. Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica

En cuanto la *Rectoría de MIDEPLAN*, se pretende que la ley sea aplicable a todos los poderes del Estado. Sin embargo, debe de tenerse presente que, al ser el MIDEPLAN un órgano del Poder Ejecutivo, los lineamientos que de él emanen, legalmente no pueden obligar a las dependencias de los otros poderes del Estado.

Respecto al tema de *Autonomías*, la ley no se aplica en forma uniforme a todas las instituciones autónomas. A este efecto, del conjunto de entidades autónomas se diferencia la Caja Costarricense de Seguro Social, los bancos, las universidades públicas y las municipalidades, tomando en cuenta que, dichos entes gozan de una autonomía de gobierno plena. A su vez, la Constitución no ha sometido esa autonomía a la ley y, en consecuencia, no puede el legislador sujetar dichos entes a los planes o lineamientos elaborados por el Poder Ejecutivo.

La imposición de criterios generales de empleo público, a instituciones que gozan de autonomía, puede afectar las decisiones de gobierno interno vinculadas precisamente con el grado de autonomía establecido por la Constitución Política. Tal es el caso de las instituciones autónomas, las municipalidades o las universidades públicas.

Respecto al *artículo 12- Familia de Puestos*, recurre a un término impropio y carente de técnica denominado “familia de puestos”. Por lo anterior, se sugiere utilizar una denominación más acorde al espíritu de la ley, a saber: “sectores o subsectores”.

De un análisis de estos agrupamientos, quedan excluidos, funcionarios que prestan servicios en obras públicas ingenieriles, electricidad, actividades agrícolas, promotores sociales, etc.

No se incluye al personal administrativo de las universidades públicas, sólo a los docentes y académicos. Es decir: se contradice con la propuesta de carrera administrativa vigente.

En el *artículo 1- Objetivo*, se están involucrando en el proyecto a empleados públicos que se rigen bajo el régimen de empleo privado (RACSA, CNFL, Correos de Costa Rica, etc.) En ese sentido, se debe tomar en cuenta que, dichas relaciones se rigen por el Código de Trabajo, sin embargo, no se consigna ninguna reforma a dicho Código.

En el *artículo 4- Principios rectores*, el Principio de Estado patrono único, se contradice con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que indica que, cuando un funcionario cambia de institución, vuelve a empezar la carrera profesional. Lo mismo con el principio de “continuidad laboral”.

En el *artículo 5- Definiciones*, cuando se refiere al concepto de Alta Administración Pública, es impreciso y podría prestarse a confusión con el personal sujeto a estabilidad laboral con el de libre nombramiento por el jerarca institucional, y que es de libre elección por cambio de gobierno.

En el *artículo 6- Creación del Sistema General de Empleo Público*, se genera una confusión conceptual al indicar los entes que componen la estructura del llamado Sistema General de Empleo Público e inmediatamente en el inciso d) lo que hace es enunciar conceptos ajenos a lo que debe ser un ente.

En el *artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, el proyecto establece una relación de dirección directa del Ministerio para con las oficinas de recursos humanos de los sujetos públicos, creando una afectación a la independencia de los poderes y la autonomía administrativa de entes autónomos, en tanto que se limita la posibilidad de decisión de estos, y se somete a la voluntad de lo establecido por el MIDEPLAN.

Lo anterior genera un roce directo con el artículo 188 de la Constitución Política de Costa Rica.

El *artículo 9- Reglamento autónomos de servicio*, pretende imponer directrices a la normativa interna de instituciones autónomas, lo que generaría roces con el principio constitucional de autonomía administrativa.

En el *artículo 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público*, se deben establecer expresamente los periodos para los cuales serán requeridos los mencionados planes.

En el *artículo 11- Plataforma integrada de empleo público*, debe establecerse expresamente qué información deberá ser suministrada a la plataforma, respetando siempre el principio de autodeterminación informativa.

En el *Artículo 13- Del reclutamiento y selección*, referente a la condición de inelegibilidad para acceder a un puesto público, según el registro que se lleve en la Plataforma Integrada de Empleo Público. Nótese que, también se incluye en el artículo 11 que los plazos de esta inelegibilidad se definirán por reglamento, ello podría presentar roces de constitucionalidad, por la inseguridad jurídica, ya que se trata de una clara limitación al derecho al trabajo, y por tanto se considera que debería estar regulada por ley, no por reglamento.

En el *artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, no se explica con claridad que se entiende por idoneidad relacionada con el mérito, excelencia, competencia y capacidad del reclutado, ni cómo se define y determina cada una. Son términos amplios e indefinidos y por tanto violatorios del principio de seguridad jurídica.

Contiene una redacción, muy ligera y falta de tecnicismo en la materia. Hay aspectos que debería dejarse para una reglamentación más precisa. Además, debe incorporarse lo dispuesto en la Ley N° 9343, Reforma Procesal Laboral, en materia de “Prohibiciones para Discriminar”.

En el *artículo 15- Oferta de Empleo Público*, respecto al inciso c), resulta materialmente imposible que exista una paridad de género en el reclutamiento de labores que resultan peligrosas (e insalubres) como en el caso de las Fuerzas Policiales, sean los funcionarios de la alta Administración Pública o no. Se violenta de esa forma los principios de razonabilidad y de proporcionalidad.

En el *artículo 16- Personal de la alta Administración Pública*, se duplica la literalidad del art. 5 del proyecto, que crea la figura inconexa de “Personal de la Alta Administración Pública” además, plantea la interrogante de si se refiere a lo que la Sala Constitucional, en aplicación de la Ley General de la Administración Pública, denomina “Personal que realiza Gestión Pública”.

En el *artículo 18- Movilidad en el empleo público*, resulta atentatorio del principio de estabilidad laboral y en los términos en que está redactado, podría constituir un “uso abusivo del ius variandi”.

En el *artículo 19- Desvinculación del empleo público*, es más propio de la naturaleza de la relación estatutaria disponer del término “cese de la relación laboral” que el utilizado en la propuesta como “desvinculación del empleo público”.

Respecto al inciso f), el cese por falta de fondos se podría interpretar como “precarización laboral”. Además, crea incerteza jurídica a no indicar quien define la falta de fondos.

El inciso c) del artículo 19 y en el artículo 20, es improcedente por desproporcionado e irracional, dado que, no resulta conveniente que al trabajador que obtenga una calificación inferior al 70% en 2 ocasiones consecutivas por parte del superior, se justifique en el despido sin responsabilidad patronal. No es de recibo aplicar la sanción de los Arts. 81 y 369 CT que refieren fundamentalmente a consultas dolosas propiciadas por el trabajador y que no tienen relación alguna con una calificación -generalmente- subjetiva hecha por un superior. Se crea una odiosa posibilidad subjetiva de las jefaturas en contra de algún funcionario.

El *artículo 23- Carrera Administrativa*, la carrera administrativa no aplica a los funcionarios que ejercen profesionalmente como académicos.

En los *artículos 36, 37 y 38* del proyecto de ley, se regulan disposiciones positivas desde el ámbito familiar y social, sin embargo, no se establece la fuente de donde saldrán los recursos económicos para hacer frente a estas obligaciones, lo que rozaría con lo dispuesto en los artículos 176 y 179 constitucionales, así como lo señalado en el artículo 44 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos.

En el apartado de *Reformas*, específicamente a la reforma del artículo 43, la aplicación de un procedimiento sumario- el cual tampoco es desarrollado, sino que remite a la Ley General de la Administración Pública- que pueda dar como resultado el despido o

remoción de una persona servidora pública, cuando la propia Ley N°. 6227 establece la imposibilidad de su aplicación en los casos previstos en el artículo 308; no sólo generaría una antinomia jurídica y con ello una lesión al principio de seguridad jurídica, sino que incluso, podría ser contrario al artículo 192 constitucional”

Respecto al inciso a), no existe la posibilidad de un procedimiento sumario que desemboque en el despido de un trabajador público, por cuanto éstos ostentan una estabilidad laboral propia y cuentan con la posibilidad de un debido proceso en resguardo del principio de defensa; de ahí que, se debe tomar en cuenta que esta figura se desarrolla a partir del artículo 245 de la Ley General de la Administración pública y el procedimiento propiamente dicho del artículo 308 al 319.

La reforma al artículo 170 del Estatuto de Servicio Civil, no indica el plazo máximo de días posteriores a la emisión del certificado médico, que tiene la servidora en estado de gravidez para tramitar su incapacidad, generando con ello incertidumbre e inseguridad jurídica.

Se crearía una antinomia jurídica con la Ley de la Lactancia y violentaría lo establecido en el párrafo *in fine* del artículo 94 del Código de Trabajo, lo cual denota que, se hace uso de conceptos laborales impropios, pese a que el Código de Trabajo, en su art. 95, se refiere a LICENCIA y no a INCAPACIDAD. Asimismo, los pagos que se realizan durante la licencia se refieren al concepto jurídico de “salario” y no a subsidio.

Finalmente, el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica considera que tal y como está redactado el proyecto de ley, no sería posible su aprobación.

25. Colegio de Profesionales en Psicología

En cuanto a la *Rectoría de MIDEPLAN*, preocupa que se le asignan a MIDEPLAN una serie de funciones y competencias que no pueden ser ejercidas de frente o sobre las instituciones señaladas. Otra duda que surge al respecto es por la trayectoria y experiencia del MIDEPLAN en materia de empleo público, en cuanto a las particularidades de lo que significa el manejo de personal, la construcción de sistemas específicos que intentan dar respuestas a los problemas públicos y todo el entramado psicosocial y sociopolítico organizacional que se gesta en las instituciones.

Respecto al tema de *Autonomías*, las instituciones públicas históricas, se ven acosadas con un Proyecto de Ley que tiene sesgos inconstitucionales, por ejemplo, a la autonomía universitaria, consagrada y señalada en el Artículo 85, que garantiza la organización y gobiernos propios. El planteamiento de esta ley por solo este hecho de incluir el empleo en las universidades públicas, lo convierte en un intento de que entes externos, y de carácter político, influyan en el quehacer universitario.

El hecho de que la norma abarca a una diversidad de instituciones de los tres poderes de la República y pretende regular un sin número de regímenes disímiles entre instituciones, se impone la necesidad de realizar un análisis y definición normativa de la ley sumamente cuidadosa, por cuanto se pueden violentar principios y normas

constitucionales, por ejemplo el caso del Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las universidades estatales o la Caja Costarricense de Seguro Social.

Por otra parte, surge la inquietud de si, ante la entrada en vigencia de esta Ley, en la Caja Costarricense del Seguro Social se dejará de aplicar el Estatuto de Incentivos Médicos.

En cuanto al apartado de *Organización del Trabajo*, se considera necesario que se cuente con descripciones genéricas de funciones para el puesto, pero también con funciones propias del puesto, ya que algunas veces son estimados generales que no cubren plenamente la función específica, creando confusión, desacuerdos o malas interpretaciones.

Respecto al tema de *Familias de Puestos*, se considera especialmente relevante el tema de la idoneidad de la persona docente, así como del resto de jerarquías (directores, supervisores, directores regionales, asesores) dentro del sistema del Ministerio de Educación Pública.

Sobre el tema de *Negociación Colectiva*, el proyecto al desconocer la autonomía de varias Instituciones públicas para regular el nombramiento de su personal prácticamente disuelve la actividad sindical, puesto que plantea un macro-poder ajeno que toma las decisiones.

En el *artículo 4- Principios rectores*, respecto al inciso e), debe tenerse presente que los estímulos no monetarios no siempre van a surtir los mismos efectos en todas las personas, pues eso va a depender de las necesidades que cada una de ellas tenga. Habría que normar que tipo de incentivos son válidos, porque de lo contrario se podría caer en abusos que es lo que busca eliminar este proyecto de ley.

Incluir dentro de la redacción de los incisos “c”, “e” y “f” algunas especificaciones como siguen:

c) Principio de equidad salarial: “...sean diferencias fundamentadas, basadas en la evidencia, consistentes y razonables”.

e) Principio de mérito, capacidad y competencias: “...se fundamentan en el mérito, en la capacidad y en las competencias evidenciadas y documentadas de las personas postulantes...”.

f) Principio de modernidad: “...hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública, el marco legal nacional e internacional vigente en el país y la generación del valor público. ”

En el *artículo 5- Definiciones*, respecto a los incisos “c”, “d”, “e”, “f” y “g” debe incluirse la Psicología como disciplina fundamental que aporta conocimientos e instrumentos técnicos para la gestión de los procesos de recursos humanos dentro de las organizaciones. De esta manera, se considera que además de señalar el subsistema de recursos humanos, debe explicitarse la Psicología como propia de estos subsistemas.

En términos generales que el proyecto parece que omite:

- a. Establecer qué se entenderá cómo jornada extraordinaria
- b. Definir cuándo se considera una jornada extra y cuándo recargo de funciones
- c. a la vez que definir qué pasa cuando se da una prestación efectiva del servicio dentro del horario ordinario con funciones por recargo para efectos de evaluar el desempeño si no logra las metas de sus responsabilidades estatutarias.

En el *artículo 6- Creación del Sistema General de Empleo Público*, se crea el llamado "Sistema General de Empleo Público", no obstante, no queda claro si es un órgano o un conjunto de organizaciones que lo componen y qué competencias tendría en caso de ser un órgano. Debe valorarse que los alcances y funciones del Sistema General de Empleo Público no entren en contradicción con la normativa que se establece en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento. Igual precaución se debe tener con el inciso d) del Artículo 6.

Tal y como está planteada la ley, podría tender a la eliminación del Servicio Civil, o éste deberá regirse por esta ley.

Se sugiere modificar la redacción de los incisos "i" y "k", tal como sigue:

- i) Organización del trabajo: "Subsistema de recursos humanos y de la dirección administrativa y operativa que constituye los perfiles y las tareas a realizar (funciones)".
- k) Planificación del empleo: "Es la base de todo el sistema legal y de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos".

En el *artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, respecto al inciso c), la aplicación e interpretación, sobre todo de pruebas psicológicas, debe estar en manos de profesionales debidamente capacitados, que en este caso son las personas profesionales en Psicología, tal como lo establece la Ley N° 6144 y sus Reformas del Colegio de Profesionales en Psicología en sus artículos 4 y 7, y reafirmada por la Sala Constitucional en el Exp.: 01-002377-0007-CO, Res: 2001-0876 del 10 de agosto 2001.

En el *artículo 9- Reglamentos autónomos de servicio*, debería estar estipulado la constante revisión y actualización en los artículos que componen cada uno de ellos (reglamentos autónomos de servicio); para así garantizar el cumplimiento de lo estipulado en la jurisprudencia laboral y de derechos en Costa Rica.

Respecto al *artículo 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público*, Es urgente que esta ley permita y garantice equidad e igualdad de condiciones para todas las personas trabajadoras, independientemente de dónde laboren. Equidad no solo salarial sino en las condiciones laborales en general.

Se considera esencial que se analicen las condiciones laborales de las personas colegas que laboran en todos los sectores y no exclusivamente el sector salud. Este aspecto supone una valoración de los requerimientos básicos para el ejercicio profesional de acuerdo al ámbito donde se encuentre inserto la persona profesional.

En el *artículo 11- Plataforma integrada de empleo público*, se debería asegurar que la información a incluir en la misma, respete la privacidad establecida en la Constitución Política y la jurisprudencia de la Sala Constitucional en materia de autodeterminación informativa.

En el *artículo 13- Del reclutamiento y selección*, se deben establecer más controles de acceso a un nombramiento, toda vez que se considera como insuficiente lo indicado en los incisos a) y b).

Se debe valorar la expulsión definitiva del registro, evaluando desde el inicio la gravedad de la falta (por ejemplo, casos de abuso sexual), para así lograr la debida aplicación del principio non bis in ídem (un hecho no puede ser sancionado o condenado más de una vez).

Se considera necesario incluirse en los procesos de reclutamiento y selección de personal basada en la idoneidad comprobada, la evaluación de la idoneidad mental, mediante procesos estandarizados desde la ciencia basada en la evidencia, con instrumentos técnicamente adecuados y personal en Psicología capacitado para elaborar dichas evaluaciones de idoneidad.

En el *artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, Es indispensable que se consideren los instrumentos de medición que podrían aplicarse para la valoración de “la capacidad analítica y las competencias necesarias para cada puesto”, puesto que las herramientas de evaluación psicológica con las que se pueden evaluar los rubros mencionados son competencia por Ley de los profesionales en Psicología.

En cuanto a los criterios para la valoración de la contratación de nuevas personas trabajadoras públicas, para la evaluación del desempeño, entre otros aspectos. No se considera en ningún momento las necesidades de contexto a las que se responde, a las demandas que se hacen desde la ciudadanía. El inciso c), parece hacer alusión a las categorías de hombres y mujeres cisgénero, sin tomar en consideración otras poblaciones diversas.

El *artículo 16- Personal de la alta Administración Pública*, se considera que debe ser mejorado en su redacción tal como sigue: “El Mideplan emitirá disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en materia del personal de la alta Administración Pública, con el fin de dotar a la Administración Pública de perfiles con integridad y probada idoneidad mental, capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos”.

Respecto al inciso d), se sugiere que la evaluación del desempeño tome en consideración los modelos de evaluación del desempeño 360.

En el inciso c), es necesario revisar que esta redacción parece hacer alusión a porcentajes de hombres y mujeres cisgénero, al tiempo que se invisibiliza otras identidades de género o poblaciones diversas LGTBQ.

El *artículo 17- Nombramiento y periodo de prueba de la alta Administración Pública*, modifica la norma de tres meses de prueba que establece el Código de Trabajo, lo cual entra en contradicción o incongruencia con la normativa vigente.

En el *artículo 19- Desvinculación del empleo público*, respecto al inciso c), debe hacerse una revisión completa del sistema actual de evaluaciones de desempeño, con el objeto de asegurar un sistema efectivo y objetivo, para la evaluación del desempeño, que permita realmente discriminar las personas trabajadoras que son “excelentes” y permita sistematizar y documentar los incidentes y argumentos técnicos que fundamentan una calificación baja o inferior a 70%.

El inciso d), debería incluir dentro de la redacción lo siguiente: “d) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme, evidenciable y fundamentada”.

En cuanto a la primera excepción señalada en el inciso f), se considera necesario que se adicione una leyenda al final de dicha excepción que plantee: “siempre y cuando se realice la justificación técnica para no asignar partida presupuestaria”.

En el *artículo 20- Proceso de desvinculación*, es preocupante que se plantee que la persona puede ser despedida si obtiene dos evaluaciones negativas consecutivas o, por otro lado, que se dará un incentivo solo a quien se califique como excelente”, sin tomar en cuenta dentro el contexto y las circunstancias que puedan propiciar una u otra situación. En ambas, puede darse la arbitrariedad.

Preocupan dos aspectos puntuales: 1. Los mecanismos y criterios para construir esas evaluaciones y 2- La estipulación de dos notas consecutivas de 70 para justificar el despido, esto por cuanto, pareciera que se desconoce el entramado complejo de relaciones de poder. Tampoco especifica qué sucede con el trabajador o trabajadora cuando la nota se apela y se entra en el tiempo de investigación.

Respecto a las dos "excepciones muy calificadas", se indica que “tales reducciones forzosas deberán ser precedidas de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión de la autoridad jerárquica”, sin embargo, no se precisa ni en qué plazo ni cuál es esa autoridad jerárquica, siendo que pareciera que todas las competencias y potestades cambian en esta ley, es de importancia central que se sepa a qué instancia le corresponde.

En el *artículo 21- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación*, se considera más que relevante que se incorpore explícitamente la posibilidad de continuar certificando y reconociendo los méritos, capacidades y competencias de las personas trabajadoras, mediante un sistema que genere, al interior de las instituciones públicas, oportunidades para ello.

En el *artículo 23- Carrera Administrativa*, se debe clarificar en qué forma se hará el reconocimiento de la carrera administrativa, ya que no se define nada al respecto y si se deja en forma abierta, podría implicar que se incurra en abusos no deseables o se mantenga lo que sucede en la actualidad, en la que en muchas ocasiones, la carrera administrativa de la personas servidora no es actualizada, ni remunerada, como lo dictan los derechos de los servidores públicos.

En el *artículo 24- Promoción Interna*, debería incluirse, con el fin de fortalecer lo que postula el inciso “b”, alguna prohibición explícita so pena de sanción a cualquier profesional que incida en los procesos selectivos en función de “alianzas” y las mal llamadas referencias personales para la obtención de puestos dentro de una institución pública.

De igual forma se considera necesario que se establezca claramente las instancias responsables de ejecutar y fiscalizarla, los criterios para brindar la promoción y los instrumentos que serían utilizados para garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Respecto al *artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, en términos generales, se considera que el proyecto fortalece el unilateralismo en la determinación de las condiciones de trabajo. Y eso implica que estamos ante la violación del derecho humano fundamental a la negociación colectiva. Este punto parece altamente sensible también, ya que el salario global y los mecanismos para determinar los salarios y las condiciones de trabajo, se construyen de forma unilateral y prohíben para una buena mayoría de personas trabajadoras públicas, la determinación de esas condiciones de trabajo por medio de la negociación colectiva.

En cuanto al inciso “f” este proyecto de ley debe blindar de alguna manera este planteamiento con, por ejemplo, otros artículos que fortalezcan este postulado rector.

En el *artículo 26- Metodología de valoración de trabajo*, el procedimiento propuesto establece una evaluación uniforme en todo el sector público, lo que, si bien permitiría evitar que cada institución emita instrumentos de evaluación de rendimiento diferentes, obstaculizaría que los instrumentos respondan a condiciones y características específicas y particulares, lo cual resulta inconveniente para responder a la diversidad y particularidad de algunas instituciones.

Se considera necesario contemplar el inciso g), “la peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones” como uno de los factores dentro de la evaluación y valoración del trabajo, así como de las acciones de prevención o profilaxis para los trabajadores.

En el *artículo 28- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados*, se considera necesario que se indique con la entrada en vigencia de una Ley como esta, que se actualicen de entrada las funciones que se especifican en los manuales de los profesionales en el área de la Psicología en las distintas instituciones. De seguro esto sería necesario en otras disciplinas también.

El *artículo 32- Estímulos no monetarios al desempeño y la productividad*, establece estímulos no monetarios al desempeño y la productividad, no obstante, no los enuncia ni determina parámetros, con lo cual quedan al árbitro de la administración. En este sentido deben establecerse los criterios o parámetros para su adecuado establecimiento por parte de la instancia competente.

Debe garantizarse los mecanismos y procedimientos para su establecimiento y aplicación, especialmente en aquellos casos en que la promoción no es posible como uno de estos estímulos posibles.

En el *artículo 34- Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales*, sería prudente se deje claro que se respetan los derechos en todos los componentes del salario percibido por quienes se encuentren laborando para el estado y que en caso de eliminarse o suprimirse alguno de los componentes se debe de hacer con responsabilidad patronal, liquidando los extremos laborales correspondientes.

En el *artículo 35- Tope de vacaciones*, se considera que se incluya a todo personal del Título 1. Debido a que durante las vacaciones de medio periodo no es posible realizar las labores propias de esos puestos, precisamente porque las clases están suspendidas.

Respecto al *artículo 36- Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad*, se tiene entendido, que actualmente esa reducción de tiempo laboral es hasta la jornada completa, lo que facilita en mucho que se brinden los cuidados que las personas afectadas requieren. De aplicarse un tercio de la jornada, es probable que no se puedan lograr los objetivos que esta clase de permisos persiguen, cuando se conoce que, en caso de pacientes terminales, por ejemplo, la atención requerida puede ser incluso de 24 horas.

En cuanto al *artículo 37- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales*, se considera conveniente la extensión, en condiciones especiales y hasta por dos meses adicionales, la licencia remunerada por maternidad que se establece el artículo 95 del Código de Trabajo.

En el *artículo 38- Permiso por paternidad*, no se aclara suficiente pero se quiere creer y recomendar que esto aplique para ambos padres, para familias homoparentales y uniparentales, así como para todo el sector público, lo cual nos permite avanzar en un modelo de responsabilidad social y compartida del cuidado de la familia. Se considera que debería avanzarse en este mismo sentido, a brindar tanto a hombres como mujeres, el tiempo de licencia de 3 meses, ya que, de este modo, se prioriza el bienestar del niño/a y su necesidad, comprobada desde las ciencias, del cuidado de ambos involucrados, o bien, de la única persona encargada en caso de ser hombre.

Finalmente, el Colegio de Profesionales en Psicología considera que la propuesta de Ley en estas fechas es inoportuna. Tratándose de materia laboral, el Ministerio de Trabajo queda bastante desdibujado en la propuesta. No se encuentra ninguna referencia al tema de la salud ocupacional, lo cual suma desprotección a las personas trabajadoras.

26. Colegio de Profesionales en Nutrición

Respecto al *artículo 3- Exclusiones*, se considera que debería aplicar para todos de manera que no se dejen abiertos portillos que como se ha visto se aprovechan con el tiempo y se constituyen en beneficios adquiridos.

En el *artículo 4- Principios Rectores*, respecto al inciso c) Principio de equidad salarial, debería de ser el mismo trabajo bajo el mismo salario sin diferencias.

Respecto al inciso e) Principio de mérito, capacidad y competencias, esto debe ir acorde con una evaluación del desempeño de los funcionarios que realmente valore el buen funcionario, no como la actual en que todos son excelentes. Reconocimientos en ningún caso de tipo monetario.

Respecto al *artículo 6- Creación del Sistema General de Empleo Público*, se manifiesta que se debería crear este sistema con personas ya nombradas en el sector público, de lo contrario se convierte en otra entidad pública con cantidad de funcionarios nuevos.

Concerniente al *Artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, se recomienda la no creación de puestos nuevos

El *artículo 9-Reglamentos autónomos de servicio*, debería contar con el aval del Sistema General de Empleo Público para que cada institución no tenga su propio criterio de contratación.

En el *artículo 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público*, respecto el inciso a), con el máximo aprovechamiento del recurso humano ya existente.

Respecto el inciso b), las políticas deben ser totalmente fundamentadas y deben contar con el respaldo técnico pertinente.

En el artículo 12- Familia de Puestos, Respecto el inciso b), es importante que se establezcan claramente los salarios mínimos en esta familia en coordinación con el Colegio profesional respectivo.

Respecto el inciso e), muy importante que se establezcan claramente los salarios mínimos en esta familia en coordinación con el Colegio profesional respectivo.

Respecto el inciso h), definir clara y detalladamente el concepto de servidor de confianza para evitar que se conviertan en nombramientos políticos.

El *artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, debe ser estricta su aplicación.

En el *artículo 16- Personal de la alta Administración Pública*, los ítems a, b, c y d deben cumplirse estrictamente.

En el *artículo 17- Nombramiento y periodo de prueba de la alta Administración Pública*, un periodo de prueba tan alto permitiría movimientos políticos y poca seguridad y estabilidad al funcionario. Lo anterior puede traer inestabilidad ante los cambios de gobiernos para recurso humano muy competente.

El *artículo 18- Movilidad en el empleo público y el Artículo 19- Desvinculación del empleo público*, podrían llevar a decisiones con justificaciones relativamente subjetivas.

Respecto al *Artículo 20- Proceso de desvinculación*, se considera importante brindar respaldo total a este artículo, así como la aplicación estricta del proceso de evaluaciones anuales.

En el *artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, respecto al inciso d), los salarios en la familia de puestos de profesionales deben analizarse con sustento técnico y en coordinación con los Colegios Profesionales respectivos.

En el *artículo 26- Metodología de valoración de trabajo*, respecto al inciso a), es de vital importancia una aplicación estricta de esta valoración del trabajo. Y las jefaturas deben comprometerse de alguna manera para hacerla de forma justa.

Respecto el *artículo 27- Grados dentro de las familias laborales*, se prestara atención a la posterior implementación de este apartado, con el objetivo de asegurarse que los profesionales en Nutrición serán tratados con equidad e igualdad respecto a los profesionales de otras áreas de la salud, y que no se vayan a establecer algún tipo de medida diferenciadora o discriminatoria que pueda dejar a los agremiados en desventaja al momento de optar por empleo o mejora de condiciones laborales y mejores remuneraciones en el sector público.

Se solicita que se establezca consulta y solicitud de criterio a los Colegios Profesionales de Ciencias de la Salud (según establece el artículo 40 de la Ley General de Salud) en el establecimiento de los grados que establece dicho artículo.

En el *artículo 28- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados*, la clasificación debe ser revisada continuamente.

En cuanto al *artículo 29- Columna salarial global*, todo lo referente a políticas salariales sería muy prudente analizarlo técnicamente en conjunto con los colegios profesionales.

En el *artículo 33- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas*, respecto al inciso f), los que estén incluidos en el ítem Jerarcas Universitarios deberían estar en el rango de jefaturas.

Respecto al *artículo 39- Excepciones*, los puestos de confianza son de lógica existencia, pero deben regirse por reglas claras y valorar los tiempos de contratación.

En el apartado *Reformas*, respecto a la reforma del art 7 de la Ley de Creación de Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, Ley 8777. Se opone a todo lo que signifique creación de estos órganos de desconcentración máxima que solamente significan un aumento de la burocracia estatal y por ende el presupuesto general de la Republica.

Respecto a la reforma del artículo 10, lo que se propone puede desencadenar o potencialmente convertirse en una posibilidad de nombramientos por razones políticas o familiares y dejaría sin posibilidad a quienes, aun cuando estén calificados, no comulgan con los políticos de cada momento.

27. Colegio de Profesionales en Secretariado

En cuanto al tema de la *Rectoría de MIDEPLAN*, no se está de acuerdo que este ente (~~MIDEPLAN~~) sea el encargado absoluto. De las competencias del MIIDEPLAN, existe una clara violación constitucional que implicaría someter los sistemas de evaluación de desempeño del personal de las universidades públicas a lo que determine el MIDEPLAN como evaluación del cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo que se encuentre en vigencia, situación que desconocería las diversas realidades de cada institución y el régimen establecido por el artículo 85 de la Constitución Política de nuestro país, reformado por ley No.6580 del 18 de mayo de 1981.

Además, valorar que el MIDEPLAN se extralimitaría en sus funciones al tener mayor poder de decisión que cualquier entidad gubernamental, con respecto al tema salarial. Se le brinda mucho poder a una entidad la cual puede caer en conducirse con fines políticos y no estratégicos.

En el *artículo 1- Objetivo*, se indica que “regular las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas”. Lo de “relaciones de empleo” está correcto; lo que no corresponde es la relación del propiamente “empleo”, ya que cubre otras relaciones que no son de empleo precisamente, pueden ser por ejemplo “servicios”.

Se encuentran muchas carencias en lo que respecta a la normativa para la subordinación y más aún en la práctica real del empleado público, por lo tanto, en este proyecto queda faltando lineamientos a seguir en este sentido.

El Proyecto refiere a un ÚNICO RÉGIMEN GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO, con la creación de 8 familias de puestos de empleo público. Nótese que al respecto los profesionales en Secretariado se integrarían en 4 de las 8 familias, la administrativa, la docente por medio del Ministerio de Educación Pública y docentes y académicos de Educación Técnica y Superior y por último también, en puestos de confianza, entonces no sería solo en único régimen como se indica.

El *artículo 2- Ámbito de cobertura*, va dirigido al Sector Público, sin embargo, centralizado y descentralizado. Usualmente se utiliza “institucional” más bien para contraponerlo a “empresarial” y luego reducir la Administración Descentralizada a instituciones autónomas y semiautónomas excluyendo a otros entes públicos que son descentralizados y que no son ni lo uno ni lo otro y también, las empresas sociedades no aparecen. No se especifica cuáles empresas (por nombre) entran en el ámbito de cobertura, por lo tanto, no hay claridad en su redacción.

En el *artículo 4- Principios rectores*, el “principio de Estado como patrono único”, concepto creado en el Derecho Laboral, no hay una verdad de un patrono único, en el Derecho Administrativo de Empleo más bien se debió de hacer un esfuerzo para elaborar una doctrina de carrera administrativa única, que sí es más lógico.

Respecto al inciso e) Principio de mérito, capacidad y competencias, se presentaría discriminación

En el *artículo 5- Definiciones*, faltan los vocablos “Estado” que no sea con vista hacia 71 años atrás de acuerdo con la Constitución Política y “laboral” con 42 años atrás de acuerdo con Ley General de la Administración Pública. La “gestión del empleo” este no es un concepto, lo correcto sería la administración de recurso humano, luego funcionario y empleado no son lo mismo y aunque no lo identifican por separado dan a entender que son sinónimos entre el texto, por lo que se considera ambos deben ser agregados a las definiciones, así como teletrabajo. Se deben actualizar y detallar correctamente con el fin de que tengan una redacción acorde con un contexto actualizado.

Agregar otro inciso que indique valor virtual y conceptualizar.

En el *artículo 6- Creación del Sistema General de Empleo Público*, respecto el inciso c), la carrera de Administración de Oficinas no está en reconocimiento para los profesionales de esta área. Por lo tanto, no hay igualdad de oportunidades

En el *artículo 7- Competencias del MIDEPLAN*, respecto al inciso j), 6 meses para la confección de manuales es muy poco tiempo.

Respecto al *artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, son tareas que actualmente realiza el Servicio Civil como los procesos de reclutamiento y selección y que pasaría a ser responsabilidad de los departamentos de recursos humanos de cada institución.

Valorar la eficiencia y eficacia de estos procesos, considerando planillas tan grandes como la del Ministerio de Educación. Y el grado de responsabilidad.

En cuanto al apartado de *Gestión del Empleo*, los sistemas de evaluación del desempeño suelen formar parte del mecanismo de negociación colectiva, como medio idóneo para la negociación de las necesidades de cada entidad de acuerdo con la implementación de sus sistemas y programas de gestión de calidad.

Respecto al *artículo 13- Del reclutamiento y selección*, más adelante se presentan dos postulados que orientarían la planificación del empleo público: 1) La eficacia en la prestación de bienes y servicios, y la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles para generar valor público y 2) Aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo. Por lo que se solicita se analice para la Carrera de Secretariado y Administración de Oficinas, la primera que se enumera referente al ... “perfil profesional y no profesional, niveles de cualificación, idoneidad y competencias”.

Referente a la *Plataforma integrada de empleo público* puede llevar a un clima de inestabilidad en el ambiente laboral. Porque dice lo siguiente: es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa administrado por el MIDEPLAN, para llevar datos de la situación de empleo público del país, datos tanto del perfil laboral como socio demográfico de las personas servidoras públicas. Cada dependencia debe actualizarla cada 6 meses y dar un informe de rendición de cuentas, lo cual es casi imposible por los propios sistemas y carencias económicas y reales del país.

El texto en discusión establece en el apartado *De la Gestión del Desarrollo* que, una vez determinado el salario global en la escala de cada subregimen, las personas funcionarias

tienen a su vez la posibilidad de obtener dos tipos de incentivos por desempeño y productividad: los monetarios y los no monetarios. No obstante, sobre los incentivos no monetarios, no se detalla la lista de elementos que los comprenderá. Sobre los incentivos monetarios, el documento establece un tope de reconocimiento a un máximo del 30% de la planilla, incluso si más de este porcentaje de las personas funcionarias cumplieran con la obtención de la calificación mínima establecida como requisito. En este caso, si más del 30% de la planilla obtiene la calificación de "Excelente", ¿Cómo se decidirá a cuál funcionario (a) entregarle el incentivo y a cuál no?, tampoco se indica cuál procedimiento se realizaría.

Este tope arbitrario no solo podría conducir a acciones discriminatorias en el reconocimiento del incentivo monetario, sino que atenta contra su propia razón de ser pues desincentiva el ejercicio del mejor desempeño en las labores del trabajador al no garantizar su reconocimiento.

Otra de las observaciones es que deja de lado que las universidades buscan atraer y conservar el recurso humano más calificado y especializado en todas las áreas del conocimiento.

En el artículo 25- *Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, respecto al inciso c), ¿quiénes serán las personas idóneas para indicar hasta que tope máximo o mínimo le corresponde a cada trabajador, basados en?

No se define la periodicidad y factores para el aumento salarial por el costo de vida. No están bien definidos cuales son los estímulos no monetarios.

El en artículo 35- *Tope de vacaciones*, Se reduce el tema de las vacaciones poniendo un límite máximo de 20 días hábiles, aunque disminuya los años de trabajo de 10 a 5 años, no concuerda con el tiempo prudencial para el descanso del trabajador.

En el apartado *Reformas*, respecto a la reforma del artículo 43, agregar: y artículo 41 de Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil. Asimismo, agregar el Artículo 577: La negativa a la reinstalación será sancionada con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398. En el caso de servidores públicos, la negativa constituirá falta grave, justificativa del despido o remoción del funcionario que incumplió la orden.

Respecto al inciso b) del artículo 55, se plantea muy subjetivo, tal vez se refiere a salud física.

Respecto al inciso c) del artículo 55, el acoso sexual debería ser sancionado siempre, no solo para casos de menores de edad, claro que aplica, pero también, se debería mencionar de forma amplia.

Respecto al artículo 92, lo que se plantea es prácticamente imposible, llevaría al otorgamiento por politiquería.

En relación con los artículos del Capítulo V, selección y nombramientos: nombramientos en el Ministerio de Educación Pública, requisitos en el Manual descriptivo de puestos,

dirigidos a la preparación profesional, aptitudes del cargo y experiencia en el puesto, no sería necesario.

Sobre la calificación de ofertas de servicios, bases y promedios, lista de registro de elegibles, el tiempo del registro de elegibles, declaratoria del director de la DGSC en la calificación e inclusión en el registro de elegibles: la evaluación y calificación de los atestados de los diferentes oferentes de parte del Jurado, los atestados son ya dados por una entidad reconocida y que tiene los derechos para hacerlo por lo que ya no es necesario un jurado.

Se considera importante la derogación del artículo 97, en el cual se brinda la oportunidad a aspirantes en calidad de autorizados para que impartan enseñanza en lugares alejados en la mayoría de ocasiones para ayudarlos a que alcancen oportunidades profesionales, porque actualmente se han graduado una cantidad de profesionales que esperan colocarse para impartir la enseñanza y actualmente se cuenta con gran cantidad de carreteras, transporte y tecnología con acceso a estos lugares.

Sobre la clasificación del personal, concursos de puestos en propiedad, entre otros puestos de profesores de enseñanza técnica profesional, se hace necesario con este nuevo proyecto de Ley Marco de Empleo Público, los profesionales en Secretariado obtengan el reconocimiento de la carrera, así como los profesionales en Administración de Oficinas.

Respecto a la derogación del capítulo que trata de la Evaluación y Calificación de Servicios, se espera que los nuevos horizontes vayan en dirección para motivar y estimular a los profesionales de las carreras de Secretariado y Administración de Oficinas.

Finalmente, el Colegio de Profesionales en Secretariado considera que en el proyecto de ley no se incluye el teletrabajo.

28. Colegio de Ciencias Económicas de Costa Rica

En el *artículo 1- Objetivo*, el proyecto enuncia como objetivo regular el empleo mixto, mientras que en el contenido no hay una referencia a dicha regulación, ni siquiera se define el concepto. El concepto de empleo mixto es indeterminado, y plantea una infinidad de problemas prácticos.

Respecto al *artículo 29- Columna salarial global*, la creación de una columna salarial global, podría generar una disputa con las escalas salariales definidas en el Código Municipal, la Ley de Salarios de la Administración Pública y la Ley de incentivos a Profesionales en Ciencias Médicas.

En el *artículo 33- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas*, al establecer que la Autoridad Presupuestaria designará los salarios de cargos como presidentes ejecutivos, alcaldes y jerarcas universitarios, podría generar un conflicto con la Ley de Administración Financiera, la cual explica que las universidades, las

municipalidades y la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) no se encuentran sujetas a la Autoridad Presupuestaria.

Se plantea analizar los principios de división de poderes y del régimen autonómico de orden constitucional, ya que el hecho de que sea el Ejecutivo el que determine los salarios de los jerarcas antes mencionados genera serias dudas.

En el *artículo 44- Esta ley es de orden público, y deroga todas las disposiciones legales que se le opongan*, existe una mala técnica legislativa al establecer la derogatoria de "todas las disposiciones legales" que se opongan a esta Ley. Lo anterior deriva en un problema de inseguridad jurídica y conflictos. Se debe especificar cuáles son las normas que se deben derogar.

Finalmente, el Colegio Ciencias Económicas de Costa Rica considera que no se hace referencia alguna de los deberes y derechos de los funcionarios públicos. Se manifiesta la importancia de la pronta aprobación del proyecto como ley de la República.

29. Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica

El *artículo 11- Plataforma integrada de empleo público*, debe mencionar específicamente qué Departamento será el encargado de administrar dicha base de datos, especificar el deber de confidencialidad al que está sujeto y señalar las sanciones a las que se enfrenta quien divulgue la información custodiada, esto al manejarse en dicha plataforma datos sensibles de los funcionarios públicos. (Según lo dispuesto en la Ley de Protección de la Persona frente al Tratamiento de sus Datos Personales)

En el *artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, se debe aclarar quién será el encargado de realizar las pruebas tanto orales como escritas y segundo que se solicitará colaboración a los Colegios Profesionales del área de la salud (como mínimo con el fin de tomar en cuenta los perfiles profesionales que demanda crear el Decreto Ejecutivo n. 41.541-S) para que; de acuerdo con, los perfiles profesionales determinen cuáles son los conocimientos necesarios que se deben de evaluar según el puesto al que se aspira.

En el *artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, respecto al inciso f), se debe mencionar el período de revisión, el porcentaje sobre el cual se hará el ajuste y quién estará encargado de hacer la revisión y la fórmula que utilizará; esto con el fin, de dar mayor seguridad jurídica y respetar el principio de equidad salarial.

Finalmente, el Colegio de Farmacéuticos de Costa Rica manifiesta anuencia al proyecto de "Ley Marco de Empleo Público"

30. Colegio de Cirujanos Dentistas

En el *artículo 4- Principios rectores*, respecto al inciso c) sobre "Principio de equidad Salarial", debería de ser el mismo trabajo bajo el mismo salario sin diferencias.

El inciso e)" Principio de mérito, capacidad y competencias", debe ir acorde con una evaluación del desempeño de los funcionarios que realmente valore el buen funcionario, no como la actual en que todos son excelentes. Reconocimientos en ningún caso de tipo monetario.

Respecto al *artículo 6- Creación del Sistema General de Empleo Público*, se manifiesta que se debería crear este sistema con personas ya nombradas en el sector público, de lo contrario se convierte en otra entidad pública con cantidad de funcionarios nuevos.

Concerniente al *artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, se recomienda la no creación de puestos nuevos

El *artículo 9-Reglamentos autónomos de servicio*, debería contar con el aval del Sistema General de Empleo Público para que cada institución no tenga su propio criterio de contratación.

En el *artículo 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público*, respecto el inciso a), con el máximo aprovechamiento del recurso humano ya existente.

Respecto el inciso b), las políticas deben ser totalmente fundamentadas y deben contar con el respaldo técnico pertinente.

En el *artículo 12- Familia de Puestos*, Respecto el inciso b), es importante que se establezcan claramente los salarios mínimos en esta familia en coordinación con el Colegio profesional respectivo.

Respecto el inciso e), muy importante que se establezcan claramente los salarios mínimos en esta familia en coordinación con el Colegio profesional respectivo.

Respecto el inciso h), definir clara y detalladamente el concepto de servidor de confianza para evitar que se conviertan en nombramientos políticos.

El *artículo 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas*, debe ser estricta su aplicación.

En el *artículo 16- Personal de la alta Administración Pública*, los ítems a, b, c y d deben cumplirse estrictamente.

En el *artículo 17- Nombramiento y periodo de prueba de la alta Administración Pública*, un periodo de prueba tan alto permitiría movimientos políticos y poca seguridad y estabilidad al funcionario. Lo anterior puede traer inestabilidad ante los cambios de gobiernos para recurso humano muy competente.

El *artículo 18- Movilidad en el empleo público y el Artículo 19- Desvinculación del empleo público*, podrían llevar a decisiones con justificaciones relativamente subjetivas.

Respecto al *artículo 20- Proceso de desvinculación*, se considera importante brindar respaldo total a este artículo, así como la aplicación estricta del proceso de evaluaciones anuales.

En el *artículo 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación*, respecto al inciso d), los salarios en la familia de puestos de profesionales deben analizarse con sustento técnico y en coordinación con los Colegios Profesionales respectivos.

En el *artículo 26- Metodología de valoración de trabajo*, respecto al inciso a), es de vital importancia una aplicación estricta de esta valoración del trabajo. Y las jefaturas deben comprometerse de alguna manera para hacerla de forma justa.

Respecto al *artículo 27- Grados dentro de las familias laborales*, se prestara atención a la posterior implementación de este apartado, con el objetivo de asegurarse que los profesionales en Nutrición serán tratados con equidad e igualdad respecto a los profesionales de otras áreas de la salud, y que no se vayan a establecer algún tipo de medida diferenciadora o discriminatoria que pueda dejar a los agremiados en desventaja al momento de optar por empleo o mejora de condiciones laborales y mejores remuneraciones en el sector público.

Se solicita que se establezca consulta y solicitud de criterio a los Colegios Profesionales de Ciencias de la Salud (según establece el artículo 40 de la Ley General de Salud) en el establecimiento de los grados que establece dicho artículo.

En el *artículo 28- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados*, la clasificación debe ser revisada continuamente.

En cuanto al *artículo 29- Columna salarial global*, todo lo referente a políticas salariales sería muy prudente analizarlo técnicamente en conjunto con los colegios profesionales.

En el *artículo 33- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas*, respecto al inciso f), los que estén incluidos en el ítem Jerarcas Universitarios deberían estar en el rango de jefaturas.

Respecto al *artículo 39- Excepciones*, los puestos de confianza son de lógica existencia, pero deben regirse por reglas claras y valorar los tiempos de contratación.

En el apartado *Reformas*, respecto a la reforma del art 7 de la Ley de Creación de Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, Ley 8777. Se opone a todo lo que signifique creación de estos órganos de desconcentración máxima que solamente significan un aumento de la burocracia estatal y por ende el presupuesto general de la Republica.

Respecto a la reforma del artículo 10, lo que se propone puede desencadenar o potencialmente convertirse en una posibilidad de nombramientos por razones políticas o

familiares y dejaría sin posibilidad a quienes, aun cuando estén calificados, no comulgan con los políticos de cada momento.

Finalmente, el Colegio de Cirujanos Dentistas considera importante la inclusión de los Perfiles Profesionales Generalistas y que se incluya y se valore formalmente el tema de las vacaciones profilácticas dentro de este proyecto de Ley.

31. Junta de Protección Social

El *artículo 8- Funciones de las administraciones activas*, establece el funcionamiento del departamento de Talento Humano, lo cual podría ocasionar que en el caso de que sea aprobada sea necesario ajustar los procedimientos del departamento a la Ley, incluyendo sistemas, siendo esto último, lo que podría retrasar la implementación.”

Con el *artículo 16- Personal de la alta Administración Pública*, se considera que el proyecto modificaría la normativa Institucional, como, por ejemplo, los lineamientos generales en materia del personal en la alta administración pública.

Respecto al *artículo 23- Carrera Administrativa*, se señala la Resolución N° 17730 de la Sala Constitucional, “(...) En este sentido, se hace hincapié de que la convocatoria de pruebas o exámenes con cierta periodicidad no solo permite garantizar la idoneidad, sino el acceso equitativo de los puestos. Se debe destacar asimismo que la renovación periódica de los registros de elegibles sirve también a la escogencia de candidatos más idóneos, esto en beneficio de la Administración Pública. De manera que, la única forma en la cual la amparada puede acceder a un cargo público es mediante un sistema de selección de oferentes que, según lo indicado en líneas anteriores, debe ser abierto e igualitario, en el cual, impere el mérito de los funcionarios; sin embargo, con la disposición adoptada por la autoridad recurrida, se imposibilita a los funcionarios que así lo deseen y en el caso concreto, al recurrente, a acceder a la carrera administrativa, pues no se les permite concursar y acceder en igualdad de condiciones, con la finalidad de demostrar su idoneidad, mérito y capacidad para desempeñar el puesto de su interés. En criterio de este Tribunal, dicha limitación, sin duda alguna, lesiona el derecho de la accionante al acceso a los cargos públicos garantizado, convencionalmente, en el artículo 23 de la Convención Americana de Derechos Humanos como derecho humano fundamental (...)”.

En lo concerniente al *artículo 30- Régimen salarial unificados para todo el servicio público*, se señala la Resolución N° 00024 – 2007, del Tribunal de Trabajo Sección III, en cuanto “Ha de tenerse presente, que hablamos de “derechos adquiridos” en materia laboral, cuando se trata de evaluar la modificación de las condiciones laborales, con el fin de establecer si existe ius variandi normal o abusivo. Se habla entonces de que existe un “derecho adquirido” a conservar una determinada condición laboral por parte del trabajador, que el patrono no puede modificar sin quebrantar su derecho o sin incurrir en responsabilidad laboral. Este tipo de “derecho adquirido” trata en realidad del derecho a mantener una condición laboral específica durante el desarrollo de la relación laboral, para lo cual se invoca la protección de la convención colectiva, del reglamento interno de trabajo, del contrato de trabajo o del Código Laboral. Es una especie de “inmutabilidad de las condiciones contractuales”, salvo el ajuste necesario a través del tiempo, el

acuerdo de partes o la modificación que circunstancias excepcionales imponen, a veces temporalmente y a veces, en forma definitiva ...”.

“Baste decir que los derechos adquiridos son aquellos que ingresan definitivamente en el patrimonio de su titular (no entran en el concepto de meras expectativas) y las situaciones jurídicas consolidadas son aquellas que ya no pueden ser modificadas nunca jamás. En cuanto al punto a) del considerando I, debe observarse que estamos ante la aplicación de un método para actualizar los salarios al costo de la vida, ello no es un derecho adquirido ni una situación jurídica consolidada.” (Sala Constitucional, Voto 0670-I-94 de las 8:46 hs. del 23 de diciembre de 1994.).

Respecto al artículo 32- *Estímulos no monetarios al desempeño y la productividad*, se señala la Resolución N° 01227 – 2014, de la Sala Constitucional. Además, la ratio legis de la Ley 2166 es incentivar la experiencia adquirida del funcionario al prestarle servicios al Estado en un año, y la otra es premiar un esfuerzo personal por alcanzar las metas, objetivos de su oficina, departamento o institución, de manera más especializada a las funciones de la empresa pública. Hablar de duplicidad de sistemas de evaluación porque la Convención Colectiva de Trabajo exige calcular la evaluación del desempeño lógicamente con un salario base actualizado, no es sino una consecuencia lógica del derecho que se adquiere con la antigüedad adquirida por la Ley No. 2166 y sus reformas como ha sido reconocido por la jurisprudencia de los tribunales ordinarios.

En cuanto al artículo 34- *Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales*, en el caso de que dicha norma entre a regir implicaría que la Institución deba tener dos escalas salariales, para los empleados con remuneraciones por componentes y los que tengan salario global, por cuanto para su implementación se requiere de un sistema, informático robusto para evitar confusiones en los casos en los cuales los funcionarios por componentes deseen pasar al salario global.

Por otra parte, se señala en la Resolución N° 00396 – 2000, de la Sala Segunda, en tanto “...V.- En ese mismo Voto, esta Sala, atendiendo a los conceptos de (sobresueldo(, (salario de clase(y (salario base(, utilizados en la redacción del citado artículo, se refirió a cada uno de ellos de la siguiente forma: (el salario base es un elemento del salario total de los trabajadores del Sector Público y está concebido fundamentalmente en función de las políticas presupuestarias, manejadas a través de escalas salariales, con categorías de puestos establecidos, precisamente, en esa Ley de Salarios de la Administración Pública. Para cada categoría de puesto existe un salario (salario de clase), al cual deben sumarse los aumentos decretados por el Poder Ejecutivo, por concepto de elevación en el costo de la vida. Esos aumentos, tienen como objeto restablecer el valor adquisitivo de la remuneración de los trabajadores, a fin de mantenerlos, en la medida de las posibilidades macroeconómicas del país, equiparados con la inflación y así, por razones de equidad y de justicia distributiva, procurar el bienestar y la existencia digna de los trabajadores. Por su parte, el salario total, es un concepto que comprende no sólo el salario base (salario de clase más aumentos por costo de la vida), sino que engloba todos aquellos (pluses salariales) que, por otros conceptos, percibe el trabajador; v. gr. el zonaje, la prohibición o la dedicación exclusiva. La voz francesa (plus), siguiendo la jurisprudencia de la antigua Sala de Casación (véase el Voto No. 10, de las 16:00 horas, del 21 de enero de 1975), es una acepción gramatical y semántica que significa (más), y es aceptada como un galicismo jurídico.”

En el *artículo 35- Tope de vacaciones*, se señala la Resolución N° 00105 – 2007, del Tribunal de Trabajo Sección IV, en tanto, "De una relación de los artículos 152, 153, y 154 del Código Laboral, puede concluirse, que las vacaciones son un derecho del trabajador y corresponden por el mero hecho de desempeñar una actividad en nombre propio y por cuenta ajena. El primero ordinal establece: "Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce de salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado (...)" El numeral siguiente dispone: "Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio del mismo patrono (...). "Por último el artículo 154 *ibídem* indica: "El trabajador tendrá derecho a las vacaciones aún cuando su contrato no lo exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana".

Respecto al apartado de *Reformas*, se señala la Resolución N° 00484 – 2008, de la Sala Segunda, en tanto "Conforme con la Ley de Salarios, los únicos hechos que no interrumpen el cómputo del plazo de la antigüedad, son las vacaciones, la enfermedad justificada, el desempeño temporal de otro puesto público, aunque éste estuviere excluido del Régimen de Servicio Civil, los permisos sin goce de salario para realizar estudios en organismos internacionales de los cuales Costa Rica sea miembro y las licencias para adiestramiento o estudios relativos a la función propia que desempeña el funcionario/a o en una disciplina afín, en la cual regresara a trabajar por comprobada necesidad nacional. El trabajador no prestaba sus servicios durante todo el año, de manera consecutiva, sino únicamente ante la necesidad que se tenía de sustituir o apoyar la labor de los empleados fijos. En consecuencia, el derecho al reconocimiento de la antigüedad laboral lo tiene el trabajador como servidor de un ente del sector público...".

Respecto el *Transitorio V- Procedimiento de reclutamiento y selección*, se señala la Resolución N° 05699 – 2001, de la Sala Constitucional, en tanto "... El legislador, sin embargo, optó por regular el servicio no de modo general, sino por sectores, promulgando así el Estatuto de Servicio Civil (que se aplica a los servidores del Poder Ejecutivo) y posteriormente otros estatutos para regular la prestación de servicios en los restantes poderes del Estado y en algunas instituciones descentralizadas. No obstante, a pesar de que el legislador no recogió la idea del constituyente y reguló sólo parcialmente el servicio público, es lo cierto que los principios básicos del régimen (escogencia por idoneidad, estabilidad en el empleo) cubren a todos los funcionarios al servicio del Estado, tanto de la administración central, como de los entes descentralizados. (Sentencia 950-98 de las diez horas cincuenta y un minutos del trece de febrero de mil novecientos noventa y ocho). También ha reconocido la jurisprudencia de esta Sala que el derecho al trabajo es un derecho fundamental del hombre cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, ascender o conservar a una persona en el empleo (Sentencia 2026-97 de las diecisiete horas treinta y seis minutos del nueve de abril de mil novecientos noventa y siete).- Con el fin de garantizar tales derechos, el sistema de nombramiento de los servidores y funcionarios públicos, debe atender a parámetros objetivos y respetando el principio de

transparencia en el procedimiento.- Si bien es cierto, una de las potestades discrecionales de la Administración es la de efectuar los nombramientos de los funcionarios idóneos, de acuerdo con las necesidades del servicio público, lo cierto es que ese poder, como toda discrecionalidad reconocida en un Estado de Derecho, es un compuesto de elementos legalmente determinados y de otros configurados por la apreciación subjetiva de la Administración; apreciación que en modo alguno puede ser arbitraria. La discrecionalidad y la arbitrariedad son conceptos antagónicos. El único poder que el Derecho de la Constitución acepta como legítimo en su concreto ejercicio es el que se presenta como resultado de una voluntad racional, demostrándose en cada caso que se cuenta con razones justificativas, objetivas y consistentes. -

32. Colegio de Microbiólogos y Químicos Clínicos de Costa Rica

La Junta Directiva acordó su anuencia al texto de la Ley Marco de Empleo Público, siempre y cuando se haga bajo el estricto respeto al derecho constitucional de los derechos adquiridos (Art 34 de la Constitución Política)

33. Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (AYA)

La Presidencia Ejecutiva considera que el proyecto de ley se apega al Derecho de la Constitución y su planteamiento es jurídicamente válido para la regulación del empleo público mediante una ley marco.

34. Municipalidad de Hojanca

El Concejo Municipal de Hojanca, no apoya el expediente N°21.336 “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, esto porque atenta contra la autonomía Municipal.

35. Ministerio de Hacienda

Este Ministerio se adhiere al criterio emitido por el Ministerio de Planificación y Política Económica, y en el cual se presentan aclaraciones con respecto a los alcances de este proyecto, el apego del mismo al orden constitucional y demás aspectos jurídicos y técnicos relevantes.

36. Ministerio de la Presidencia

Este Ministerio se apega en su totalidad al criterio emitido por el Ministerio de Planificación y Política Económica.

Se reitera la importancia de aprobar este proyecto, mismo que se apega al ordenamiento jurídico y que traerá consigo eficiencia y eficacia para el Estado, respetando a cabalidad los derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas.

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:**

LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

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 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.

ARTÍCULO 2. Ámbito de cobertura.

Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único:

- a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones.
- b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales.
- c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.
- d) Las empresas e **instituciones** públicas en competencia, las cuales se registrarán única y exclusivamente por los principios contenidos en la presente ley.

ARTÍCULO 3. Exclusiones.

Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley **a los entes públicos no estatales.**

ARTÍCULO 4. Principios rectores

Son principios rectores del empleo público:

- a) **Principio de Estado como patrono único:** Parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan, y responder por los deberes funcionales indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse.
- b) **Principio de carrera administrativa:** Derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.
- c) **Principio de equidad salarial:** La remuneración de los funcionarios se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables.
- d) **Principio de excelencia en el servicio:** Ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.
- 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.
- 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.
- g) **Principio de modernidad:** Procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.
- h) **Principio de prevalencia del interés general:** La gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personal idóneo en lo técnico y lo moral, objetivo, independiente, imparcial e

íntegro, estrictamente, sujeto al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.

ARTÍCULO 5. Definiciones

Para efectos de la presente ley, entiéndase por:

- a) **Alta Dirección 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 Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.
- 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.
- c) **Directrices:** Instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos, 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.
- 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.
- 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.
- f) **Gestión del empleo:** Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.
- g) **Gestión del rendimiento:** Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas.
- h) **Gestión de la compensación:** Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas.
- 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.

- 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.
- k) **Largo plazo:** Horizonte temporal no menor a veinte años.
- l) **Mediano plazo:** Horizonte temporal no menor a cinco años.
- 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.
- n) **Organización del trabajo:** Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las **funciones** a realizar.
- 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) **Personal de la gestión pública:** Personas servidoras públicas que presten servicios 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.**
- 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.
- 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.
- s) **Salario:** La remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.
- t) **Salario base:** Remuneración asignada a cada categoría de puesto.
- u) **Salario compuesto:** Salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).

- 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.
- w) **Valor público:** Capacidad de la Administración Pública para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.

CAPÍTULO II

Gobernanza del Empleo Público

ARTÍCULO 6. Creación del Sistema General de Empleo Público

Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:

- a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
- b) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y órganos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.
- c) La Dirección General Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.
- d) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares, y manuales, emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público, según lo indicado por la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.
- e) Directrices y resoluciones.

ARTÍCULO 7. Competencias del MIDEPLAN

Son competencias del Mideplan, las siguientes:

- a) 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.
- b) Establecer mecanismos de coordinación con las corporaciones municipales en materia de empleo público, de conformidad con el artículo 6 de la Ley N°. 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998.
- c) Emitir disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, según lo preceptuado en la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.

- d) Asesorar a las entidades y órganos incluidos, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones que se emitan en el marco de la rectoría en empleo público y la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.
- e) Administrar y mantener actualizada la plataforma integrada del empleo público.
- f) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.
- g) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño.
- h) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.
- i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, 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 lo concerniente a la materia de empleo público.
- j) 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.
- k) Preparar una estrategia coherente e integral para el aprendizaje y el desarrollo en todo el servicio público, estableciendo cómo se desarrollará la capacidad a largo plazo para estándares de dirección y competencia profesional más altos y proporcionando orientación a las instituciones públicas sobre cómo planificar y aplicar las actividades dentro de la estrategia.
- l) Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública, para emitir las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones para la instrucción de las personas servidoras públicas sobre los deberes, responsabilidades y funciones del cargo, así como, los deberes éticos que rigen la función pública, que resulten procedentes según la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978.
- m) 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.
- n) 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 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.

- o) Prospeccionar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.
- p) Analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación, a efectos de determinar si estos cumplen o no su cometido.
- q) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.

ARTÍCULO 8. Funciones de las administraciones activas

a) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2 de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.

Asimismo, aplicarán y ejecutarán, las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que MIDEPLAN remita a la respectiva institución.

b) Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, así como incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público de la Administración Pública, y verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, responsabilidades y funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto

c) Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de ministerios e instituciones u órganos adscritos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, son dependencias técnicas de la Dirección General de Servicio Civil, que para todos los efectos, seguirá coordinando con tales oficinas y desempeñando sus funciones de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico.

ARTÍCULO 9. Reglamentos autónomos de servicio

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.

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.

CAPÍTULO III

Planificación del Empleo Público

ARTÍCULO 10. Postulados que orientan la planificación del empleo público

- a) La planificación del empleo público en las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.
- b) Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público 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.

Los planes de empleo público deberán contemplar, las siguientes medidas mínimas:

- 1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.
- 2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- 3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personal en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.
- 4) Medidas de promoción interna y de formación del personal, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones y, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.

- 5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.
- 6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.

ARTÍCULO 11. Plataforma integrada de empleo público

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 laboral y sociodemográfico de las personas servidoras públicas.

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.

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.

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.

CAPÍTULO IV

Organización del Trabajo

ARTÍCULO 12. Régimen General de Empleo Público.

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:

- a) Personas servidoras públicas en general: Incluye a los servidores públicos bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a los servidores públicos que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2° de la presente ley que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.
- b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.

- c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.
- d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil del Título II y el Título IV.
- e) Personas docentes y académicas de la educación técnica y superior.
- f) Personas que administran justicia y los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones.
- g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del Servicio Exterior.
- h) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de confianza.

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

CAPÍTULO V

Gestión del Empleo

ARTÍCULO 13. Del reclutamiento y selección

El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual MIDEPLAN emitirá, con absoluto apego a la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones, según la respectiva familia de puestos.

En los procesos de reclutamiento y selección, no podrá elegirse a un postulante que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con el jefe inmediato ni con los superiores inmediatos de éste en la respectiva dependencia.
- b) Encontrarse enlistada en el registro de personas inelegibles de la Plataforma integrada de empleo público.

ARTÍCULO 14. Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:

- a) Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin

perjuicio de lo establecido en las entidades y órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.

- b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.
- c) Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.
- d) Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de las competencias necesarias para el puesto, expresadas de forma oral y escrita. Las pruebas para postulantes a las plazas profesionales del título II del Estatuto del Servicio Civil [profesionales docentes], estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, programas y planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación.”
- e) Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita.
- f) Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes solo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.
- 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.
- h) Los sistemas selectivos de personas servidoras públicas de nuevo ingreso serán los de oposición y concurso de oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o competencias de las personas postulantes y establecer el orden de prelación en que se aplican las pruebas.
- 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.
- j) En los procesos de reclutamiento y selección, la persona interesada deberá llenar un formulario en el que indicará las instituciones públicas o privadas para las que laboró durante al menos los cinco años previos.
- k) Cumplir con cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y

disposiciones legales aplicables, según los procedimientos y particularidades de cada familia de puestos.

ARTÍCULO 15. Oferta de empleo público

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.

La oferta de empleo público de la Administración Pública que se aprobará por las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo público de Mideplan.

ARTÍCULO 16. Personal de la alta dirección pública.

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°. 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.

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:

- 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.
- 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.
- 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.

ARTÍCULO 17. Nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública.

Toda persona servidora pública que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, estará a prueba durante el periodo de seis meses y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño.

ARTÍCULO 18. Movilidad en el empleo público

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 la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.

ARTÍCULO 19. Cese del empleo público

Son causas de cese del empleo público:

- a) La renuncia a la condición de persona servidora pública.
- b) La jubilación.
- c) La obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación del 70%.
- d) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme.
- e) La sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.
- f) En casos de excepciones muy calificadas por:
 - 1) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta absoluta de fondos; y
 - 2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.

En ambos casos, tales reducciones forzosas deberán ser precedidas de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión de la autoridad jerárquica y procederán previo pago de las prestaciones y de la indemnización que pudieren corresponder a cada persona servidora pública.

ARTÍCULO 20. Procedimiento de cese

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.

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.

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 otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.

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.

CAPÍTULO VI

De la Gestión del Desarrollo

ARTÍCULO 21. Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:

- a) La formación está destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las entidades y órganos incluidos, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas, estimulando su progresión profesional, y la instrucción sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño.
- b) Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán contemplar en sus planes de empleo público los programas de capacitación y de formación que requieren para lograr sus objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.

- 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.
- d) La oferta formativa de las escuelas o centros de formación o de las mismas entidades y órganos incluidos deberá ser coherente con los planes institucionales de empleo público.
- e) Las personas servidoras públicas recibirán de la organización la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento detectados según los planes remediales, y para apoyar su crecimiento profesional.
- f) La formación apoyará de manera efectiva los procesos de innovación y cambio cultural.

ARTÍCULO 22. Capacitación de la alta dirección pública

El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada para reforzar las competencias y conocimientos técnicos que aseguren el buen ejercicio de la labor.

El MIDEPLAN, según lo permitido por la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, emitirá disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones para la capacitación de la alta dirección pública, para lo cual, coordinará lo correspondiente con las escuelas, centros e institutos de capacitación, formación y desarrollo profesional o bien con las unidades de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, según los requerimientos y las especificidades de cada dependencia pública.

En el caso de las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, el CECADES, será responsable de potenciar las competencias de la alta dirección pública en el ejercicio de sus funciones con el objetivo de generar valor público, de conformidad con los lineamientos emitidos por MIDEPLAN para tal efecto, con excepción del sector docente, donde esta responsabilidad será competencia del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS).

ARTÍCULO 23. Carrera administrativa

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.

ARTÍCULO 24. Promoción interna

- a) Los mecanismos para promoción interna, deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo.
- b) La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.
- 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.

CAPÍTULO VII

Gestión del desempeño

ARTÍCULO 25. Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.

La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas.

ARTÍCULO 26. Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño.

La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.

Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.

Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), con el objetivo de homogeneizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.

Artículo 27. Criterios para la evaluación del desempeño.

Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración.

Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Los incentivos no monetarios definidos por MIDEPLAN y que cada ente u órgano público adopte en su normativa interna, se concederán únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Un ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo.
- b) Un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior, que se evaluará según el buen rendimiento acorde con las competencias necesarias para el desempeño del puesto”

Artículo 28. Efectos de la evaluación anual. El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento de los incentivos no monetarios.

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la concesión de incentivos no monetarios y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos, y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.

CAPÍTULO VIII

Gestión de la Compensación

ARTÍCULO 29. Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación:

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:

- 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.
- b) El salario del Presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.
- c) La fijación de los salarios se realizará construyendo una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

ARTÍCULO 30- Metodología de valoración de trabajo

MIDEPLAN especificará una metodología de valoración del trabajo para el servicio público. 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:

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo

- e) Complejidad del trabajo.
- f) Disponibilidad.
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.

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.

ARTÍCULO 31. Grados dentro de las familias laborales

Cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. 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.

Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración.

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.

ARTÍCULO 32. Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados

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.

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.

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.

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.

ARTÍCULO 33. Columna salarial global

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.

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:

- 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.

ARTÍCULO 34. Régimen salarial unificado para todo el servicio público

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.

Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.

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:

- 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.

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.

ARTÍCULO 36. Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas

El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° Administración Pública. 2166, de 9 de octubre de 1957, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:

- a) Presidencia de la República.
- b) Vicepresidencias de la República.
- c) Ministros y ministras, magistraturas, presidencias ejecutivas y alcaldías.
- d) Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.
- e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Subcontraloría General de la República, la Defensoría Adjunta de los Habitantes, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.
- f) Jerarcas universitarios.

CAPÍTULO IX

Gestión de las Relaciones Laborales

ARTÍCULO 37. Tope de vacaciones

Ninguna dependencia pública incluida en el artículo 2 de la presente ley, podrá realizar negociaciones 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.

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 Jeraarca 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 su periodo de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de 20 días anuales, establecido en el párrafo anterior.

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

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.

ARTÍCULO 39. Ampliación de la licencia no remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales.

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:

- 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.

La licencia de maternidad, en casos especiales y bajo criterio médico, podrá ampliarse por el tiempo que sea necesario.

ARTÍCULO 40. Permiso por paternidad

Los padres que tuvieren un hijo podrán gozar de un permiso sin goce de salario por paternidad de hasta por un mes, posterior al nacimiento o al momento de concretarse la adopción.

CAPÍTULO X

Disposiciones Varias

ARTÍCULO 41. Relaciones de servicio temporales o por periodos

Se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar:

- 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.

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.

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 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.

ARTÍCULO 42. Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil

Las relaciones de empleo público ya previstas por el Estatuto de Servicio Civil, en razón de las especialidades de determinadas personas servidoras públicas, en virtud de sus competencias o formación académica profesional, así como por la especificidad de los servicios o actividades artísticas que desempeñan, seguirán siendo reconocidas por la Dirección General de Servicio Civil.

CAPÍTULO X

Reformas y Derogaciones a Disposiciones Legales

ARTÍCULO 43. Reformas

Se modifican las siguientes disposiciones normativas, de la manera que se describe a continuación:

A) Se reforman los artículos 12 y 48 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:

“Artículo 12- El incentivo por anualidad se reconocerá el mes inmediato siguiente al aniversario del ingreso o reingreso de la persona servidora pública que labore bajo el esquema de salario compuesto y de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que estuviere ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario.*
- b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos.*
- c) A las personas servidoras públicas, en propiedad o interinos, se les computará, para efectos de reconocimiento del incentivo por anualidad, el tiempo de servicio prestado en otras entidades del sector público.”*

“Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño.

Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los

procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas servidoras públicas que laboren bajo el esquema de salario compuesto que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Un ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo.*
- b) Un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior, que se evaluará según el buen rendimiento acorde con las competencias necesarias para el desempeño del puesto”*

B) Se reforman los artículos 14 inciso a), 43 y 190 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953. Los textos son los siguientes:

“Artículo 14- Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil, conocer:

- a) En segunda instancia de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.”*

“Artículo 43- Las personas servidoras públicas solo podrán ser removidas de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus reglamentos, o de los reglamentos interiores de trabajo respectivos, previo procedimiento especial administrativo que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.

La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los reglamentos interiores de trabajo.

Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

- a) En cada ministerio se aplicará un procedimiento administrativo ordinario de despido, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus*

principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. Contra la resolución emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria.

b) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria. Como garantía del debido proceso el/la ministro(a), remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.

c) Si solo se interpuso recurso de revocatoria ante el/la ministro(a), la persona servidora pública tendrá un plazo improrrogable de tres días hábiles, contados a partir de que reciba la notificación de la resolución del recurso de revocatoria, para interponer ante Tribunal de Servicio Civil el recurso de apelación junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo.

Si el Tribunal lo estima necesario, podrá recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso.

d) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, la persona servidora pública no hubiere presentado recurso de apelación o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedida, en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificada por el/la ministro(a) de la resolución de revocatoria o haber estado impedida por justa causa para oponerse. La resolución que adopte el Tribunal de Servicio Civil en alzada, es vinculante para el/la ministro(a), quien deberá, cuando así corresponda, emitir formalmente el acuerdo correspondiente de despido en ejercicio de sus competencias constitucionales.

e) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona servidora pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el (la) ministro(a) podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado(a) o persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia en firme con pena privativa de libertad.”

“Artículo 190- Son atribuciones del Tribunal conocer:

a) En alzada, de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo de despido que se lleve a cabo en cada

dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.”

C) Los artículos 7,8, 9 y 10 de la Ley de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, Ley N.º 8777, de 7 de octubre de 2009. El texto es el siguiente:

“ARTÍCULO 7.-

Créase el Tribunal Administrativo del Servicio Civil, con sede en San José y competencia en todo el territorio nacional.

Será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con competencia exclusiva e independencia funcional en el desempeño de sus atribuciones. Los fallos de este Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento estricto y obligatorio.”

“ARTÍCULO 8.-

Cada año este Tribunal elaborará un presupuesto para cubrir sus gastos administrativos y de recurso humano. Dicho presupuesto será cubierto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.”

“Artículo 9- El Tribunal conocerá y resolverá en el plazo de dos meses los recursos de apelación que sean interpuestos contra las resoluciones del Tribunal de Servicio Civil, excluyendo la materia de despidos. Asimismo, el Tribunal conocerá de los demás asuntos que por ley o reglamento le correspondan.”

“ARTÍCULO 10.-

El Tribunal Administrativo del Servicio Civil estará integrado por tres miembros propietarios, quienes serán nombrados por el Poder Ejecutivo, así como sus respectivos suplentes. Este nombramiento será para un período de cinco años y sus miembros podrán ser reelegidos en forma indefinida. Serán juramentados por el ministro de Planificación Nacional y Política Económica.”

D) Se reforman los artículos 7 bis, 35 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, para que en lo sucesivo se lean de la siguiente manera:

Artículo 7 bis. - *La Dirección General de Servicio Civil será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, y contará con personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley N.º 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.*

Artículo 35- Las permutas de servidores regulares podrán ser acordadas entre las partes, siempre y cuando los interesados reúnan los requisitos de las clases de puestos y las mismas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos de la institución.

DEROGACIONES

Artículo 44. Se derogan los artículos 44, 86, 88, 89, 90, 91, 98, 105, 106, 113, 116, 121, 124, 129, 134, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, del 152 al 164 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953.

ARTÍCULO 45- Esta ley es de orden público, y deroga todas las disposiciones legales que se le opongan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I- Emisión de Normativa reglamentaria

El reglamento de esta ley deberá emitirse en el plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia.

TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos

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 2º 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.

TRANSITORIO III- Procedimientos administrativos

Los procedimientos administrativos y las gestiones de despido iniciados, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, continuarán su trámite, de conformidad con las reglas que se encontraban vigentes.

TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de Empleo Público

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica deberá poner a disposición de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2º 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.

TRANSITORIO V- Procedimiento de reclutamiento y selección

El procedimiento de reclutamiento y selección establecido en el capítulo V de la presente ley, se aplicará a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, que ingresen a laborar por primera vez en los 12 meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.

Las personas servidoras públicas, que antes de la entrada en vigencia de la presente ley, formen parte de registros de elegibles con nombramientos de forma interina, no estarán sujetas a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley.

TRANSITORIO VI- Elaboración de pruebas técnicas

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2° de la presente ley, deberán preparar las pruebas técnicas para la aplicación de los concursos de oposición en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

La Dirección General de Servicio Civil brindará el apoyo y la asistencia técnica que se requiera para que los órganos de gestión institucional de recursos humanos en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, elaboren en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, las pruebas técnicas para los concursos de oposición.

TRANSITORIO VII- Planificación de empleo público

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo máximo de 6 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

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.

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 encuentran interinas vacantes.

Dicho plan, deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público de MIDEPLAN.

TRANSITORIO X - Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2 de la presente ley, deberán iniciar, en un plazo no mayor a dos meses contados a partir de la publicación de esta ley en el Diario Oficial La Gaceta, los trámites necesarios para modificar la nomenclatura de sus instancias de nivel directivo, para que estas se uniformen bajo la denominación "Dirección".

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.

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.

En el caso de personas servidoras públicas que poseen incentivos, sobresueldo, plus o remuneración adicional, producto de una negociación colectiva o de contratos particulares, estos se respetarán hasta la finalización del plazo de dichas convenciones o contratos.

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

Rige doce meses después de su publicación.

DADO EN LA SALA DE SESIONES DEL ÁREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS III,
EN SAN JOSÉ, A LOS DIEZ DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DEL AÑO DOS MIL
VEINTE.

David Gourzong Cerdas

Jonathan Prendas Rodríguez

Dragos Dolanescu Valenciano

Luis Fernando Chacón Monge

Jorge Luis Fonseca Fonseca

Zoila Rosa Volio Pacheco

Pablo Heriberto Abarca Mora

Pedro Muñoz Fonseca

Víctor Manuel Morales Mora

DIPUTADAS Y DIPUTADOS

Parte expositiva: Luis Paulino Siles Núñez

Parte dispositiva: Ericka Ugalde Camacho