

12 de noviembre de 2021

PE-AL-289-2021

Ref: Proyecto de Ley N°21336

Doctor

Erick Solano Coto

Presidente Ejecutivo

Me refiero al Proyecto de Ley, que sometió a consideración de la Institución, la Secretaría del Directorio Legislativo de la Asamblea Legislativa, a fin de que se proceda con la consulta institucional, de conformidad con lo que establece el Reglamento de la Asamblea legislativa. El mismo corresponde al expediente número: 21336; “ LEY MARCO DE EMPLEO OPUBLICO.”

SOBRE LOS ASPECTOS NORMATIVOS DEL PROYECTO.

Una vez analizado el Proyecto de Ley que se nos somete a nuestra consideración, estimamos prudente realizar y puntualizar los aspectos más relevantes los cuales vienen a modificar sustancialmente todas las disposiciones contenidas en la relación de empleo público que existe en el Estado Costarricense.

Respecto al contenido del Capítulo 1. “DISPOSICIONES GENERALES.”

Se establece como objetivo del proyecto, la regulación de las relaciones estatutarias entre la administración pública y los servidores públicos, así como la protección de los derechos subjetivos, en el ejercicio de la función pública del estado social y democrático de derecho en nuestro país, de manera que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.

Al amparo del numeral 57 constitucional, se pretende que se instituta en términos generales el precepto de igual trabajo, igual salario, en idénticas condiciones de eficiencia, procurando el bienestar y la existencia digna de los servidores públicos.

El ámbito de cobertura de dicha propuesta normativa es para todos los poderes de la república, el sector público descentralizado, conformado por las instituciones autónomas, y los órganos adscritos, incluyendo, universidades estatales, la Caja Costarricense del Seguro Social, las Instituciones semiautónomas y órganos adscritos y empresas públicas del estado. El sector descentralizado territorial, conformado por las Municipalidades, Concejos Municipales de Distrito y sus empresas.

Importante es destacar, que se excluyen de la aplicación de esta normativa, los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a disposiciones sobre, negociaciones colectivas y el Benemérito Cuerpo de Bomberos.

Se acuñan como principios rectores de dicha Ley, el concepto de Estado como Patrono Único y en ese sentido, se constituye, como el único centro de imputación de los derechos laborales, independiente en donde labore el servidor, lo cual implica que el servidor, pueda trasladarse a otros puestos, en diferentes entidades públicas, debiendo reconocérseles todos los derechos, así como la aplicación de las sanciones disciplinarias. Lo anterior, a partir de la aplicación de algunos principios como son: El principio de carrera administrativa, principio de equidad salarial, principio de excelencia en el servicio, principio de mérito, capacidad y competencias, principio de negociación colectiva, principio de modernidad, principio de prevalencia del interés general, principio de participación ciudadana, entre otros.

Por otra parte, con el objeto de aclarar los conceptos aplicables en la normativa que se establece en la presente ley, también se definen algunos conceptos como son: La alta dirección pública, la continuidad laboral, la directriz, el empleo mixto, la gestión de empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de compensación, la gestión de desarrollo, la gestión de relaciones humanas y sociales, las gestiones de largo y mediano plazo, la oposición, la organización del trabajo, los servidores públicos de nuevo ingreso, la planificación del empleo, el puesto, el salario y el salario base, el salario compuesto, el salario global, la valoración del mérito y el valor público, entre otros.

Respecto al contenido del Capítulo II, "SOBRE LA GOBERNANZA DEL EMPLEO." Se crea un sistema general de empleo público, a cargo de Mideplan, y estará compuesto por las oficinas de gestión de recursos Humanos de las diferentes instituciones, la Dirección General del Servicio Civil, las cuales abordarán las normativas de carácter administrativo, de alcance general, como reglamentos, circulares, manuales y otros que son emitidas para el buen funcionamiento de la Administración Pública.

Se establecen también las competencias de Mideplan, como rector de la política de empleo público, así como también las funciones de la Dirección General del Servicio Civil, y las de las diferentes entidades que funcionarán como enlace.

En relación con el contenido del Capítulo III, "SOBRE LA PLANIFICACION DEL EMPLEO PUBLICO." Se establecen los postulados que orientan la planificación del empleo público y en ese sentido se determina que, la planificación del empleo público, tendrá como objetivo, contribuir, a la consecución de la eficacia, en la prestación de bienes, y servicios y de la eficiencia, en la utilización de los recursos disponibles, para general valor público, a través de la aprobación de planes de empleo público a mediano y largo plazo.

Se crea una plataforma integral de empleo público, en Mideplan, la cual proporcionará la información necesaria para la toma de decisiones en materia de empleo público y las remitirá a las diferentes entidades que la alimentan.

Referente al contenido del Capítulo IV: "SOBRE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJO." Se establece un único régimen general de empleo Público, el cual está conformado por un grupo de familias de puestos definidos de acuerdo con las funciones que desempeñe el personal.

Sobre el contenido del Capítulo V. “SOBRE LA GESTION DEL EMPLEO PUBLICO.” Se establecen los parámetros, para el reclutamiento y selección del personal, a partir de los principios rectores, en esta materia, los cuales se van a fundamentar en la oferta de empleo público, el personal de alta dirección pública, los nombramientos en períodos de prueba, la movilidad y el cese del empleado, los procedimientos del despido y se define el procedimiento a aplicar, así como su fase recursiva.

En relación con lo que establece el Capítulo VI. “SOBRE LA GESTION DEL DESARROLLO.” Se establece toda la fundamentación básica para orientar el proceso de formación y capacitación para el sector público, de acuerdo con los lineamientos emitidos por Mideplan.

Sobre el contenido del Capítulo VII, “GESTION DEL DESEMPEÑO”. Se fijan los parámetros, para el establecimiento de la evaluación al desempeño y los criterios metodológicos para su aplicación.

En relación con el contenido del Capítulo VIII: “ SOBRE LA GESTION DE COMPENSACIÓN.” Se determina todo lo relacionado con los postulados que van a regir, la asignación salarial, se crean familias de puestos y su asignación global salarial, montos que se irán ajustando conforme lo establece La Ley de Salarios de la Administración Pública.

Es importante indicar que, La Dirección General del Servicio Civil, Mideplan y La Autoridad Presupuestaria, prepararán las políticas de remuneración, que deben presentar al Consejo de Gobierno, para su aprobación para lo cual se tendrá en cuenta, el estado de los fondos, disponibles, la sostenibilidad del sistema y la oferta del empleo entre otros.

En el Capítulo IX. “SOBRE LA GESTION DE RELACIONES LABORALES.” Se establecen montos y topes de vacaciones por medio período de 20 días acumulables, solo por dos períodos, períodos de receso de medio año, para los educadores los permisos remunerados y los no remunerados , los permisos por paternidad y la licencia por maternidad.

Respecto al Capítulo X. “SOBRE LAS DISPOSICIONES VARIAS.” Se define el proceso relacionado con las negociaciones colectivas, el papel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en este tipo de negociaciones y las relaciones de servicio temporales o por períodos, entre otros.

Sobre el Capítulo XI. “SOBRE LAS MODIFICACIONES Y DEROGACIONES A LAS DISPOSICIONES LEGALES.” Se reforman parcialmente varias leyes relacionadas con la relación de empleo público del estado con sus colaboradores, con el objeto de adecuarlas a las disposiciones que se han planteado. Dentro de las normas que se modifican se encuentran las siguientes: La Ley de Salarios de la Administración Pública, adición de varios artículos del Estatuto del Servicio Civil, reforma al numeral 704 del Código de Trabajo, reforma parcial de la Ley de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones, se crea el Tribunal Administrativo del Régimen del Servicio Civil, reforma al Estatuto del Servicio Civil, se reforma parcialmente la Ley de Creación del ICODER, se derogan varios artículos del Estatuto del Servicio Civil, entre otros.

En relación con las DISPOSICIONES TRANSITORIAS, se establecen disposiciones relacionadas con los derechos adquiridos y se fija un período de 12 meses para la creación de un reglamento a la Ley que nos ocupa.

RESPECTO A LA POSICIÓN INSTITUCIONAL.

Al amparo del numeral 57 constitucional, consideramos oportuna y adecuada la normativa que se pretende crear para el establecimiento de las disposiciones en materia salarial. En la actualidad, el mismo sistema definido por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria establece diversos niveles institucionales, de acuerdo con el nivel presupuestario de las entidades públicas, lo cual sumado a las negociaciones colectivas que se realizan en las diferentes instituciones, provocan grandes diferencias salariales entre las instituciones.

Los intentos por homologar salarialmente el empleo público, es ni más ni menos, una forma de democratizar el régimen de empleo público, pretendiendo disminuir la brecha que se produce en este sector.

No es posible que, en las diferentes entidades del Estado, existan diferencias abismales a nivel salarial con servidores que se encuentran realizando funciones similares, lo cual repercute negativamente no solo en la productividad del servidor, sino también en la equitativa distribución y retribución salarial.

En virtud de lo anterior, a partir de la ya indicado, manifestamos nuestro apoyo al proyecto de ley que se ha sometido a nuestra consideración.

Atentamente

Lic. Alfredo Bolaños Sánchez

ASESOR LEGAL

Lic. Victor Polinaris Vargas. Jefe.

ASESORIA LEGAL

C.C. Archivo, consecutivo