



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

San José, 15 de junio de 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020

Señor
Rodolfo Peña Flores
Diputado
Partido Unidad Social Cristiana

Asunto: Respuesta al oficio JFPUSC-004-2020.

Estimado señor:

En atención al referido oficio, mediante el cual somete a consideración de la suscrita una serie de dudas relativas al proyecto de Ley Marco de Empleo Público, me permito transcribir las mismas, a efectos de poder brindar respuesta de la forma más ordenada y clara posible.

- 1- Si el nacimiento de los subregímenes fue impulsado por las particularidades propias de diversos sectores, ¿cómo conciliar esas particularidades con una columna salarial única?

R/ En primera instancia se debe aclarar que el texto sustitutivo de la Ley Marco de Empleo Público no utiliza el concepto de subregímenes, sino que se establece un único régimen de empleo para todo el sector público conformado por ocho familias que se determinan por la función y la prestación de los servicios que realizan las personas servidoras públicas.

En segundo lugar, la columna salarial única es el resultado final de desarrollar una metodología, objetiva y sistemática, de valoración del trabajo para todas las familias de puestos. El propósito de la columna salarial única es que el proceso de determinación del salario de todos los puestos, se rija por reglas homogéneas para todas las familias, garantizando que el trabajo igual se remunera igual, en las mismas condiciones. Además de ello, utilizar una misma metodología para valorar los salarios permite tener una mayor transparencia en la fijación de los salarios de las personas servidoras públicas.

Al igual que el tema de la columna salarial, el resto de contenidos del proyecto de Ley Marco de Empleo Público, son reglas generales para todas las familias, que tienden a la coherencia y estandarización del régimen único de empleo





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 2

público, las cuales pueden coexistir armoniosa y ordenadamente con las particularidades de cada familia, evitando distorsiones y disparidades que se dan en la actualidad.

- 2- ¿Tiene el MIDEPLAN la capacidad para abordar el desafío que implica ser el único ente rector en materia de empleo público? ¿Requerirían de más personal?

R/ El proceso para ordenar, modernizar e impulsar el empleo público costarricense hacia la excelencia, es una ardua labor que no tiene fin, por su condición siempre perfectible. En pos de ese fin, es necesario que exista una única rectoría que permita unificar condiciones e ir cerrando disparidades. Sin embargo, es menester recordar que la rectoría en materia de empleo público, no es un asunto de la Ley Marco de Empleo Público, por el contrario, esta propuesta responde a una consolidación de la rectoría que se asignó en el artículo 46 y se ha venido ejerciendo desde el 4 de diciembre de 2018, con la emisión de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

El ejercicio de dicha rectoría, no ha implicado contratación de personal adicional en la institución y no hay motivo para que esto deba cambiar.

- 3- ¿Cómo garantizar que el banderismo político no se inmiscuya en el proceso?

R/ La mejor forma de garantizar solvencia técnica y objetividad en los procesos de contratación de personal y gestión del recurso humano, es sin duda estableciendo reglas y estándares claros, coherentes y homogéneos para ello. De modo tal que, cada institución no funcione como una isla independiente de toda la realidad nacional.

Asimismo, es imperioso señalar, que el proyecto de ley refuerza la gestión ética y la probidad del personal, gracias a la coordinación que deberá realizar MIDEPLAN con la Procuraduría de la Ética Pública para emitir lineamientos sobre esta materia.

Tampoco obsta mencionar, que dotar de transparencia y participación los procesos de reclutamiento y selección, a través de la plataforma integrada de empleo público, permite ampliar el espectro de fiscalización y la auditoría ciudadana.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 3

Finalmente, es preciso señalar que el inciso 5) del ordinal 102 de la Constitución Política prohíbe la parcialidad política de las personas funcionarias públicas en el ejercicio de sus cargos.

- 4- De manera particular existen instituciones y áreas específicas de trabajo que requieren de tener competitividad salarial, por lo tanto; ¿cómo lograr que la columna global única no afecte la contratación en el empleo público?

R/ El propósito de la columna salarial única es remunerar el trabajo de una manera justa y equitativa de acuerdo con las funciones que desempeña la persona. En este proceso se considerarán las referencias de estudios de mercado, así como una rigurosa metodología de valoración salarial, para garantizar salarios competitivos para atraer y retener al mejor talento al sector público, al mismo tiempo que se resguarda la disciplina fiscal y la sostenibilidad de las finanzas públicas.

- 5- Considerando la trascendencia que tendría la Ley Marco de Empleo Público, ¿cuál ha sido el proceso de participación de las partes interesadas en la construcción del Texto Sustitutivo?

R/ El 25 de enero de 2019, se inició el proceso de diálogos para la construcción del proyecto de Ley Marco de Empleo Público. Este proceso incluyó múltiples sesiones de trabajo y reuniones con actores de la sociedad civil como sindicatos y cámaras, instituciones públicas y organismos multilaterales, con el propósito de mejorar y enriquecer el texto inicial del proyecto.

- 6- El desempeño del cargo de conformidad con sus funciones varía las condiciones, por lo tanto; ¿Cómo se reconocerán económicamente aspectos de riesgo, de disponibilidad y de variación de jornada que entre otras condiciones?

R/ La metodología de valoración de puestos propuesta en el proyecto de Ley Marco de Empleo Público contempla que la evaluación del trabajo, que determinará el salario de cada cargo, se realizará tomando en cuenta los *factores* necesarios para desempeñar dicho trabajo, tales como riesgo, disponibilidad, niveles requeridos de conocimiento, complejidad del trabajo, entre otros. Los factores son los criterios que permiten determinar las diversas exigencias que requiere cada cargo. Según la OIT hay cuatro factores que se consideran necesarios y suficientes: i) las calificaciones, ii) los esfuerzos, iii) las responsabilidades y las condiciones del trabajo. Estos factores se recogen en artículo 26 del proyecto. Particularmente, el inciso a) *Conocimientos* y





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 4

experiencia se asocia a las calificaciones; los incisos e) Complejidad del trabajo y d) Planificación y organización del trabajo a los esfuerzos; los incisos b) Consecución de metas, c) Discrecionalidad en la toma de decisiones y h) Responsabilidad en el uso de recursos a la responsabilidad, y los incisos f) Disponibilidad, g) Peligrosidad e i) Libertad en la planificación, a las condiciones del trabajo.

- 7- Existen condiciones y requerimientos diferentes en el desempeño de un funcionario de una institución a otra. Muchas de esas diferencias fueron reconocidas a lo largo del tiempo, en ocasiones mediando intervención de los órganos jurisdiccionales; ¿Puede esta uniformidad que ahora se plantea, marcar un retroceso en algunas áreas laborales?

R/ El texto del proyecto de ley sometido a conocimiento de la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración, no contiene una sola disposición normativa que afecte derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas.

Así, por ejemplo, es válido destacar que más bien en el artículo 34 se establece de forma contundente que no es procedente trasladar a una persona del salario compuesto al salario global, y el transitorio XI garantiza que quienes tengan un derecho consolidado a una cantidad superior de vacaciones que la indicada en el artículo 35, conservarán dicha cantidad, pero que esta no podrá incrementarse.

- 8- Cuáles son las razones y criterio técnico que fundamentan la eliminación de los 8 sub regímenes que son: el régimen de confianza, de servicio exterior, del Poder Judicial, las Universidades Públicas, el Sector Salud, los educadores, el sistema policial y los profesionales y los no profesionales. ¿Cómo se logrará guardar y respetar los derechos de cada uno de estos, adquiridos a lo largo de su existencia y las garantías que ya tienen los funcionarios que mantiene cada uno de estos sub regímenes?

R/ El motivo de la eliminación de todos los subregímenes se fundamenta en la necesidad de dotar al país de un régimen general único de empleo público, tal como lo prevé la Constitución Política en sus artículos 191 y 192. Además, la existencia de los subregímenes no contribuía de la mejor manera con ese propósito que recomienda la OCDE, y que en su momento incluso la Contraloría General de la República la objetó en el oficio DJ-1110 de 30 de agosto de 2019:



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 5

“En concordancia con lo apuntado previamente, en cuanto a la necesidad de configurar un verdadero régimen jurídico de empleo público, uniforme y debidamente articulado con el ordenamiento jurídico administrativo, así como la pretensión de establecer con esta iniciativa de ley los principios y normas generales que rijan para toda la Administración Pública en las relaciones de empleo con sus servidores; esta Contraloría General observa una inconsistencia entre la citada finalidad que se pretende alcanzar a partir de la problemática detectada y, por otro lado, la creación o reconocimiento de dichos “subregímenes” como ámbitos separados de la normativa general.”

Tal como se indicó supra, los derechos adquiridos están resguardados en el artículo 34 y transitorio XI, en virtud de que las familias de puestos -incluidas en el nuevo texto-, son un mecanismo para la gestión de todos los subsistemas de la gestión del empleo público plasmados en el proyecto, como por ejemplo la gestión de la compensación, lo cual únicamente es aplicable a las personas servidoras públicas que se contraten por primera vez o después de que hayan roto su continuidad laboral con la administración pública.

- 9- En cuanto a la introducción de una nueva columna vertebral global única que determinará a partir de una nueva metodología de valoración salarial, basada en las funciones del cargo, se desprenden una gran cantidad de dudas. ¿Será esta metodología justa? ¿Se medirá igual si una persona tiene cero experiencia o tiene mucha experiencia? ¿Dónde se valorará la preparación académica especializada para el puesto? Esto entre muchas otras consultas que se puedan derivar de esta metodología.

R/ Según la OCDE y la OIT, la metodología de valoración de puestos es un mecanismo justo y equitativo para determinar los salarios según las funciones que se desempeñan en el cargo. De hecho, esta metodología contempla la posibilidad de construir una escala, compuesta por diferentes “grados”, en la que una persona pueda ir ascendiendo en el puesto, a medida que va cumpliendo con los requisitos necesarios para ello. Esto permite la promoción de la carrera profesional y que las personas busquen el crecimiento y la actualización profesional durante su vida de servicio público.

En la respuesta de la pregunta 6, se clarifica que el conocimiento y experiencia, será uno de los factores a considerar en la metodología de valoración del trabajo.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 6

10-Referente al fortalecimiento de MIDEPLAN, como único ente rector de empleo público para que dentro de sus funciones destaquen la emisión de normas que garanticen la equidad salarial en los diferentes regímenes, surge una gran interrogante; ¿Será sano para un sistema, empoderar una entidad en donde se tomen las decisiones de forma concentrada? ¿Será esta la estrategia oportuna que debe seguir un Estado que ha respaldado en su historia, los derechos de los trabajadores como uno de sus baluartes?

R/ La unificación de procesos a cargo de la rectoría, es una herramienta que reduce riesgos de que puedan presentarse actuaciones arbitrarias en alguna institución, por motivos de discriminación laboral o revanchismo. Por el contrario, dejar aspectos tan importantes a la libre, favorece que se puedan adoptar posturas con amplios márgenes de discrecionalidad en los cuales el riesgo objeto de su preocupación puede aumentar significativamente.

Hay que recordar que los procedimientos para la emisión de normas de rango infra legal -que son las que podría emitir MIDEPLAN- están claramente regulados en la Ley General de la Administración Pública, la cual incluso prevé medios para que las personas interesadas puedan plantear sus opiniones, como por ejemplo el canon 361 del cuerpo legal en comentario.

11-En cuanto a la eliminación de la posibilidad de trasladarse de un salario compuesto a un salario global, para proteger las finanzas públicas, nos preguntamos, ¿A dónde quedan acá los derechos de los trabajadores? ¿Cuáles serán los esquemas proteccionistas que se desarrollarán para proteger estos derechos?

R/ Uno de los elementos esenciales de las relaciones laborales es el salario y su esquema de remuneración, de modo tal que traslados de un esquema a otro son más bien la excepción, debido a que esto puede generar un ius variandi abusivo, que deba indemnizarse producto de una sentencia judicial.

De tal modo, conservar a las personas servidoras públicas actuales en el régimen de salario compuesto, más bien es una forma de proteger sus derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas, por lo tanto, la norma más bien protege los derechos que esta población tiene en función de su relación laboral con la administración pública.

12-¿Cuáles serán las consecuencias de trasladar la Dirección General de Servicio Civil y el Tribunal Administrativo a MIDEPLAN? Entendiendo que estos traslados





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 7

tendrán efectos, sobre todo los relacionados con las personas que por primera vez efectuarán un examen para ingresar a la función pública. ¿Qué mecanismos existirán para que lo que se tenía se mantenga de forma incólume?

R/ Con la aprobación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se realizaron varias reformas a la Ley de Salarios de la Administración Pública, en la que se dispuso que la rectoría en empleo público estaría a cargo de la Ministra o Ministro de Planificación Nacional y Política Económica. Por su parte, la Dirección General del Servicio Civil está adscrita a la Presidencia de la República, y el Tribunal Administrativo del Servicio Civil al Ministerio de la Presidencia.

Como se puede apreciar, hay una incongruencia en el organigrama del sector público, que en este proyecto de ley se propone resolver al trasladar la Dirección General del Servicio Civil y el Tribunal Administrativo del Servicio Civil como órganos desconcentrados -actual naturaleza jurídica- de MIDEPLAN, para que su adscripción sea coherente con la definición de la rectoría hecha por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Pública, sin que esto implique una variación en las funciones sustantivas que realizan, lo cual se confirma en el numeral 41 del proyecto de ley.

13-¿Cuáles son los compromisos que tiene el Poder Ejecutivo con la OCDE y la aprobación de este proyecto de ley? ¿Cuáles son las consecuencias si este no se aprobara o llegara a tener un consenso por parte de las fuerzas políticas que deben aprobarlo?

R/ En el 2015 la OCDE publicó el informe país de Gobernanza Pública para Costa Rica. En este documento se exponen un conjunto de recomendaciones en diferentes temáticas que buscan el mejoramiento y la modernización de la Administración Pública, entre las cuales se destacan las sugerencias en materia de gestión de los recursos humanos, tales como:

- a. Mejorar la calidad y consistencia de los datos de la fuerza laboral para una toma de decisiones más informada.
- b. Evolucionar a un sistema de compensación transparente, sostenible y meritocrático, incluyendo incentivos no monetarios.
- c. Introducir la gestión por competencias en la planificación, reclutamiento, selección, movilidad y el desarrollo del talento humano.
- d. Vincular la gestión del desempeño individual al logro de objetivos y metas institucionales.



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 8

- e. Desarrollar programas de liderazgo y formación de futuros gerentes del sector público.

Estas recomendaciones constituyen buenas prácticas para todos los países miembros de la OCDE, por lo cual, es decisión de cada país si las adopta total o parcialmente. Para el caso de Costa Rica, el MIDEPLAN, como ente rector en materia de empleo público y modernización del Estado, considera que estos aspectos son coincidentes con el propósito de generar valor público y promover la excelencia en los servicios, por lo cual fueron incorporados en el proyecto.

- 14-Solicitamos la aclaración en el concepto de mérito e idoneidad, en este expediente de ley. Pareciera por lo que se dilucida del proyecto que en este momento la idoneidad y el mérito no son valoradas en la función pública, o ¿serán valoradas y sopesadas de manera diferente en este nuevo marco de empleo público?

R/ Los principios de mérito e idoneidad comprobada, tiene base constitucional en los artículos 191 y 192 de la Carta Fundamental, por tal sentido estos no pueden ser variados en una ley ordinario. De tal modo, estos conservan incólumes sus alcances y espíritu constitucional.

- 15-Basados en el Art. 3, El ICE se excluiría de la ley de Empleo Público, por ser empresa en competencia, pero, no en todos sus giros comerciales lo está, ¿consideran que esto le daría ventaja a esta Institución?

R/ Se procederá a realizar la modificación en el texto del proyecto de ley para excluir, únicamente, el segmento que está en competencia del ICE.

- 16-De acuerdo al Art. 8, en las oficinas de Recursos Humanos, no se incluye la obligación de solicitar actualizaciones profesionales, o al menos incentivarlas. ¿Cómo se garantizaría que los funcionarios no se mantengan obsoletos?

R/ A diferencia de lo que ocurría en el pasado, que no se contaba con definiciones claras acerca de cómo debía efectuarse la evaluación del desempeño, en la actualidad gracias a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, pero especialmente al Decreto Ejecutivo N°. 42087, Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas, de 4 de diciembre de 2019, este panorama cambia radicalmente.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 9

Estas normas permiten vincular la evaluación del desempeño con el cumplimiento de metas y objetivos de la planificación nacional e institucional, por lo que, si estas son cumplidas o incumplidas, será más fácil detectar en la evaluación del desempeño los ajustes que deban realizarse para el mejoramiento de los servicios, mediante los planes remediales en procura de la mejora continua.

17-Al cambiar los sub regímenes por familias, ¿cuál es el cambio sustancial en esta terminología? De acuerdo al Art 12

R/ Uno de aspectos más importantes que propone el proyecto de Ley Marco de Empleo Público es el cambio de paradigma en cuanto a la conceptualización del empleo público costarricense. Actualmente, tenemos un esquema en el cual, las reglas de reclutamiento y selección del personal, las escalas salariales, las normas disciplinarias, entre otros aspectos, son definidos por cada entidad. La única excepción a esta norma general, es el Régimen del Servicio Civil que agrupa solo a 46 de un total de 322 instituciones. El proyecto de ley propone la evolución hacia un nuevo paradigma, en el cual, lo relevante no es la institución donde labora la persona servidora pública -pues esto es lo que ha generado las distorsiones odiosas que se quieren erradicar con el proyecto-, sino la función y el trabajo que realizan las personas.

Al pasar de subregímenes, a un único régimen de empleo público compuesto por ocho familias, se fortalece y clarifica, aún más, la intención de evolucionar hacia nuevo paradigma basado en las funciones. Particularmente, en el primer texto del proyecto, se establecieron subregímenes para el Ministerio de Educación Pública, el Poder Judicial y las universidades, bajo el enfoque de la institución. En el texto sustitutivo, estos tres subregímenes se transforman en tres familias del único régimen, con la diferencia de que la familia solo la componen aquellos puestos dedicados a la función sustantiva que realiza la institución, tal y como lo es la docencia (en el caso del MEP), la función académica y de investigación (en las universidades) y la administración de justicia (en el Poder Judicial y el TSE). Esto marca una diferencia relevante, ya que las personas que trabajan en funciones generales de estas instituciones (como podría ser una secretaria o un chofer) pertenecerán a la familia de las personas servidoras públicas en general. En la primera versión del texto, se podría haber interpretado que este grupo de personas formaban parte del subrégimen particular del MEP, el Poder Judicial o de las universidades; con el nuevo cambio de las familias queda claro que el requisito indispensable para pertenecer a una u otra es la función que desempeña la persona, no la institución para la cual labora.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 10

18-Se incluye en el Art. 13 el filtro del nepotismo, ¿no se consideró la ampliación al resto de la relación laboral con el Estado? ¿Por qué?

R/ Porque el reclutamiento es la etapa que sirve barrera para impedir que se dé esta práctica en las dependencias públicas. Además, si se hubiesen presentado situaciones de este tipo en otras etapas de la relación laboral, la Administración Pública cuenta el artículo 173 de la Ley General de la Administración Pública, que permite declarar la nulidad absoluta, evidente y manifiesta, así como el proceso contencioso de lesividad previsto el numeral 34 del Código Procesal Contencioso Administrativo, que permitirían revertir actos de tal naturaleza.

19-En el Art. 16, inciso c), se incorpora la paridad en la alta administración, pero, se contradice con lo anteriormente buscado por la ley, en relación a la determinación de nóminas con estricto apego a la paridad, por lo tanto, no necesariamente se incorpora a quién tenga mejores atestados en una terna, ¿qué opinión les merece este aspecto?

R/ El acceso en condiciones de igualdad a los puestos públicos es un derecho fundamental derivado del artículo 33 de la Constitución Política, y 23 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Asimismo, los cánones 191 y 192 de la norma fundamental consagran los principios de mérito e idoneidad. De manera palmaria, se denota que estos postulados conviven en perfecta sincronía en estos instrumentos normativos, y justamente eso es lo que procura el proyecto de ley, al dotar a la administración pública, en condiciones de igualdad, de las mejores hombres y mujeres, de modo que no se contraponen.

20-No se agregan requisitos o parámetros mínimos para poder acceder, ni tampoco un plazo mínimo de tiempo de ocupación de plazas, esto de acuerdo al artículo 18 y sobre la movilidad. ¿Cuál sería la intención de este artículo?

R/ No se deben establecer tales condiciones, porque el desarrollo de la actividad contractual de la administración no está sujeta a plazos. Además, no es necesario establecer requisitos distintos a los que ya tiene la plaza que ocupa la persona servidora pública, en virtud de que los traslados horizontales implican necesariamente que este se traslada con su plaza, tal como se desarrolla en la actualidad, al amparo del inciso b) del artículo 2 de la Ley de Contratación Administrativa.

21-En el Artículo 25, inciso f), no indica periodicidad, ni quién definirá los ajustes salariales, ¿pueden ampliar en este sentido?





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 11

R/ No es necesario indicar quién ni con qué periodicidad se deben realizar los incrementos salariales, en virtud de que esto varía según si se trata de plazas regidas por la autoridad presupuestaria, el servicio civil o un cuerpo colegiado de una entidad autónoma o Poder de la República. Así, por ejemplo, en el caso del Servicio Civil, los incrementos salariales se negocian en la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, conforme al Decreto Ejecutivo N°. 35730, y se oficializan mediante la emisión de un decreto. Sin embargo, en casos como el Poder Judicial, dicha definición la realiza la Corte Plena por medio de un acuerdo.

Asimismo, hay que recordar lo dicho por la Sala Constitucional en la sentencia 5374-2003:

“(...) conforme lo dispone el artículo 57 constitucional, todo trabajador tiene derecho a “...un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna.” De tal garantía fundamental, no puede derivarse, como se pretende, un derecho fundamental a los aumentos por costo de vida. La norma garantiza un mínimo de retribución, derecho que se traduce en la garantía de ver remunerado el trabajo, mediante un salario mínimo, sujeto a una fijación periódica, lo cual no equivale, en modo alguno, a un derecho a un aumento de salario anual, en aquellos casos en que éste está por encima del salario mínimo”

También resulta relevante, mencionar que la Ley de Salarios de la Administración Pública, en su precepto 6 indica que los aumentos de salario quedarán condicionados a la disponibilidad de créditos presupuestarios, lo cual es contemplado por el inciso c) del ordinal 13 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

22-De acuerdo a los Artículos 27, 28 y 29, ¿No consideran que existen contracciones en este articulado de acuerdo al espíritu de la ley y el patrono único, así como que se pueden generar diferencias salariales entre instituciones?

R/ El proyecto de Ley Marco de Empleo Público, plantea un paradigma novedoso en el cual lo determinante para efectos del salario no es la institución para la que se labora, sino las funciones que se ejecutan. Como se explicó en la pregunta 1, el hecho de establecer una misma metodología de valoración del trabajo basada en las funciones que desempeña la persona servidora pública, evitaría las





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 12

disparidades salariales que existen actualmente -lo que se suprimiría con esta ley-, pues se trata de un método sistemático y objetivo, en el cual la fijación de los salarios se rija por reglas comunes para todas las familias, lo que refuerza los principios de equidad salarial y el Estado como patrono único. Ello permitirá que las personas servidoras públicas nuevas percibirán un mismo salario siempre y cuando ejecuten las mismas funciones, con independencia de la institución que sea.

23-Basándonos en el artículo 36, ¿se considera que en el MEP se resolverían los problemas actuales, de acuerdo a las vacaciones? ¿Y el interinazgo?

R/ La propuesta planteada en el artículo 35 -asumimos que se cita el 36 por error material- deja incólumes las vacaciones del personal docente, lo cual debe permanecer de esta forma por el calendario escolar. De modo tal, que solo sería correcto ajustar estas vacaciones si se decide efectuar algún ajuste a dicho calendario.

Además, en el Transitorio XII se establece que las entidades deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes.

24-No tenemos claridad del poder vinculante del MIDEPLAN como rector del Empleo Público, en función principalmente de las autonomías establecidas en la Constitución Política, como por ejemplo la CCSS, Municipalidades y Universidades. ¿Qué opinión jurídica les merece esta inquietud?

R/ Los niveles de protección y sujeción a la tutela administrativa que brindan los diferentes grados de autonomía, los determina la Constitución Política, sin que una ley ordinaria pueda ampliarlos o reducirlos.

De tal modo, hay que recordar el ámbito de cobertura que se plantea en este texto de ley, es el mismo que describe el numeral 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, incluido mediante la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas -la cual fue avalada por la Sala Constitucional mediante resolución 19511-2018-, por lo que en cuanto a esta materia no se está ante un escenario novedoso.

Por último, es interés mencionar que la Sala Constitucional en el voto 1313-1993 indicó que la autonomía es en razón de la especialidad orgánica:





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 13

“...la específica competencia funcional de las Universidades, la llamada «especialidad orgánica» se refiere a «impartir enseñanza superior en diversas carreras universitarias, y otras actividades conexas»”

Mientras que en el fallo 19511-2018, indicó que la Asamblea Legislativa tiene competencia para legislar sobre instituciones autónomas en el tanto no vacíe de contenido las competencias esenciales de estas:

“En ese orden de ideas, no hay duda alguna de que la Asamblea Legislativa tiene competencia, en el ejercicio de la potestad de legislar, para regular las materias puestas bajo el conocimiento de las instituciones autónomas, entre ellas las que corresponden a la Caja Costarricense de Seguro Social, siempre y cuando no vacíe el contenido de las competencias esencialmente técnicas que Poder Constituyente originario le asignó”

25-Requerimos detalles de la metodología y normativa a aplicar en cuanto al establecimiento de un Salario Global. ¿Cómo se determina el Salario Global? ¿Existen diferencias entre familias para un mismo puesto? ¿Se tendrán mínimos y máximo en la única escala salarial que se proponga?

R/ La nueva metodología de valoración de puestos por puntos es un procedimiento que busca precisar y evaluar las funciones que requiere cada puesto, para brindar un salario justo y equitativo, de acuerdo con las funciones que desempeña persona servidora pública. Es un proceso sistemático que pasa por los siguientes pasos:

1. **Descripción detallada del puesto.** Consiste en el desarrollo de un conjunto de instrumentos para contar con un manual de puestos que detalle las funciones específicas que realiza una persona en un cargo determinado.
2. **Ponderación de los factores del puesto.** A cada uno de los factores se le asignará un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos.
3. **Establecimiento de niveles de los factores.** Los factores tendrán diferentes niveles, que reflejarán la intensidad, frecuencia, duración o dimensión en la que el factor debe ser aplicado para el desempeño del cargo. El primer grado reflejará la menor importancia y el último grado la mayor importancia, abarcando así entre gama completa del factor que se está estudiando.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 14

4. **Definición de las reglas de valoración.** Consiste en definir las normas e instrucciones para asignar la importancia relativa de un puesto en relación con las demás, utilizando los factores y grados.
5. **Valoración de puestos.** Consiste en asignar el puntaje a cada puesto utilizando las reglas de valoración. El puntaje determinará el salario de cada puesto.
6. **Construcción de la columna salarial.** Con los valores en puntos para cada puesto, según los resultados de la valoración de puestos de trabajo, es posible definir la correspondencia entre la puntuación obtenida por cada puesto y su remuneración monetaria, es decir, el salario global de cada puesto.

En resumen, la valoración de puestos es una metodología objetiva y sistemática que busca remunerar el trabajo de una manera justa, de acuerdo con las funciones que desempeñan las personas, para garantizar que el trabajo que es igual, se remunerará igual,

- 26-¿Cuáles son los alcances del proyecto en función de los principios de libertad sindical? ¿Cuáles son los ámbitos que sí y cuales no estarían permitidos negociar en un esquema de Convención Colectiva?

R/ La libertad sindical es un principio reconocido el precepto 60 constitucional y el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, los cuales se mantienen incólumes, y no resulta posible variar su contenido mediante una ley ordinaria.

Finalmente, en cuanto a la regulación sobre la negociación colectiva en el sector pública, esta ya se encuentra normada en los artículos 55 y 690 de la Ley de Salarios de la Administración Pública y Código de Trabajo, respectivamente.

- 27-¿Bajo el supuesto de que el Salario Global es determinado por el salario de mercado, cuál es la justificación para no incluir en el proyecto instituciones públicas que se encuentran bajo el régimen de competencia?

R/ La gestión del empleo público es un conjunto robusto de elementos que trascienden al salario, por lo que si bien con el salario único no habría ningún perjuicio para ellas -de hecho ya lo tienen implementado-, sujetarlas a procesos de reclutamientos menos ágiles que los que operan en el ámbito privado, es una desventaja competitiva frente a los otros operadores de mercado.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0665-2020
Pág. 15

Finalmente, hay que mencionar que la competencia -técnicamente hablando- se da cuando las reglas son iguales para los agentes económicos que participan en el mercado, por lo que al haber decidido el país abrir monopolios públicos para que también participen sujetos privados, lógicamente debe dársele a los sujetos públicos las mismas facilidades.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo
Ministra

- C. Sr. Víctor Morales Mora, Diputado Partido Acción Ciudadana.
Archivo.

