

San José, 23 de agosto de 2019
MTSS-DMT-OF-1188-2019
MIDEPLAN-DM-1203-2019

Señor
Albino Vargas Barrantes
Secretario General
Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados

Estimado señor:

En referencia al oficio SG.G. 17-21-0998-19 que usted remitió en calidad de respuesta a los oficios MTSS-DMT-OF-37-2019/MIDEPLAN-DM-030-2019 y MTSS-DMT-OF-043-2019/MIDEPLAN-DM-040-2019 en los cuales desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social así como el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica le invitamos en sus calidades de coordinador de la Central Sindical Juanito Mora y Coordinador del Colectivo Sindical Patria Justa, al Diálogo social para abordar el tema de Empleo Público. Al respecto, se tomó como recibida la repuesta expresa en ese oficio indicando la no asistencia al encuentro “(...) *no podemos atender su atenta convocatoria para este lunes 28 de enero.*”

No obstante, procedemos a dar respuesta al citado oficio, en atención al acuerdo tomado en la reunión bilateral con el Encuentro Social Multisectorial el pasado viernes 9 de agosto. En referencia a lo señalado en el punto 6 y sucesivos indicando su preocupación por superar una visión fiscalista del empleo público, cabe aclarar que el expediente legislativo 21.336 Ley Marco de Empleo Público, no fue concebido bajo un enfoque fiscalista; ya que su objetivo es regular las relaciones de empleo entre el Estado y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, y la protección de los derechos laborales en el ejercicio de la función pública en el Estado Social y Democrático de Derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno.

De esta forma, la Ley Marco de Empleo Público establece un enfoque integral de las diferentes etapas que integran la gestión del talento humano, con el objetivo de potenciar las habilidades y mantener la motivación de las personas servidoras públicas para, de esta manera, mejorar la calidad de los bienes y servicios que recibe la ciudadanía. Las etapas que se visualizan en este proyecto son las siguientes: i) la organización del trabajo; ii) la gestión del empleo; iii) la gestión del desarrollo, iv) la gestión de la compensación; v) la gestión del desempeño; y vi) la gestión de las relaciones humanas y laborales.

Sobre el punto 8 del oficio que se hace referencia al tema de la sostenibilidad financiera-presupuestaria, coincidimos con su preocupación del crecimiento de la deuda pública, así como de la presión que ejercen los intereses de ésta sobre el presupuesto nacional. En ese sentido, cabe destacar que el Ministerio de Hacienda ha negociado dos préstamos de apoyo presupuestario con la Corporación Andina de Fomento (por \$500 millones) y el Banco Interamericano de Desarrollo (por \$350 millones) con condiciones muy favorables. Asimismo, la autorización otorgada por la Asamblea Legislativa para la emisión de deuda externa (eurobonos) por \$1.500 millones, contribuirá a mejorar el perfil de endeudamiento de los próximos años, mediante la disminución del costo financiero de la deuda y el alargamiento de plazos, que reduce además el riesgo de refinanciamiento. Adicionalmente, se están trabajando en otras acciones que permitirán reducir la evasión fiscal como, por ejemplo, la implementación de la factura electrónica y la trazabilidad de las transacciones que permitirá realizar el Impuesto al Valor Agregado, en el Impuesto sobre la Renta.

Asimismo, quisiera hacer de su conocimiento que estamos trabajando desde de la coordinación del equipo económico, nuevas medidas para aumentar la progresividad del sistema tributario, tal y como son las recomendadas en el Informe Económico de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las cuales cito a continuación:

- Exigir que las sociedades inactivas, usadas con frecuencia para ocultar activos tanto para propósitos impositivos (y no impositivos), se registren ante la administración tributaria y que presenten declaraciones de impuestos y cumplan con el sistema tributario general.
- Integrar la administración de las contribuciones fiscales y la de seguridad social para que las empresas no puedan subdeclarar los costos laborales ante el sistema de seguridad social y exagerarlos ante la administración tributaria.
- Modernizar aún más la administración tributaria a través de la computarización, realizar evaluaciones de cumplimiento basadas en el riesgo y aumentar la cantidad y la capacitación del personal empleado en la administración tributaria.
- Fortalecer las capacidades en auditoría fiscal.
- Instaurar disposiciones que requieran que todos los profesionales mantengan registros contables y emitan recibos, adoptar una definición más estricta de los gastos deducibles y centrar las auditorías en profesiones de mayor riesgo.

Sobre el punto 9 de su oficio en que indica estar trabajando en un documento sobre justicia tributaria, agradecemos el envío del citado documento con el fin de conocer lo propuesto en esta materia y valorar su incorporación dentro de las acciones prioritarias para la reactivación económica y el crecimiento económico potencial de nuestro país.

La sostenibilidad de las finanzas públicas y la desigualdad entre personas trabajadoras fueron de nuestras preocupaciones principales en la redacción del proyecto de ley. Los análisis por parte de los equipos técnicos establecieron escenarios económicos que evidencian que el salario global propuesto en la Ley Marco de Empleo Público generará un efecto positivo y notable en el coeficiente de Gini de los funcionarios públicos. Al respecto se calculó este índice en el esquema salarial actual y en un escenario hipotético, en el cual las personas servidoras públicas tuvieran salario global hoy. El Gini actual resultó en 0.513, mientras Gini que simuló que todos los funcionarios tienen salario global resultó en 0.318, es decir una diferencia de 0.1951.

En lo concerniente al proceso de construcción del proyecto de ley durante los meses de febrero, marzo y abril de 2019, se desarrollaron sesiones de trabajo con instituciones públicas y organizaciones sindicales, con el objetivo que el mismo permitiera modernizar el empleo público, orientado a mejorar la calidad de los servicios que reciben los habitantes, mejorar las condiciones de la persona servidora pública, ordenar los diversos regímenes de empleo público que existen actualmente y brindar principios de orientación general aplicables a todas las instituciones públicas.

Este proceso fue efectuado utilizando la metodología mesas de trabajo sectorial, que permitió un diálogo respetuoso, así como el intercambio de criterios técnicos para ir ajustando, adicionando o suprimiendo las disposiciones normativas a partir de un texto base, mismo que se fue modificando hasta llegar a la versión final que se presentó en la Asamblea Legislativa.

No obstante, dado que desde el MIDEPLAN se ha buscado establecer un ejercicio de la rectoría en empleo público basado en el principio de legalidad, en el respeto de los derechos de las personas trabajadoras, el diálogo con los distintos sectores y la evidencia científica, en caso que haya recomendaciones sobre cómo mejorar al texto presentado bajo expediente legislativo 21.336, agradecemos nos la remitan, serán muy bienvenidas.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo
Ministra
de Planificación y Política Económica

Steven Núñez Rímola
Ministro
de Trabajo y Seguridad Social