



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

San José, 15 de abril de 2021
MIDEPLAN-DM-OF-0382-2021

Señor
Jonathan Espinoza Segura
Director ejecutivo
Asociación Nacional de Alcaldías

Asunto: Respuesta al oficio ANAI-006-2021.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. En atención al oficio referido, le remito las respuestas al conjunto de interrogantes sobre la Ley Marco de Empleo Público (LMEP):

1- ¿Existe alguna estimación de cuánto será el salario global?

R. / Mideplan realizó una simulación de una columna salarial indicativa con base en la metodología señalada en el proyecto de ley, para clases de puesto representativas, cuyo propósito fue determinar el efecto y los escenarios económicos de la propuesta; la columna salarial definitiva se realizará a partir de un trabajo de campo exhaustivo que se fundamenta en la metodología de valoración de puestos por puntos, la cual, 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 actividades que desempeñan las personas servidoras públicas. Es un proceso sistemático que pasa por los siguientes pasos:

1. **Conformación de un equipo de trabajo** integrado por representantes de análisis ocupacional de cada una de las familias de puestos.
2. **Recolección de información de los datos de cada puesto:** tales como jornada, personal a cargo, salario, funciones, lugar donde se desempeña, entre otros.
3. **Descripción detallada del puesto.** Consiste en el desarrollo de un conjunto de instrumentos necesarios 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. 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 el Capítulo de Gestión de la Compensación del proyecto. Particularmente, el



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

inciso a) Conocimientos y 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.

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.

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, lo que permitirá construir una columna salarial única para todos los puestos.

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.

2- ¿Existe investigación alguna por parte de su representada de cuántos son los funcionarios municipales en todo el país, su categoría, sus escalas salariales y su impacto en las finanzas municipales?

En el documento [“ESTIMACIÓN DE ESCENARIOS DE EMPLEO PÚBLICO: DEL SALARIO COMPUESTO AL SALARIO GLOBAL SEGÚN ALTERNATIVAS DISCUTIDAS EN EL MARCO DEL EXPEDIENTE LEGISLATIVO N° 21.336 PROYECTO DE LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”](#), se incorporó el análisis de las municipalidades dentro del sector descentralizado. Adicionalmente, en el documento [“GESTIÓN DEL EMPLEO Y REMUNERACIONES EN SECTOR PÚBLICO”](#) (2017), se revisaron las brechas salariales por tipos de puesto en los diferentes segmentos del sector público, incluyendo los gobiernos locales.

3- ¿Existe una estimación de cuánto es el ahorro que le generaría la aplicación del proyecto de ley en las arcas municipales? ¿Cuál es la estimación?



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

Sí existe. La puede encontrar en el documento [ESTIMACIÓN DEL EFECTO FISCAL DEL EXPEDIENTE LEGISLATIVO N° 21.336 PROYECTO DE LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO SEGÚN EL TEXTO ACTUALIZADO CON EL SEGUNDO INFORME DE MOCIONES 137.](#)

4- ¿Qué sucede con los fondos municipales que eventualmente se ahorrarán por concepto de aplicar la norma propuesta? ¿Cuál será su destino?

R/. El proyecto de Ley Marco de Empleo Público no destina los ahorros de las municipalidades a ningún fin o destino específico, por lo cual, estos dineros quedarían en las arcas municipales, según la redacción vigente a la fecha de hoy.

5- ¿Cuál es el proceso utilizado para determinar que todo el recurso humano del aparato estatal se puede estratificar en 8 familias?

R/. La creación de las familias obedece a criterios jurídicos; pero también, desde un punto de vista de gestión pública, se deriva de la naturaleza de los servicios que brinda el Estado, la cual, tiene características particulares que justifican la diferenciación de las familias contempladas en la LMEP. A continuación, se explican ambos criterios para cada una de las familias:

1. **Personas servidoras públicas en general.** En esta familia se encuentran las personas que realizan funciones horizontales, o semejantes, en toda la administración pública. Normalmente, se trata de personas que dan soporte a la función sustantiva que realiza cada entidad, desempeñando actividades en las áreas de: administración y gerencia, finanzas, servicios generales, asesoría legal, comunicación, proveeduría, recursos humanos, tecnologías de la información, gestión documental, entre otras. En el caso del Régimen del Servicio Civil, su base legal está en el Título I del Estatuto del Servicio Civil; y, en el resto del sector público, puede estar en los reglamentos autónomos y/o en la relación de puestos de cada entidad.

2. **Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.** Por la naturaleza de los servicios de salud que brinda el Estado, las personas que pertenecen a esta familia deben poseer características particulares para desempeñar sus funciones, tal y como lo son: a) una formación profesional altamente especializada, la cual sobrepasa (hasta duplica, o triplica), los años que estudio de una carrera profesional ordinaria; b) una toma de decisiones que impacta significativamente la vida y la salud de las personas, una mala decisión en este grupo, puede implicar, un deterioro en la calidad de vida de los pacientes, o hasta, inclusive, la pérdida de la vida; d) una alta disponibilidad y extensivas jornadas laborales, que implican que las personas que se desempeñan en la familia de ciencias de la salud, no puedan desvincularse, por completo, de su lugar de trabajo, como lo haría cualquier otra persona trabajadora, una vez que concluye su jornada laboral. Sobre el fundamento legal, esta familia se encuentra conformada por aquellas personas servidoras públicas contempladas en el artículo 40 de la Ley General de Salud.



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

3. **Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.** No hay otros puestos de trabajo en los que las personas expongan su vida diariamente, para proteger la seguridad y la vida de las otras personas. Esto no existe en ninguna otra familia. Por otro lado, conviene evidenciar que el reclutamiento y selección de los policías requiere, además de pruebas psicológicas, pruebas físicas y un periodo de entrenamiento en la Escuela Nacional de Policías. Además, de que deben portar el permiso y portar armas de fuego, todos los días. Dicha familia se encuentra conformada por las personas servidoras públicas mencionadas en los artículos 6 de la Ley General de Policía, 2 de la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial, y 63 del Código Municipal.

4. **Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil del Título II y el Título IV.** Estas personas deben tener ciertas competencias especiales que demuestren idoneidad para la enseñanza y formación de niños y jóvenes que serán los futuros ciudadanos. Para esta familia en particular, se requiere demostrar conocimientos en los temas específicos que se enseñan en las aulas, así como también, capacidad pedagógica, para la trasmisión de los conocimientos. Adicionalmente, esta familia tiene horarios de trabajo distintos a las jornadas laborales que se dan en el resto de la Administración Pública, pues laboran por número de lecciones, en horarios diurnos y hasta nocturnos. Es el personal contemplado en las referidas secciones del Estatuto de Servicio Civil, que imparte la enseñanza, investigación o instrucción.

5. **Personas docentes y académicas de la educación técnica y superior:** En el caso de esta familia, al igual que la anterior, estas personas tienen a cargo la formación de estudiantes a nivel técnico y profesional. Además de los horarios diferenciados en los que deben desempeñar sus funciones (lecciones, horarios nocturnos y fines de semana), los docentes e investigadores tienen una distinción particular que no se presenta en el resto de familias y, es vital para el ejercicio de sus funciones. Este elemento diferenciador tiene su origen en el artículo 87 de la Constitución Política, que reza *“La libertad de cátedra es un principio fundamental de la enseñanza universitaria”*. La libertad de cátedra es un principio que garantiza la independencia de los personas docentes universitarias y es inherente a cada una de las personas servidoras pública de esta familia. No solamente, provee del libre pensamiento y expresión, que también se encuentra respaldados en otros derechos constitucionales, sino que, le otorga la libertad de producción intelectual, transmisión de conocimientos, de acuerdo con la experiencia y sapiencias del profesor.

6. **Personas que administran justicia y los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones.** En el caso de las personas que administran justicia, sobre sus hombros recae la difícil tarea de actuar apegados al derecho y la justicia decidiendo diariamente sobre el rumbo que toma la sociedad. Además, de sus atestados, las personas que aspiren a la judicatura, deben pasar por un proceso de formación adicional al grado universitario que poseen, lo cual no ocurre en el resto de profesiones, en las cuales basta con un título universitario para ejercer. Su fundamento legal está en los artículos 3 y 13 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Código Electoral, respectivamente.



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

Además de las consideraciones expuestas en cada una de las familias anteriores, se debe rescatar que con la emisión de la Ley N°. 9808, Ley para Brindar Seguridad Jurídica sobre la Huelga y sus procedimientos, se positivizó en el artículo 376 del Código de Trabajo, una serie de servicios que el Poder Legislativo consideró como esenciales, y por ende se prohibió el ejercicio del derecho a huelga, o bien se limitó para aquellos que se consideraron como estratégicos o de trascendental importancia. Al hacer un contraste con las familias de puestos planteadas en el proyecto de Ley Marco de Empleo Público, se encuentra que estas tienen un fundamento técnico jurídico, toda vez que son contestes con lo que la legislación vigente ya decidió otorgarles un tratamiento diferenciado.

Por lo tanto, se observa que el tratamiento diferenciado que otorga la propuesta de ley a los policías (familia personas servidoras policiales), docentes (familia personal título II estatuto del servicio civil y personal de las universidades), personal de la administración de justicia, y de las ciencias de la salud son personal que desempeña servicios esenciales, estratégicos y de trascendental importancia conforme a los artículos 376, 376 ter y 376 quinquies del Código de Trabajo.

7. Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del Servicio Exterior. En cuanto al servicio exterior, esta es la única familia que debe abandonar el país para desempeñar sus funciones en otra nación. Por ello, a estas personas se les debe remunerar un costo de vida acorde al país donde residen, para que puedan tener un nivel de vida aceptable. Su fundamento legal es el artículo 9 del Estatuto de Servicio Exterior de la República.

8. Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de confianza: La conformación de esta familia se realiza a partir de todos los puestos que estén declarados como de confianza según la normativa institucional, por ejemplo el artículo 4 del Estatuto de Servicio Civil, siempre y cuando sus funciones no se contemplen de manera específica en otra familia de puestos. Asimismo, es razonable la existencia de una familia propia de puestos de confianza, en virtud de que el ordinal 143 del Código de Trabajo también dedica una regulación diferenciada para estas.

Finalmente, debe recordarse que, más allá de las familias, la conformación de estas obedece a una motivación superior que es cambiar el paradigma actual del empleo público, de uno en donde lo que, actualmente, define las reglas de reclutamiento y selección del personal, las escalas salariales, las reglas disciplinarias, entre otros aspectos, es el criterio de cada entidad, a otro donde lo que determine estos aspectos sea las funciones que realizan las personas. El esquema actual genera una multiplicidad de regímenes de empleo público que, como consecuencia, se traducen en condiciones y salarios desiguales entre las personas servidoras públicas, que desempeñan funciones similares. La única excepción a esta norma general, es el Régimen del Servicio Civil que agrupa solo a 46 de un total de 322 instituciones. En contraposición a ello, el proyecto LMEP propone la evolución hacia un nuevo paradigma del empleo público, en el cual, lo relevante no sea 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



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

las personas servidoras públicas. Es por ello, que se han agrupado los cargos públicos, en ocho familias según la naturaleza de las funciones que realizan, en virtud de los servicios que brinda el Estado, para provocar el cumplimiento de los artículos constitucionales 191 y 57, relativos a un único estatuto que regule las relaciones entre el Estado y las personas servidoras públicas, y al principio de que el salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

6- ¿Cuáles son los topes salariales de cada familia de puestos y cuáles niveles lo conforman?

R./ Los topes salariales de la LMEP y cualquier otra escala son los ya establecidos, en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635.

7- ¿Cómo se determinarán los procesos de reclutamiento para cada tipo de institución según su naturaleza jurídica?

Los procesos de reclutamiento y selección tendrán las mismas reglas generales incorporadas en el proyecto de ley, independientemente de la naturaleza jurídica de la institución, las cuales, según el artículo 15, son:

a) *Los procesos de reclutamiento y selección tendrán carácter abierto con base en el mérito y competencias de las personas, acorde con los principios de idoneidad comprobada, igualdad y transparencia, para garantizar la libre participación, sin perjuicio de lo establecido en las entidades y órganos incluidos para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas en esta ley.*

b) *Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando que en dichos procesos no se discrimine, en cualquiera de sus manifestaciones, a alguna de las personas que participaron en el proceso, asegurando las mismas oportunidades para obtener empleo y ser consideradas elegibles.*

c) *Los procedimientos de selección velarán especialmente por la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados, incluyendo, en su caso, las pruebas prácticas que sean necesarias.*

d) *Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de la capacidad analítica y de las competencias necesarias para el puesto, expresadas de forma oral y escrita. Las pruebas para postulantes a las plazas profesionales del título II del Estatuto del Servicio Civil, estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, programas y planes de estudio aprobados por el Consejo Superior de Educación. En todo caso, estas pruebas deberán ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.*

e) *Las pruebas para personas postulantes no profesionales consistirán en la comprobación de competencias, expresadas de forma oral y escrita. Estas pruebas deberán*



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

ser objetivas, por lo que se deberán establecer de previo los criterios que se tomarán en cuenta.

f) Los procesos selectivos que incluyan, además de las preceptivas pruebas de capacidad y competencias, la valoración de méritos de las personas aspirantes solo podrá otorgar a dicha valoración una puntuación proporcionada que no determinará, en ningún caso, por sí misma el resultado del proceso selectivo.

g) Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procesos selectivos, las pruebas se complementarán con la aprobación de cursos, de periodos de prácticas o de prueba, con la exposición curricular por parte de las personas postulantes, con pruebas psicométricas y/o con la realización de entrevistas. No podrán considerarse valoraciones médicas excepto en los casos de que exista criterio médico que demuestre su necesidad, la persona postulante lo acepte de manera voluntaria y sean únicamente para efectos de protección de la salud de la persona trabajadora.

h) Los sistemas selectivos de personas servidoras públicas de nuevo ingreso serán los de oposición y concurso de oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad y/o competencias de las personas postulantes y establecer el orden de prelación en que se aplican las pruebas.

i) Velar por que se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las dependencias del artículo 2, para que sean cubiertas por personas con discapacidad, siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad.

j) En los procesos de reclutamiento y selección, la persona interesada deberá llenar un formulario en el que indicará las instituciones públicas o privadas para las que laboró durante al menos los cinco años previos.

k) Cumplir con cualesquiera otros requisitos que establezcan los reglamentos y disposiciones legales aplicables, según los procedimientos y particularidades de cada familia de puestos.

8- ¿Qué instituciones tomaron en cuenta para calcular el ahorro en el PIB tras aplicar la Ley de Empleo Público?

R. / Se consideraron las instituciones que incluidas en el ámbito de cobertura del proyecto (Artículo 2).

9- ¿Por qué se propone al MIDEPLAN como rector en materia de empleo público? ¿El MIDEPLAN será el rector de las municipalidades en esta materia?



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

R. / Debe recordarse que la rectoría de Mideplan no se origina en la Ley Marco de Empleo Público, sino que fue otorgada en el 2018, mediante la Ley N°9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que en el artículo 46 del Título III señala:

Artículo 46- Rectoría de Empleo Público. Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas.

Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.

10- ¿Cómo se refleja en el proyecto de Ley de Empleo Público, la autonomía municipal (en especial la administrativa) dada por el artículo 170 de la Constitución Política?

La Sala Constitucional ha dejado claro que las autonomías existen en razón de las funciones que le son encomendadas a una institución, no por la institución en sí misma. O sea, las autonomías están en función de las competencias esencialmente técnicas que fueron asignadas por el constituyente, según lo explicó la Sala Constitucional en la resolución 19511-2018:

“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”

Es preciso señalar que si bien el artículo 170 de la Constitución Política indica que las corporaciones municipales son autónomas, estas tienen acotadas sus funciones a “intereses y servicios locales”, según el artículo 169, los cuales la Sala Constitucional en sentencia 6449 - 1997, explicó de la siguiente manera:

*“al haber incluido el constituyente un concepto jurídico indeterminado en el artículo 169, al señalar que le corresponde a la Municipalidad de cada cantón, administrar los servicios e intereses "locales", se requiere, para precisar este concepto, estar en contacto con la realidad a la que va destinado de manera que la única forma de definir o de distinguir lo local de lo que no lo es, es por medio de un texto legal, **es decir, que es la ley la que debe hacerlo**, o en su defecto, y según sea el caso, deberá hacerse por medio de la interpretación jurisprudencial que de esos contenidos haga el control jurisdiccional. Y puede decirse que **el empleo de conceptos indeterminados por la Constitución significa, ante todo, un mandato dirigido al Juez para que él -no el***



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

legislador- los determine, como bien lo afirma la mejor doctrina nacional sobre el tema. Es a partir de estas conclusiones resultantes de la labor de interpretación legal, que se concluye, como expresamente se dirá más adelante, que todo lo atinente a las licencias comerciales es materia que está inmersa dentro de lo local, síntesis que es complementada con la naturaleza misma de lo que es gobierno comunal. O lo que es lo mismo, **lo local tiene tal connotación que definir sus alcances por el legislador o el juez, debe conducir al mantenimiento de la integridad de los intereses y servicios locales,** de manera que ni siquiera podría el legislador dictar normativa que tienda a desmembrar el Municipio (elemento territorial), si no lo hace observando los procedimientos previamente establecidos en la Constitución Política” (El resaltado no es original)

11- Podría definir, para los efectos del proyecto, ¿qué es empleo público y que es empleo mixto?

R. / El concepto de empleo mixto se define en el artículo 5 del proyecto de ley, de la siguiente manera:

Empleo mixto: Es aquel que se lleva a cabo bajo la predominancia del derecho común, y regido de manera excepcional por el derecho público para asegurar el control y fiscalización de la actividad desarrollada y de los recursos que se utilizan en ella.

Por su parte, el empleo público es la relación estatutaria entre la persona servidora pública y la Administración pública, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos 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.

12- El principio de carrera administrativa que establece el proyecto, ¿derogaría los artículos 124 a 143 del Código Municipal o quedarían vigentes?

R. / Para que ocurra una derogatoria tácita de la norma por antinomia deben coincidir, objeto de la norma, sujeto a quien va dirigido y temporalidad, por lo que en el tanto estos elementos no se regulen de forma distinta en cuerpos normativos del mismo rango, dicha derogatoria no ocurría, y como se puede apreciar, el principio de carrera administrativa que está en el proyecto es sumamente general.

13- Como se definen los conceptos de "Alta Gestión Pública" y "Personal de Gestión Pública".

R. / Estos conceptos se definen en el artículo 5 del proyecto de ley, como se transcribe a continuación:

a) Alta Dirección Pública. Personas servidoras públicas de cada uno de los órganos y entes que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como



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

nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas. Quedan excluidos de la presente definición todos los cargos cuyo nombramiento esté expresamente regulado en la Constitución Política.

o) Personal de la gestión pública: *Personas servidoras públicas que presten servicios por cuenta y a nombre de la Administración mediante un acto válido y eficaz de investidura, cuyas relaciones se rigen por el Derecho Administrativo y que, ejerciendo una competencia pública, realicen actuaciones de naturaleza administrativa cuyo resultado sea la creación, supresión o alteración de relaciones jurídicas con el resto de personas servidoras públicas de la institución y con los administrados, sin perjuicio de las regulaciones especiales contenidas en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, relativas a negociación colectiva y pago de derechos laborales.*

14- ¿Actualmente cuenta el MIDEPLAN con la “Plataforma Integrada de Empleo Público”? En caso negativo, ¿ya se tiene la proyección del costo del sistema y la forma en que se financiaría el mismo?

R. / La plataforma integrada del empleo público se realizaría con el apoyo del recurso humano propio del ministerio y en coordinación con el programa de Hacienda Digital, del Ministerio de Hacienda.

15- ¿Con que personal y herramientas técnicas cuenta el MIDEPLAN para realizar las funciones de “Contraloría de Empleo Público que le asigna el proyecto?

R. / Mideplan no tiene funciones de ente contralor del empleo público. Su papel como rector se limita a lo ya indicado en la pregunta 9.

16- ¿Cuál es la razón técnica por lo que no se creó la familia de empleo del Régimen Municipal, dado que esta tiene connotaciones especiales?

R. / Esto se responde en la pregunta N° 5.

17- ¿Al hablarse de régimen salarial unificado, se tiene presente que a algunos puestos actuales de funcionarios municipales se les deberá subir el salario? En el mismo sentido, ¿se tiene proyectado cuanto va a ser el aumento en el presupuesto que significará eso para las municipalidades y como se va a sufragar ese aumento?

R./ La versión actual del proyecto no supone un incremento súbito del gasto para los funcionarios que se trasladen desde un esquema de salario compuesto al salario global; sino que, las personas servidoras públicas se trasladarán de forma gradual conforme cumplan y se les paguen sus respectivas anualidades, de conformidad con el Transitorio XI, que indica las siguientes reglas:

a) *Quienes devenguen un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la*



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

forma en que lo venían haciendo, y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda, y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley N°. 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

18- En cuanto a las políticas de remuneración, ¿por qué el proyecto solo contempla para análisis del estado de los fondos públicos del Gobierno Central y no así de los Gobiernos Locales?

R

. / Actualmente, los presupuestos de las municipalidades son aprobados por la Contraloría General de la República, que es el ente encargado de realizar el control de legalidad de dichos presupuestos. Por su parte, los gobiernos locales están excluidos de los lineamientos presupuestarios que emite la Autoridad Presupuestaria, la cual se asemeja a la política de remuneración.

19- Al imponerse un periodo de vacaciones anuales de 20 días para los funcionarios públicos, ¿se derogaría el artículo 155 e) del Código Municipal? Por otra parte, ¿prohibiría el proyecto que por vía Convención Colectiva pueda mejorarse ese aspecto?

R/ El propio el artículo 62 de la Constitución Política, señala que el derechos a la negociación colectiva debe ejercerse de conformidad con las disposiciones legales, de modo que si una disposición legal abstrae algún aspecto de la negociación colectiva, este quedaría vedado para ser atendido por esta vía. En cuanto, a la derogatoria, la respuesta es afirmativa porque esta sería una ley posterior, y además especial en materia de empleo público. No obstante, debe tenerse en cuenta que esto no implica que aquellas personas que tengan actualmente un derecho a vacaciones que exceda dicho tope, lo vayan a perder, pues el transitorio VIII les protege.

20- Al existir un régimen único de empleo público, ¿quiénes serían las partes habilitadas para realizar la negociación de una convención colectiva, protegidas en el artículo 62 de la Constitución Política?

R/ El proyecto de ley no modifica el procedimiento de negociación colectiva descrito en el Código de Trabajo, por lo que las convenciones colectivas se seguirán negociando entre



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

las organizaciones de personas trabajadoras y las personas empleadoras o sus representantes.

21- ¿Por qué se excluye al Régimen Municipal de la posibilidad de realizar contrataciones temporales, como si se autoriza al TSE, PJ, CCSS y CNE?

R/ Ni a las municipalidades ni a ninguna institución se le está excluyendo de dicha posibilidad, solamente se les establecen reglas de cuándo pueden acudir a este mecanismo.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo
Ministra