

17 de setiembre del 2020
AOTC-OF-181-2020

Señora
María del Pilar Garrido Gonzalo
MINISTRA DE PLANIFICACIÓN NACIONAL Y POLÍTICA ECONÓMICA
Su Despacho

ASUNTO: Comparecencia Empleo
Público.

Estimada señora Ministra:

El pasado martes 08 de mes en curso, tuvo lugar en la Comisión de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa, su comparecencia sobre el Expediente N° 21.336, Ley Marco de Empleo Público, producto de la cual se emitió el acta ordinaria N° 15.

De la lectura de la misma, se determina su convencimiento en la necesidad de una ley que elimine las odiosas distorsiones que se dan en el empleo público costarricense, objetivo que como le he manifestado en otras oportunidades, es compartido.

No es mi afán referirme a la amplia exposición que efectuó, si no a lo que manifesté prácticamente al cierre de dicha sesión, ante los comentarios que expresara el Diputado David Gourzong Cerdas; y que me permito transcribir para efectos de puntualizar; indica su estimable persona:

"Incluso, conversando con la misma Procuraduría, ellos no ven ningún problema en una única ley, que rija el empleo público para todos. Y esa es al final, una decisión que esta Comisión y esta Asamblea, deben tomar. Queremos un único régimen de empleo público, ¿sí o no?, ¿queremos una única escala salarial para todo el sector público, sí o no? Porque si nos queremos quedar como está el Servicio Civil ahora, yo creo que no ha sido lo suficientemente eficaz, en garantizar la atracción del mejor talento, ni tampoco en establecer remuneraciones que sean lo suficientemente competitivas, y que no impliquen ese montón de disparidades y de injusticias." (El subrayado no es del original)

Tal como acertadamente expuso al retomar datos salariales de un informe de la Contraloría General de la República, se colige que los sueldos base de los funcionarios sujetos al Régimen de Servicio Civil, son los menores de las otras instituciones del sector público mencionadas; a la vez que es en el Servicio Civil donde se presenta la menor cantidad de pluses.

Lo anterior, asociado a su comentario supracitado, lleva a pensar que el Servicio Civil -entiéndase éste como la Dirección General de Servicio Civil y/o el Régimen de Servicio Civil- no ha sido "... *lo suficientemente eficaz, en garantizar la atracción del mejor talento, ni tampoco en establecer remuneraciones que sean lo*

17 de setiembre de 2020

AOTC-OF-181-2020

Página 2 de 3

suficientemente competitivas, y que no impliquen ese montón de disparidades y de injusticia.", particular sobre el cual creo importante exponer algunos aspectos. Trataré de circunscribirme al tema salarial, dado que "garantizar la atracción del mejor talento", podría abordarse desde diversas perspectivas de la gestión de personas, como podría ser, por ejemplo, si el proceso de reclutamiento y selección, la inducción y los planes de desarrollo y carrera administrativa aplicados a los servidores, son o no eficaces.

Efectivamente las remuneraciones del funcionariado sujeto al Servicio Civil, no son las más atractivas del mercado público, por el contrario. Ciertamente, la política de salarios de una organización pública forma parte de la estrategia del más alto nivel de éstas, en cuanto a su aporte a la atracción y retención del personal mejor calificado y que permita buscar la satisfacción de la ciudadanía, en cuanto al servicio público que se trate.

Por ello, la Institución que represento, en el transcurso de los años y en el ejercicio de sus competencias, producto de los estudios y diagnósticos salariales que efectúa, ha generado información y propuesto acciones, en el plano del equilibrio interno y el externo del mercado salarial público y privado. Podría arriesgarme a decir, que esta Dirección General de Servicio Civil actuó como pionera en evidenciar las enormes distorsiones y tratos desiguales que se presentaban en el mercado público, materia que a partir de los diagnósticos y política de reestructuración ocupacional-salarial, que iniciamos en el año 2006 y con el apoyo de las autoridades de Gobierno de ese entonces, que diferentes actores del ámbito público empiezan a resaltar la importancia del tema de las remuneraciones en el Estado, sus injusticias y desigualdades, desequilibrios, proliferación de componentes y efectos en la política fiscal.

No obstante las atribuciones que dan el Estatuto de Servicio Civil y la Ley de Salarios de la Administración Pública a esta Dirección General, en materia de salarios para los funcionarios sujetos al Régimen de Servicio Civil, esta Dependencia debe actuar en estrecha coordinación con otras autoridades de Gobierno (Presidencia de la República y Ministros de Estado); precisamente por la especialidad de la materia que le ha sido conferida. En este sentido, la creación y conformación de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público hace varias décadas, es un buen ejemplo de lo que sucede con la política salarial para el Sector Público; ya que como es sabido, el aumento salarial que se negocia a lo interno de dicha Comisión, ha sido históricamente tomado por las instituciones públicas ajenas a dicho Régimen de Méritos (autónomas, poderes, empresas públicas, etc.), como "el piso" de lo que a su interno deciden incrementar las remuneraciones y consecuencia de los anterior, los salarios del mencionado Régimen se han deteriorado comparativamente con los de otras instituciones que pueden decidir unilateralmente lo propio a los suyos.

Estamos claros en cuanto a que además de la importancia del componente técnico asociado a la administración y equilibrio de las remuneraciones, las propuestas de incremento salarial que los Gobiernos de turno han planteado ante dicha Comisión -

17 de setiembre de 2020

AOTC-OF-181-2020

Página 3 de 3

y que no necesariamente son la política salarial-, deben cumplir con el análisis financiero y presupuestario, y que la "*limitación presupuestaria*" ha sido la variable que más ha pesado a la hora de definir el futuro de los salarios de los funcionarios del Régimen de Servicio Civil y el Gobierno Central; siendo éstos, como ya se ha dicho por diferentes instancias y entre ellas mi representada, los de menores salarios entre sus pares del Empleo Público.

Tal situación, sin embargo, me parece que, con todo respeto, no es justo de calificarla como de ineficacia del Servicio Civil, ya que esos salarios del personal de dicho Régimen, efectivamente pueden no ser competitivos para garantizar atraer al mejor talento humano, pero eso es producto de falta de integración y unificación de política salarial de Estado, de carencia de una rectoría de empleo público, de que el Servicio Civil no es todo el Sector Público; no es por falta de accionar del Servicio Civil.

Las acciones emprendidas durante muchos años por esta Dirección General de Servicio Civil, tratando de reivindicar la situación de desventaja e injusticia salarial del funcionariado dentro de su ámbito, aunque hayan dado buenos frutos en varias ocasiones, también han sido contrarrestadas en materia de competitividad salarial, por las acciones del resto del Sector Público que, como he comentado, ante su independencia para decidir y actuar en la determinación de sus salarios, siempre han tomado las remuneraciones del Servicio Civil como lo menos para ofrecer a los suyos, evidenciando ante esa desigual competencia, los desequilibrios e injusticias.

Reiterándole compartir el objetivo en busca de la reforma del Estado, con la legislación que regule el empleo público como un todo, de un Servicio Civil, de una Función Pública, que permita tratar bajo las mismas condiciones a iguales entre sí, así como diferente a quienes no lo son, suscribe cordialmente,

**ÁREA DE ORGANIZACIÓN DEL
TRABAJO Y COMPENSACIONES**

MSc. Francisco Chang Vargas
DIRECTOR

FChV/KRU

C: Sr. Alfredo Hasbum Camacho, Director General, DGSC.
Srs. Diputados, Comisión de Gobierno y Administración, Expediente N° 21.336, Ley Marco de Empleo Público, Asamblea Legislativa.
Directores de Área, DGSC.
Archivo.