

3 de junio de 2021

**UNA-SCU-ACUE-136-2021**

Lcdo. Edel Reales Noboa

Director a.i

[karayac@asamblea.go.cr](mailto:karayac@asamblea.go.cr)

[ereales@asamblea.go.cr](mailto:ereales@asamblea.go.cr)

Asamblea Legislativa

M.Sc. Sara González Bonilla

Directora de la Oficina de Relaciones Públicas

M.ag. Maribelle Quirós Jara

Directora de la Oficina de Comunicación

Estimados señores y señoras:

Les transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo V, inciso I, de la sesión ordinaria celebrada el 3 de junio de 2021, acta n° 4023, que dice:

CRITERIO SOBRE EL PROYECTO DE LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO,  
EXPEDIENTE N.° 21336.

**RESULTANDO:**

1. El oficio UNA-SCU-OFIC-183-2020, del 3 de setiembre de 2020, suscrito por el M.Sc Tomás Marino Herrera, presidente del Consejo Universitario, transcribe el acuerdo del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo IV, inciso I, de la sesión ordinaria del 3 de setiembre de 2020, acta n.º 3944, Criterio sobre el Proyecto de Ley Marco de Empleo Público, expediente n.º 21336, que indica:

*A. COMUNICAR A LA DIPUTACIÓN DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL RECHAZA EL PROYECTO DE LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, EXPEDIENTE N.º 21336, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN LOS CONSIDERANDOS DEL 3 AL 10 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.*

2. El oficio UNA-SCU-ACUE-292-2020, del 10 de diciembre de 2020, suscrito por el M.Sc Tomás Marino Herrera, presidente del Consejo Universitario, transcribe el acuerdo del Consejo Universitario de la Universidad Nacional, según el artículo III, inciso I, de la sesión extraordinaria del 10 de diciembre de 2020, acta n.º 3979-551, que dice:

*POR TANTO, SE ACUERDA:*

*A. COMUNICAR A LA DIPUTACIÓN DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL RECHAZA EL PROYECTO DE LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, EXPEDIENTE N.º 21336, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN LOS CONSIDERANDOS 3 Y 4 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.*

3. El oficio AL-DSDI-OFI-0053-2021, del 25 de mayo del 2021, suscrito por el señor Edel Reales Noboa, director a.i. del Departamento de Secretaría del

Directorio de la Asamblea Legislativa remite a la Universidad Nacional, el texto sustitutivo sobre el Proyecto de Ley Marco de Empleo Público.

4. El oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-057-2021, del 25 de mayo de 2021, suscrito por el M.Sc. Steven Oreamuno Herra, coordinador de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales, mediante el cual solicita criterio sobre el expediente n.º 21336 a las siguientes instancias universitarias: Rectoría, Asesoría Jurídica, Vicerrectoría de Administración, Programa Desarrollo de Recursos Humanos, Escuela de Economía, Área de Planificación (Apeuna) y Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Universidad Nacional (Situn).
  
5. En atención al oficio UNA-CATI-SCU-OFIC-057-2021, del 25 de mayo de 2021, se recibieron las siguientes respuestas:
  - a) El oficio UNA-APEUNA-OFIC-149-2021, del 27 de mayo 2021, suscrito por el máster Juan Miguel Herrera Delgado, director del Área de Planificación.
  - b) El oficio UNA-EE-OFIC-200-2021, del 28 de mayo de 2021, suscrito por la máster Shirley Benavides Vindas, directora de la Escuela de Economía.
  - c) El oficio UNA-PDRH-OFIC-215-2021, del 28 de mayo del 2021, suscrito por la Lcda. Paola Arguedas Chacón, directora del Programa Desarrollo de Recursos Humanos.
  - d) El oficio SITUN-OFIC-110-2021, del 28 de mayo de 2021, suscrito por el máster Álvaro Madrigal Mora, secretario general del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN.
  - e) El oficio UNA-AJ-DICT-224-2021, del 1 de junio de 2021, suscrito por la Lcda. Ana Beatriz Hernández González, asesora jurídica.

6. El pronunciamiento del Consejo Nacional de Rectores, del 2 de junio de 2021, manifiesta oposición contra el contenido y aprobación de proyecto de Ley Marco de Empleo Público y advierte nuevamente a la Asamblea Legislativa el error que significaría su aprobación.
7. El pronunciamiento de la Corte Plena tomado en la sesión extraordinaria del 2 de junio, mediante el cual se emitió el criterio judicial sobre el proyecto de Ley Marco de Empleo Público, expediente 21.336, en el que se concluyó que el nuevo texto de la iniciativa, afecta el funcionamiento y organización del Poder Judicial.

#### **CONSIDERANDO:**

1. De conformidad con la consulta realizada en la página de la Asamblea Legislativa el 31 de mayo de 2021, el último movimiento registrado es el primer debate en plenario fue el 18 de marzo de 2021 y cuenta con un informe del Departamento de Servicios Técnicos.
2. El proyecto de ley pretende regular las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y la eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos laborales en el ejercicio de la función pública, de conformidad con la implementación de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.

Además, tiene como objetivo uniformar el salario en el sector público en puestos similares, mediante la creación de un salario global en el que no se reconocerían pluses salariales y se concede únicamente incentivos relacionados con el rendimiento que se obtenga en la evaluación del desempeño.

Se establece un papel protagónico en el proceso al Ministerio de Planificación nacional y política Económica (Mideplan), a través de la emisión de lineamientos generales sobre políticas de empleo, sistemas de contratación, valoración, evaluación del desempeño y publicidad de los concursos.

Crea regulaciones directas en tema de vacaciones e indica que no podrá concederse más de 20 días hábiles por año, incorpora temas de permisos para el cuidado de familiares y permisos de paternidad para cuidado de hijos recién nacidos o adoptados; entre otros tópicos.

Incluye en el ámbito de esta ley a las universidades públicas, la Caja Costarricense de Seguro Social y las municipalidades, y establece plazos para cumplir con lo dispuesto. El salario global aplicará a los nuevos empleados.

3. El Área de Planificación de la Universidad Nacional, por medio del oficio UNA-APEUNA-OFIC-149-2021, del 27 de mayo de 2021, brinda las siguientes observaciones:

*Consideramos que este proyecto ley, es contrario al artículo 84 de la Constitución Política de la República, al dar lineamientos específicos sobre el tema del empleo a las instituciones de educación superior universitaria, por cuanto esto atenta contra su “independencia para el desempeño de sus funciones y la capacidad jurídica para adquirir derechos y obligaciones”. Por otro lado, le confiere un poder absoluto en materia relativa de la relación laboral patrono- empleado sobre generación de normativa, autorizaciones, metodologías e instrumentos y fiscalizaciones posteriores a instituciones del Gobierno Central como el Ministerio de Planificación y Política Económica, el Ministerio de Hacienda (Autoridad Presupuestaria) y al Ministerio de Educación,*

*dejando, particularmente a las oficinas de recursos humanos de las instituciones de educación superior públicas estatales como meros tramitadores y aplicadores de los lineamientos que de ahí se generen, además de ofrecer información a estas entidades para posteriores fiscalizaciones del acatamiento de esas directrices. Esta propuesta deja sin efecto las convenciones colectivas de trabajo y mucha de la normativa institucional que rige el régimen laboral en la institución.*

*Asimismo, el artículo 85 constitucional establece principios y normas que regulan la planificación y el presupuesto universitarios, criterio que ha sido compartido por el CONARE en su artículo “El Proyecto de Ley de Empleo Público: división de poderes, autonomía e independencia funcional del 28 de febrero del año en curso, que indica:*

*El artículo 84 constitucional crea independencia universitaria económica, separando su patrimonio del Estado, y el artículo 85 establece principios constitucionales y normas especiales que regulan la planificación y el presupuesto universitarios, en cuya formulación no pueden intervenir los Poderes del Estado; precisamente para evitar el disparate de politizar uno de los baluartes de nuestra democracia, la Universidad Pública, desde la cual se generan contrapesos con efectos equilibrantes.*

Además, el Área de Planificación plantea observaciones más específicas vinculadas a cada artículo, las cuales se pueden leer en el siguiente enlace:

<https://agd.una.ac.cr/share/s/MaA9FqNdSq6C7rg5bPvKWw>.

4. La Escuela de Economía, por medio del oficio UNA-EE-OFIC-200-2021, del 28 de mayo de 2021, realiza el siguiente análisis:

*De dicho Proyecto de Ley se esperan cuatro grandes resultados: La primera, que colabore en la reducción del déficit fiscal por medio de una desaceleración del ritmo de crecimiento del gasto en remuneraciones. Segundo, que reduzca la dispersión salarial producto de los distintos sub-regímenes existentes. Tercero, que establezca mecanismos que fomenten la eficiencia y la productividad. Cuarto, que modernice el modelo de gobernanza de gestión del recurso humano público.*

*Por la coyuntura fiscal que vive el país, los posibles ahorros fiscales derivados de la Ley han generado amplio interés. Las estimaciones iniciales emanadas del Ministerio de Planificación apuntan a un ahorro inicial del 0.7% del PIB en el Gobierno Central durante el primer año de implementación, cifra que ha levantado dudas en distintos sectores de la población. Algunas dudas se derivan de una cuestión puntual: ¿son tales ahorros producto de la aplicación de la Ley de Empleo Público exclusivamente o se han incorporado otros elementos ajenos a dicha Ley en las estimaciones del Ministerio?*

*¿Cuál es el verdadero efecto en el gasto público?*

*La Escuela de Economía de la Universidad Nacional, preocupada por la situación que atraviesa el país y con la responsabilidad de generar información confiable para los tomadores de decisiones, ha realizado un esfuerzo, tomando en cuenta la información con que se cuenta, y ha elaborado un modelo que aproxima los efectos reales sobre el gasto público de dicho proyecto de ley.*

*Asimismo, se puede considerar lo siguiente:*

- 1. La Ley es técnicamente débil en la promoción de mecanismos que fomenten la eficiencia, eficacia y la calidad de los servicios públicos. La desaparición de los incentivos para dar paso a un*

*salario global deja al Sector Público sin herramientas estratégicas que vinculen la remuneración con la consecución de objetivos socialmente deseables. La evaluación planteada y los parámetros que la regulan no son lo suficientemente poderosas para elevar por sí solas los niveles de productividad y otros objetivos deseables.*

- 2. El ahorro potencialmente esperado producto de la aplicación de la Ley de Empleo Público es reducido y el mismo más bien se explica por la existencia de otras piezas de gestión del recurso humano público como la regla fiscal que por el proyecto mismo.*
  - 3. Existe poca claridad en la Ley sobre los parámetros que regularían la definición de salarios únicos, así como las brechas que separarían los distintos grupos creados al amparo de la Ley. Por ejemplo, no está claro que debería existir una norma que limite los salarios de los esquemas especiales en relación con el esquema base. De igual manera, se deja en manos de MIDEPLAN la definición del salario único y sus niveles.*
5. El Programa Desarrollo de Recursos Humanos, mediante el oficio UNA-PDRH-OFIC-215-2021, del 28 de mayo de 2021, brinda las siguientes observaciones:
- 1. Este proyecto ley crea el “Sistema General de Empleo Público” y coloca al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica como su ente rector, en el que sus funciones no se limitan a establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas y los lineamientos generales que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, sino que también*



*irrumpe en la administración del talento humano de las entidades autónomas.*

2. *Establece de forma clara que el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, no se restringirá a diseñar los lineamientos generales de la política de empleo público, sino que dará órdenes específicas a cada entidad descentralizada para organizar su gestión de empleo, desde la forma en que se diseñan hasta los criterios a utilizar en las pruebas de conocimiento, competencias y psicométricas para la selección de personal y la forma precisa en que deben efectuarse por ejemplo, los concursos internos y externos, cómo debe cada entidad realizar sus procesos de evaluación, así como diseñar la política salarial interna, que excede las potestades de dirección, planificación y coordinación, todo esto desde una plataforma integrada de empleo público, como un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, bajo la administración de dicho Ministerio, lo que es una labor administrativa y no de dirección.*
3. *Uno de los argumentos que se ha utilizado para impulsar modificaciones en el empleo público, es el de la existencia de diferencias salariales entre entes públicos para puestos similares, sin considerar la existencia en nuestro caso, de un complejo quehacer como lo es el académico, que abarca tanto el ámbito docente y administrativo-docente como el de investigación, extensión universitaria y gestión académica administrativa.*
4. *El proyecto establece como competencia de MIDEPLAN o del Servicio Civil, la determinación de la metodología por medio de la cual se fijarán los salarios en todo el sector público generando una transgresión de las autonomías administrativas. Asimismo, impide la*

*negociación salarial, sea por medio de la negociación colectiva, o por medio de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, todo lo cual quebranta el artículo 62 de la Constitución Política y el convenio 98 de la OIT.*

- 5. Por otra parte, la gestión del desempeño es parte de las políticas propias de la autoorganización que implica la autonomía universitaria administrativa de organización y gobierno. El sistema de evaluación de desempeño en el ámbito universitario corresponde definirlo a sus propias autoridades, pues estas instituciones están fuera del ámbito del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, no sólo por su naturaleza y régimen constitucional de autonomía e independencia, sino como resultado propio de la complejidad de su quehacer, autorregulado y definido mediante el Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Universitaria Estatal, al que toda evaluación queda necesariamente vinculada.*
- 6. El objetivo del sistema de gestión del desempeño por competencias actual de la Universidad perdería su objetivo, al tener que regirse por lo que establece el Servicio Civil y el Ministerio de Planificación. Un modelo de evaluación de empleo público que no agregaría información indispensable para retroalimentar los programas de atracción y dotación, clasificación y valoración de puestos, formación y desarrollo y calidad de vida laboral que permitan garantizar el desarrollo del talento humano universitario.*
- 7. Asimismo, la sanción y el incentivo salarial que se implementan en el proyecto también son contrarios al modelo de gestión del desempeño vigente en la Universidad, en el que la valorización de la experiencia y el conocimiento del personal hacen que la gestión del desempeño no se reduzca a un esquema de castigo o recompensa,*

*sino a la forma de mejorar destrezas y habilidades del talento humano, para que pueda desarrollar de manera óptima su quehacer, según las competencias aplicadas al puesto de trabajo que desempeña.*

8. *La propuesta es omisa en cuanto a la regulación de las condiciones objetivas de inelegibilidad, prohibiciones e incompatibilidades. Los artículos 191 y 192 constitucionales, garantizan el derecho de libre acceso a los cargos públicos, en condiciones de igualdad y a partir de la idoneidad comprobada. Bajo ese postulado, resulta necesario indicar que el régimen de los Derechos Fundamentales es reserva de ley, lo que significa que las condiciones de inelegibilidad e incompatibilidades sólo pueden ser establecidas por la ley, siendo prohibidos los reglamentos autónomos en esta materia (artículo 19 de la Ley General de la Administración Pública). Siendo así, corresponde a la ley, establecer las situaciones jurídicas que impidan acceder a un cargo público y las incompatibilidades de determinadas actividades públicas o privadas con relación a un determinado puesto, bajo el principio de transparencia e imparcialidad.*

*Otras observaciones*

*[...]*

- c. *Derechos de elegibilidad transversales: por lo descrito en el proyecto de ley y sus constantes modificaciones podría utilizarse el modelo de contratación del Servicio Civil para aplicar en todo el sector público, incluidas las universidades, lo que sin duda afectaría la búsqueda del ADN de la UNA en las personas que optan por un cargo, teniendo que aceptar elegibilidades "universales" que, con claridad meridiana, no es conveniente.*

d. *Procedimiento de despido: Se debe considerar la severidad de la aplicación del artículo 21 de este proyecto de ley, debido a que su rigurosidad puede provocar que el mecanismo de evaluación del desempeño, se constituya en simples “acuerdos entre jefaturas y funcionarios” para no llevar a la afectación de ninguna de las dos partes, en detrimento del verdadero sentido de la evaluación del desempeño, de constatar las áreas de mejora de los servidores públicos y establecer los mecanismos para la mejora y el cumplimiento de las actividades y metas propuestas.*

*Por otra parte, se debe considerar si este artículo está implicando el “doble castigo”, porque el servidor público será despedido con 2 evaluaciones con resultados menores de 70, este sería sin responsabilidad patronal y adicionalmente, quedaría fuera del sistema público (sin posibilidad de trabajar) por períodos que van de seis meses a dos años.*

*En el inciso “j” de este artículo 21 cita al final: “Las instituciones de educación superior universitaria estatal, emitirán normativa interna que regule esta materia”. Significa esto que: ¿las Universidades tienen la posibilidad de no aplicar el despido por 2 calificaciones de desempeño consecutivas menores a 70?, sino que deben atender lo correspondiente al “debido proceso” normado en cada Institución. De ser así, es importante realizar las aclaraciones correspondientes al artículo.*

e. *Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación: La inclusión de este inciso “g” en el artículo 23, puede llegar a limitar el servicio ofrecido a una comunidad diversa, generar conflicto entre los mismos servidores*

*públicos, facilitar la “desatención de servicios bajo el entendido del derecho a la objeción de conciencia”. Facilitar que los servidores públicos antepongan dicho inciso y no se capaciten o preparen incluso en políticas institucionales de acoso sexual, laboral, temas vinculados discriminación por género, discapacidad, diversidad sexual, temas ambientales u otros. Por ende, puede llegar a tener impacto en los servicios brindados, los procesos de gestión de talento humano y complicar los procesos de evaluación del desempeño laboral.*

- f. *Criterios para la evaluación del desempeño: Es necesario que se valore la severidad de considerar “falta grave” el seguimiento al plan de trabajo anual de los servidores públicos, por parte del Director/Jefe, así como, el mantener al día el sistema informático con las actividades de trabajo, por parte del Superior y la persona funcionaria, indicado en el artículo 29, debido a que falta grave de acuerdo con el “debido proceso” implica despido. Así como, se debe aclarar si las Instituciones de Educación Superior, pueden ajustarse a lo normado como “debido proceso y proceso disciplinario internos”, o, por el contrario, deben agregar esta “falta” con los alcances que indica este artículo.*

6. El Situn, por medio del oficio SITUN-OFIC-110-2021, del 28 de mayo de 2021, brinda observaciones a esta nueva versión del Proyecto de Ley del expediente n.º 21336; además, con el oficio SITUN-OFIC-158-2019, de 6 de agosto de 2019, habían incorporado consideraciones generales y otras más específicas, *ante un proyecto tan importante que pretende una modificación sustancial en las relaciones estatutarias de empleo público y “empleo mixto” entre la Administración Pública y las personas*

*trabajadoras del sector público queriendo involucrar dentro de estas a las universidades públicas del país y a otras instituciones autónomas.*

*El análisis contempla 5 apartados que se encuentran en el siguiente link: [https://agd.una.ac.cr/share/s/lsS4uDj\\_S5yC30if1Dw5fQ](https://agd.una.ac.cr/share/s/lsS4uDj_S5yC30if1Dw5fQ), relacionados con las consideraciones generales, la autonomía plena de las universidades públicas, surgimiento de la autonomía de la Universidad Nacional, observaciones específicas a la versión actual del proyecto de ley y recomendaciones finales.*

Concluye el Situn que, una vez conocida esta nueva versión del proyecto, es clara la recomendación de no apoyar este proyecto de ley, por cuanto pretende:

- *Violentar la autonomía de las universidades públicas y de otras instituciones.*
- *Pretende violentar la independencia de poderes.*
- *Promueve privilegios salariales para el presidente de la República.*
- *Concentrar en el MIDEPLAN el control del régimen de empleo público.*
- *Es un proyecto con una pésima técnica legislativa muy ambiguo en algunos conceptos.*
- *Promueve la privatización de servicios públicos.*
- *Promueve una afectación a los salarios del sector público sin un estudio técnico que lo sustente.*
- *Promueve un sistema de gestión en materia de recursos humanos que no hay garantía que sea mejor que lo que tiene el país.*
- *No incluye ni una norma que se refiera al hostigamiento laboral y al acoso sexual.*
- *No incluye el contenido presupuestario para implementar los cambios que propone.*

- *Promueve la afectación a la paz social al pretender obstaculizar la libre negociación colectiva en el sector público.*

7. Asesoría Jurídica, por medio del oficio UNA-AJ-DICT-224-2021, del 1 de junio de 2021, realiza el siguiente análisis:

1. *Régimen universitario estatal.*

*El régimen universitario estatal costarricense comprende desde su origen preconstitucional competencias plenas en materia de administración, organización y gobierno de su propio régimen de empleo. Esta independencia la garantiza nuestra Constitución Política al elevar su contenido a rango constitucional en los artículos 84, 85 y 87, siendo por ello esta materia una de sus competencias constitucionales originarias que no puede ser limitada ni menoscabada por la legislación ordinaria. El proyecto de ley violenta este régimen de independencia de las instituciones de educación superior universitaria estatal.*

2. *Potestades a Mideplan.*

*El modelo de organización del Estado costarricense en la Constitución Política recogió algunas ideas esenciales:*

*a) Administración Central: con un modelo de división de poderes con independencia funcional.*

*b) Administración descentralizada: la que a su vez identifica las siguientes categorías:*

*i.a.i. instituciones autónomas reguladas en el artículo 188.*

*i.a.ii. Caja Costarricense de Seguro Social, con autonomía específica*

*en materia de pensiones y jubilaciones.*

- i.a.iii. Municipalidades, con autonomía política y de gobierno.*
- i.a.iv. Universidades estatales, con autonomía especial.*

*En el proyecto de ley se le otorga a Mideplan competencias que violentan este modelo constitucional, como por ejemplo las siguientes:*

- i.i. Puede emitir directrices y aprobar reglamentos que regirán para todas las entidades del sector público*
- i.ii. Podrá regular el desempeño y evaluación del personal*
- i.iii. Determina las familias de cargos*
- i.iv. Se le otorga injerencia en temas que deberían ser propios de la Dirección General del Servicio Civil.*

*En general, se somete a las instituciones autónomas al poder centralizado del Ejecutivo en todos los ámbitos esenciales de su independencia en materia de gobierno. Además, somete a otros poderes del Estado a Mideplan, en materia de empleo público, lo cual implica una seria interferencia en el régimen de independencia funcional de cada poder de la República.*

### *3. Potestades al Servicio Civil*

*El régimen de servicio civil fue establecido en el artículo 191 y 192 de la Constitución Política con la finalidad de garantizar el desarrollo del empleo público, alejado del vaivén y control políticos asociados al Poder Ejecutivo y a los cambios de su mandato. El Servicio Civil debe gozar de plena independencia frente al Poder Ejecutivo y el Estatuto de Servicio Civil debe regular las relaciones de servicio de los funcionarios públicos, sin perjuicio de la independencia que deriva de la organización política descentralizada autorizada por la propia Constitución Política.*



*El proyecto contiene dos orientaciones que atentan contra la Constitución Política:*

- a) Sujeta el Servicio Civil a Mideplan, lo que violenta su independencia.*
- b) Permite la injerencia del Servicio Civil en asuntos relacionados con la administración del régimen de empleo de las instituciones descentralizadas. Como, por ejemplo:
  - i. Adscribe a las oficinas de recursos humanos de estas instituciones a la Dirección General del Servicio Civil, lo cual violenta la autonomía organizativa.*
  - ii. Interinazgo de funcionarios.**

#### *4. Injerencia de la Autoridad Presupuestaria*

*Esta injerencia se constata en la regulación del salario global, lo que atenta contra la autonomía de las instituciones descentralizadas y en particular de las universidades estatales.*

#### *5. Derecho a la negociación Colectiva*

*Se desconoce jurisprudencia constitucional que reconoce el derecho a la negociación colectiva en el sector público. Si bien este derecho tiene límites establecidos en normas y jurisprudencia, no es posible eliminarlo, pues se atentaría contra la Constitución Política.*

### **SOBRE LA AUTONOMÍA UNIVERSITARIA**

*La autonomía universitaria de la cual goza esta casa de enseñanza está regulada en el artículo 84 de la Constitución Política y específicamente en el artículo 4 del Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional. La autonomía que brinda la Constitución Política a las universidades públicas es de la más amplia que existe en la*

*Administración. Esta comprende la autonomía funcional-organizacional, política, administrativa y financiera.*

*Este proyecto de ley violenta en forma grosera la autonomía universitaria, según lo indicado en los párrafos anteriores y en el documento adjunto en el cual se hace referencia a cada uno de los artículos podrían violentar la autonomía universitaria.*

Ver el enlace: <https://agd.una.ac.cr/share/s/oT5OhXjvT7axjBHH0loCag>

8. Las personas integrantes de la Comisión de Análisis de Temas Institucionales conocido el contenido del Proyecto de Ley N.º 21.336 y las observaciones realizadas por las instancias universitarias consultadas, reiteran su rechazo al proyecto de Ley Marco de Empleo Público, al incorporar a las universidades públicas estatales en su ámbito de aplicación y no respetar que el régimen universitario estatal costarricense comprende desde su origen preconstitucional competencias plenas en materia de administración, organización y gobierno de su propio régimen de empleo, independencia que nuestra Constitución Política le garantiza al elevar su contenido a rango constitucional en los artículos 84, 85 y 87, siendo por ello esta materia una de sus competencias constitucionales originarias que no puede ser limitada ni menoscabada por la legislación ordinaria, tal y como ha sido reiterado en amplia jurisprudencia constitucional aplicable.

La propuesta de Ley Marco de Empleo Público contenida en el expediente legislativo 21336 a iniciativa del Poder Ejecutivo promueve, en su propio beneficio, una desproporcionada centralización de un poder de dirección y un aumento irracional de control político sobre todos los demás poderes que conforman el Gobierno de la República, tal y como lo advirtió la Corte Plena en el pronunciamiento tomado en la sesión extraordinaria del 2 de junio de 2021. Asimismo, pretende debilitar las instituciones autónomas de

servicio ciudadano y los gobiernos territoriales municipales, pues suprime el contenido propio de las competencias constitucionales originarias, en clara violación de los artículos 9, 84, 85, 87, 149, 191 y 192 de nuestra Constitución Política.

Este proyecto irrespeta el derecho colectivo establecido constitucionalmente en la Carta Magna, artículo 62, al desconocer lo que válidamente han acordado las autoridades universitarias con sus trabajadores en las convenciones colectivas. Además, otorga al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, potestades que exceden la dirección, planificación, coordinación y emisión de lineamientos generales de la política de empleo público, que violentan el modelo de organización del Estado costarricense establecido constitucionalmente.

Asimismo, contiene dos orientaciones que atentan contra la Constitución Política, por una parte, el sujetar el Servicio Civil a Mideplan violenta su independencia frente al Poder Ejecutivo y, por otra parte, la injerencia del Servicio Civil en asuntos relacionados con la administración del régimen de empleo de las instituciones descentralizadas, al adscribir a las oficinas de recursos humanos de estas instituciones a la Dirección General del Servicio Civil, atenta contra la autonomía organizativa.

A pesar de los señalamientos y las advertencias realizadas en criterios anteriores, la diputación de la Asamblea Legislativa continúa con la aprobación de un proyecto de Ley nefasto, que quebranta el régimen de institucionalidad democrática costarricense contenido en el orden constitucional, atenta contra nuestro Estado Social de Derecho y la organización política estatal. Presenta, además, una serie de inconsistencias, omisiones y contradicciones, según los análisis indicados en los considerandos del 3 al 7, por lo que se recomienda al plenario del Consejo Universitario comunicar a la diputación de la Asamblea Legislativa

el rechazo de la Universidad Nacional al proyecto de Ley Marco del Empleo Público, expediente n.º 21336.

**POR TANTO, SE ACUERDA:**

- A.** COMUNICAR A LA DIPUTACIÓN DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA QUE LA UNIVERSIDAD NACIONAL SE OPONE Y RECHAZA EL PROYECTO DE LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, EXPEDIENTE N.º 21336, SEGÚN LO ESTABLECIDO EN LOS CONSIDERANDOS DEL 3 AL 8 DE ESTE ACUERDO. ACUERDO FIRME.
  
- B.** EXIGIR A LA DIPUTACIÓN DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA QUE RETIRE DE LA CORRIENTE LEGISLATIVA EL PROYECTO DE LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO, EXPEDIENTE N.º 21336, POR SU CARÁCTER INCONSTITUCIONAL Y SU AFECTACIÓN AL ESTADO SOCIAL DE DERECHO. ACUERDO FIRME.
  
- C.** SOLICITAR A LAS OFICINAS DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES PÚBLICAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL QUE COMUNIQUEN Y DIVULGUEN, DE FORMA INMEDIATA, ESTE ACUERDO, EN REDES SOCIALES Y MEDIOS DISPONIBLES. ACUERDO FIRME.

Atentamente,

CONSEJO UNIVERSITARIO

M.Sc. Tomás Marino Herrera  
Presidente

Lsr/w/136-2021 criterio proyecto 21336

c:     Contraloría Universitaria  
       Asesoría Jurídica  
       Gaceta