



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

San José, 03 de junio de 2021
N° SP-62-2021
Al contestar refiérase a este # de oficio

Señor
Lic. Edel Reales Noboa, Director interino
Departamento de Secretaría del Directorio
Asamblea Legislativa

Estimado señor:

Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por la Corte Plena, en sesión extraordinaria N° 22-2021 celebrada el día **02 de junio de 2021**, que literalmente dice:

“ARTÍCULO ÚNICO

Documento N° 5291, 5348, 5381, 5547-2021

En oficio N° AL-DSDI-OFI-0053-2021 del 25 de mayo del 2021, el licenciado Edel Reales Noboa, Director interino del Departamento de Secretaría del Directorio de la Asamblea Legislativa, solicitó el criterio de esta Corte sobre el proyecto denominado “Ley Marco de Empleo Público”, expediente N° 21.336.

La consulta se remitió a estudio del magistrado Olaso, quien en oficio N° JOA-010-2021 de 31 de mayo del 2021, rindió el respectivo informe.

Expresa el Presidente, magistrado Cruz: "En el proyecto uno visualiza un estire y encoge, pero de todo tipo hasta técnico, así es que vamos a comenzar, tendría la palabra el magistrado Olaso, que es al que le correspondió hacer el informe y me parece que se mantienen las mismas situaciones que ya habíamos señalado de los otros informes, que tiene una incidencia en la organización y funcionamiento".

Se concede el uso de la palabra al magistrado Olaso, quien en primera instancia hace referencia a algunas situaciones derivadas de la exposición que hará en forma virtual.

MIENTRAS SE ENCONTRABA EN EL USO DE LA PALABRA EL MAGISTRADO OLASO, ENTRÓ EL MAGISTRADO AGUIRRE.

Prosigue en el uso de la palabra el magistrado Olaso: “El informe es sumamente extenso de 36 folios, yo trataría de hacerlo de una forma más sintética tratando de explicar ciertas situaciones, pero como bien lo dijo el magistrado Cruz, este informe a mí en lo personal me toca efectuarlo y comprenderán entonces que el estudio que hago del mismo, tiene mucha relación con los dos estudios que hice anteriormente, por lo cual voy a tratar de hacerlo de una forma muy concreta y específicamente en esta última versión.

Como ya lo dijo el señor Presidente, mediante oficios SI-38-2020, de 25 de junio de 2020; y SI-68-2020, de 12 de noviembre de 2020, se atendieron sendas solicitudes de informe enviadas por la Asamblea Legislativa con respecto a este mismo proyecto de ley denominado “Ley Marco de Empleo Público”, expediente legislativo número 21.336. En esas anteriores ocasiones, a este mismo magistrado por cuestiones de la vida y porque Dios lo tiene así previsto, emitió los respectivos criterios, conocidos en Corte Plena, y en los cuales se llegó a la conclusión, en los dos anteriores, que 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, ambos proyectos sí afectan el funcionamiento del Poder Judicial, por las consideraciones que ya hice en esos



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

documentos y que se le remitieron a la Asamblea Legislativa.

Como bien lo adelantó el señor Presidente, esta visión no se altera con solo hacer lectura del ámbito de cobertura de la norma, con base en el artículo 2, inciso a, se entiende que el ámbito de cobertura de la norma e incorpora al Poder Judicial y a sus órganos auxiliares y adscritos.

Ahora bien, desde el análisis y les pido que tengan esa comprensión conmigo, desde el análisis de un magistrado que integra una Sala a la cual me honro de integrar, voy hacer un análisis muy técnico acerca de las situaciones que la norma incorpora o no incorpora por efecto de la evolución histórica que ha tenido.

De un análisis comparativo entre el segundo informe y el primer informe que rendí en su oportunidad, se cuenta con las siguientes variables de la norma muy concretas.

En el artículo primero referente al objetivo de la ley, se incorpora un párrafo dónde se hace una clara alusión al principio de igualdad salarial, con fundamento de la normativa mediante la técnica de la definición o acepción, así es como se define este principio: "Establecer para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario. Que le (sic) procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas".

En el inciso a) del artículo 2, relativo al ámbito de cobertura y donde se incorporan los Poderes de la República dentro de este, se hace la aclaración de que ello es "sin perjuicio del principio de separación de poderes establecido en la Constitución Política". Además, se suprimió el inciso d) agregado en el anterior texto o sea la segunda versión (empresas e instituciones públicas en competencia), las cuales se trasladaron al artículo 3, relacionado con las exclusiones, o sea estas se excluyen ahora dentro del marco de la ley, aunque se hace la salvedad de que dicha sustracción no alcanza las disposiciones sobre negociación colectiva; a la vez que se incluye expresamente al Benemérito Cuerpo de Bomberos dentro de las mencionadas excepciones.

Es importante aquí, como parte del informe, lo tome en cuenta, yo me basé en un criterio que había emitido la Contraloría General de la República a este expediente legislativo concretamente, de hecho la Asamblea Legislativa no se lo pide a la Contraloría General de la República, pero la Contraloría General de la República, ya cuando el expediente ha pasado a Corte y me lo pasan a mí el día jueves, me entero que la Contraloría General de la República había emitido un informe y lo había presentado a la Asamblea Legislativa, yo solicito a la Asamblea Legislativa el informe y se me remite. ¿Secretaria General estoy bien con el audio?".

Responde la Secretaria General: "Sí está bien, hubo un momento nada más pero se solucionó".

Dice el magistrado Olaso: "Usted me indica en qué momento fue porque ni idea por donde iba".

Señala la Secretaria General: "No, pero fue muy corto, creo que no hubo problema".

Prosigue el magistrado Olaso: "Recapitulando, en ese informe que rinde la Contraloría General de la República ya cuando el expediente está pasado para este informe, yo solicito a la Asamblea Legislativa que me lo remita porque me parece importante en el informe que yo rindo, tomar en cuenta, haciendo indicaciones que ahí hace la Contraloría General de la República, y porque pienso que vienen a fortalecer y de cierta forma a darle sustento a lo que se viene afirmando en el informe.

Mediante oficio número 7695, de 28 de mayo de 2021, la Contraloría General de la República rindió un informe al que acabo de hacer referencia, un informe, reitero, no solicitado porque el estudio del expediente legislativo se extrae y yo infiero que es una situación de oficio que hace la Contraloría General de la República, en donde hace ver en cuanto a la ley, que esta debería comprender todas las instituciones



Corte Suprema de Justicia ***Secretaría General***

del sector público, con el fin de evitar que se continúen fomentando diferencias sin una base objetiva acreditada, situación que propicia la dispersión en el tratamiento de los aspectos medulares.

Esa entidad considera también que, al menos, estos sujetos se mantengan vinculados a principios rectores tales como el de equidad salarial, excelencia en el servicio, mérito, capacidad y competencias; modernidad, prevalencia del interés general y participación ciudadana, regulados en el artículo 4 del proyecto.

De igual manera, en dicho informe se propone la ponderación de la mencionada exclusión con el principio del Estado como patrono único y así soslayar una confusa interpretación en cuanto al dimensionamiento de las exenciones y su incidencia en el análisis de responsabilidades contra personas servidoras de las instituciones excluidas, cuando se sospeche de la infracción a sus deberes funcionales.

En el artículo 4 se agregó el impedimento de contratar a la persona funcionaria despedida sin responsabilidad patronal en cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado, por un plazo que va de seis meses a dos años. En el inciso c) de esa norma (principio de equidad salarial), para la fijación de la remuneración de las personas servidoras públicas, se agrega la frase “y se respete el principio de igual función, igual salario”. En un nuevo inciso i) se añade el principio de participación de la ciudadanía, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados que no tiene que hacer otra cosa más bien que la evaluación de desempeño, como fundamentos de esta ley y según lo establecido en los artículos 9 y 11 de la Constitución Política.

En el artículo 5 (Definiciones), inciso b), se define un concepto nuevo “continuidad laboral” se agregó: “Para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las Universidades Públicas, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después en un plazo igual o superior a 6 meses”. Asimismo, se suprimió el concepto de estímulo no monetario, que era un punto que era bastante discutible en los anteriores proyectos.

Al inciso o) de ese numeral, atinente al personal de la Gestión Pública, se añadió lo siguiente: “sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley n.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y el artículo 112 de la Ley n.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, relativas a negociación colectiva y pago de derechos laborales”. En el inciso u) se agregó el concepto de valoración del mérito.

En el artículo 6 sobre Creación del Sistema General de Empleo Público se establece que la rectoría del sistema general de empleo público estará como siempre ha sido la línea a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

En el artículo 7, sobre las competencias de MIDEPLAN, se modificó el inciso b) para aclarar que los mecanismos de discusión, participación y concertación con las corporaciones municipales se hará a través de la Unión de Gobiernos Locales, y las instituciones de educación superior universitaria estatal, en materia de empleo público. En el inciso c) se agregó como fundamento el artículo 46 de la Ley n.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, al igual que se hizo en el inciso d) y l).

El artículo 8 regula la figura del director de la Dirección General de Servicio Civil en cuanto a selección, nombramiento, duración en el puesto, requisitos, principios, incompatibilidades y posterior remisión a la Asamblea Legislativa para que esta sea objeto o ratifique el nombramiento.

En el inciso a) del artículo 9 -atinente a las funciones de las administraciones activas- se agrega como fundamento la Ley n.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978; y el artículo 46 de la Ley n.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. En



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

el inciso b) se añade el requerimiento de cumplir siempre -al menos- con los estándares que establezca la Dirección General del Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el artículo 46 de la Ley n.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

En el artículo 10 se estipula que, 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 del Ministerio de Planificación y Política Económica (competencia que en el anterior texto se le asignaba a la Dirección General de Servicio Civil).

Al artículo 12 -referente a la plataforma integrada de empleo público- se le agregó: "En todo momento la información que contiene la plataforma integrada de empleo público deberá respetar lo dispuesto en la Ley N° 8968, Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, de 7 de julio de 2011", que fue una acotación que en el segundo informe, Corte, pienso yo rindió a los señores diputados y diputadas, y fue acogida, pero a la cual también voy a hacer un comentario.

Se dispone también que "una vez vencido el plazo de inhabilitación, me refiero a la situación de los datos, se eliminará dicho registro de la plataforma integrada de empleo público sin que pueda consultarse o utilizarse en el futuro como un antecedente".

En lo tocante a este punto, la Contraloría General de la República, en el informe que hice mención anteriormente, advierte es la Contraloría General de la República la que está indicando esto: "la Plataforma Integrada de Empleo Público, en tanto proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en empleo público y llevará el registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos por motivo de sanción de inhabilitación, es necesario a criterio de este Órgano Contralor que incluye también, todas las sanciones impuestas a los servidores públicos, con ocasión de incumplimiento de deberes propios de sus cargos y no solo las de inhabilitación, esto permitiría a criterio de la Contraloría General de la República, tener una plataforma general de consulta transparente, completa y oportuna para toda la administración pública, de las sanciones administrativas y disciplinarias de todos los servidores del Estado".

En el artículo 13, Régimen General de Empleo Público, se agregó: "En todas las categorías descritas con anterioridad, la administración pública superior por medio de oficinas o departamentos de Salud Ocupacional, deberá contar en cada entidad pública, según lo establece el artículo 300 del Código de Trabajo y sus reglamentos, con el diagnóstico de condiciones de trabajo, programa de Salud Ocupacional y cuando existan condiciones de trabajo adversas a su salud, deberán crear sus respectivos protocolos de seguridad para salvaguarda de su vida, que será validado a lo interno de la misma y con el respectivo aval del Consejo de Salud Ocupacional, para lo cual se le brindará el recurso humano necesario. Dicha instancia dependerá administrativamente de manera directa del jerarca".

En el artículo 15, sobre gestión de empleo, se agregó un inciso d, que dice: "Los órganos de selección, velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine en cualquiera de sus manifestaciones, a alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles".

El inciso d, dice: "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 de Servicio Civil, estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, programas y planes de estudio aprobadas por el Consejo Superior de Educación. En todo caso y esto lo resalto: "...estás pruebas deberán ser objetivas, por lo que deberán establecer de previo, los criterios que se tomarán en



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

cuenta".

El inciso e), habla de que las pruebas para las personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresada de forma oral y escrita, estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo, los criterios que se tomarán en cuenta.

El inciso g), para asegurar la utilidad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con las aprobaciones de cursos, de períodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular de parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. No podrán considerarse valoraciones médicas, excepto en los casos en que cierto criterio médico que demuestre su necesidad, la persona postulante lo acepte de manera voluntaria y sea únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.

Esto lo destaco y después lo voy a indicar, por una cuestión muy propia de la gestión humana en el Poder Judicial.

En el inciso h), habla de que sistemas selectivos de persona servidoras públicas de nuevo ingreso, serán los de oposición y concurso de oposición, que deberán incluir 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. Además, podrán considerar aquellas personas que no superen los 35 años de edad y que no cuenten con experiencia laboral para el cargo o ésta no sea superior a los 3 años, siempre que cuenten con los demás requisitos del puesto y se pueda comprobar su competencia y demás méritos.

El inciso j), regula los procesos de reclutamiento y selección, podrán contemplar criterios de territorialidad y origen étnico racial, de manera proporcional a los datos estadísticos oficiales definidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, correspondientes a la población afrodescendiente y a los pueblos indígenas.

En el artículo 17, personal de alta dirección pública, se agregaron dos incisos más. Uno inciso que dice: "d) La alta dirección pública, se regirá por el principio de igualdad, con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación. Respetando los principios contemplados en el inciso b de este artículo, para su designación.

e) La alta dirección pública, se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva, entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación. Respetando los principios contemplados en el inciso b de este artículo, para su designación".

El artículo 18, sobre nombramiento y período de prueba de la alta dirección pública, consigna un nuevo párrafo, que reza: "Al tratarse de las universidades públicas, se respetarán plazos y períodos determinados en sus estatutos orgánicos y reglamentos".

En el artículo 19, movilidad en el empleo público, significa que los traslados intra e inter entidades y otras, pueden ser temporales o permanentes.

En el artículo 20, causas del cese del empleo público, se eliminó como uno de los supuestos, la obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación de 70%. Esto es trascendental también.

En el artículo 21, se suprime el término cese y se cambia por despido (procedimiento de despido) y se agregó la anterior causal, bajo la advertencia de que: "Siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente".



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Así es la referencia a la situación de las dos evaluaciones no superadas, con la calificación correspondiente.

Se aclara que las entidades y órganos incluidos, deberán aplicar planes remediales pactados con la persona servidora pública y con la asesoría de Recursos Humanos. Se definen las reglas y el procedimiento a los que se deberá sujetar la sanción de despido injustificado, sin responsabilidad patronal, además de agregarse la regulación de una fase recursiva, artículo 22.

En el artículo 23, gestión del desarrollo, se agregó el inciso c), que dice: "Las instituciones de educación superior universitaria, estatal, desarrollarán sus propios planes, programas y actividades, en estas materias, pudiendo brindar colaboración al Cecades y al IDPUGS mediante los convenios que se suscriban al efecto y al Servicio Exterior de República, el cual se rige por el Estatuto del Servicio Exterior, cuyas capacitaciones estarán a cargo de la Academia de Servicio Exterior Manuel María de Peralta. Asimismo, se adicionaron los siguientes incisos: g) Los servidores públicos, podrán informar a la administración por medio de una declaración jurada, sobre su derecho a la objeción de conciencia, cuando se vulneren sus condiciones religiosas, ética y morales para efectos de los programas de formación y capacitación, que se determine sean obligatorios para personas servidoras".

Interviene la Secretaria General: "Magistrado Olaso, disculpe. Sí se quedó pegada la imagen, el audio no, pero la imagen sí".

Indica el magistrado Olaso: "Licenciada Navarro, por favor me indica".

Menciona la licenciada Navarro: "El audio sigue y creo que ya se solucionó el problema".

Dice el magistrado Olaso: "Perfecto. ¿Entonces el audio sí se oyó, licenciada Navarro? Para no repetir o el audio sí se oyó".

Manifiesta la licenciada Navarro: "Sí señor".

Interviene el magistrado Olaso: "Perfecto, gracias. Muy amable.

En el artículo 24, capacitación de alta dirección pública, se añadió que también dicho personal deberá: "Recibir capacitación en temas actuales de innovación y desarrollo, que el país requiere de acuerdo a las tendencias globales de competitividad, para garantizar la modernización de la gestión pública, ajustándola a prácticas más recientes".

En el artículo 25, sobre carrera administrativa, se agregó que el respeto a dicha carrera se hará: "En estricto apego a las características de cada una de las familias de puestos, establecidos en el artículo 13 del presente acuerdo normativa, las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos. Serán consideradas hasta los ascensos, promociones, capacitaciones y estará determinada 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".

En el artículo 26, se especifica que la promoción puede ser interna o externa.

En el artículo 27, sobre gestión del desempeño, se destaca: "Este instrumento de evaluación deberá ser objetivo, sin perjuicio en contra del servidor por injerencia política, persecución, acoso laboral y a la moral y ética, o por eventuales denuncias en contra de sus superiores, por posibles faltas en contra de la administración eficiente de los recursos de la Hacienda Pública. Las instituciones de educación superior, universitaria estatal, emitirán disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal, para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

En el artículo 29, sobre criterios para la evaluación del desempeño, se elimina lo concerniente a los incentivos no monetarios y los efectos de la evaluación anual.

En el artículo 30, acerca de los postulados rectores que orientan la gestión de la compensación, se agrega un inciso e, que dice: "En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, dicha decisión deberá tomarse de manera fundamentada con criterios técnicos de carácter económico. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica 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". Y se suma un último párrafo a la norma, que dice: "Los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las instituciones de educación superior estatal, corporaciones municipales y ligas de municipalidades a través de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y las instituciones autónomas; construirán conjuntamente con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, Autoridad Presupuestaria y Dirección de Servicio Civil, la respectiva columna salarial global con base en el principio de coordinación interinstitucional".

En el artículo 31, relacionado con la metodología de valoración del trabajo, como factores de trabajo relevantes, se incluye lo siguiente: " j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución o las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzca por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero, con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme a las variables económicas de cada país de destino. La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieren dicha consideración, el desarraigo para aquellos puestos fuera de la gran área metropolitana y donde se demuestre ausencia de disponibilidad del personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal, mientras persista la situación de escasez del personal; no podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado".

En el artículo 34, se incluyen como órganos que elaboran una columna salarial global, conjuntamente con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General del Servicio Civil.

En el artículo 36, en cuanto a la preparación de la declaración anual de la política de acción conjunto con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, se eliminó a la Dirección del Servicio Civil y se especificó a la Autoridad Presupuestaria, el Ministerio de Hacienda; también se agregaron como aspectos a tener en cuenta para dicha política " d) De manera prioritaria, las necesidades de atraer y mantener personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente y evitar la fuga o el déficit de personal calificado".

Se eliminó referente a observaciones de las organizaciones de la sociedad civil.

En el artículo 37, que regula la forma de establecer los salarios de las personas servidoras públicas en determinados casos públicos, se le modificó el término, evidentemente por la situación de los jefes universitarios; jefes universitarios por uno más concreto, como lo es rectores y rectoras de las universidades públicas.

Se modificó la redacción del artículo 38, atinente al tope de vacaciones, aunque este siempre quedó con un máximo de 20 días hábiles.

En el artículo 39, se dispuso que los permisos para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar un familiar con enfermedad o discapacidad, serán remunerados.

Se advierte divergencia entre ese artículo, o sea, lo advierto yo, entre ese artículo y el artículo



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

siguiente el 40; que estipula que el permiso no es remunerado en condiciones similares, lo cual puede obedecer a un error material, pero que de una vez requiere precisarse. Hago la acotación para que los señores diputados y diputadas lo tomen en cuenta.

En el artículo 41, se agrega permiso de paternidad con goce de salario.

En el artículo 42, ampliación de la licencia por maternidad, se establece que será hasta por dos meses adicionales. En el inciso a), nacimiento prematuro, se especifica que este será a las 37 semanas de gestación. En el inciso b) se agrega que la discapacidad debe ser severa en caso de nacimientos con esa condición, todo un concepto jurídico indeterminado, pero bueno, así quedó la norma. Se adiciona un último párrafo en el sentido de que “esta ampliación de la licencia de maternidad, para estos casos especiales, requiere del criterio de la persona profesional en medicina que atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo con su complejidad”.

En disposiciones varias y ya con esto creo que vamos terminando el análisis de la norma y entro a mis conclusiones.

En disposiciones varias, artículos 43 a 45, se regula ampliamente el tema de las negociaciones colectivas.

En el artículo 46, al tratarse la improcedencia de la contratación temporal de servicios públicos para la atención de actividades ordinarias en las entidades y órganos incluidos (a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial -entre otras entidades-), se eliminó la frase “que se ejecutan de manera continua y permanente” y se agregó otra excepción cual es “cuando por razones de conveniencia nacional, por inopia o por razones de emergencia sea necesario acudir a esta vía para garantizar la continuidad de los servicios brindados por la respectiva institución”.

Se agregó el artículo 48 que trata sobre el presupuesto anual, en el siguiente sentido: “El Estado, por medio del Presupuesto Nacional, asignará los recursos necesarios para el financiamiento del presupuesto anual de la Dirección General del Servicio Civil”.

Y aquí voy a hacer ya mis conclusiones.

Como se pudo observar en el punto anterior, algunos aspectos del proyecto fueron mejorados, eso lo hago evidentemente tomando en cuenta que tuve que hacer el estudio del primero, del segundo y de este tercero, ya sea porque se hubiera incluido una regulación más exhaustiva, una mejor redacción o por el tipo de tema a normar. No obstante, y aquí es mi criterio, el proyecto sigue presentando serias falencias en su integralidad, que procedo a destacar.

Entre los elementos más destacados que comprende el nuevo texto, es posible enumerar los siguientes: 1.-) Se da una visualización más clara y ese es un aspecto positivo, de los principios que informan la normativa, entre ellos, el de igualdad salarial (artículo 1), separación de poderes (artículo 2 ámbito de cobertura), Estado como patrono único, participación de la ciudadanía, rendición de cuentas, evaluación de resultados, principios generales del Derecho Público y equidad. Sin embargo, debe acotarse que, en cuanto al principio de separación de poderes, no basta la simple enunciación, pues como se analizará más adelante en el contenido integral del proyecto persiste la trasgresión de ese principio de separación.

2.-) Determinación del plazo por el que una persona funcionaria despedida sin responsabilidad patronal no podrá ser contratada en otra entidad u órgano que forme parte del Estado (es un plazo que se fija de seis meses a dos años) como una extensión del principio del Estado como patrono único, eso es una modificación que se hace.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

La inclusión de un concepto sobre valoración del mérito, que antes no se tenía.

4.-) Un adiconamiento de las competencias de MIDEPLAN complementadas con una mayor participación de las corporaciones municipales y de las instituciones de educación superior, de esas dos, nada más.

5.-) Un proceso de elección del director general del Servicio Civil.

La situación que ya esboqué de la protección de datos personales y eliminación de la perpetuidad de los registros de inhabilitación, una vez vencido el plazo.

7.-) Cumplimiento de reglas sobre salud ocupacional, que me parece muy importante.

Una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, trascendental.

9.-) Participación de personas mayores a los 35 años en sistemas selectivos de puestos, aun sin experiencia laboral, pero que cuenten con los demás requisitos necesarios.

Una consideración de edad y origen étnico.

Un principio de no discriminación, esencial.

Un derecho a la objeción a la conciencia cuando se vulneren las convicciones religiosas, éticas, morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que sean obligatorios para las personas servidoras, tanto para obtener empleo, como para ser elegibles.

La objetividad de las pruebas en concursos y consideración de valoraciones médicas, siempre que sean aceptadas por la persona postulante y sea para la protección de su salud.

14.-) Consideración de los estatutos orgánicos y reglamentos de universidades públicas a la hora de nombrar a personal de alta dirección pública.

Dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a un 70% como causa del cese, siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente. Ese aspecto es trascendental.

Establecimiento de planes remediales pactados entre la persona servidora pública y la asesoría de recursos humanos correspondiente.

Un procedimiento por despido justificado, entre ese procedimiento tenemos, reglas de supletoriedad de la Ley General de la Administración Pública, de lo cual hablaré, fuentes escritas y no escritas. En cuanto a este tema, coincidimos con el informe de la Contraloría General de la República, al cual he hecho tantas veces mención en el sentido de que presentan ciertas inexactitudes como lo son: no se toma en cuenta la existencia de un procedimiento ordinario ya regulado con normativa propia nuestra, en la Ley Orgánica del Poder Judicial, con remisión en lo que es omiso a la Ley General de la Administración Pública, no se toma eso en cuenta, aplicable en materia sancionatoria, el cual en la práctica se complementa con otros procedimientos y reglas especiales para estos casos concretos, lo cual hace cuestionarse la necesidad de este nuevo procedimiento creado en el proyecto de ley.

Además, existe una indeterminación, y me parece a mí una confusión, en los conceptos de caducidad y prescripción que parecen utilizarse indistintamente, pese a sus diferencias conceptuales. Igualmente, no se considera una prórroga para la culminación como sí lo hace la Ley General de la Administración Pública,



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

ni tampoco se determina claramente que el plazo es ordenatorio y no perentorio.

Se entiende que al entrar en vigencia esa normativa, deroga -así lo interpreto yo- la vigente Ley Orgánica del Poder Judicial, que incluye el régimen disciplinario de los magistrados y las magistradas de la Corte Suprema de Justicia, contraviniendo normas constitucionales, específicamente el artículo 165 de la Constitución Política, que dice; que será a través de una ley orgánica que se regule el régimen sancionatorio de los magistrados y magistradas.

Por otra parte, dicho procedimiento no considera lo ya establecido en el numeral 414 del Código de Trabajo, de reciente aprobación, sobre prescripción de las faltas, se da un menoscabo al principio de oralidad, también integrado en esa norma, se excluyen medios actuales de notificación, se propone oposición de excepciones y otros aspectos que podrían hacerlo menos célere, que es la idea que incorpora toda la legislación laboral.

La regulación de la fase recursiva posterior a dicho procedimiento. Se crea una apelación ante el Tribunal de Servicio Civil, lo cual hace que se entienda por derogado el recurso ante el Consejo Superior del Poder Judicial, cambiando que sin duda afecta la estructura del procedimiento disciplinario, y sus eventuales roces de constitucionalidad.

Para el personal de la alta dirección pública, se establece la capacitación en los temas actuales de innovación y desarrollo que el país requiera, de acuerdo con las tendencias globales de competitividad y con el fin de garantizar la modernización de la gestión pública, ajustándola a las prácticas más recientes, lo cual me parece positivo.

La carrera administrativa acorde con las características de cada una de las familias de puestos.

La inclusión de la promoción externa.

La objetividad del instrumento de evaluación.

La necesidad de que las instituciones de educación superior universitaria estatal emitan las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal.

Los criterios técnicos de carácter económico para ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida.

La coordinación interinstitucional para construir conjuntamente la respectiva columna salarial, incluyendo al Poder Judicial, porque así lo establece la norma.

Para valoración del trabajo, se incluyen nuevos parámetros como el desarraigo y la restricción al ejercicio liberal de la profesión en puestos que requieran dicha consideración.

La elaboración conjunta de una columna salarial global entre el MIDEPLAN, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General del Servicio Civil.

La atracción y mantenimiento de personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente para evitar fuga y déficit de personal calificado.

Los permisos remunerados por reducción de jornada para cuidar familiares con enfermedad o discapacidad, permiso de paternidad, como lo dije, la ampliación remunerada de la licencia por maternidad, limitación temporal del nacimiento prematuro para dicha ampliación y necesidad de criterio médico.



Corte Suprema de Justicia ***Secretaría General***

La contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias en el Poder Judicial y para cuando por razones de conveniencia nacional, inopia o emergencia, valga la redundancia de lo que nos pasa en la actualidad, sea necesario acudir a esa vía para garantizar la continuidad de los servicios brindados por la institución.

En conclusión, como se dijo, si bien el nuevo texto del proyecto introduce ciertas modificaciones y adiciones que son importantes para una mejor claridad de las normas que contiene, -y se los digo con conocimiento de causa, porque tuve los dos anteriores proyectos en mis manos-, se mantiene la latente oposición de incluir al Poder Judicial en una normativa que implica una clara injerencia del Poder Ejecutivo en cuestiones que constitucional y legalmente, como lo he expuesto anteriormente, son propias de esta otra institución.

Es posible observar normas cuya redacción, claridad y fundamentos han mejorado, y definitivamente se ve la mejora por parte de los legisladores, no obstante, lo cierto es que en esta forma general se mantiene la base normativa del anterior texto y se pretende regular un régimen de empleo público que no considera aspectos diferenciadores de las entidades y órganos que somete a su ámbito de cobertura.

Así, el Poder Judicial sigue formando parte del proyecto, como ya lo dijimos al inicio, por el artículo 2 inciso a), con las consecuencias que eso implica para su estructura interna y funcionamiento, según las observaciones hechas en este y en los dos anteriores informes, que ya fueron remitidos a la Asamblea Legislativa.

A modo de recapitulación y con el fin de no ser reiterativo, se condensan a continuación los aspectos principales del proyecto que siguen siendo de preocupación para el suscrito y pienso yo podrían serlo también para esta Corte:

Primero: La persistencia de incluir al Poder Judicial en una normativa general de empleo público, sin tomar en cuenta su naturaleza jurídica, su conformación orgánica ni la particularidad de las funciones que desempeñan las personas servidoras en sus distintos ámbitos.

A pesar de que se pretende incentivar la participación conjunta en algunas actividades, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) sigue siendo la entidad gubernamental, por ende, externa al Poder Judicial, que abarca mayormente las competencias sobre lo que se ha denominado la “Gobernanza del Sistema General de Empleo Público”, de ahí que se mantenga el desconcierto sobre una clara violación al principio de independencia de Poderes o separación de poderes como lo dije anteriormente en la norma y funciones como garantía constitucional, aspecto que se destacó ampliamente en el anterior informe, en el segundo que rendí.

Se continúa desconociendo el régimen salarial particular del Poder Judicial, bajo la modalidad de salario más pluses, como sistema oficial de retribución para todos los puestos incluidos en el Manual Descriptivo de Clases del Poder Judicial, instrumento que fue elaborado por el órgano técnico correspondiente de la Corte Suprema de Justicia y aprobado por acuerdo de la Corte Plena con base en las disposiciones establecidas por la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Estatuto de Servicio Judicial; así como en consideración a las necesidades y particularidades propias de la institución. Cabe resaltar, que el referido sistema de pago autóctono de la institución encuentra respaldo en varias leyes, como lo son la Ley n.º 2422 del 11 de agosto de 1959 y sus reformas, la denominada “Ley de Salarios del Poder Judicial”. En esta última ley, se establece la competencia del Departamento de Personal o Gestión Humana para elaborar y mantener al día el Manual de Clasificación de Puestos, competencia que evidentemente se vería afectada negativamente por la nueva normativa general que abarca al sector público como un todo, máxime cuando -desde el 30 de setiembre del 2019- ya esta Corte Plena ha acordado trabajar en un modelo de salario global o salario único que responda a criterios técnicos, financieros y jurídicos propios de la institución.



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

Debe destacarse también que el nivel de complejidad que encierra la planilla judicial, el cual es distinto a la mayoría de las instituciones públicas, por lo que se deben considerar las diferentes clases de puestos que tiene el Poder Judicial, donde incluso algunos tienen un alto nivel de peligrosidad.

Se insiste en que, además de que los puestos por méritos a la carrera judicial, este Poder de la República comprende a las personas servidoras judiciales que conforman el Organismo de Investigación Judicial, el Ministerio Público, la Defensa Pública, entre muchas otras. Estos factores son importantes para prevenir esta fuga del talento humano y la desincentivación del ingreso de personal administrativo, técnico y profesional a la institución, que es algo que la ley promueve, pero aquí deja de lado, desde el punto de vista nuestro.

Es preocupante que la escala salarial pase a ser administrada por una cartera ministerial del Poder Ejecutivo, como lo es MIDEPLAN, lo cual no es nuevo, ya se ha indicado en anteriores informes, con la respectiva intromisión interna en la estructura y funcionamiento exclusivos de este Poder de la República. Tómese en cuenta que la nueva escala salarial que se encuentra en gestación -ajustada técnicamente a la naturaleza del Poder Judicial- requiere de estudios aptos para definir el salario competitivo y los componentes salariales a incluir en el salario único. La modalidad de revaloración de estos puestos implica también estudios periódicos de mercado para determinar la forma en que estos puestos serán revalorados, solo ese aspecto existe vasta jurisprudencia constitucional que advierte que régimen salarial del Poder Judicial es único y exclusivo de Corte Plena.

Así por ejemplo, en la sentencia N°550 de las 18:50 horas del 15 de marzo, la Sala Constitucional resolvió: *"La Sala considera inconstitucionales estas disposiciones, no solo por tratarse de normas atípicas del presupuesto, con los mismos efectos dichos en el considerando décimo cuarto supra, sino también por ordenar la equiparación de remuneraciones y otros, de los diputados con los miembros de los demás poderes públicos con relación al principio de igualdad, que garantiza en general el artículo 33 y específicamente en materia de salarios y condiciones de trabajo, el artículo 57 de la Constitución Política.*

Al imponer un tratamiento igual a situaciones o funcionarios que se encuentran objetivamente en circunstancias de desigualdad. No son los mismos requisitos, limitaciones, prohibiciones, condiciones del ejercicio del cargo de los diputados, con los demás miembros de los demás poderes u órganos constitucionales. Además, en el caso de los poderes, su propia independencia constitucional garantizada en general por el artículo 9 de la Constitución Política y los del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones por los artículos 99 y siguientes, 152 y siguientes y 177 de la misma, así como sus propias normas orgánicas; imponen a sus jerarcas la atribución y la responsabilidad de fijar la remuneración, gastos de representación y otras facilidades inherentes a los cargos de sus propios miembros y subalternos".

Dentro naturalmente, de sus disponibilidades presupuestarias, independientemente desde luego de los montos que pueden coincidir o no, en ese caso dice la Sala Constitucional con los de los diputados. *"Las mismas razones obligan a considerar inconstitucional"* -dice la Sala- *"la norma del artículo 36 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, ley 6815 del 27 de septiembre de 1982, en tanto ordena la equiparación de los salarios de los funcionarios de esa dependencia con los de los magistrados y otros funcionarios del Poder Judicial y de este modo indirectamente los del procurador general y procurador adjunto. Esto por mención expresa, aquel por la relación de ambos, resultante de la conmutación de los artículos 9 y 12.*

Con los diputados, a parte además de que, en el caso de la Procuraduría General de la República, por tratarse del régimen salarial y de servicios" -diferentes- *"se violan una vez más, aquí a contrario censeo, los principios de igualdad consagrados en los artículos 33 y 57 de la Constitución Política. Desde luego, las inconstitucionalidades resultantes de lo expuesto en los considerandos anteriores..."* -dice la Sala- *"...solo anulan las equiparaciones, ya que no pueden afectar remuneraciones establecidas y urgentes con*



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

anterioridad a la presente acción, porque están incorporadas a los patrimonios de los funcionarios favorecidos.

De manera que constituyen los típicos derechos adquiridos de buena fe que el artículo 91 de la Ley General de la Jurisdicción Constitucional, excluye expresamente el efecto normal declarativo y retroactivo de la sentencia de inconstitucionalidad".

El tope en el derecho de las vacaciones. Mantenido en el proyecto con la aclaración de que es sin perjuicio de derechos adquiridos, implica que las dependencias no podrán realizar negociaciones o reformar sus reglamentos autónomos de servicio y demás normativa interna, con el objetivo de que las personas servidoras puedan obtener una mejora en el derecho de descanso anual, después de cierto período de prestar sus servicios en la institución.

Como se ha dicho, el proyecto no respeta la distinción que hace la Constitución Política en cuanto a las diversas formas de nombramiento y elección de las personas funcionarias, por lo que excede el marco constitucional del empleo público, de manera que la omisión de realizar una diferenciación a nivel legal y establecer límites entre hechos progresivos salariales, representa una clara afectación a la organización y funcionamiento del Poder Judicial.

En el proyecto se mantiene el trato igualitario para personas inmersas en distintas circunstancias, con lo cual se desconoce el contenido básico, lo hice referencia en el voto de la Sala Constitucional del numeral 33.

Al partirse o sugerir como premisa el salario del Presidente de la República, se deja de lado que este tiene funciones y formaciones muy diversas, lo cual genera un impacto en el salario de las demás personas funcionarias nombradas por idoneidad, como la deseabilidad del cargo con una responsabilidad no atribuida adecuadamente.

Como se indicó en el anterior informe -me refiero al segundo- como la introducción de un capítulo referente a la evaluación del desempeño, se desconocen los esfuerzos del Poder Judicial en la creación de planes sobre este tema en concreto, y me constan, y ustedes saben por qué esos esfuerzos que hemos hecho. Toda vez que este proceso forma parte de un desarrollo evolutivo que la Dirección de Gestión Humana y Distribución inició desde el año 2012, en complemento con el planteamiento estratégico organizacional.

Tal situación ha venido pasando de un enfoque tradicional de la administración de personas hacia un modelo integral de gestión del talento por competencias, basado conceptualmente en un fundamento metodológico, que no puede pretender homogenizar con el resto del Estado y bajo criterio técnicos que no comparte la fundamentación que ha venido promoviéndose.

El modelo adoptado por la Dirección de Gestión Humana, se basa en el enfoque integral para la distribución del talento por competencias, el cual genera entradas y salidas en los subprocesos de pagos, selección, evaluación y capacitación; cuya base esencial se fundamenta en la descripción, clasificación y valoración de los puestos.

Este ha sido un objetivo esencial para dotar al Poder Judicial de personal idóneo, así como para mantenerlo y desarrollar las competencias, habilidades y motivación suficiente para alcanzar los objetivos de esta institución. En consecuencia, el sometimiento de un cambio generaría el riesgo operativo para cumplir planes de largo plazo trazados por este Poder Judicial, en cuanto al tema estratégico de gestión del personal.

Debe recordarse que de conformidad con lo dispuesto en artículo 156 de la Constitución Política, se le otorga un sustento constitucional a la estructura jurisdiccional del Poder Judicial, en tanto a actividad



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

exclusivamente encomendada a este, además, que se hace una previsión a otro régimen como lo es el del Servicio Civil, con el fin de que eventualmente la Ley de Carrera Administrativa y las relaciones estatutarias de otros órganos y personas funcionarias que coadyuvan en dicha función desde otros ámbitos. De una relación del mencionado 156 con el 177, también constitucional, se vislumbra una atenuación a la independencia presupuestaria que le dio el constituyente al Poder Judicial; derivado de la autonomía para ejercer exclusivamente esa función jurisdiccional, por lo que, en dichas disposiciones, debe entenderse incluido básicamente el sector de la judicatura. Lo anterior, significa al haber personas servidoras de este Poder de la República encargadas de ejercer función jurisdiccional sí deriva de una norma constitucional, por lo que debe dárseles un trato independiente en razón de esa misma disposición.

Otra norma a consideración para el planteamiento del tema relativo con la injerencia del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, y por ende, el Poder Ejecutivo en este otro Poder de la República, es el numeral 153 de la Constitución Política, que expone que la administración de justicia mediante órganos jurisdiccionales debidamente establecidos en una función exclusiva del Poder Judicial.

Ahora bien, dada la naturaleza que caracteriza al Poder Judicial como órgano constitucional, complementariamente a esa exclusiva función de decidir asuntos jurisdiccionales que se someten a su conocimiento y a la dilución de funciones que permea los tres poderes de la República, artículo 9, se hace más palmaria la necesidad de evitar cualquier intromisión que por vía legal o por otro tipo, se pretenda hacer en su funcionamiento. Al ser la entidad encargada de dirimir los asuntos jurisdiccionales o judiciales, según las diferentes jurisdicciones o competencias, es indiscutible que se maneja información y datos sensibles de las personas usuarias que no deberían migrar por ser del dominio de otros órganos externos, y que podría vulnerar el derecho a la intimidad de otras personas, aspecto que no se ve solventado -en mi criterio- con la simple mención a la ley 8968 Protección de la Persona Frente a los Datos Sensibles o Personales, artículo 12 del proyecto.

Vale resaltar que ya esta institución cuenta con políticas claras, que permiten identificar los expedientes donde se maneja esa información, de acuerdo con la mencionada ley.

Asimismo, al incluirse la judicatura dentro de las ocho familias a que alude el numeral 12 del proyecto, concretamente en el inciso f), se daría un roce con más normas constitucionales, lo cual pone de manifiesto que aún con mayoría calificada, el proyecto presenta, según este servidor, algunos vicios de inconstitucionalidad.

Luego, al plantearse que el presupuesto debe ser utilizado para pagar salarios de acuerdo con criterios de Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, se da una incidencia nociva en la judicatura, en los impuestos al valor agregado en la judicatura, asimismo, al incluirse en una misma familia a las personas que administran justicia junto con magistrados y magistradas del Tribunal Supremo de Elecciones, se desconocen aspectos que las diferencien como son, las naturalezas de las funciones, la cantidad operativa entre ambos tipos de personas funcionarias públicas.

Además, en otros incisos de la norma, cabían otras personas servidoras judiciales, tales como el personal que realiza funciones administrativas, policiales, médicas y de confianza. Sobre ese aspecto la Contraloría General de la República -no nosotros- la Contraloría menciona en su informe lo siguiente:

"Los incisos referidos, generan una inconsistencia respecto al propósito de esta iniciativa y los señalado en el artículo 13, sobre el establecimiento de un único régimen general de empleo público, lo cual propicia la generación de disparidades y desigualdades en los regímenes salariales del sector público y no garantiza el cumplimiento de los objetivos propuestos en este proyecto. Por otro lado, el proyecto aún mantiene la premisa de que la gestión de la compensación parte de la construcción de una metodología de remuneración, sin embargo, no se determinó si tiene los mínimos



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

para esa metodología, lo que podría resultar indeterminado e ir en contra de los propósitos de la ley, una vez que entre en vigencia.

En este orden, no se trata de que la ley defina la metodología a aplicar, pero sí debería establecer los parámetros mínimos a observar, máxime que la gestión de compensación tal y como está en el proyecto, contiene varias aspectos indeterminados o contrarios entre sí, lo cual suma a una alta discrecionalidad metodológica".

Todos estos factores, contribuyen a evidenciar aún más la intromisión en las regulaciones del proyecto en circunstancias propias del Poder Judicial y dejan claro la afectación al funcionamiento de la institución.

Como se mencionó, el Poder Judicial ha mantenido un único sistema de pago de salario base más pluses, que ha sido utilizado para retribución de todas las clases de puestos y asistencias, las dependencias del Poder Judicial se clasifican en Dirección, Administración y otros órganos de apoyo, la labor jurisdiccional, el Organismo de Investigación Judicial, el Ministerio Público, la Defensa Pública, el Servicio de Atención y Protección de Víctima y Testigos, todas ellas bajo el modelo de pago salarial base más pluses.

Por lo que esa estructura antigua no podría desaparecer por completo, hasta que se produzca la creación de una nueva estructura salarial de salarios global. La ley sugerida a partir de su aprobación, distribuiría a las personas funcionarias del Poder Judicial en cuatro o cinco de esas clasificaciones, además, esa norma establece que la creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y que deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.

En razón de lo expuesto, para los efectos de lo que dispone el artículo 167 y el inciso primero del numeral 59, este proyecto en esta tercera y nueva versión, sí afecta el funcionamiento del Poder Judicial definitivamente, según mi criterio y me someto compañeros y compañeras, a las observaciones que tengan que hacer. Muchas gracias".

Señala el Presidente, magistrado Cruz: "Gracias magistrado Olaso. Muy interesante su informe, muy detallado sobre temas que requieren una cuidadosa valoración.

No sé si hay alguna intervención o comentario sobre los buenos argumentos que expuso el magistrado Olaso".

Expresa el magistrado Alfaro: "Buenos día señor magistrado Presidente, es muy breve, es unirme a las palabras que usted acaba de indicar en el sentido de que el informe del magistrado Olaso es un informe muy técnico, muy completo, que comprende todas las aristas en relación con la incidencia que tiene ese proyecto en el funcionamiento del Poder Judicial y que no cabe más que agradecer al magistrado Olaso por su esfuerzo en este, me parece, magistrado Olaso, si me equivoco, su tercer informe en relación con este proyecto de ley.

Entonces, muchas gracias, don Jorge, muchas gracias, señor magistrado Presidente".

Manifiesta el magistrado Ramírez: "Felicito a don Jorge, porque el informe es absolutamente puntual, no hay cambios evidentes en los dos informes anteriores, porque es evidente que este informe violenta la independencia del Poder Judicial.

Los que hemos estado aquí bastante tiempo, recordamos la forma en que don Ulises Odio, don Fernando Coto, don Miguel Blanco, don Edgar Cervantes y finalmente mi querido amigo don Luis Paulino Mora, defendieron a capa y espada la independencia del Poder Judicial.

Ahora le ha tocado al señor Presidente actual hacer una defensa total de estos principios.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

¿Para qué ponemos nosotros pancartas ahí en la entrada de la Corte en donde se indica que no debemos violentar la independencia del Poder Judicial, si eso va a quedar consignado nada, más para que lo vea la gente? Lo que debemos de hacer es una defensa a ultranza de esos principios.

Es evidente que el Poder Judicial ha venido funcionando normalmente, y al querer violentar como se ha violentado la independencia económica que defendió don Evelio Ramírez en aquellas épocas, no podemos ceder ante esta nueva avalancha que pretende cambiar el sistema que tiene el Poder Judicial en cuanto a sus instituciones fundamentales del empleo público.

Reitero de nuevo, mi felicitación don Jorge, usted hizo un trabajo exhausto pero correcto. Así que, desde ahora anuncio mi apoyo al proyecto que está formulando".

Responde el Presidente, magistrado Cruz: "Con mucho gusto, les ruego a las magistradas y magistrados que hagan la petición del uso de la palabra en el Sistema de Votación, porque si no tendría dos listas, la que da el sistema de Teams y este.

Yo me incluí en la lista de expositores. Voy a tratar de ser muy breve.

En primer lugar lo dije, me parece que el informe del magistrado Olaso es un informe muy detallado y equilibrado, porque reconoce los elementos positivos y también señala los que se mantienen como contrarios a normas constitucionales y a la división de poderes. Así es que realmente con base en lo que dice don Jorge, uno está muy seguro de lo que va a resolver.

Pero desde que comenzamos el estudio de este proyecto, hace tal vez dos años y medio, con la señora Ministra de Planificación, había mucha imprecisión en muchos términos, porque cuando se quiere uniformar eso, va a contrapelo de lo que contiene la Constitución. La Constitución, en el modelo costarricense tiene una atomización parcial, orgánica de poderes, y eso incluye distintas instituciones, municipios y todavía con mayor razón al Poder Judicial. Por eso es que cuando don Jorge presenta su informe y lo que hemos visto en anteriores informes, hay siempre una lógica incompatible entre un deseo de uniformar y una Constitución que tiene una atomización orgánica que no es ingobernabilidad, porque nadie ha dicho que para gobernar tiene que haber un poder concentrado. La discusión siempre ha sido si gobernabilidad es concentración de poder y eso no es la democracia.

En segundo lugar, la propuesta es fiscalista, porque el tema central es uniformar salarios, y por supuesto entonces cuando usted quiere uniformar, tiene otro problema que don Jorge destaca muy bien, que es pretender convertir lo igual, tratar como igual lo que en esencia es desigual, ya sea por norma constitucional o por naturaleza de las cosas. Entonces, claro que don Jorge hace muy bien cuando habla de esas pretensiones de resguardar o limitar como haciendo iguales lo que no es igual.

En cuarto lugar, a mí siempre me ha llamado la atención algo, que lo voy a señalar, quizás ya lo había dicho. El presupuesto del Poder Judicial alcanza a penas el 5% del presupuesto total del Estado, entonces no entiendo cómo se pretende ignorar la división de poderes, la autonomía económica, que es parte de la independencia judicial, a través de un proyecto cuya incidencia fiscal es un 5%. Entonces ¿qué es más? Una consigna o es también una pretensión de controlar al Poder Judicial, tener mayor incidencia de la que ya tenemos problemas.

Porque para poder determinar el presupuesto del Poder Judicial hay mucho estire y encoge para la negociación. Si la intervención ahora es de un Órgano del Poder Ejecutivo de alguna forma legitimado para eso, me parece que vamos más lejos de lo que la Constitución prevé.



Corte Suprema de Justicia ***Secretaría General***

Finalmente, cuando escuché muchas de las justificaciones me hablaban del derecho comparado. Resulta que en el derecho comparado, por lo menos en la ley Española sobre empleo público, en primer lugar no tiene la unificación de salarios “a raja tabla”. En segundo lugar, le reconoce al Poder Judicial, a la Fiscalía y a los funcionarios judiciales, la independencia presupuestaria.

Y en otro orden de ideas, también no determina una restricción a las convenciones colectivas, más bien es impresionante el capítulo sobre convenciones colectivas. Entonces, somos parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), España es parte de la OCDE, y yo no logro entender cómo en un ejercicio de derecho comparado, uno no encuentra una referencia que sea de buenas prácticas democráticas y de presupuesto para un Estado como el costarricense.

Esas observaciones se publicaron en un artículo de La Extra.

Entonces comparando uno y otro, no hay un modelo, la OCDE, que es la gran presentación de las buenas prácticas democráticas, que pueda determinar o que pueda justificar este proyecto, que me parece que en todo caso el derecho comparado es una de las mejores fórmulas para poder incorporar frente a una visión occidental de derecho comparado, una ley de este tipo, lo cual no significa que no tenga que haber principios y que puedan muchos de ellos adaptarse.

Incluso en la ley española no hay salario único, se reconoce que hay elementos variables del salario, que es lo que se ha -digamos- estigmatizado que son los pluses. Los pluses no son algo que no se merece, son valoraciones técnicas sobre un elemento del salario.

Realmente muchas gracias, don Jorge, es un gusto poder escuchar tan bien fundamentado su informe".

Responde el magistrado Olaso: "Para servirle señor Presidente, a usted y a la Corte".

Manifiesta la magistrada Solano: "Darle las gracias al magistrado don Jorge Olaso, por el excelente informe que se ha servido presentar, que como señaló el compañero magistrado don Gerardo, es el tercer informe que se sirve presentar el magistrado Olaso con relación a este tema.

En este sí tiene un poco más de detalle sobre algunos aspectos y también profundizó sobre algunos temas que son relevantes para nosotros, como usted señala, la independencia económica y lo que tiene que ver con independencia judicial.

En algunos momentos he señalado, y cuando hemos discutido temas de presupuesto y algunos otros temas que tienen que ver con este Poder de la República, que a veces siento que nos trataran como si fuésemos un ministerio más, no un poder de la República y es que esa condición de que se trata de un Poder de la República, da condiciones distintas en todo el abordaje y en lo que tiene que ver a temas que son atinentes al Poder Judicial.

Entonces, como usted bien señala don Fernando, las puntualizaciones que se sirvió hacer don Jorge en el informe que nos brinda, donde señala claramente cuáles son los temas que tienen que ver con intromisión a la independencia de este Poder de la República, son importantes también en otros temas que son relevantes.

De manera, que celebro el informe en la forma como don Jorge lo ha presentado, porque no se trata de una confrontación o de que se pretenda que nosotros tengamos privilegios o que tengamos una forma diferente a los otros servidores públicos, se trata de un tema esencial, como usted lo ha señalado señor Presidente, de que no se puede tratar a los diferentes como iguales.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Las condiciones sobre todo que tienen que ver con la judicatura son totalmente diferentes, son cargos que son esenciales dentro del funcionamiento del Estado de Derecho, y eso hay que decirlo con las palabras que son.

En esto don Jorge realmente se lució cuando hace ver estas condiciones.

De manera que darle las gracias al magistrado Olaso por la excelencia con el que siempre nos da los informes, pero si en alguno se ha lucido, ha sido con este.

De manera que las horas de trabajo que estoy segura que le ha llevado hacernos esta presentación, la agradezco porque me sentiré muy congratulada de poder votar o aprobar este informe que se sirve presentarnos el magistrado Olaso y de visibilizar en los términos como lo hace, que no se trata de que queramos prebendas o privilegios diferentes, sino que el Estado de Derecho se cimenta en esa División de Poderes y en esto no se puede olvidar que sobre los hombros del Poder Judicial es que se sostiene nuestra democracia.

De manera que muchísimas gracias a don Jorge y a seguir trabajando, porque sabemos que esto apenas comienza ".

Refiere el magistrado Burgos: "Un agradecimiento profundo al compañero Jorge Olaso por ese trabajo tan bueno que ha hecho con esta disertación y con este estudio pormenorizado que ha hecho de este proyecto que nos presenta el día de hoy.

Mientras más veces estudiamos este tema, mientras más veces el magistrado Olaso nos proyecta las nuevas visiones para decirlo de una forma bonita a las nuevas versiones que se presentan, quedo más convencido de que este es un proyecto absolutamente nefasto para la independencia del Poder Judicial.

No me cabe absolutamente ninguna duda de que este proyecto lo que hace es consagrar como una especie de "caballo de troya" al MIDEPLAN para minar la independencia del Poder Judicial.

La independencia de poderes es una construcción ideológica sobre la cual descansan las bases mismas de toda democracia y cuando se mina esa independencia desde las estructuras mismas del modelo cómo se contratará, cuánto voy a pagarle, cómo lo evalúo; etcétera, propias de cada Poder de la República, estamos minando indirecta y directamente a la independencia judicial.

No podemos tener y admitir que en Costa Rica los jueces y la independencia del Poder Judicial sea avasallada, golpeada directamente por una ley como esta, que va sin duda alguna y podría minar ese constructo ideológico sobre el cual descansa nuestra democracia.

Por eso, no creo que haya ninguna duda de mi parte de decir que sí nos afectaría esta legislación que se propone y ojalá nunca pueda contar con los votos necesarios en el Congreso de la República para llegar a deteriorar aún más la independencia judicial, que no es una cuestión filosófica, es un asunto que vemos día a día y que tenemos cada vez más ver qué hacemos con lo poco que tenemos asignado y si a esto le agregamos que se trata de minar incluso elementos tan básicos como es la contratación y la manipulación de nuestro presupuesto, es indudable que se estaría deteriorando muy gravemente la independencia judicial".

Manifiesta el magistrado Sánchez: "Yo no voy a reiterar aspectos sobre los cuales el magistrado Olaso ya en forma amplia señaló. Yo quiero enfocarme en un tema que es el tema disciplinario, porque realmente me preocupa el abordaje que se da en la Ley de Empleo Público con respecto a este tema.

Cuando uno observa el ámbito disciplinario en este proyecto de ley, refiere a que es el jerarca el que aplica el régimen disciplinario, con una apelación ante un Tribunal de Servicio Civil. Esto me preocupa



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

mucho, porque realmente dentro de los Poderes del Estado, el Poder Judicial tiene toda una estructura disciplinaria bien conformada y dispuesta legalmente y deriva de la constitución.

Nosotros cuando observamos el artículo 165 constitucional, señala cuál es el régimen disciplinario; incluso, para nosotros como magistrados y magistradas de esta Corte. En ese sentido el 182 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, nos da las pautas a seguir para que sea esta Corte la que aplique el régimen disciplinario; aún más, en los integrantes del Consejo Superior que también son jefes y voy más allá, el régimen disciplinario de la señora o señor Fiscal General de la República de turno general tiene un proceso especial, tiene una protección especial porque incluso para su destitución tiene que ser una votación calificada.

La norma que se pretende aprobar refiere que los procesos disciplinarios que estén vigentes seguirán con la normativa actual y los futuros se aplicarán con base en la Ley General de Administración Pública donde resuelve el jefe con la apelación ante el Tribunal de Servicio Civil.

Yo jamás imaginaría que sea al señor Presidente de la Corte al que corresponda la aplicación solo del régimen disciplinario y que todas sus resoluciones tengan esa apelación ante el Tribunal del Servicio Civil.

Incluso, esa forma mal estructurada por parte de la Ley, ya esta Corte en dos ocasiones la ha hecho ver. Nosotros en informes anteriores hemos advertido que esa forma en la que está estructurado el Régimen Disciplinario, no solo desde el punto de vista de la técnica, está mal, si no también a nivel legal y constitucional tiene serias incorrecciones.

A la fecha, analizando el Proyecto de Ley, no hay ninguna corrección sobre esto y yo creo que es importante que esta Corte vuelva a reiterar que desde ese punto de vista la norma trae advertencias de roces inconstitucionales.

Yo no podría imaginar nunca que el régimen disciplinario de los magistrados, que el régimen disciplinario de los jueces y juezas, que el régimen disciplinario de la persona que ostente el cargo de Fiscal General de la República, puedan ser con apelación ante el Tribunal de Servicio Civil. Eso es violatorio desde el principio de Separación de Poderes y de independencia y consecuentemente, a partir de ahí la norma definitivamente tiene un serio roce.

No me voy a avocar a lo que es el tema también de reclutamiento, en donde el magistrado Olaso en una forma amplia lo advierte, es preocupante, nosotros no podríamos permitir que el reclutamiento de jueces y juezas, el reclutamiento de fiscales y fiscalas de la República, sean por parte del Servicio Civil, donde tiene una rectoría en el Ejecutivo, eso es totalmente contrario a cualquier principio de independencia y de cualquier democracia consolidada. Todas las democracias ya consolidadas tienen esa separación y no observo yo razón alguna para que nuestro país tenga un viraje diferente a lo que la constitución demanda.

Esos son dos aspectos señor Presidente, que yo quería hacer alusión porque realmente me preocupan y no veo una solución en este proyecto de Ley de Empleo Público que se nos presenta hoy".

Indica la magistrada suplente Solís Madrigal: "Excelente el informe del señor magistrado don Jorge Olaso.

Es un informe amplio, nutrido y muy estructurado. Es un informe de fácil comprensión y altísimo aporte jurídico. Hago más las palabras de las personas magistradas que han hecho uso de la palabra antes que mi persona.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

Estimo oportuno referirme de forma puntual al artículo 23 inciso g) del Proyecto de Ley que corresponde al expediente legislativo número N°21.336, es decir la Ley Marco de Empleo Público.

La norma dice:

“ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación.

G) Los servidores públicos podrán informar a la administración por medio de una declaración jurada, sobre su derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.”

En cuanto al Poder Judicial, conforme al artículo 41 de la Constitución Política, la justicia no puede ser administrada de cualquier forma, sino que debe ser pronta y cumplida. En el tema específico de la justicia cumplida, es relevante señalar que resulta muy peligroso para la ciudadanía que personas peritas y personas juzgadoras, puedan sustraerse de mantenerse actualizadas con temas propios de las funciones para las que fueron contratadas alegando vulneración de convicciones religiosas, éticas y morales.

No imagino una persona perita en Bioquímica, alegar objeción de conciencia para no capacitarse en temas de reproducción humana asistida o en avances sobre análisis de pruebas de ADN; no imagino tampoco una persona perita en Psiquiatría y Psicología que se niegue a capacitarse sobre nuevas pericias para la determinación o descarte de enfermedades mentales y su incidencia en temas penales, idoneidad para el cuidado de personas dependientes, etc.

Todo esto podría generar un serio incumplimiento de la Convención de la ONU sobre discapacidad, las Normas Uniformes de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) sobre Discapacidad, la Ley de Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad y la Ley de Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad.

Recordemos que esta ley, en el artículo 59 de esta última ley dice:

“Las instituciones públicas y las privadas de servicio público, incluirán contenidos de educación, sensibilización e información sobre discapacidad, en los programas de capacitación dirigidos a su personal”.

El artículo 60 de esa ley es incluso, más amplio.

Tampoco imagino una persona profesional en Medicina Forense que se niegue a capacitarse sobre nuevas técnicas, por ejemplo, sobre determinación de causas de muerte entre otros temas.

No imagino una persona perita cultural, que no se capacite en temas indígenas porque violenta sus convicciones religiosas, éticas o morales.

¿Podría una persona juzgadora negarse a recibir capacitación sobre CEDAW y Convención de Belén Do Pará? Estos instrumentos normativos supraconstitucionales dicen otra cosa y que se resume en que está prohibida la violencia institucional por acción u omisión.

En estas circunstancias, básicamente se genera un vacío de la función pericial y por extensión, un vacío de la justicia cumplida. Así, es casi improbable que sea posible generar sentencias justas y especialmente, apegadas al ordenamiento jurídico.



Corte Suprema de Justicia *Secretaría General*

Lo más grave es que entonces, se provocarán demandas de revisión cuando proceda por la naturaleza del proceso e incluso, el Estado se verá en puertas de procesos ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Esto es revictimizante y contrario a los derechos de las personas usuarias de la administración de justicia. La situación se complica para la ciudadanía si no tienen recursos para aportar a los procesos, peritajes de profesionales que sí se mantengan actualizados en los conocimientos técnicos que requiere su profesión.

Es más complejo todavía, si quienes objetan conciencia son las personas juzgadoras. ¿Cómo podrá ser la justicia que administre una persona juzgadora que objete conciencia en temas de derechos humanos? No imagino cómo se podría enmendar esto si la primera instancia y también la segunda instancia objeta conciencia para capacitarse.

Estimo que la ciudadanía tiene derecho a saber si la persona juzgadora y personas que peritan en sus casos, objetan conciencia. Es un tema específico de causales de incompetencia subjetiva.

No observo en el proyecto una base de datos con el fin de que las personas usuarias puedan saber estos detalles medulares de personas juzgadoras y personas peritas.

Las personas profesionales en derecho y eso incluye Fiscales y Defensa Pública tienen derecho contra qué litigan. Esta norma propuesta también generará un impacto en el núcleo duro de nuestra Escuela Judicial e incluso en los cursos que son obligatorios e informan los ODS, es decir, los Objetivos de Desarrollo Sostenible que forman parte de los compromisos adquiridos por el Poder Judicial y demás Poderes del Estado. La plataforma de cursos de Gestión Humana casi que quedaría inoperante porque la mayoría de los cursos precisamente responde a los ODS.

Concluyo diciendo que los deberes de las personas juzgadoras están definidos ampliamente en la normativa supraconstitucional sobre la función judicial. Me refiero al menos a estándares del Sistema Universal e Interamericano de Derechos Humanos como el Estatuto del Juez Iberoamericano; Código Iberoamericano de Ética Judicial, Carta de Derechos de las Personas ante la Justicia en el ámbito Judicial Iberoamericano, Principios de Bangalore sobre la Conducta Judicial; los Principios sobre la función de los Abogados; los Principios Básicos Relativos a la Independencia de la Judicatura y los Procedimientos para la Aplicación Efectiva de los Principios Básicos Relativos a la Independencia de la Judicatura, entre otros.

La independencia judicial también pasa por no introducir en fallos prejuicios, mitos, preconceptos y estereotipos. Ese es un derecho que tiene la ciudadanía. No existe un derecho de las personas juzgadoras a incorporar en fallos creencias personales sobre los hechos que son sometidos a debate y las personas peritas, tampoco tienen derecho a tal cosa. Eso no es posible hacerlo por acción ni por omisión.

Hay al menos 33 votos constitucionales emitidos sobre el carácter supraconstitucional de los derechos humanos y no encuentro yo en la normativa algo que nos permita ceder la independencia judicial.

No hay ningún otro Poder de la República que tenga la función de Administrar Justicia. No hay posibilidad alguna para negociar por acción o resultado la independencia judicial y tampoco la justicia interdisciplinaria. La independencia judicial yo estimo que es una garantía para la ciudadanía.

Treinta y ocho votos no son una llave maestra para vaciar el núcleo duro del Poder Judicial".

Refiere el magistrado López González: "En primer lugar felicitar al magistrado Olaso por su informe detallado, puntual, acertado, tanto desde el punto de vista constitucional como legal.



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

No voy a extenderme porque aquí se ha dicho lo fundamental y mucho más se podría decir en relación con este proyecto.

No tengo duda que este proyecto incide, y con esto fundamento mi voto, yo diría que gravemente en el funcionamiento del Poder Judicial.

Nuestro sistema constitucional como sabemos desde que recibíamos clases de educación cívica en la escuela, está sustentado en la idea de la división de poderes, de la independencia del Poder Judicial desde la perspectiva administrativa y económica tomando en cuenta, como lo dijo don Jorge, y es un aspecto muy importante, la función esencial que en nuestro estado de derecho realiza el Poder Judicial.

Por esos motivos y por todos los que ya se han dicho, que resumen mi pensamiento y los que acertadamente dio don Jorge y los compañeros que me han antecedido en el uso de la palabra, yo estimo que ese proyecto incide gravemente y lo destaco, gravemente, en el funcionamiento del Poder Judicial, y gravemente en el sistema democrático costarricense. Por eso mi voto será por aprobar el informe, el excelente informe que nos ha regalado hoy el magistrado Olaso. Muchas gracias".

Indica el Presidente, magistrado Cruz: "Vamos a someter a votación el informe del magistrado Olaso".

Por unanimidad, **se acordó:** Tener por rendido el informe del magistrado Olaso y hacerlo de conocimiento del Departamento de Secretaría del Directorio de la Asamblea Legislativa, en respuesta a la consulta formulada, con la indicación expresa de que el proyecto de ley consultado, sí afecta el funcionamiento y organización del Poder Judicial. Así votaron las magistradas y los magistrados Cruz, Rivas, Aguirre, Varela, Sánchez, Olaso, Ramírez, Solano, Burgos, Alfaro, Zúñiga, los suplentes y las suplentes Jiménez Ramírez, López González, Solís Madrigal, Hernández Gutiérrez, Chacón Jiménez y Salazar Murillo.

El informe es el siguiente:

“Asunto: La Asamblea Legislativa solicita criterio sobre el proyecto de ley denominado *“Ley Marco de Empleo Público”*. Expediente legislativo n.º 21.336.

I.- Mediante oficios SI-38-2020, de 25 de junio de 2020; y SI-68-2020, de 12 de noviembre de 2020, se atendieron sendas solicitudes de informe enviadas por la Asamblea Legislativa con respecto a este mismo proyecto de ley denominado *“Ley Marco de Empleo Público”*, expediente legislativo n.º 21.336. En esas anteriores ocasiones, este mismo magistrado emitió los respectivos criterios, conocidos en Corte Plena, y en los cuales se llegó a la conclusión de que, 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, sí afectan el funcionamiento del Poder Judicial, por las consideraciones expuestas en dichos documentos.

II.- Ahora bien, de acuerdo con un análisis comparativo entre el texto anterior - objeto del segundo informe rendido- y el actualmente sometido a conocimiento de esta Corte, se cuenta con las siguientes variaciones: **1.-)** En el artículo 1, referente al objetivo de la ley, se incorpora un párrafo donde se hace clara alusión al principio de igualdad salarial como fundamento de la normativa mediante la técnica de la definición o acepción: *“Establecer para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario. Que le (sic) procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas”*. **2.-)** En el inciso a) del artículo 2, relativo al ámbito



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

de cobertura y donde se incorporan los poderes de la República dentro de este, se hace la aclaración de que ello es “*sin perjuicio del principio de separación de poderes establecido en la Constitución Política*”. Además, se suprimió el inciso d) agregado en el anterior texto (empresas e instituciones públicas en competencia), las cuales se trasladaron al artículo 3, relacionado con las exclusiones, aunque se hace la salvedad de que dicha sustracción no alcanza las disposiciones sobre negociación colectiva; a la vez que se incluye expresamente al Benemérito Cuerpo de Bomberos dentro de las mencionadas excepciones. Mediante oficio número 7695, de 28 de mayo de 2021, la Contraloría General de la República rindió un informe sobre este mismo texto del proyecto de ley, donde hace ver que este *debería comprender todas las instituciones del sector público, con el fin de evitar que se continúen fomentando diferencias sin una base objetiva acreditada, situación que propicia la dispersión en el tratamiento de los aspectos medulares*. Esa entidad considera también que, al menos, *estos sujetos se mantengan vinculados a principios rectores tales como el de equidad salarial, excelencia en el servicio, mérito, capacidad y competencias; modernidad, prevalencia del interés general y participación ciudadana, regulados en el artículo 4 del proyecto*. De igual manera, en dicho informe se propone la ponderación de la mencionada exclusión con el principio del Estado como patrono único y así soslayar una confusa interpretación en cuanto al dimensionamiento de las exenciones y su incidencia en el análisis de responsabilidades contra personas servidoras de las instituciones excluidas, cuando se sospeche de la infracción a sus deberes funcionales. **3.-**) En el artículo 4 se agregó el impedimento de contratar a la persona funcionaria despedida sin responsabilidad patronal en cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado, por un plazo que va de seis meses a dos años. En el inciso c) (principio de equidad salarial), para la fijación de la remuneración de las personas servidoras públicas, se agrega la frase “*y se respete el principio de igual función, igual salario*”. En un nuevo inciso i) se añade el principio de participación de la ciudadanía, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados como fundamentos de esta ley y según lo establecido en los artículos 9 y 11 de la Constitución Política. **4.-**) En el artículo 5 (*Definiciones*), inciso b), al definirse “*continuidad laboral*” se agregó: “*Para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las Universidades Públicas, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después en un plazo igual o superior a 6 meses*”. Asimismo, se suprimió el concepto de **estímulo no monetario**. Al inciso o) de ese numeral, atinente al Personal de la Gestión Pública, se añadió lo siguiente: “*sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley n.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y el artículo 112 de la Ley n.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, relativas a negociación colectiva y pago de derechos laborales*”. En el inciso u) se agregó el concepto de **valoración del mérito**. **5.-**) En el artículo 6 sobre Creación del Sistema General de Empleo Público se establece que la rectoría del sistema general de empleo público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. **6.-**) En el artículo 7, sobre las competencias de MIDEPLAN, se modificó el inciso b) para aclarar que los mecanismos de discusión, participación y concertación con las corporaciones municipales se hará a través de la Unión de Gobiernos Locales, y las instituciones de educación superior universitaria estatal, en materia de empleo público. En el inciso c) se agregó como fundamento el artículo 46 de la Ley n.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, al igual que se hizo en el inciso d) y l). **7.-**) El artículo 8 regula la figura del director de la Dirección General de Servicio Civil en cuanto a selección, nombramiento, duración en el puesto, requisitos, principios, incompatibilidades y posterior remisión a la Asamblea Legislativa para que esta objete o ratifique el nombramiento. **8.-**) En el inciso a) del artículo 9 -atinente a las funciones de las administraciones activas- se agrega como fundamento la Ley n.º 6227,



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978; y el artículo 46 de la Ley n.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. En el inciso b) se añade el requerimiento de cumplir siempre -al menos- con los estándares que establezca la Dirección General del Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el artículo 46 de la Ley n.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. **9.-)** En el artículo 10 se estipula que, 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 del Ministerio de Planificación y Política Económica (competencia que en el anterior texto se le asignaba a la Dirección General de Servicio Civil). **10.-)** Al artículo 12 -referente a la plataforma integrada de empleo público- se le agregó: *“En todo momento la información que contiene la plataforma integrada de empleo público deberá respetar lo dispuesto en la Ley n.º 8968, Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, de 7 de julio de 2011”*. Se dispone también que *“una vez vencido el plazo de inhabilitación, se eliminará dicho registro de la plataforma integrada de empleo público sin que pueda consultarse o utilizarse en el futuro como un antecedente”*. En lo tocante a este punto, la Contraloría General de la República, en el informe antes aludido, advierte que: *“la Plataforma Integrada de Empleo Público, en tanto proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en empleo público y llevará el registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos por motivo de sanción de inhabilitación, es necesario -a criterio de este Órgano Contralor- que incluya también todas las sanciones impuestas a los servidores públicos con ocasión de incumplimiento de deberes propios de sus cargos y no solo las de inhabilitación; esto permitiría tener una plataforma general de consulta transparente, completa y oportuna para toda la Administración Pública de las sanciones administrativas y disciplinarias de todos los servidores del Estado”*. **11.-)** En el artículo 13 -régimen general de empleo público- se agregó: *“En todas las categorías descritas con anterioridad, la administración pública superior por medio de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, deberá contar en cada entidad pública según lo establece el artículo 300 del Código de Trabajo y su reglamento, con el Diagnóstico de sus condiciones de Trabajo, Programa de Salud Ocupacional y cuando existan condiciones de trabajo adversas a su salud deberán crearse los respectivos protocolos de seguridad para salvaguarda de su vida, que será validado a lo interno de la misma y con el respectivo aval del Consejo de Salud Ocupacional, para lo cual se le brindará del recurso humano necesario. Dicha instancia dependerá administrativamente de manera directa del jerarca”*. **12.-)** En el artículo 15 (sobre gestión del empleo) se agregó: *“b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades **entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine, en cualquiera de sus manifestaciones, a alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles”**. / 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, estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, programas y planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación. **En todo caso, estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.** / e) Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita. **Estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.** / g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos,*



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

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. **No podrán considerarse valoraciones médicas excepto en los casos de que exista criterio médico que demuestre su necesidad, la persona postulante lo acepte de manera voluntaria y sean únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.** / 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. **Además, podrán considerar a aquellas personas que no superen los treinta y cinco años de edad y que no cuenten con experiencia laboral para el cargo o ésta no sea superior a los tres años, siempre que cuenten con los demás requisitos del puesto y se pueda comprobar su competencia y demás méritos.** / j) Los procesos de reclutamiento y selección, podrán contemplar **cráterios de territorialidad y origen étnico racial, de manera proporcional a los datos estadísticos oficiales definidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), correspondientes a la población afrodescendiente y de los pueblos indígenas**". **13.-** En el artículo 17 -personal de alta dirección pública- se agregaron dos incisos más: "d) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo para su designación. / e) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo para su designación". **14.-** El artículo 18 -sobre nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública- consigna un nuevo párrafo que reza: "Al tratarse de la Universidades Públicas, se respetarán los plazos y periodos determinados en sus Estatutos Orgánicos y Reglamentos". **15.-** En el artículo 19 (movilidad en el empleo público) se especifica que los traslados intra e inter entidades y órganos, pueden ser temporales o permanentes. **16.-** En el artículo 20 (causas del cese del empleo público) se eliminó, como uno de los supuestos, la obtención de dos evaluaciones del desempeño consecutivas anuales, inferiores a una calificación del 70%. **17.-** En el artículo 21 se suprime el término "cese" y se cambia por "despido" (procedimiento de despido) y se agregó la anterior causal bajo la advertencia de que "siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente". Se aclara que las entidades y órganos incluidos deberán aplicar planes remediales pactados con la persona servidora pública, y con la asesoría de recursos humanos. Se definen las reglas y el procedimiento a los que se deberá sujetar la sanción del despido justificado sin responsabilidad patronal, además de agregarse la regulación de una fase recursiva (artículo 22). **18.-** En el artículo 23 -Gestión del Desarrollo-: se agregó al inciso c): "... las instituciones de educación superior universitaria estatal desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en estas materias, pudiendo brindar colaboración al Cecades y al IDPUGS mediante los convenios que se suscriban al efecto y el Servicio Exterior de la República, el cual se rige por el estatuto del Servicio Exterior, cuyas capacitaciones estarán a cargo de la Academia del Servicio Exterior Manuel María de Peralta". Asimismo, se adicionaron los siguientes incisos: "g) Los servidores públicos podrán informar a la administración por medio de una declaración jurada, sobre su derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras. / h) Para efectos de los procesos de formación y capacitación de las personas servidoras públicas que se



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

*desempeñan en carrera administrativa municipal, los esfuerzos se podrán canalizar con recursos del Consejo Nacional de Capacitación Municipal (CONACAM)”. 19.-) En el artículo 24 (capacitación de la alta dirección pública) se añadió que, también, dicho personal deberá “recibir capacitación en los temas actuales de innovación y desarrollo que el país requiera, de acuerdo a las tendencias globales de competitividad, para garantizar la modernización de la gestión pública, ajustándola a las prácticas más recientes”. 20.-) En el artículo 25 -sobre carrera administrativa-: se agregó que el respeto a dicha carrera se hará “en estricto apego a las características de cada una de las familias de puestos establecidas en el artículo 13 del presente cuerpo normativo. Las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Serán consideradas para los ascensos, las promociones, las capacitaciones, y estará determinada 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”. 21.-) En el artículo 26 se especifica que la promoción puede ser interna o **externa**. 22.-) En el artículo 27, sobre gestión del desempeño, se destaca que “Este instrumento de evaluación deberá ser objetivo, sin perjuicio en contra del servidor por injerencia política; persecución; acoso laboral y a la moral y ética, o por eventuales denuncias en contra de sus superiores por posibles faltas en contra de la administración eficiente de los recursos de la hacienda pública. / Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal, los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política y lo establecido en la presente ley”. 23.-) En el artículo 29 -sobre criterios para la evaluación del desempeño- se elimina lo concerniente a los incentivos no monetarios y a los efectos de la evaluación anual. 24.-) En el artículo 30 -acerca de los postulados rectores que orientan la gestión de la compensación- se agrega en el inciso e): “En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, **dicha decisión deberá tomarse de manera fundamentada en criterios técnicos de carácter económico**. 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”. Y se suma un último párrafo a la norma que dice: “Los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las instituciones de educación superior estatal, las corporaciones municipales y las ligas de municipalidades a través de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y las instituciones autónomas construirán conjuntamente con MIDEPLAN, Autoridad Presupuestaria y Dirección General de Servicio Civil la respectiva columna salarial global, con base en el principio de coordinación interinstitucional”. 25.-) En el artículo 31 -relacionado con la metodología de valoración de trabajo-, como factores de trabajo relevantes, se incluyen los siguientes: “j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora. k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el extranjero con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme las variables económicas de cada país de destino. l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración. m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y, donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la jornada laboral sea parcial en el lugar destacado”. 26.-) En el artículo 34 se incluyen como órganos que elaborarán una columna salarial global -conjuntamente con MIDEPLAN- a*



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y a la Dirección General del Servicio Civil. **27.-)** En el artículo 36 -en cuanto a la preparación de la declaración anual de la política de remuneración en conjunto con MIDEPLAN- se eliminó a la Dirección General Servicio Civil, y se especificó a la **Autoridad Presupuestaria** del Ministerio de Hacienda. También se agregaron como aspectos a tener en cuenta para dicha política: *“d) De manera prioritaria, la necesidad de atraer y mantener las personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente y evitar la fuga o el déficit de personal calificado”*. Se eliminó lo referente a observaciones de las organizaciones de la sociedad civil. **28.-)** En el artículo 37 que regula la forma de establecer los salarios de las personas servidoras públicas en determinados cargos públicos, se modificó el término *“jerarcas universitarios”* por uno más concreto, como lo es *“rectores y rectoras de las universidades públicas”*. **29.-)** Se modificó la redacción del artículo 38 -atinentemente al tope de vacaciones- aunque este siempre quedó en un máximo de veinte días hábiles. **30.-)** En el artículo 39, se dispuso que los permisos para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad, serán remunerados. Se advierte divergencia entre ese artículo y el siguiente (40) que estipula que el permiso no es remunerado en condiciones similares, lo cual puede obedecer a un error material, pero que requiere precisarse. **31.-)** En el artículo 41 se agrega permiso de paternidad con goce de salario. **32.-)** En el artículo 42 -ampliación de la licencia por maternidad- se establece que será remunerada hasta por dos meses adicionales. En el inciso a) (nacimiento prematuro) se especifica que este será previo a las 37 semanas de gestación. En el inciso b) se agrega que la discapacidad debe ser severa en caso de nacimientos con esa condición. Se adiciona un último párrafo en el sentido de que *“esta ampliación de la licencia de maternidad, para estos casos especiales, requiere del criterio de la persona profesional en medicina que atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo con su complejidad”*. **33.-)** En **disposiciones varias**, artículos 43 a 45, se regula ampliamente el tema de las **negociaciones colectivas**. **34.-)** En el artículo 46, al tratarse la improcedencia de la contratación temporal de servicios públicos para la atención de actividades ordinarias en las entidades y órganos incluidos (a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial -entre otras entidades-), se eliminó la frase *“que se ejecutan de manera continua y permanente”* y se agregó otra excepción cual es *“o cuando por razones de conveniencia nacional, por inopia o por razones de emergencia sea necesario acudir a esta vía para garantizar la continuidad de los servicios brindados por la respectiva institución”*. **35.-)** Se agregó el artículo 48 que trata sobre el presupuesto anual, en el siguiente sentido: *“El Estado, por medio del Presupuesto Nacional, asignará los recursos necesarios para el financiamiento del presupuesto anual de la Dirección General del Servicio Civil”*.

III.- Como se pudo observar en el punto anterior, algunos aspectos del proyecto fueron mejorados, ya sea porque se hubiera incluido una regulación más exhaustiva, una mejor redacción o por el tipo de tema a normar. No obstante, el proyecto sigue presentando serias falencias en su integralidad. Entre los elementos más destacados que comprende el nuevo texto, es posible enumerar los siguientes: **1.-)** Se da una visualización más clara de los principios que informan la normativa, entre ellos, el de igualdad salarial (artículo 1), separación de poderes (artículo 2 ámbito de cobertura), Estado como patrono único, participación de la ciudadanía, rendición de cuentas, evaluación de resultados, principios generales del Derecho Público, equidad. Sin embargo, debe acotarse que, en cuanto al principio de separación de poderes, no basta la simple enunciación, pues -como se analizará más adelante- en el contenido integral del proyecto persiste la trasgresión a dicho principio. **2.-)** Determinación del plazo por el que una persona funcionaria despedida sin responsabilidad patronal no podrá ser contratada en otra entidad u órgano que forme parte del Estado (seis meses a dos años)



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

como una extensión del principio del *Estado como patrono único*. **3.-)** Inclusión de un concepto sobre valoración del mérito. **4.-)** Adicionamiento de las competencias de MIDEPLAN complementadas con una mayor participación de las corporaciones municipales e instituciones de educación superior. **5.-)** Proceso de elección del director general del Servicio Civil. **6.-)** Protección de datos personales y eliminación de la perpetuidad de los registros de inhabilitación, una vez vencido el plazo. **7.-)** Cumplimiento de reglas sobre salud ocupacional. **8.-)** Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. **9.-)** Participación de personas mayores a los 35 años en sistemas selectivos de puestos, aun sin experiencia laboral pero que cuenten con los demás requisitos necesarios. **10.-)** Consideración de edad y origen étnico. **11.-)** No discriminación. **12.-)** Derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren las convicciones religiosas, éticas y morales para efectos de los programas de formación y capacitación que sean obligatorios para las personas servidoras, tanto para obtener empleo, como para ser elegibles. **13.-)** Objetividad de las pruebas en concursos y consideración de valoraciones médicas siempre que sean aceptadas por la persona postulante y sea para la protección de su salud. **14.-)** Consideración de los estatutos orgánicos y reglamentos de universidades públicas a la hora de nombrar personal de alta dirección pública. **15.-)** Dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a un 70% como causa del cese, siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente. **16.-)** Establecimiento de planes remediales pactados entre la persona servidora pública y la asesoría de recursos humanos correspondiente. **17.-)** Procedimiento por despido justificado (reglas, supletoriedad de la Ley General de la Administración Pública, fuentes escritas y no escritas. En cuanto a este tema, coincidimos con el informe de la Contraloría General de la República en el sentido de que presenta ciertas inexactitudes como lo son: no se toma en cuenta la existencia de un procedimiento ordinario ya regulado con normativa propia en la Ley Orgánica del Poder Judicial, con remisión -en lo que es omiso- a la Ley General de la Administración Pública, aplicable en materia disciplinaria, el cual en la práctica se complementa con otros procedimientos y reglas especiales para otros casos concretos, lo cual hace cuestionarse la necesidad de este nuevo procedimiento creado en el proyecto de ley. Además, existe indeterminación y confusión en los conceptos de caducidad y prescripción que parecen utilizarse indistintamente, pese a sus diferencias. Igualmente, no se considera una prórroga para la culminación como sí lo hace la Ley General de la Administración Pública, ni tampoco se determina claramente que el plazo es ordenatorio y no perentorio. Se entiende que al entrar en vigencia esa normativa, deroga la vigente Ley Orgánica del Poder Judicial, que incluye el régimen disciplinario de los magistrados y magistradas de la Corte Suprema de Justicia, contraviniendo el alcance de la norma constitucional que lo regula en el ordinal 165. Por otra parte, dicho procedimiento no considera lo ya establecido en el numeral 414 del Código de Trabajo sobre prescripción de las faltas, se da un menoscabo al principio de oralidad, se excluyen medios actuales de notificación, se propone oposición de excepciones y otros aspectos que podrían hacerlo menos célere. **18.-)** Regulación de la fase recursiva posterior a dicho procedimiento. Se crea una apelación ante el Tribunal de Servicio Civil, lo cual hace que se entienda por derogado el recurso ante el Consejo Superior del Poder Judicial, cambio que -sin duda- afecta la estructura del procedimiento disciplinario, y sus eventuales roces de constitucionalidad. **19.-)** Para el personal de la alta dirección pública, se establece la capacitación en los temas actuales de innovación y desarrollo que el país requiera, de acuerdo con las tendencias globales de competitividad y con el fin de garantizar la modernización de la gestión pública, ajustándola a las prácticas más recientes. **20.-)** Carrera administrativa acorde con las características de cada una de las familias de puestos. **21.-)** Inclusión de la promoción externa. **22.-)** Objetividad del instrumento de evaluación. **23.-)** Necesidad de que las instituciones de educación superior universitaria



Corte Suprema de Justicia ***Secretaría General***

estatal emitan las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal, y los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política. **24.-)** Criterios técnicos de carácter económico para ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida. **25.-)** Coordinación interinstitucional para construir conjuntamente la respectiva columna salarial (se incluye al Poder Judicial). **26.-)** Para valoración del trabajo, se incluyen nuevos parámetros como el desarraigo y la restricción al ejercicio liberal de la profesión en puestos que requieran dicha consideración. **27.-)** Elaboración conjunta de una columna salarial global entre el MIDEPLAN, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General del Servicio Civil. **28.-)** Atracción y mantenimiento de personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente para evitar fuga y déficit de personal calificado. **29.-)** Permisos remunerados por reducción de jornada para cuidar familiares con enfermedad o discapacidad, permiso de paternidad, ampliación remunerada de la licencia por maternidad, limitación temporal del nacimiento prematuro para dicha ampliación y necesidad de criterio médico. **30.-)** Contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias en el Poder Judicial y para cuando -por razones de conveniencia nacional, inopia o emergencia- sea necesario acudir a esa vía para garantizar la continuidad de los servicios brindados por la institución.

IV.- CONCLUSIÓN: Como se dijo, si bien el nuevo texto del proyecto introduce ciertas modificaciones y adiciones que son importantes para una mejor claridad de las normas que contiene, se mantiene la latente oposición de incluir al Poder Judicial en una normativa que implica una clara injerencia del Poder Ejecutivo en cuestiones que -constitucional y legalmente- son propias de esta otra institución. Es posible observar normas cuya redacción, claridad y fundamentos han mejorado; no obstante, lo cierto es que -en forma general- se mantiene la base normativa del anterior texto y se pretende regular un régimen de empleo público que no considera aspectos diferenciadores de las entidades y órganos que somete a su ámbito de cobertura. Así, el Poder Judicial sigue formando parte del proyecto, con las consecuencias que eso implica para su estructura interna y funcionamiento, según las observaciones hechas en los anteriores informes. A modo de recapitulación y con el fin de no ser reiterativo, se condensan a continuación los aspectos principales del proyecto que siguen siendo de preocupación e inconformidad de esta Corte: **A.-)** La persistencia de incluir al Poder Judicial en una normativa general de empleo público, sin tomar en cuenta su naturaleza jurídica, su conformación orgánica ni la particularidad de las funciones que desempeñan las personas servidoras en sus distintos ámbitos. **B.-)** A pesar de que se pretende incentivar la participación conjunta en algunas actividades, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) sigue siendo la entidad gubernamental (por ende, externa a esta institución) que abarca mayormente las competencias sobre lo que se ha denominado la “*Gobernanza del Sistema General de Empleo Público*”, de ahí que se mantenga el desconcierto sobre una clara violación a la independencia de Poderes y funciones como garantía constitucional, aspecto que se destacó ampliamente en el anterior informe. **C.-)** Se continúa desconociendo el régimen salarial particular del Poder Judicial, bajo la modalidad de salario base más pluses, como sistema oficial de retribución para todos los puestos incluidos en el Manual Descriptivo de Clases del Poder Judicial, instrumento que fue elaborado por el órgano técnico correspondiente de la Corte Suprema de Justicia y aprobado por acuerdo de la Corte Plena con base en las disposiciones especiales de la Ley Orgánica del Poder Judicial y del Estatuto de Servicio Judicial; así como en consideración a las necesidades y particularidades propias de la institución. Cabe resaltar que el referido sistema de pago autóctono de la institución encuentra respaldo en varias leyes vigentes, como lo son la



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

Ley n.º 2422 del 11 de agosto de 1959 y sus reformas, denominada “*Ley de Salarios del Poder Judicial*”. En esta última ley, se establece la competencia del Departamento de Personal o Gestión Humana para elaborar y mantener al día el Manual de Clasificación de Puestos, competencia que se vería afectada negativamente por la nueva normativa general que abarca al sector público como un todo, máxime cuando -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 propios de la institución. Debe destacarse también el nivel de complejidad que encierra la planilla judicial, el cual es distinto a la mayoría de las instituciones públicas, por lo que se deben considerar las diferentes clases de puestos que tiene el Poder Judicial, donde -incluso- algunos tienen un alto nivel de peligrosidad. Se insiste en que, además de los puestos por méritos a la carrera judicial, este Poder de la República comprende a las personas servidoras judiciales que conforman el Organismo de Investigación Judicial, el Ministerio Público, la Defensa Pública, entre muchas otras. Estos factores son importantes para prevenir la fuga del talento humano y la desincentivación del ingreso de personal administrativo, técnico y profesional a la institución. **D.-)** Es preocupante que la escala salarial pase a ser administrada por una cartera ministerial del Poder Ejecutivo, como lo es MIDEPLAN, con la respectiva intromisión interna en la estructura y funcionamiento exclusivos de este Poder de la República. Tómese en cuenta que la nueva escala salarial que se encuentra en gestación -ajustada técnicamente a la naturaleza del Poder Judicial- requiere de estudios aptos para definir el salario competitivo y los componentes salariales a incluir en el salario único. La modalidad de revaloración de estos puestos implica también estudios periódicos de mercado para determinar la forma en que estos puestos serán revalorados. Sobre este aspecto, existe vasta jurisprudencia constitucional que advierte que el régimen salarial del Poder Judicial, es única y exclusivamente de Corte Plena. Así, por ejemplo, en la sentencia número 550, de las 18:50 horas del 15 de marzo de 1991, la Sala Constitucional resolvió: “*La Sala considera inconstitucionales esas disposiciones, no sólo por tratarse de normas atípicas del Presupuesto, con los mismos efectos dichos en el Considerando XIV supra, sino también por ordenar la equiparación de remuneraciones y otros de los diputados, con los de los miembros de los demás poderes públicos, con violación del principio de igualdad que garantiza, en general, el artículo 33 y específicamente en materia de salarios y condiciones de trabajo, el 57 de la Constitución, al imponer un tratamiento igual a situaciones o funcionarios que se encuentran objetivamente en circunstancias de desigualdad. No son los mismos requisitos, limitaciones, prohibiciones o condiciones de ejercicio del cargo de los diputados con los de los miembros de los demás poderes u órganos constitucionales. Además, en el caso de los poderes, su propia independencia constitucional, garantizada en general por el artículo 9º de la Constitución y, en los del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones por las de los artículos 99 y siguientes, 152 y siguientes y 177 de la misma, así como sus propias normas orgánicas, imponen a sus jerarcas la atribución y la responsabilidad de fijar la remuneración, gastos de representación y otras facilidades inherentes a los cargos, de sus propios miembros y subalternos, dentro, naturalmente, de sus disponibilidades presupuestarias, independientemente, desde luego, de que sus montos puedan coincidir o no con los de los diputados. XVII.- Las mismas razones obligan a considerar inconstitucional la norma del artículo 36 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (Ley No.6815 de 27 de setiembre de 1982), en tanto ordena la equiparación de salarios de los funcionarios de esa dependencia con los de los Magistrados y otros funcionarios del Poder Judicial y, de este modo, indirectamente, los del Procurador General y Procurador Adjunto - éste por mención expresa, aquél por la relación de ambos resultante de la combinación de los artículos 9º y 12 de la propia Ley - con los de los diputados; aparte y además de que, en el caso de la Procuraduría, por tratarse de*



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

regímenes salarial y de servicios diferentes, se violan una vez más, aquí a contrario sensu, los principios de igualdad consagrados en los artículos 33 y 57 de la Constitución. XVIII.- Desde luego, las inconstitucionalidades resultantes de lo expuesto en los Considerandos XV a XVII sólo anulan las equiparaciones en sí, ya que no pueden afectar las remuneraciones establecidas y vigentes con anterioridad a la presente acción, porque éstas están incorporadas al patrimonio de los funcionarios favorecidos, de manera que constituyen los típicos derechos adquiridos de buena fe que el artículo 91 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional excluye expresamente del efecto normal, declarativo y retroactivo, de la sentencia de inconstitucionalidad". E.-) El tope en el derecho de las vacaciones -mantenido en el proyecto con la aclaración de que es sin perjuicio de derechos adquiridos- implica que las dependencias no podrán realizar negociaciones o reformar sus reglamentos autónomos de servicio y demás normativa interna con el objetivo de que las personas servidoras puedan obtener una mejora en su derecho de descanso anual, después de cierto periodo de prestar sus servicios en la institución. F.-) Como se ha dicho, el proyecto no respeta la distinción que hace la Constitución Política en cuanto a las diversas formas de nombramiento y elección de las personas funcionarias, por lo que excede el marco constitucional del empleo público, de manera que la omisión de realizar esa diferenciación a nivel legal y establecer límites en derechos progresivos salariales representa una clara afectación a la organización y funcionamiento del Poder Judicial. En el proyecto se mantiene el trato igualitario para personas inmersas en distintas circunstancias, con lo cual se desconoce el contenido básico del numeral 33 constitucional. F.-) Al partirse -como base- del salario del presidente de la República, se deja de lado que este tiene funciones y formación muy diversas, lo cual genera un impacto en el salario de las demás personas funcionarias nombradas por idoneidad, así como la deseabilidad del cargo por una responsabilidad no retribuida adecuadamente. G.-) Como se indicó en el anterior informe, con la introducción de un capítulo referente a la Evaluación del Desempeño, se desconocen los esfuerzos del Poder Judicial en la creación de planes sobre ese tema concreto, toda vez que este proceso forma parte de un desarrollo evolutivo que la Dirección de Gestión Humana de la institución inició desde el año 2012, en complemento con el planteamiento estratégico organizacional. Tal situación ha venido pasando de un enfoque tradicional de administración de personas hacia un modelo integral de gestión del talento por competencias, basado conceptualmente en un fundamento metodológico que no se puede pretender homogenizar con el resto del Estado y bajo criterios técnicos que no compartan la fundamentación que ha venido promoviéndose. El modelo adoptado por la Dirección de Gestión Humana se basa en el enfoque integral para la gestión del talento por competencias, el cual genera entradas y salidas en los subprocesos de pagos, selección, evaluación y capacitación, cuya base esencial se fundamenta en la descripción, clasificación y valoración de los puestos. Este ha sido un objetivo esencial para dotar al Poder Judicial del personal idóneo; así como para mantenerlo y desarrollarlo con las competencias, habilidades y motivación suficiente para alcanzar sus objetivos. En consecuencia, el sometimiento a un cambio, generaría el riesgo operativo para cumplir los planes de largo plazo trazados por el Poder Judicial en cuanto al tema estratégico de Gestión del Personal. G.-) Debe recordarse que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 156 de la Constitución Política, se le otorga un sustento constitucional a la estructura jurisdiccional del Poder Judicial en tanto actividad exclusivamente encomendada a este, además de que hace una previsión a otro régimen -como lo es el Servicio Civil- con el fin de que se regulara eventualmente por ley la carrera administrativa y las relaciones estatutarias de otros órganos y personas funcionarias que coadyuvan en dicha función desde otros ámbitos. De una relación del mencionado numeral 156 con el 177 -también constitucional- se vislumbra una atenuación a la independencia presupuestaria que le dio el constituyente al Poder Judicial, derivado de



Corte Suprema de Justicia **Secretaría General**

la autonomía para ejercer exclusivamente esa función jurisdiccional, por lo que -en dichas disposiciones- debe entenderse incluido básicamente el sector de la Judicatura. Lo anterior significa que el salario de las personas servidoras de este Poder de la República, encargadas de ejercer función jurisdiccional, sí deriva de una norma constitucional, por lo que debe dársele un trato independiente en razón de esa misma disposición. **H.-)** Otra norma a tomar en consideración para el planteamiento del tema relacionado con la nociva injerencia que podría darse por parte de MIDEPLAN y -por ende- del Poder Ejecutivo en este otro Poder de la República, es el numeral 153 de la Constitución Política que dispone que la administración de justicia -mediante órganos jurisdiccionales debidamente establecidos- es una función exclusiva del Poder Judicial. Ahora bien, dada la naturaleza que caracteriza al Poder Judicial como “*órgano constitucional*”, complementariamente a esa exclusiva función de decidir los asuntos jurisdiccionales que se sometan a su conocimiento y a la división de funciones que permea los tres Poderes de la República (artículo 9 ídem), se hace más palmaria la necesidad de evitar cualquier intromisión que -por vía legal o de otro tipo- se pretenda hacer en su funcionamiento. Al ser la entidad encargada de dirimir los asuntos judiciales, según las diferentes jurisdicciones y competencias, es indiscutible que se maneja información y datos sensibles de las personas usuarias que no deberían migrar o ser del dominio de otros órganos externos y que podrían vulnerar el derecho a la intimidad de dichas personas, aspecto que no se ve solventado con la simple mención a la Ley n.º 8968, “*Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales*” (artículo 12 del proyecto). Vale resaltar que ya esta institución cuenta con políticas claras que permiten identificar los expedientes donde se maneja esa información, de acuerdo con la mencionada ley. **K.-)** Asimismo, al incluirse a la judicatura dentro de las ocho familias a que alude el numeral 12 del proyecto (concretamente en el inciso f), se daría un roce con ambas normas constitucionales, lo cual pone de manifiesto que, aún con mayoría calificada, el proyecto presenta vicios de inconstitucionalidad. Luego, al plantearse que el presupuesto debe ser utilizado para pagar salarios de acuerdo con criterios de MIDEPLAN, se da una incidencia nociva en la Judicatura. Asimismo, al incluirse en una misma “*familia*” a las personas que administran justicia junto con los magistrados y magistradas del Tribunal Supremo de Elecciones se desconocen aspectos que las diferencian como los son la naturaleza de las funciones y la cantidad comparativa entre ambos tipos de personas funcionarias públicas. Además, en otros incisos de la norma, cabrían otras personas servidoras judiciales, tal como el personal que realiza funciones administrativas, policiales, médicas y de confianza. Sobre este aspecto, la Contraloría General de la República mencionó en su informe lo siguiente: “*los incisos referidos generan una inconsistencia respecto al propósito de esta iniciativa y lo señalado en el artículo 13 sobre el establecimiento de un único régimen general de empleo público, lo cual propicia la generación de disparidades y desigualdades en los regímenes salariales del Sector Público y no garantiza el cumplimiento de los objetivos propuestos en el proyecto. Por otro lado, el proyecto aún mantiene la premisa de que la gestión de la compensación parte de la construcción de una metodología de remuneración, sin embargo, no se determinan los criterios mínimos para esa metodología, lo que podría resultar indeterminado e ir en contra de los propósitos de la ley una vez que esta entre en vigencia. En este orden, no se trata que la ley defina la metodología a aplicar, pero sí debería establecer los parámetros mínimos a observar, máxime que la gestión de la compensación, tal como está en el proyecto, contiene varios aspectos indeterminados o contrarios entre sí, lo cual se suma a una alta discrecionalidad metodológica*”. Todos esos factores contribuyen a evidenciar aún más la intromisión de las regulaciones del proyecto en circunstancias propias del Poder Judicial y dejan claro la manifiesta afectación en el funcionamiento de la institución. Como se mencionó, el Poder Judicial ha mantenido un único sistema de pago de “*salario base más pluses,*” que ha sido



Corte Suprema de Justicia
Secretaría General

utilizado para la retribución de todas las clases de puestos existentes. Las dependencias del Poder Judicial se clasifican en la dirección, administración y otros órganos de apoyo, la labor jurisdiccional, el Organismo de Investigación Judicial, el Ministerio Público, la Defensa Pública, el Servicio de Atención y Protección de Víctimas y Testigos. Todas ellas bajo el modelo de pago salarial base más pluses, por lo que la estructura antigua no podría desaparecer por completo hasta que se produzca la creación de la nueva estructura salarial de salario global. La ley sugerida, -a partir de su aprobación- distribuiría a las personas funcionarias del Poder Judicial en cuatro o cinco de estas clasificaciones. Además, esta norma establece que la creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y que deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.

En razón de lo expuesto, 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*, el proyecto (en su nueva versión) -cuyo criterio se solicita- sí afecta el funcionamiento y organización del Poder Judicial.”

-0-

Se declara acuerdo firme.”

Atentamente,

Licda. Silvia Navarro Romanini
Secretaria General
Corte Suprema de Justicia

Cc:
Dirección Jurídica
Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional
Encargado de los Proyectos de Ley en Corte Plena
Diligencias / Refs: (7076-19 / 5291-2021 / 5348-2021 / 5381-2021 / 5547-2021)
naquilars