



Curridabat, 17 de noviembre de 2021

**MC-CM 510-11-2021**

**SEÑORES**

**DEPARTAMENTO DE SECRETARÍA DEL DIRECTORIO**

**ASAMBLEA LEGISLATIVA. –**

Estimados señores:

**REF.: “EXPEDIENTE LEGISLATIVO N.º 21.336”.**

Para su conocimiento y fines consiguientes, le transcribe acuerdo dictado por el Concejo Municipal de Curridabat y que, según consta en el artículo 3º, capítulo 3º, del acta de la sesión ordinaria Nro. 81-2021, del 16 de noviembre de 2021, que dice textualmente:

La Comisión de Asuntos Jurídicos en uso de las facultades que le confieren los numerales 11 y 169 de la Constitución Política; 11 de la Ley General de la Administración Pública; 13 del Código Municipal y 57 del Reglamento Interior de Orden Dirección y Debates del Concejo Municipal de Curridabat; procede a emitir el siguiente dictamen recomendativo:

Se conoce consulta texto actualizado con el informe de mayoría de la Comisión Permanente Especial de Consultas de Constitucionalidad aprobado por el plenario legislativo en sesión realizada el día 8 de noviembre de 2021 obre el proyecto de ley denominado **“LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”**, expediente legislativo N.º 21.336.

#### **RESULTANDO**

**PRIMERO:** Que esta Comisión ha recibido del Concejo Municipal consulta texto actualizado con el informe de mayoría de la Comisión Permanente Especial de Consultas de Constitucionalidad aprobado por el plenario legislativo en sesión realizada el día 8 de noviembre de 2021 obre el proyecto de ley denominado **“LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”**, expediente legislativo N.º 21.336.

#### **CONSIDERANDO**

**PRIMERO:** Que la Constitución Política dispone en su artículo 190 que es obligación realizar la consulta preceptiva sobre aquellos proyectos de ley que afecten intereses de las instituciones a las que van dirigidos; y dicho proyecto no fue remitido en consulta a este Concejo Municipal.

**SEGUNDO:** Que el texto actualizado mantiene las siguientes propuestas: a) este proyecto de *Ley Marco de Empleo Público*, tiene el propósito de ser una piedra angular para encaminar el servicio público hacia un ordenamiento jurídico más homogéneo entre sí, dirigido a disminuir las



distorsiones generadas por la fragmentación, en un contexto de eficacia y eficiencia; b) busca atender en conjunto las recomendaciones emitidas por diferentes instancias nacionales e internacionales, tales como la Contraloría General de la República y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo; c) La evaluación de gobernanza pública realizada por la OCDE en el 2015, recomendó al país migrar gradualmente hacia un esquema de salario único para nuevos funcionarios, así como también, incorporar incentivos no monetarios, con la finalidad de buscar otros mecanismos de motivación; d) la Contraloría General de la República ha llamado la atención sobre la necesidad de revisar el esquema de remuneraciones, principalmente de aquellos incentivos salariales que generan disparidades entre los mismos tipos de puesto; e) la CGR llamó la atención sobre la necesidad de vincular los incentivos a mecanismos de evaluación del desempeño.

En resumen, el presente proyecto de ley propone:

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

- La clarificación de las funciones de Mideplan en materia de empleo público, en razón de la rectoría recientemente otorgada mediante la ley 9635.
- La creación de un consejo técnico consultivo que será un órgano colegiado, el cual será un ente asesor de Mideplan en la materia de empleo público.
- La creación de un observatorio del empleo público, cuyo objetivo será ser un laboratorio prospectivo y de innovación, en materia de empleo público y políticas públicas.
- La definición de un rol más activo de las oficinas de recursos humanos institucionales, mediante una flexibilización de los procedimientos internos y una mayor desconcentración de los mismos, favoreciendo el buen funcionamiento de las entidades públicas.

2. Establecer postulados y normas generales que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público en los diferentes subsistemas de la gestión de los recursos humanos.

- En consecuencia, se propone crear un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno, entre el Estado y las personas servidoras públicas.
- El alcalde es a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial; órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones; el sector público descentralizado institucional, incluyendo bancos y universidades estatales, la CCSS, el ICE, el INS e instituciones semi autónomas y empresas estatales públicas, así como el sector público descentralizado.
- Se establecen principios.



- Se crea el sistema general de empleo público integrado por MEP, Consejo Técnico de Empleo Público, oficinas de recursos humanos, el Servicio Civil y el conjunto de normas administrativas, lineamientos, políticas, etc.
- Se establece a Mideplan como ente rector del sistema. Se integra el Consejo Técnico Consultivo de Empleo Público y funciones de éste y de las oficinas y departamento de recursos humanos, sin óbice de las existentes. Se excluye expresamente a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, según la determinación que realice la respectiva institución.
- Se acredita la existencia de sub-regímenes de empleo público como reserva de ley.
- Se establece un capítulo de gestión de empleo, en donde se definen los postulados rectores del reclutamiento y selección; las ofertas.
- Se establecen lineamientos con respecto al personal de la alta dirección pública, a saber:
- Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las dependencias públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.
- La designación del personal directivo atenderá a principios de mérito, capacidad, competencia, excelencia e idoneidad, y se llevará a cabo mediante los más estrictos procedimientos que garanticen publicidad y concurrencia.

3. La alta dirección pública por el principio de paridad que implica que los cargos estarán integrados en un 50% de mujeres y un 50% de hombres. Los procesos de selección de alta dirección pública se utilizará el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre-mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no pueden estar en forma consecutiva en la nómina.

4. El personal directivo estará sujeto a una evaluación del desempeño rigurosa con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados.

- A estos servidores se les establece un período de prueba de un año y se establece que sus nombramientos serán por seis años con posibilidades de prorrogar sujeta a la evaluación del desempeño.
- Se establece el despido con dos evaluaciones del desempeño inferiores a 70%. Se establecen la desvinculación precedida del procedimiento administrativo.
- Se establece la gestión del desarrollo y se crean sus postulados. Se obliga al personal de la alta dirección pública a recibir capacitación diferenciada. Se crea la carrera administrativa y mecanismos de promoción interna. Siendo que:

a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones.



- b) El salario del Presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.
- c) La fijación de los salarios se realizará tomando en consideración una valoración cualitativa y cuantitativa de los puestos. Entre los criterios de valoración se considerarán las funciones, responsabilidades, complejidad, requisitos, estudios de mercado, estudios de salarios en puestos semejantes, entre otros.
- d) Cada sub-régimen de empleo público tendrá una escala de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La escala salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público y por los sitios electrónicos de cada dependencia pública incluida en el artículo 2° de esta ley.
- e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la escala salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, el sub-régimen proponente enviará la propuesta de modificación a la Autoridad Presupuestaria, salvo aquellas dependencias públicas que no estén sujetas en su competencia.
- f) Los salarios se ajustarán al menos por costo de vida dos veces al año en el marco de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público.
- g) Se reconocerán incentivos por desempeño y productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos según la normativa vigente.

5. Se crea un capítulo sobre gestión de la compensación y sus postulados.

- Se crean incentivos no monetarios y monetarios por desempeño y productividad. El primero se reconocerán a aquellas personas servidoras públicas que hayan obtenido una calificación de “Muy Bueno” o superior, en su evaluación del desempeño.
- El Mideplan emitirá una lista general de incentivos no monetarios de referencia, de la cual las dependencias públicas podrán seleccionar aquellos que le resulten oportunos y convenientes. El segundo **Incentivo monetario**: Se pagará un incentivo monetario en el mes de junio de cada año a aquellas personas servidoras públicas que hayan obtenido una calificación de “Excelente” en su evaluación del desempeño, una única vez al año. Este incentivo se podrá pagar hasta en un máximo del 30% de los funcionarios y se calculará sobre el 10% del salario global o al salario base, si se trata de personas que están en el esquema del salario compuesto.

6. Se crea el salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas y la Autoridad Presupuestario lo establecerá; con los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública.

- Se introduce un capítulo sobre gestión de relaciones laborales. En este se introduce un tope a vacaciones de un mes anual máximo. Se introduce la reducción de hasta tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad un tercio



durante un período máximo de un año. La licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en casos especiales, a saber, nacimiento prematuro, nacimiento de niños que presenten una discapacidad o necesidades especiales, nacimiento de niños que presenten enfermedades crónicas o partos múltiples. Se crea el permiso por paternidad por un mes.

- Se establece los funcionarios de confianza, a saber:
  - a) Jefaturas de misiones diplomáticas y los/las diplomáticos(as) en misión temporal.
  - b) El/la Procurador(a) General de la República.
  - c) Los/las ministros(as) de Gobierno.
  - d) Los/las viceministros(as).
  - e) Los/las oficiales mayores de los ministerios.
  - f) Los/las choferes de los ministros.
  - g) Los/las servidores(as) directamente subordinados(as) a los/las ministros(as) y viceministros(as), hasta un número de diez (10).
  - h) Los/las directores(as), subdirectores(as) y directores(as) generales de los ministerios, los de las instituciones adscritas a estos, los de las desconcentradas; todos ellos dependientes de los/las ministros(as) o viceministros(as).
  - i) Los cargos que tengan un procedimiento de selección explícito en la Constitución Política.
  - j) Los puestos de personas servidoras públicas subalternas que estén considerados de confianza, en virtud de disposiciones normativas y reglamentarias aplicables en cada sub-régimen de empleo público.

7. Se crea la modalidad de teletrabajo conforme al convenio suscrito entre la institución y el servidor.

- Se regulan los horarios de trabajo.
- Se regulan las relaciones de servicio temporales o por periodos. Se autoriza a contratar de forma temporal:
  - Labores extraordinarias.
  - Labores justificadas en procesos productivos temporales o por perfiles que dependan de los estándares y el alto desempeño de un determinado sub-régimen de empleo público.
  - Labores que requieran determinadas destrezas físicas, cognitivas o afines requeridas para actividades específicas.
  - Labores originadas por la atención de emergencias o fuerza mayor, los cuales mantendrán una relación laboral por el plazo que establezca cada administración.
- No se permite la contratación temporal para actividades ordinarias.
- Se derogan normas y se reforman otras. Se re-define el Tribunal de Servicio Civil y se re-define la carrera docente. Se regulan las permutas.



- Se dispone un transitorio sobre las situaciones jurídicas consolidadas.

**CUARTO:** Que se han ido agregando diferencias mínimas en el texto y otras, como lo son:

- Sobre las competencias de Mideplan emitir disposiciones, directrices, circulares, manuales y resoluciones que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público.
- Coordinar con la PEP para emitir disposiciones de alcance general, reglamentos, directrices, circulares, manuales y resoluciones para instrucción de los servidores públicos, en el marco de sus competencias.
- Se establece la columna del salario global y el régimen salarial unificado para todo el servicio público.
- Las instancias de dirección deben unificarse bajo la denominación "Dirección"
- El permiso de paternidad por un mes posterior al parto de hijo biológico o adopción.
- Se amplía la licencia de maternidad por dos meses cuando nazca el hijo prematuramente, nazcan los niños con discapacidad severa, enfermedades crónicas o partos múltiples.
- La negociación colectiva no podrá generar nuevas obligaciones referentes a modificar la escala salarial, creación de incentivos, compensaciones o pluses salariales, erogaciones adicionales que afecten el presupuesto nacional o el de la institución pública, o no se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, normas de carácter prohibitivo, creación de nuevas plazas.
- El Ministerio de Trabajo deberá verificar de previo a la homologación de una convención colectiva debe verificar que la misma se ajuste a la ley y a las resoluciones judiciales.
- Rige 12 meses después de su publicación.

Se incorpora nuevamente a las municipalidades y a las universidades en el sistema de empleo público.

**QUINTO:** Se establecen las siguientes exclusiones: a) Los entes públicos no estatales; b) Las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva y c) El Benemérito Cuerpo de Bomberos.

#### **POR TANTO, ESTA COMISION RECOMIENDA AL CONCEJO MUNICIPAL**

**PRIMERO:** En mérito de lo expuesto y con fundamento en los numerales 11 y 190 de la Constitución Política; 11 de la Ley General de la Administración Pública y 13 del Código Municipal, SE RECOMIENDA:

- a) Evacuar en forma POSITIVA l consulta texto actualizado con el informe de mayoría de la Comisión Permanente Especial de Consultas de Constitucionalidad aprobado por el plenario



legislativo en sesión realizada el día 8 de noviembre de 2021 sobre el proyecto de ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, expediente legislativo N.º 21.336; en virtud de que este Concejo ya se había pronunciado favorablemente al proyecto y se le han hecho los ajustes que el municipio recomendó sobre la autonomía municipal y la imposibilidad de someter el Gobierno Local a la rectoría de MIDEPLAN; para cuyo efecto se instruye a la Secretaría Municipal para que lo remita al Departamento de Secretaría del Directorio de la Asamblea Legislativa.

**19:06 ACUERDO Nro. 6. - CONCEJO DE CURRIDABAT- APROBACIÓN DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS N.º –CAJ 158-10-2021.- A las diecinueve horas con seis minutos del dieciséis de noviembre de dos mil veintiuno y sometido a votación el dictamen presentado, se aprueba por unanimidad, en consecuencia, se aprueba:**

**Evacuar en forma POSITIVA l consulta texto actualizado con el informe de mayoría de la Comisión Permanente Especial de Consultas de Constitucionalidad aprobado por el plenario legislativo en sesión realizada el día 8 de noviembre de 2021 sobre el proyecto de ley denominado “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”, expediente legislativo N.º 21.336; en virtud de que este Concejo ya se había pronunciado favorablemente al proyecto y se le han hecho los ajustes que el municipio recomendó sobre la autonomía municipal y la imposibilidad de someter el Gobierno Local a la rectoría de MIDEPLAN; para cuyo efecto se instruye a la Secretaría Municipal para que lo remita al Departamento de Secretaría del Directorio de la Asamblea Legislativa.**

**19:07 ACUERDO Nro. 7. - CONCEJO DE CURRIDABAT-DECLARATORIA DE FIRMEZA. - A las diecinueve horas con siete minutos del dieciséis de noviembre de dos mil veintiuno. Por unanimidad, se declara DEFINITIVAMENTE APROBADO el acuerdo precedente, conforme lo establece el artículo 45 del Código Municipal.**

De usted atentamente,

Dayana Álvarez Cisneros  
Secretaria

Copia: Expediente, Alcaldía, Consecutivo.