

28 de mayo de 2021
SITUN-OFIC-110-2021

M. Sc. Steven Oreamuno Herra
Coordinador
Comisión de Análisis de Temas Institucionales
Consejo Universitario, Universidad Nacional

Estimado señor:

En atención al emplazamiento otorgado mediante oficio UNA-CATI-SCI-OFIC-057-2021 de 25 de mayo de 2021 en relación con la cuarta versión del proyecto de ley que se tramita con el **expediente No. 21.336**, por lo que aportamos nuestro criterio en relación con esta nueva versión del proyecto referido denominado **LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO** que se tramita en la corriente legislativa de nuestro país y que se refiere a un proyecto con reiteraciones aprobadas al 8 de abril de 2021 y que se compone de 50 artículos y 15 normas transitorias; por lo que expongo:

Si bien esta nueva versión al igual que la tercera versión del Proyecto de Ley dentro del expediente No. 21.336 no adjunta la exposición de motivos que nos fue enviada la primera vez el 23 de julio de 2019 y a la cual nos referimos con oficio **SITUN-OFIC-158-2019** de 06 de agosto de 2019, es necesario no olvidar las consideraciones generales y otras más específicas que hicimos a efecto de no ser omisivos ante un proyecto tan importante que pretende una modificación sustancial en las relaciones estatutarias de empleo público y "empleo mixto" entre la Administración Pública y las personas trabajadoras del sector público queriendo involucrar dentro de estas a la universidades públicas del país y a otras instituciones autónomas. Debido a lo anterior reiteramos una exposición en cinco apartados, a saber:

- 1.-Consideraciones generales
- 2.- Sobre la autonomía plena de las universidades publicas
- 3.- Surgimiento de la autonomía de la Universidad Nacional
- 4.- Observaciones específicas a la versión actual del proyecto de ley
5. Recomendación final

1.- CONSIDERACIONES GENERALES:

Esta cuarta versión al igual que las anteriores versiones del proyecto de ley pretende promover dentro de la administración pública el concepto de “VALOR PÚBLICO”. Ya que el Estado (entendiendo este concepto de “Estado” no en sentido amplio sino en sentido restringido referido a la autoridad ejercida por la Asamblea Constituyente, el Poder Legislativo y al Poder Ejecutivo) siempre ha regulado la relación entre las ahora denominadas “PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS”. Si es importante siempre tener presente los principios básicos que sustentan nuestra institucionalidad como es la DIVISION DE PODERES y el respeto a las competencias autónomas que la Asamblea Constituyente le otorgo a algunas instituciones a efecto de que los intereses personales (familiares, de grupo social, partidos políticos, etc.), económicos e ideológicos de quienes ejercen el poder político en forma temporal no influya de manera negativa en los fines y objetivos de las instituciones en detrimento del servicio e interés público – sea a los ciudadanos y contribuyentes .

Este proyecto igual que la anterior versión parece pretender sentar el hecho de que existe lo que ahora extrañamente denominaron “FAMILIAS” DE EMPLEO PÚBLICO, creando el SISTEMA GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO que viene a modificar las competencias del MIDEPLAN para imponer un RÉGIMEN GENERAL CENTRALIZADO DE EMPLEO PÚBLICO con listas de personas elegibles y otra con personas inelegibles, definiendo una GESTIÓN DEL EMPLEO, una GESTIÓN DEL DESARROLLO, GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN, GESTIÓN DE RELACIONES LABORALES.

Se entiende que el Estatuto de Servicio Civil (contrapuesto a la anterior existencia de un Estatuto de Servicio Militar) enunciado en el artículo 191 de la Constitución Política se refiere a la administración contenida en el Poder Ejecutivo y así está enunciado en el artículo 1 del Estatuto de Servicio Civil (Ley No, 1581 de 30 de marzo de 1953):

“Artículo 1.- Este Estatuto y sus Reglamentos regularán las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública y proteger a dichos servidores.”

Dos aspectos ha considerado la normativa del Estatuto del Servicio Civil (Estatuto de Servicio Público) por un lado GARANTIZAR LA EFICIENCIA de la Administración ejercida por las entidades del Poder Ejecutivo encabezado por el Presidente de turno electo por un periodo de cuatro años y luego PROTEGER A LOS SERVIDORES de esos vaivenes políticos a efecto de que los intereses personales, partidarios, económicos e ideológicos de los administradores de turno afecten en su estabilidad laboral a las personas trabajadoras del Poder Ejecutivo.

El artículo 46 de la Ley No. 9635 (Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas) publicada en el Alcance No, 202 a la Gaceta publicada el martes 04 de diciembre de 2018 expresa:

“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.”

Esta normativa que pretende centralizar el control del Poder Ejecutivo a través del MIDEPLAN en materia del gasto presupuestario en empleo público (y aparentemente en empleo mixto), no se aplica a las universidades públicas por cuanto el artículo 84 de la Constitución Política garantiza la protección especial a las universidades públicas para que los intereses personales, partidarios e ideológicos de quienes ocupan en forma temporal la administración del Poder Ejecutivo no intervengan en forma perjudicial en la organización de las universidades públicas constriñendo su aporte al desarrollo del país. Pretender que la norma del artículo 46 de la Ley No. 9635 afecta a las universidades públicas, al Poder Judicial, a las municipalidades y otras instituciones autónomas, no solo contraviene al artículo 84 constitucional sino también los incisos 5) y 6) del artículo 149 de la Constitución Política en relación concordante con el artículo 9,11, 154 y 170 de la misma carta magna.

El pretender tener un control absoluto y centralizado en materia de empleo público a través de postulados, va en contra del PRINCIPIO DE DESCONCENTRACIÓN que es el que permite mayor eficacia y efectividad en relación con el cumplimiento de los fines y objetivos de las instituciones del sector público. La centralización y concentración lo único que hace es que la Administración Pública sea más ineficaz y no se cumpla con los objetivos de servicio en beneficio de los contribuyentes, esparciendo la mediocridad por todo el sistema al evitar que cada institución se auto administre y concentrando todo el poder en el MIDEPLAN a efecto de manejar el reclutamiento, selección, remuneración, evaluación y cese de los trabajadores del sector público y estableciendo bases de datos tanto de personas elegibles como una sospechosa “lista negra” de inelegibles (situación que ya resulta inaceptable después de lo de la UPAD).

El que exista una rectoría a nivel del Poder Ejecutivo que establezca un marco general de principios y lineamientos (postulados) para las instituciones públicas adscritas a ese Poder, no es una tarea desdeñable, pero pretender ejercer esa función “dictatorial”: controladora y centralizada en relación con todos los Poderes, las universidades públicas, las municipalidades y otras instituciones con algún grado de autonomía, resulta sumamente ambicioso y peligroso, así lo deberán analizar los representantes del pueblo en la Asamblea Legislativa, ya que la garantía de la división de Poderes, la autonomía universitaria, la

autonomía municipal son parte de los principios fundamentales de nuestro sistema democrático de gobierno que posibilitan se garantice el cumplimiento de las objetivos de cada una de esas instituciones. La Dirección General de Servicio Civil y el MIDEPLAN nunca han podido ejercer una administración eficaz del régimen de empleo público y sus subsistemas dentro del Poder Ejecutivo, debido al alto grado de influencia política en la toma de decisiones; por lo que trasladar una serie de defectos y prácticas politizadas al resto de las instituciones, fuera del ámbito del Poder Ejecutivo resultan un retroceso en cuanto a buscar la eficacia de las instituciones públicas dentro de sus particularidades y competencias autonómicas.

Aunque en la fundamentación del proyecto que se nos envió con la primera versión se indica que la rectoría del MIDEPLAN se entiende como un “marco general de principios y lineamientos” a los cuales las instituciones públicas, deben acogerse, aplicando sus particularidades; lo cierto es que este proyecto hace referencia a aspectos muy específicos que afectarían a las instituciones fuera del ámbito del Poder Ejecutivo.

Los redactores y proponentes admiten que el interés de aprobar este proyecto de ley es por la influencia que ejercen las políticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo (OCDE) para establecer un “salario único” denominado “salario global” para las personas servidoras públicas y según estos incorporar “otros incentivos no monetarios” que ya también fueron eliminados del proyecto. Veamos cuales son algunas de esas recomendaciones de la OCDE según lo expuesto en el proyecto:

“Recomendaciones de la OCDE en los temas de remuneraciones, competencias y alta dirección pública:

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, tal como se muestra en el siguiente extracto el Estudio de Gobernanza Pública Costa Rica:

“Evolucionar hacia un sistema de compensación más transparente y sostenible basado en el desempeño incluyendo incentivos no monetarios. El sistema actual de compensación puede ser simplificado iniciando una transición gradual hacia un sistema de “salario único”, o sea una amalgamación del salario base y bonificaciones y remuneraciones. Cualquier pago adicional sobre el salario base debe ser universal y hacerse de la manera más transparente y simple posible. Esto no necesita resultar inicialmente en una reducción salarial de ningún funcionario, y dadas las limitaciones legales, podría ser posible aplicar esta política sólo a empleados nuevos. Esto significa mirar a largo plazo (hasta 35 años), lo cual enfatiza la urgencia de comenzar”.

Esta “evaluación” de la OCDE, también recomendó avanzar hacia un esquema de un marco de competencias y, especialmente, en aquellas que son de los puestos de alta dirección pública:

“Costa Rica podría desarrollar una gestión más estratégica de altos funcionarios diseñando un marco específico de competencias para este grupo y brindando capacitación de liderazgo y oportunidades de desarrollo para altos directivos y posibles gerentes”.

Decía la exposición de motivos del proyecto inicial que en enero de 2019 la **OCDE** emitió también los 14 principios para un servicio público “adecuado” para todos sus países miembros, por lo cual, este proyecto de Ley Marco de Empleo Público resulta una “oportunidad” para acoger estos principios e incorporarlos en el quehacer institucional, de forma integral, dentro del cual queremos resaltar el principio 14 que esconde el interés de la **OCDE** en las privatizaciones de la “gestión de servicio público”:

“14.- Asegurar que los empleadores tengan oportunidades para contribuir a mejorar la prestación de servicios públicos y que estén comprometidos como socios en cuestiones de gestión de servicios públicos.”

Esta tendencia que no es nueva, se esconde en lo que denominan EMPLEO MIXTO que apenas se menciona y se define ligeramente, posiblemente para imponérselo en otro proyecto subsiguiente, porque es evidente que se nos quiere imponer las políticas públicas desde afuera y que los gobernantes de turno en forma “malinchista” cedan con gran facilidad ante esas tendencias y presiones externas, lo cual no es favorable para el país, y de ninguna manera para la visión que desde la universidad pública y los sindicatos debemos proyectar hacia la sociedad costarricense.

En relación con las eventuales recomendaciones de la Contraloría General de la República en el tema de remuneraciones y las eventuales disparidades en los ministerios de Gobierno, ese es un tema que debe resolver el Poder Ejecutivo a lo interno y no pretender solucionarlo involucrando a los otros poderes del Estado, sin embargo, el referirse a las supuestas brechas salariales entre el Poder Ejecutivo y el sector privado no son de recibo, ya que es usual que el sector privado pague salarios muy bajos con el objetivo de obtener mayores utilidades financieras para saciar los intereses de los empresarios y sus socios.

En publicación del periódico La Nación del lunes 13 de mayo de 2019, páginas 4A y 5A en el artículo titulado: **“País ahorraría hasta ₡268.000 millones anuales con reforma al empleo público”** el editor de Política: Estaban Oviedo recoge las manifestaciones de la señora Ministra del MIDEPLAN: Pilar Garrido en el sentido de que el objetivo de la supuesta reforma al empleo público es la “eficiencia” y no el ahorro; lo cual parcialmente es cierto ya que no se puede ahorrar lo que no se tiene y luego en cuanto al concepto de “eficiencia” todos sabemos que este es más un concepto aplicado a la administración (management) privada que a la administración pública, porque la eficiencia se define como la relación entre los logros conseguidos con un proyecto y los recursos utilizados en el mismo. Se entiende entonces que la “**eficiencia**” se da cuando se utilizan menos recursos para lograr

un mismo objetivo, lo cual es muy propio del sector privado. Por ello, en Administración Pública se utiliza más el concepto de eficacia o efectividad, que tiene que ver con el cumplimiento de los fines y objetivos de las diferentes entidades públicas, para satisfacción de los administrados y no de los socios capitalistas de la empresa.

Quienes han redactado y propuesto este proyecto dicen que se han basado en el *Sistema Integrado de Gestión del Empleo y los Recursos Humanos* desarrollado por el abogado Francisco Longo Martínez de España y profesor de la ESADE y según indica su curriculum en internet, trabajó como director de Recursos Humanos y gerente de los Servicios Centrales para el Ayuntamiento de Barcelona y asesor del Alcalde de Barcelona, lo cual no es una referencia positiva, ya que el gobierno de Cataluña, desde hace años, viene con una grave crisis política, queriendo independizarse de España y poniendo en “jaque” al gobierno central de dicho país; también trabajó en otras instituciones españolas, pero este país, hoy día, vive una grave crisis en su institucionalidad ya que al no poder nombrar a un presidente de gobierno tuvo que acceder a un gobierno de coalición (PSOE-Unidas Podemos) y hoy enfrenta también un desastre en la seguridad social ante la pandemia del COVID 19 con miles de personas fallecidas. En fin, se nota que las enseñanzas del señor Longo no han sido eficaces ni siquiera en su país de origen, pero si ilusiona mucho a doña Pilar Garrido que también tiene esa nacionalidad española y nos trata de imponer que envidiemos los “goces de Europa” y no lo bueno de esta Costa Rica. La tendencia a seguir las doctrinas y postulados de moda en otros países es muy común en nuestro país, pero eso no significa que funcionen en Costa Rica, ya que nuestra población no tiene la misma disciplina que la mayoría de los países, que tiene dos regímenes básicos de servicio público: uno militar y otro civil.

El proyecto inicialmente hace referencia al tema de la “Conciliación de la vida laboral y familiar” y estratégicamente se refiere al Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referente a Igualdad de Oportunidades y de Trato para Trabajadores con Responsabilidades Familiares, con el objetivo de promover y justificar el TRABAJO A TIEMPO PARCIAL y engancharnos en una perspectiva aparentemente positiva de esa iniciativa como son los permisos post maternales y paternales que ahora nuevamente se proponen con goce de salario.

Si bien, el concepto de “Empleo Público”, como ya se explicó, se contrapone al concepto de “Empleo Privado”, ya que los objetivos de ambas actividades son muy diferentes, por otro lado, en la mayoría de los países con cuerpos militares permanentes y aun en Costa Rica, se conservan resabios de la diferenciación entre “servicio civil” y “servicio militar” (de ahí la Dirección General de Servicio Civil, Dirección General de Aviación Civil y los juzgados civiles), por ello, el servicio policial no es conveniente incluirlo dentro de un régimen general de empleo público por sus características particulares, ya que tiene que ver con la seguridad nacional de nuestro territorio (terrestre, marítimo y aéreo) y de los ciudadanos.

Hoy día, el gobierno costarricense, siguiendo las tendencias que le imponen los organismos económicos internacionales, han promovido la CONCESIÓN DE OBRA Y SERVICIOS PÚBLICOS como el fenómeno en que entidades privadas nacionales o extranjeras ejercen funciones de servicio público, como sucede con los aeropuertos internacionales, los puertos

marítimos, las carreteras y otros, lo cual también debe considerarse en cualquier régimen de empleo público, ya que lo que interesa es que estas personas ejercen funciones públicas, con regímenes salariales que son muy insuficientes.

De este régimen general de empleo público se debe excluir a las:

1. Personas servidoras en ciencias de la salud de la CCSS.
2. Personas servidoras de los cuerpos policiales.
3. Personas servidoras de las universidades públicas.
4. Personas servidoras con dependencia del Poder Judicial.
5. Personas servidoras de las municipalidades.
- 6.- Personas servidoras con dependencia del Poder Legislativo.

2. SOBRE LA AUTONOMÍA PLENA DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS:

Al plantear enfáticamente la exclusión de este proyecto de las personas servidoras de las universidades públicas, nos debemos referir de manera específica a que el tema de la **autonomía universitaria** es un antiguo principio de organización, desarrollado en las más antiguas universidades europeas desde el siglo XI y traída a América por los españoles al formar sus universidades coloniales. Todo con el fin supremo de proteger y evitar las influencias de los cambios en el poder político y asegurar la estabilidad del quehacer académico y en esto recordamos la Reforma de Córdoba en 1919 en Argentina, no siendo un tema fácil de aceptar por los gobernantes de turno.

Es necesario también hacer un análisis de la autonomía de las universidades públicas en Costa Rica, la cual está desarrollada en varios artículos de la Constitución Política, que establece:

“ARTÍCULO 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.

***El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación. “
(Así reformado por Ley No. 5697 del 9 de junio de 1975.)***

“ARTÍCULO 85.- El Estado dotará de patrimonio propio a la Universidad de Costa Rica, al Instituto Tecnológico de Costa Rica, a la Universidad Nacional y a la Universidad Estatal a Distancia y les creará rentas propias, independientemente de las originadas en estas instituciones. Además, mantendrá -con las rentas actuales y con otras que sean necesarias- un fondo especial para el financiamiento de la Educación Superior Estatal.

El Banco Central de Costa Rica administrará ese fondo y, cada mes, lo pondrá en dozavos, a la orden de las citadas instituciones, según la distribución que determine el cuerpo encargado de la coordinación de la educación superior universitaria estatal. Las rentas de ese fondo especial no podrán ser abolidas ni disminuidas, si no se crean, simultáneamente, otras mejoras que las sustituyan.

El cuerpo encargado de la coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal preparará un plan nacional para esta educación, tomando en cuenta los lineamientos que establezca el Plan Nacional de Desarrollo vigente.

Ese plan deberá concluirse, a más tardar, el 30 de junio de los años divisibles entre cinco y cubrirá el quinquenio inmediato siguiente. En él se incluirán, tanto los egresos de operación como los egresos de inversión que se consideren necesarios para el buen desempeño de las instituciones mencionadas en este artículo.

El Poder Ejecutivo incluirá, en el presupuesto ordinario de egresos de la República, la partida correspondiente, señalada en el plan, ajustada de acuerdo con la variación del poder adquisitivo de la moneda.

Cualquier diferendo que surja, respecto a la aprobación del monto presupuestario del plan nacional de Educación Superior Estatal, será resuelto por la Asamblea Legislativa.”
(Así reformado por Ley No. 6580 del 18 de mayo de 1981.)

“ARTÍCULO 86.- El Estado formará profesionales docentes por medio de institutos especiales, de la Universidad de Costa Rica y de las demás instituciones de educación superior universitaria.”
(Así reformado por Ley No. 5697 del 9 de junio de 1975.)

“ARTÍCULO 87.- La libertad de cátedra es principio fundamental de la enseñanza universitaria.”

ARTÍCULO 88.- Para la discusión y aprobación de proyectos de ley relativos a las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica y de las demás instituciones de educación superior universitaria, o relacionadas directamente con ellas, la Asamblea Legislativa deberá oír

previamente al Consejo Universitario o al órgano director correspondiente de cada una de ellas.”

(Así reformado por Ley No. 5697 del 9 de junio de 1975.)

Estas disposiciones constitucionales conceden a las instituciones de educación superior un grado máximo de autonomía, que la Procuraduría General de la República ha definido como tipo tres que abarca la **AUTONOMÍA: ADMINISTRATIVA, ORGANIZATIVA y de GOBIERNO**, que es el máximo grado de autonomía que existe en nuestro país y que claramente expone el Procurador Adjunto: Lic Geovanni Bonilla Goldoni en el Dictamen C-238-98 de 12 de noviembre de 1998:

“El caso sometido a estudio nos obliga citar a continuación, lo que reiteradamente la Procuraduría General de la República ha sostenido en relación con el ámbito de acción de las universidades estatales costarricenses y los alcances de la autonomía universitaria propiamente dicha con que cuentan, enmarcado en el dictado de normativa, actuaciones, resoluciones y emisión de actos administrativos de los entes universitarios similares al que nos interesa. En este sentido téngase presente lo dispuesto en los siguientes dictámenes de Procuraduría:

“El aspecto medular de su consulta se refiere a la llamada Autonomía Universitaria que tienen en nuestro país todas las universidades estatales, tema que ha sido ampliamente tratado por esta Procuraduría de la cual se ha vertido ya diversos dictámenes entre los que podemos reseñar por su importancia, para los efectos de nuestra consulta, el dictamen C-258-83. Asimismo, en aspectos relativos, los dictámenes C-398-83 del 1º de diciembre de 1983 y el C-96-86 del 2 de mayo de 1986, que pueden ser de su consulta igualmente, para efectos de ampliar aún más los temas aquí tratados. La autonomía universitaria viene dada de los preceptos que se encuentran plasmados en nuestra Constitución Política, en específico de los alcances que señala el artículo 84 que en su última redacción vigente establece: “La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica. El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.” Dicha norma se ha señalado como una de las que más polémicas causó a lo interno de la Asamblea Nacional Constituyente, plasmándose la independencia de las universidades para el desempeño de sus funciones y para darse su organización y gobiernos propios; se trata de lo que en doctrina se llama los tres tipos de autonomía, sean administrativa, organizativa y de gobierno. Con base en la disposición constitucional, la normativa específica de los centros universitarios,

reflejan claramente la particularidad propia de que gozan en nuestro ordenamiento jurídico (...)

De esta forma, de conformidad con las disposiciones transcritas las universidades estatales poseen en nuestro ordenamiento jurídico los tres tipos de autonomías: administrativa, organizativa y de gobierno, constituyendo el máximo grado de autonomía de la función administrativa, que existe y otorga nuestro ordenamiento jurídico dentro de las formas organizativas de la descentralización administrativa. Los tipos de autonomía de que se trata ya han sido señalados anteriormente por otros dictámenes de esta institución, siguiendo en todo lo conducente a la doctrina nacional del autor Mauro Murillo que para los efectos de mayor claridad en nuestra exposición seguiremos y transcribiremos a continuación (...) (...) Derivada de la propia Constitución Política, de las disposiciones del legislador y de las mismas disposiciones que las propias universidades han creado, la competencia exclusiva de que gozan las universidades representa un ámbito o fuero propio del cual no gozan otros entes menores, que se ven supeditados a la tutela administrativa derivada del gobierno central. La reforma constitucional del año 1968, que reformó el artículo 188 de la Constitución Política, dejó únicamente al conglomerado de entes descentralizados con la llamada autonomía administrativa, quedando supeditados a la ley en materia de gobierno. Dicha reforma no perjudicó en nada la autonomía universitaria por cuanto en virtud de la especialidad de las universidades como entes descentralizados les cubre la materia propia del artículo 84, que por si fuera más, con una reforma introducida en el año 1975, reafirmó el contenido de la doctrina de la norma. Se señala que las universidades públicas poseen un poder normativo que no se compara con ningún otro ente nacional, de forma que puede regular en forma plena y exclusiva el servicio que presta no subordinándose en la materia de su competencia a las disposiciones de la Asamblea Legislativa, es decir sus órganos son fuentes creadoras de normas jurídicas en lo que se refiere a lo académico y demás actividades conexas, y dicha potestad normativa se incorpora con plena validez, complementando las normas universitarias el resto del ordenamiento jurídico del país. Las disposiciones legislativas podrían ser de acatamiento dentro del ámbito de competencia de las universidades, solamente en el entendido de que exista omisión o laguna en las disposiciones universitarias, de tal suerte que una vez superada dicha omisión normativa por parte de las universidades priva en lo conducente las propias normas universitarias. "En otras palabras, la Constitución Política que es la fuente inmediata de la autonomía universitaria, concede a los Centros de Educación Superior Estatales, la potestad legislativa (desde el punto de vista material) en las materia que constituyen o forma parte del ámbito autónomo universitario,..." Dr. Luis Guillermo Herrera Castro, "La Autonomía Universitaria..." Revista Judicial N° 18, pág. 76) Las universidades estatales han sido consideradas como entes descentralizados funcionalmente, ya que los mismos gozan de ciertas

potestades públicas dentro del ámbito de su competencia, fines y actividades que llegan a conformar la especialidad propia del ente. Su competencia deriva propiamente de la Constitución Política, y las normas que los órganos internos de las universidades crean, tiene un rango de ley material, claro está en el aspecto específico de su competencia, Es por ello que en el acontecer propio de los centros de educación superior estatales, sus órganos regulan materias como régimen estudiantil, personal docente y administrativo, sistemas de auto elección de sus autoridades (con exclusión de cualquier injerencia externa), fijan sus planes de estudio, disponen de la forma que lo convengan de sus propios recursos, establecen sus programas de investigación y de acción social o extensión, fijan los planes de estudio y los grados académicos que se otorgan, y por supuesto pueden regular las materias propias del nombramiento y elección de su personal docente" (tomado del dictamen de Procuraduría No. C-163-90 de 28 de setiembre de 1990).

"A. La autonomía universitaria. Su base constitucional y naturaleza jurídica la encontramos fundamentalmente en los artículos 84, 85, 87 y 88; en forma expresa, en el primero de estos contenidos normativos. Se dispone en el artículo 84:

"La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios.

Las demás instituciones de educación superior del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica..." En lo esencial, los alcances de la autonomía universitaria han sido fijados internamente, por las mismas instituciones de educación superior del Estado, mediante el ejercicio expreso de su poder de autolegislación y las opiniones jurídicas vertidas en su seno. Igualmente, esta condición ha sido analizada desde fuera del claustro universitario, entre otros por Eduardo Ortiz, Hugo Muñoz y Luis Guillermo Herrera, planteamientos todos que se realizan dentro de temáticas más amplias. (Véanse: Ortiz, Eduardo. "La Autonomía Administrativa Costarricense". Revista de Ciencias Jurídicas. Universidad de Costa Rica, escuela de Derecho. Noviembre de 1966, número 8, págs. 121 y sigts. Muñoz, Hugo. "La Autonomía Universitaria". Revista de Ciencias Jurídicas. Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. Colegio de Abogados, San José, Costa Rica, No. 37, enero- abril, 1979, págs. 187 y sigts. Herrera, Luis Guillermo. "La Autonomía y la inconstitucionalidad de las disposiciones generales de la Ley de Presupuesto y del Reglamento Decreto Ejecutivo 10042-O P", Revista Judicial, Costa Rica. Año V, N° 18, Diciembre de 1980, págs. 75 y sigts). () El número correcto del decreto es 11042 y no 10042 como por error se cita). Los estudios sobre el alcance y contenido de la autonomía*

universitaria, enunciada como autonomía administrativa, facultad de auto-organización, autonomía patrimonial y poder de autogobierno han sido amplios y profundos, y no siempre coincidentes en toda su extensión. La consideración de la dimensión autonómica de la Universidad dentro de la estructura de la jerarquía de las fuentes, en el tanto en que las materias y actividades universitarias, que se encuentran dentro del régimen autonómico, no están supeditadas a las disposiciones promulgadas por la Asamblea, sino a su poder de autolegislación, determina, correlativamente, el rango de la Universidad como un ente subordinado únicamente a la Constitución en las materias garantizadas por esa autonomía. Dado el contenido concreto de la solicitud, parece suficiente, en esta oportunidad, la explicación que nos da Eduardo Ortiz cuando (refiriéndose a la Universidad de Costa Rica -único centro de educación superior del Estado existente en el momento en que escribió este ensayo), califica la situación normativa de la Universidad (que se generaliza a todos los centros de educación superior del Estado, de conformidad con el artículo 84 de la Constitución Política), dentro del marco del régimen jerárquico de las fuentes, como "...un caso de jerarquía institucional", en razón de la materia; concepto que desarrolla mediante el siguiente discurso: "Nuestra Constitución, como régimen de las fuentes, ha jerarquizado a los entes sin considerar sus fines y contenidos de actuación, colocando en el vértice a la Asamblea Legislativa, frente a la cual todo ente autónomo es inferior y subordinado, en sí y en sus actos, por el mero hecho de ser tal. Excepciones hay, como la Universidad nuestra, que sí parece ser un caso de jerarquía institucional por razón de la materia. De la misma ha dicho nuestra Constitución que "goza... de plena capacidad jurídica para darse su organización y gobierno propios", términos más categóricos que los del artículo 188... donde sólo se habla de independencia, pero no plena en materia de gobierno y administración. La diversa formulación se ha interpretado como una más amplia autonomía de la Universidad, frente a la común de los otros entes autónomos, que significa fundamentalmente su capacidad para regular en forma plena y exclusiva su servicio, sin subordinación a las normas de la Asamblea.

Quiere decir esto que la Universidad tiene la potestad de emitir normas con fuerza de ley dentro de su materia o especialidad, intangibles e inderogables por las de la Asamblea; y también, que ésta se haya constitucionalmente inhibida para regular la materia de los servicios universitarios o académicos de alto nivel, por ser materia exclusiva de la universidad..." (Op. Cit., p. 187)" (Tomado del dictamen de Procuraduría No. C-047-93 de 6 de abril de 1993)."

Ciertamente en un tiempo en que las universidades privadas aún no existían en nuestro país, los Constituyentes le otorgaron a las universidades públicas ese grado máximo de autonomía, para que estas universidades puedan cumplir su cometido sin que los vaivenes

de los poderes estatales intervengan en la misión encomendada: que es la enseñanza en grado superior. Siendo esta misión reconocida por la jurisprudencia de la Sala Constitucional:

“El Estado encomienda a las universidades de enseñanza en grado superior, a fin de que prepare a la ciudadanía para el cultivo de las ciencias y las artes, así como para el ejercicio de las profesiones, todo ello en función del bien de la colectividad. Las universidades tienen el derecho de gobernarse con autonomía (artículo 84 Constitucional), dentro de los límites establecidos por la Constitución Política y las leyes especiales que reglamentan su organización y funcionamiento, de manera que, los Tribunales de Justicia –en cuenta esta Sala – encargados de la aplicación de la ley y la Constitución, no pueden intervenir en la autonomía funcional de la Universidad, salvo cuando las autoridades universitarias violen la Constitución. (S.C.V.2801-94)”

También el Voto No. 1313-93 de la Sala Constitucional se refiere a la autonomía universitaria:

“Las Universidades del Estado están dotadas de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Esa autonomía, que ha sido clasificada como especial, es completa y por esto, distinta de la del resto de los entes descentralizados en nuestro ordenamiento jurídico(regulados principalmente en otras normas de la Carta Política: artículos 188-190), y significa, para empezar con una parte de sus aspectos más importantes, que aquellas están fuera de la dirección del Poder Ejecutivo y de su jerarquía, que cuentan con todas las facultades y poderes administrativos necesarios para llevar adelante el fin especial que legítimamente se les ha encomendado, que pueden autodeterminarse, en el sentido de que están posibilitadas para establecer sus planes, programas, presupuestos, organización interna y estructurar su gobierno propio. Tienen poder reglamentario (autónomo y de ejecución); pueden autoestructurarse, repartir sus competencias en el ámbito interno del ente, desconcentrarse en lo jurídicamente posible y lícito, regular el servicio que prestan, y decidir libremente sobre su persona (...) Son estas las modalidades administrativas, política o y financiera de la autonomía que corresponde a las universidades.” (S.C.V. 1313-93) (En sentido similar: 3550 y 495 ambas de 1992)

Durante estos 31 años de funcionamiento de la Sala Constitucional se han dictado otros votos emblemáticos en materia de AUTONOMÍA UNIVERSITARIA a los cuales es importante hacer referencia, como es el voto No. 4570-97 se dispone:

“(...)

La autonomía universitaria tiene como principal finalidad, procurar al ente todas las condiciones jurídicas necesarias para que lleve a cabo con independencia su misión de cultura y educación superiores...La anterior conceptualización no persigue agotar la totalidad de los elementos, pero su de contenido esencialmente se deduce –y es lo que se entiende que quiso y plasmó el Constituyente en la Ley Fundamental- que la universidad, como centro de pensamiento libre, debe y tiene que estar exenta de presiones o medidas de cualquier naturaleza que tiendan a impedirle cumplir, o atenten contra ese, su gran cometido.”

Evidentemente la normativa que promueve el proyecto de Ley de Empleo Público, viene a interferir en el desarrollo autonómico de las universidades públicas.

3.- SURGIMIENTO DE LA AUTONOMIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

La Universidad Nacional se crea con la **Ley No. 5182** de 15 de febrero de 1973 siendo su primer Rector el Presbítero Benjamín Núñez:

“LEY DE CREACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL

Ley: 5182

Fecha: 15 de febrero de 1973

Datos generales:

Ente emisor: Asamblea Legislativa

Versión de la norma: 2 de 2 del 15/02/1973

*Datos de la Publicación: Colección de leyes y decretos, año: 1973,
semestre: 1, tomo: 1, página: 298*

*Derogada tácitamente, en forma parcial, por el artículo 84 de la
Constitución Política,
reformado mediante Ley N° 5697 de 9 de junio de 1975. Se rige por su
propio Estatuto Orgánico.
V. O. L.).*

*“Artículo 1º.- Créase una institución de educación superior denominada
Universidad Nacional, con sede en la provincia de Heredia.*

*Artículo 2º.- La Universidad Nacional será autónoma, tendrá
independencia administrativa y plena personería jurídica para adquirir
derechos y contraer obligaciones. Estará integrada y coordinada con el
Sistema Nacional de Educación Superior con base en los ordenamientos
legales que se den al efecto.*

*Artículo 3º.- La libertad de cátedra será principio fundamental de la
enseñanza en la Universidad Nacional.*

Artículo 4°.- La Universidad Nacional tendrá como fines principales:

- a) *Crear, conservar y transmitir la cultura; y*
- b) *Ofrecer una educación integral a los estudiantes.*

Artículo 5°.- Serán funciones de la Universidad Nacional:

- a) *Desarrollar el estudio de la investigación científica para contribuir al mejoramiento de la vida espiritual, política y social del país;*
- b) *Preparar investigadores y profesionales de nivel superior en todos los campos, y el profesorado necesario en los diversos niveles del sistema educativo del país, manteniendo en sus sedes actuales las escuelas normales Superior, de Guanacaste, de Costa Rica, de San Ramón y de Pérez Zeledón; y*
- c) *Fomentar la extensión de la cultura en la vida nacional (así reformado por Ley N° 5450 de 13 de diciembre de 1973, artículo 1).*

Artículo 6°.- La Universidad Nacional estará constituida por grandes Facultades que agruparán otras unidades académicas, articuladas en una organización flexible, acorde con el carácter de la sociedad y del país.

Los títulos que extienda facultarán para el ejercicio de la profesión respectiva, siempre que el graduado cumpla los otros requisitos que señalen las disposiciones legales vigentes.

Artículo 7°.- La Universidad tendrá autoridad para otorgar títulos a sus graduados y, en casos especiales, títulos honoríficos con indicación precisa de los estudios o trabajos de investigación científica que en esa forma se premian.

Artículo 8°.- Su patrimonio estará constituido por bienes y rentas.

Son bienes de la Universidad:

- a) *los bienes muebles e inmuebles que se inscriban a su nombre;*
- b) *todos los legados, donaciones y aportes que se hicieren en su beneficio;*

Son rentas de la Universidad:

- c) *las sumas que se le asignen en los presupuestos nacionales y municipales; y*
- d) *los ingresos provenientes de los derechos que se cobren a los estudiantes y de las actividades que ella misma organice.*

Quedan autorizadas las instituciones y entidades nacionales para acordar donaciones y contribuciones periódicas en beneficio de la Universidad Nacional (sobre expropiaciones por las universidades estatales, ver Ley N° 6653 de 16 de setiembre de 1981).

Artículo 9º.- *La dirección y el gobierno de la Universidad, así como la administración de su patrimonio, estarán a cargo de la Asamblea Universitaria, el Consejo Universitario, el Rector y los organismos que señale el Estatuto.*

Artículo 10.- *La Asamblea constituirá la autoridad máxima de la Institución y estará integrada por el Presidente del Consejo Superior de Educación, el Rector, el Secretario General, los Decanos de las Facultades, los Directores de las Escuelas, Departamentos o Institutos, los profesores titulares y los asistentes de acuerdo con el régimen de carrera docente y número de representantes estudiantiles correspondientes al veinticinco por ciento (25%) del número de miembros de la Asamblea, nombrados por las autoridades estudiantiles de la Universidad (así reformado por Ley N° 5539 de 2 de julio de 1974, artículo).*

Artículo 11.- *Corresponde a la Asamblea Universitaria:*

- a) elegir rector, secretario de la universidad y los miembros del Consejo universitario a que hace referencia el artículo 12, en votación secreta y por mayoría de votos;*
- b) aprobar y modificar el Estatuto orgánico de la universidad;*
- c) dar su aprobación a las proposiciones del consejo universitario sobre creación, fusión, reforma o supresión de facultades.*
- d) conocer en apelación de las resoluciones del consejo en los casos señalados por el Estatuto;*
- e) resolver definitivamente y sin ulterior recurso, los conflictos que se susciten entre los diferentes organismos universitarios;*
- f) autorizar la enajenación o la imposición de gravámenes a bienes cuyo valor exceda de cien mil colones; y*
- g) conocer de la memoria anual que le presentará el rector.*

Artículo 12.- *El consejo universitario estará integrado por el presidente del consejo superior de educación, el rector, el secretario general, cuatro profesores de alta categoría de acuerdo con el escalafón de carrera docente, nombrados por la asamblea universitaria, tres graduados universitarios de alto prestigio como voceros de la comunidad nacional, nombrados por la asamblea universitaria y el presidente y el secretario general del consejo o federación de estudiantes de la Universidad. Todos los miembros cuyos nombramientos dependan de la Asamblea durarán en sus cargos tres años y podrán ser reelectos (así reformado por Ley N° 5539 de 2 de julio de 1974, artículo 1º).*

Artículo 13.- *Además de las funciones que le encomiende el Estatuto, corresponde al Consejo Universitario:*

- a) Ejercer el gobierno universitario en todos los asuntos no reservados a la Asamblea por el artículo 11;*
- b) Dirigir y orientar la política universitaria en materia de investigación y docente;*
- c) Dictar disposiciones de carácter general sobre el orden y la disciplina de las dependencias universitarias;*
- d) Dictar los reglamentos necesarios para el régimen común universitario;*
- e) Nombrar los Decanos de las Facultades;*
- f) Ejercer en última instancia, la jurisdicción disciplinaria sobre el personal docente y administrativo de la Universidad;*
- g) Aprobar el presupuesto anual de gastos de la Universidad y sus modificaciones;*
- h) Aprobar los planes de estudio, programas y reglamentos que elaboren los Consejos Directivos para sus respectivas Facultades;*
- i) Conferir por dos tercios de votos, en votación secreta y a propuesta razonada de cualquiera de sus miembros, el título de Doctor Honoris Causa, con indicación precisa de los estudios o trabajos de investigación científica que en esa forma se premian;*
- j) Aceptar las herencias, legados o donaciones que se haga a la Universidad o a cualquiera de sus organismos;*
- k) Proponer a la Asamblea Universitaria, la creación, reforma, fusión o supresión de Facultades; y*
- l) Autorizar la enajenación o imposición de gravámenes a bienes cuyo valor sea de menor a cien mil colones.*

Artículo 14.- Además de las funciones que le encomiende el Estatuto, corresponde al Rector:

- a) Convocar y presidir las sesiones de la Asamblea y el Consejo Universitario y ejecutar sus resoluciones;*
- b) Ejercer la representación judicial y extrajudicial de la Universidad;*
- c) Administrar el patrimonio universitario;*

- d) Preparar y someter anualmente al Consejo el proyecto de presupuesto de la Universidad;*
- e) Autorizar con su firma y la del Secretario los títulos o grados que la Universidad confiera;*
- f) Presentar anualmente al Consejo Superior de Educación y a la Asamblea Universitaria, una memoria razonada sobre la marcha de la institución;*
- g) Velar por la marcha general de la Institución, sus Facultades, dependencias y demás organismos; y*
- h) Autorizar el nombramiento del personal docente y administrativo que propongan las unidades académicas y administrativas de la Universidad.*

Artículo 15.- Además de las funciones que le encomiende el Estatuto, corresponde al Secretario de la Universidad:

- a) Redactar y autorizar con su firma y la del Rector las actas del Consejo y de la Asamblea Universitaria;*
- b) Participar como Secretario, en las reuniones de la Asamblea y del Consejo Universitario;*
- c) Firmar con el Rector los acuerdos, las resoluciones y los títulos que confiera la Universidad; y*
- d) Coadyuvar con el Rector y de acuerdo con sus instrucciones, en la vigilancia y buena marcha de los servicios administrativos de la Universidad y sus Facultades.*

Artículo 16.- La Asamblea Universitaria se reunirá ordinariamente una vez al año en la fecha que señale el Estatuto y extraordinariamente cada vez que la convoque el Consejo o el Rector, por aviso publicado en periódico oficial con ocho días de anticipación por lo menos.

El Consejo Universitario se reunirá ordinariamente una vez por semana, y extraordinariamente cada vez que lo convoque el Rector o tres de sus miembros.

Artículo 17.- Además de las funciones que les encomiende el Estatuto, corresponde a los Decanos:

- a) Presidir las sesiones del Consejo Directivo de su Facultad y ejercer sus acuerdos;*

- b) Velar por el funcionamiento de la Facultad, tanto en lo docente como en lo administrativo;*
- c) Mantener el orden y la disciplina;*
- d) Presentar al Rector de la Universidad un informe anual sobre las labores de la Facultad y sus necesidades;*
- e) Proponer al Rector el nombramiento del personal que requiera la Facultad; y*
- f) Presentar a la Asamblea de Facultad, constituida por los profesores titulares y por un representante estudiantil de cada una de las unidades académicas, una memoria anual sobre la marcha de la Facultad.*

Artículo 18.- Los directores de cada una de las unidades académicas que forman una Facultad y el presidente de su consejo estudiantil formarán consejo directivo de la misma, al cual corresponderá:

- a) Aprobar los proyectos de planes de estudio y preparar el proyecto de reglamento de Facultad;*
- b) Conocer los asuntos referentes a la marcha general de la Facultad y de sus unidades académicas;*
- c) Colaborar con el Decano de la buena marcha de la Facultad;*
- d) Reconocer la equivalencia de estudios, diplomas y títulos profesionales otorgados por otras universidades de conformidad con las leyes y tratados internacionales vigentes y dentro de las normas de una absoluta reciprocidad; y*
- e) Todas aquellas que le confieran el Estatuto Universitario y el Reglamento de la Facultad.*

Artículo 19.- Sin perjuicio de lo dispuesto por los tratados vigentes, se exime a la Universidad

Nacional del pago de impuestos municipales y de los impuestos a la importación, sobre las ventas, selectivos de consumo, territorial y de estabilidad económica.

Exímeselo, además, del pago de toda clase de impuestos nacionales o municipales, generales y especiales. La exención relativa a los tributos municipales y contribuciones nacionales comprende los presentes y los que en el futuro llegaren a crearse.

La Universidad Nacional estará exenta, también, de los impuestos, tasas, timbres y derechos de inscripción en el Registro Público de todas las

operaciones relativas a los bienes inmuebles que constituyen o llegaren a constituir el patrimonio de la Universidad. (Adicionado por Ley N° 5684 de 30 de abril de 1975, artículo 1) (Interpretado auténticamente por Ley N° 5857 de 3 de diciembre de 1975, artículo 1) (Complementado por los artículos 2° inc. l) y 6° de la Ley N° 7293 de 31 de marzo de 1992, la que en sus artículos 50 y 55 lo deroga tácitamente, en forma parcial, en lo relativo a pago de futuros impuestos. No goza de franquicia postal según el artículo 15 de la Ley N° 5870 de 11 de diciembre de 1975 y sus reformas).

Transitorio I.- Quedarán integradas en la Universidad Nacional:

- 1. La Escuela Normal Superior;***
- 2. La Escuela Normal de Guanacaste;***
- 3. La Escuela Normal de Costa Rica, Omar Dengo;***
- 4. La Escuela Normal de San Ramón; y***
- 5. La Escuela Normal de Pérez Zeledón.***

En consecuencia, los bienes muebles e inmuebles de dichas instituciones, así como las rentas asignadas a ellas en el presupuesto nacional o en los presupuestos municipales, pasarán a formar parte del patrimonio de la Universidad Nacional, con excepción de las propiedades e instalaciones físicas que ocupa actualmente el Liceo de Heredia, creado por ley N° 1337 de 3 de agosto de 1951, y que son:

a) terreno y construcción del edificio donde está ubicado el citado liceo;
b) terreno e instalaciones del Gimnasio ubicado en el Parque González Flores; y

c) Antiguo campo de agricultura del citado liceo, situado diagonal al Liceo de Heredia, donde funcionan hoy día los talleres de artes industriales del mismo. Todas las propiedades e instalaciones citadas pasarán a formar parte del patrimonio del Liceo de Heredia citado. La Procuraduría General de la República se encargará de oficio de todos los trámites necesarios para que la Junta Administrativa del Liceo reciba título de propiedad de tales inmuebles, conforme a la ley. Los trámites estarán exentos del pago de timbres y demás derechos e impuestos.

Las instalaciones que se traspasan al Liceo de Heredia y que actualmente ocupa la Universidad Nacional continuarán al servicio de ésta, hasta que disponga de recursos para adquirir locales donde trasladarse.

El Estado compensará con la suma de tres millones de colones (¢3.000,000.00) en valores del Estado a la Universidad Nacional, por la disminución de su patrimonio original que determina esta ley (así reformado por Ley N° 5450 de 13 de diciembre de 1973, artículo 2).

Transitorio II.- Los estudiantes inscritos actualmente en las instituciones que se señalan en el transitorio primero continuarán su carrera hasta su conclusión, de acuerdo con los planes de estudios iniciales.

Transitorio III.- La Comisión Ad Hoc, con las atribuciones que corresponden a la Asamblea y el Consejo, estará encargada de la organización de la Universidad, de la redacción del Estatuto y del nombramiento del primer Rector. La Comisión estará integrada por los Ministros de Educación, Trabajo y Seguridad Social y Planificación o sus respectivos delegados, por profesores de la Universidad de Costa Rica que tengan al menos categoría de catedráticos asociados y una representación estudiantil que equivalga al veinticinco por ciento (25%) del total de los miembros de la comisión, en la que estará el presidente del gobierno estudiantil. La representación de los estudiantes la designará el sector estudiantil según las disposiciones que este sector acuerde. La Comisión ad hoc durará en funciones dos años a partir de la promulgación de la ley N° 5182 y el primer rector durará en funciones dos años, a partir de su nombramiento (así reformado por Ley N° 5539 de 2 de julio de 1974, artículo 1).

Transitorio IV.-El personal docente y administrativo de las instituciones que se refiere el transitorio I, que posean plaza en propiedad mantendrán su condición dentro de la Universidad y sin menoscabo del escalafón que deberá establecerse en la misma, su salario no sufrirá mengua”.

Posteriormente la normativa institucional se complementó con la aprobación del cuerpo normativo denominado ESTATUTO ORGANICO, siendo que el primer estatuto orgánico lo aprobó la Asamblea Universitaria el 10 de mayo de 1976 y 5 de junio de 1976. Cuerpo normativo que fue publicado en el **Alcance 147 a la Gaceta No. 159** de 20 de agosto de 1976. El artículo 5 reafirmada su autonomía plena:

“Artículo 5.- La Universidad Nacional es una institución que goza de autonomía plena, en materia de gobierno y administración, lo que la faculta para darse su propia organización.

En el cumplimiento de sus fines tiene capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones. Es de su propia incumbencia, entre otras funciones, abrir carreras, adoptar planes y programas de estudio, nombrar personal docente y administrativo y otros funcionarios que necesite; otorgar y reconocer grados académicos, títulos profesionales, certificados de estudio u otros galardones. Puede disponer de su patrimonio, llevar a cabo las acciones contractuales que crea convenientes, con respeto a la Ley y con la autorización de la Contraloría General de la República, cuando proceda. Debe aprobar los reglamentos y normas que estime necesarios para la organización y funcionamiento de

sus diversos órganos. En el ejercicio de estas potestades se ajustará a lo que establecen este Estatuto y los respectivos reglamentos”

El artículo 19 de este primer Estatuto Orgánico ya se refiere al concepto de COMUNIDAD UNIVERSITARIA que identifica a la Universidad Nacional, siendo está compuesta por Académicos, Administrativos y Estudiantes.

Posteriormente la Asamblea Universitaria mediante referéndum realizado el 10 de marzo de 1993, aprobó un segundo Estatuto Orgánico que fue publicado en la **Gaceta No 71** del 15 de abril de 1993 y No. 101 de 27 de mayo de 1993. El Estatuto Orgánico de 1993 conserva plenamente claro el concepto de AUTONOMIA en su artículo 5 y otras normas concordantes:

“ARTÍCULO 5. AUTONOMIA

La Universidad Nacional es una Institución de derecho público que goza de autonomía plena en materia de gobierno de administración y de organización. Está facultada para darse su propia organización y reglamentación, y hacer pleno uso de su libertad para decidir sobre los asuntos que le competen.

En el cumplimiento de sus fines tiene capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones. Es de su propia competencia, entre otros: abrir carreras, adoptar planes y programas de estudio, nombrar el personal que necesite; otorgar, reconocer y equiparar grados académicos, títulos profesionales, certificados de estudio.

Puede disponer de su patrimonio, llevar a cabo las acciones contractuales que crea convenientes, con respeto al orden Jurídico. Aprobará los reglamentos y normas que estime necesarios para la organización y funcionamiento de sus diversos órganos. En el ejercicio de estas potestades se ajustará a lo que establecen este Estatuto y sus respectivos reglamentos”

Igualmente, en su artículo 6 se establece el GOBIERNO UNIVERSITARIO:

“ARTÍCULO 6. GOBIERNO UNIVERSITARIO

La dirección, gobierno y administración de la Universidad Nacional, estarán a cargo de la Asamblea Universitaria, de la Asamblea de Representantes, del Consejo Universitario, de la Rectoría y de los otros órganos que establece este Estatuto”

Ese segundo Estatuto Orgánico fue modificado por la Asamblea Universitaria mediante referéndum del 31 de octubre de 2014 y referéndum de 10 de abril de 2015. Acto que fue publicado en el **Alcance Digital No. 86 a la Gaceta No. 103** de 28 de mayo de 2016.

Igualmente, este tercer cuerpo normativo estatutario recoge en el artículo 4 la condición de autonomía plena que tiene la institución:

“ARTÍCULO 4. AUTONOMÍA UNIVERSITARIA

La Universidad Nacional es una institución de derecho público que goza de autonomía plena en materia de gobierno, de administración y de organización. Está facultada para darse su propia organización y reglamentación, y ejercer su libertad para decidir sobre los asuntos que le competen.

En el cumplimiento de sus fines tiene capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones. Es de su competencia abrir carreras, adoptar planes y programas de estudio, nombrar el personal que necesite, así como otorgar, reconocer y equiparar grados académicos, títulos profesionales y certificados de estudio.

Aprobará los reglamentos y normas que estime necesarios para la organización y funcionamiento de sus diversos órganos, disponer de su patrimonio y llevar a cabo las acciones contractuales convenientes, con apego al orden jurídico.

Para el ejercicio de esas potestades, se ajustará a lo que establecen este Estatuto y sus reglamentos”

Ahora, esta autonomía plena que tiene la Universidad Nacional está sustentada en la carta magna de nuestro país que es la Constitución Política en sus artículos 84, 85, 86, 87 y 88. Así el artículo 84, 85 y 88 expresan:

“Artículo 84.- La Universidad de Costa Rica es una institución de cultura superior que goza de independencia para el desempeño de sus funciones y de plena capacidad jurídica para adquirir derechos y contraer obligaciones, así como para darse su organización y gobierno propios. Las demás instituciones de educación superior universitaria del Estado tendrán la misma independencia funcional e igual capacidad jurídica que la Universidad de Costa Rica.

El Estado las dotará de patrimonio propio y colaborará en su financiación.”

“Artículo 85.- El Estado dotará de patrimonio propio a la Universidad de Costa Rica, al Instituto Tecnológico de Costa Rica, a la Universidad Nacional y a la Universidad Estatal a Distancia y les creará rentas propias, independientemente de las originadas en estas instituciones. Además, mantendrá -con las rentas actuales y con otras que sean necesarias- un

fondo especial para el financiamiento de la Educación Superior Estatal. El Banco Central de Costa Rica administrará ese fondo y, cada mes, lo pondrá en dozavos, a la orden de las citadas instituciones, según la distribución que determine el cuerpo encargado de la coordinación de la educación superior universitaria estatal. Las rentas de ese fondo especial no podrán ser abolidas ni disminuidas, si no se crean, simultáneamente, otras mejoras que las sustituyan.

El cuerpo encargado de la coordinación de la Educación Superior Universitaria Estatal preparará un plan nacional para esta educación, tomando en cuenta los lineamientos que establezca el Plan Nacional de Desarrollo vigente.

Ese plan deberá concluirse, a más tardar, el 30 de junio de los años divisibles entre cinco y cubrirá el quinquenio inmediato siguiente. En él se incluirán, tanto los egresos de operación como los egresos de inversión que se consideren necesarios para el buen desempeño de las instituciones mencionadas en este artículo.

El Poder Ejecutivo incluirá, en el presupuesto ordinario de egresos de la República, la partida correspondiente, señalada en el plan, ajustada de acuerdo con la variación del poder adquisitivo de la moneda.

Cualquier diferendo que surja, respecto a la aprobación del monto presupuestario del plan nacional de Educación Superior Estatal, será resuelto por la Asamblea Legislativa.”

“Artículo 88.- Para la discusión y aprobación de proyectos de ley relativos a las materias puestas bajo la competencia de la Universidad de Costa Rica y de las demás instituciones de educación superior universitaria, o relacionadas directamente con ellas, la Asamblea Legislativa deberá oír previamente al Consejo Universitario o al órgano director correspondiente de cada una de ellas.”

Esa plenitud autonómica es tal, que en primer lugar sus rentas no pueden ser abolidas ni disminuidas, sino se crean, simultáneamente, otras mejoras que las sustituyan y luego todo proyecto de ley que la afecte debe ser previamente consultado a las autoridades de la institución.

4.- OBSERVACIONES ESPECÍFICAS A ARTICULOS DEL PROYECTO ACTUAL:

Como en el análisis de las versiones anteriores de este proyecto de ley en este cuarto apartado nos referiremos de manera específica a cada uno de los artículos de esta versión del proyecto de ley No. 21.336 con las modificaciones incorporadas al 24 de mayo de 2021:

LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

“ARTÍCULO 1- Objetivo

Regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, 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.”

Establecer para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario. Que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.”

CRITERIO: este artículo 1 en su primer párrafo se mantiene igual al de la tercera versión, así que como ya lo habíamos señalado cuando hicimos las observaciones a la primera versión del proyecto de Ley No. 21.336, una ley de este tipo debería contener desde el inicio un artículo que establezca todas las DEFINICIONES necesarias. Si bien el artículo 5 de esta versión incluye algunas definiciones de palabras o frases que deben precisarse, es necesario incluir otras, que no son claras en cuanto a su concepto o contenido como es el caso de: RELACIONES ESTATUTARIAS, EMPLEO PUBLICO, EMPLEO MIXTO, ADMINISTRACION PUBLICA, PERSONAS SERVIDORAS PUBLICAS, prestación de los bienes y servicios públicos, protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública, Estado Social y Democrático de Derecho, régimen de empleo público, equitativo, transparente, moderno. **Algunos de estos conceptos se exponen infra.**

El segundo párrafo que se agrega en esta cuarta versión del proyecto es copia parcial del artículo 57 de la Constitución Política con algunos agregados.

Como lo indique en análisis de versiones anteriores, hasta este momento no se entiende que puede ser un “régimen de empleo público “coherente” “equitativo” y “moderno”. ¿Coherente con qué...? ¿Y cómo podría ser moderno si no hay planteada una reforma integral a las instituciones de gobierno?

El concepto de “personas servidoras públicas” más adelante en el artículo 5 inciso o) se confunde con el concepto de “*personal de la gestión pública*”.

Nuevamente, a pesar de que en esta cuarta versión “actualizada” del proyecto se mantiene la frase “EMPLEO MIXTO” solamente se incluye el concepto de este tipo de empleo en el inciso d) del artículo 5 del proyecto con lo cual se pretende fortalecer la privatización de servicios públicos; pero sigue siendo grave que dentro del cuerpo completo de la ley propuesta no hay referencia a las regulaciones normativas de este tipo de empleo y a las personas servidoras que realizarían este, generándose una medular inconsistencia del proyecto.

“ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura

Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único:

CRITERIO: Como se indicó supra, ante la insuficiente definición y regulaciones de lo que es el “empleo mixto” tampoco se incluye en esta norma a las eventuales “personas servidoras mixtas”; solo se refiere a las “personas servidoras públicas” que en apariencia son las que define el artículo 5 inciso o) como “personal de la gestión pública”.

- a) Los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos y el Tribunal Supremo de Elecciones, sin perjuicio del principio de separación de Poderes establecido en la Constitución Política.

CRITERIO: Una norma como la anterior debería incluir a la Contraloría General de la República y sí debe excluir a los Poderes Legislativo y Judicial a efecto de respetar la independencia de poderes que establece el artículo 9 de la Constitución Política, ya que las regulaciones del régimen de empleo son fundamentales en el ejercicio de las diferentes competencias, por lo cual esa norma ahora con el agregado que se le hizo resulta ambigua.

- b) El sector público descentralizado institucional conformado por: Instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo universidades estatales, la Caja Costarricense de Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales.

CRITERIO: Esta norma se mantiene igual que en la versión anterior, por lo que insistimos en que debe excluir a las universidades estatales en respeto de los artículos 4, 85, 86, 87 y 88 de la Constitución Política y a la CCSS en respeto a los artículos 73 y 74 de la Constitución Política. También al INS al grupo ICE, por cuanto sus regímenes de empleo tienen relación con una actividad de mercado al competir con instituciones privadas en su actividad cotidiana, por lo que su régimen de empleo no puede ser homogéneo al de la Administración central.

- c) El sector público descentralizado territorial conformado por las municipalidades, las ligas de municipalidades, los concejos municipales de distrito y sus empresas.”

CRITERIO: Como ya indicamos en el criterio anterior; si bien esta norma parece contravenir el artículo 170 de la Constitución Política, no incluye los “Concejos de Distrito” establecidos en el artículo 54 y siguientes del Código Municipal y que son órganos diferentes a los “Concejos Municipales de Distrito” indicados en el artículo 173 y siguientes del mismo Código Municipal.

CRITERIO: En esta versión se elimina el inciso d) de la versión anterior, con el cual se pretendía incluir a las empresas e instituciones públicas en competencia dentro de las limitaciones de esta ley lo que las ponían automáticamente en desventaja en relación con las empresas privadas con las que compiten en el mercado; pero el peligro subsiste ya que en el inciso b) se incluyen siempre las “empresas públicas estatales” de manera genérica y luego en el inciso c) se refiere a la empresas municipales como puede ser la ESPH, la JASEC y otras. Sea empresas que entran en competencia con otras empresas estatales (AyA, CNFL) por el tipo de servicio que brindan y que también podrían competir con empresas privadas, ASADAS, cooperativas y otras que brindan servicios públicos de electricidad y agua potable.

“ARTÍCULO 3- Exclusiones

Se excluyen del ámbito de aplicación de esta ley a:

- a) los entes públicos no estatales.
- b) Las empresas e instituciones públicas en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva.
- c) El Benemérito Cuerpo de Bomberos.”

CRITERIO: Como ya se indicó en el análisis del artículo 2 de las versiones anteriores era necesario que se excluyera a las empresas e instituciones públicas que operan en un mercado abierto a la competencia como se hace en esta nueva versión. Tal y como se indicaba en relación con la versión anterior también se debe excluir a las universidades públicas de la aplicación de este proyecto de ley, ya que es claro que estas operan en un mercado abierto de competencia con una gran cantidad de universidades privadas que ha autorizado el CONESUP y aunque algunos de sus objetivos son diferentes el mantener la excelencia académica es un reto que tiene relación directa con la relación estatutaria con los trabajadores universitarios, que por lo demás ya tienen un régimen que se complementa con los acuerdos colectivos plasmados en las convenciones colectivas de trabajo y que de acuerdo con el artículo 62 de la Constitución Política tienen fuerza de ley y por tratarse de normas especiales no pueden ser afectadas por las normas generales que incluye este proyecto de ley.

En el inciso b) se reafirma la posición de la clase política actual que está representada en la Asamblea Legislativa de pretender menoscabar la norma

contenida en el artículo 62 de la Constitución Política que por lo demás al tenor del artículo 74 de la misma carta magna es un derecho IRRENUNCIABLE; además no se puede desconocer la jurisprudencia, los convenios y recomendaciones del OIT relacionados con la NEGOCIACION COLECTIVA.

“ARTÍCULO 4- Principios rectores

Son principios rectores del empleo público:

CRITERIO: Nuevamente en esta cuarta versión solo se incluyen los principios del empleo público, excluyendo e ignorando los eventuales principios rectores del denominado “empleo mixto”: ¿O será que no existen “principios rectores” para el empleo mixto?

“a). - **Principio de Estado como patrono único:** Parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente de en donde labora la persona servidora pública. Esto implica que cuando una persona servidora pública se traslada de un puesto a otro dentro del sector público, la relación de empleo debe computarse como una sola a efectos de reconocer los derechos laborales que correspondan, y responder por los deberes funcionales indistintamente de las variaciones de puesto que puedan presentarse. Adicionalmente, conlleva a que las sanciones que generen el despido sin responsabilidad patronal del funcionario en una institución, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, impedirán a cualquier otra entidad u órgano que forme parte del Estado contratarlo por un plazo que va de seis meses a dos años.”

CRITERIO: Como ya se indicó en el análisis de la versión tras anterior y anterior, en la Universidad Nacional la palabra que se utiliza para referirse a “puesto” es la palabra “cargo” de acuerdo a una estructura de cargos y salarios vigentes desde mayo de 2007. El tema de patrono único, es un tanto complejo en relación con el reconocimiento y pago de extremos laborales como: MONTO DEL SALARIO, la CESANTÍA, VACACIONES, CÁLCULO DE AGUINALDO y SALARIO ESCOLAR particularmente si esta “migración laboral” es entre instituciones diferentes al Poder Ejecutivo. ¿Significa esto que si una persona trabajadora de alguna universidad pública o una municipalidad se traslada a trabajar al Ministerio de Educación Pública esta última institución asumirá todos los derechos laborales que le corresponden o a la inversa, como podría ser el saldo de vacaciones no disfrutadas, aguinaldo, salario escolar o cesantía? ¿Asumirá la nueva institución la carga de una sanción de suspensión laboral cuando a una persona servidora pública, se le sancione por una falta disciplinaria que cometió en otra entidad del sector público?

En esta cuarta versión se agrega una última parte al párrafo para referirse a la posible sanción extra de no recontractación por un plazo que va de 6 meses a 2 años a quien fuere despedido sin responsabilidad patronal dejando una serie de dudas de

cómo se registrara esa información y cuáles serán los parámetros objetivos para establecer el periodo exacto de no contratación. Ahora la referencia a que será en el “Estado” también genera ambigüedad a la norma, ya que el concepto de “Estado” involucra a todos sus componentes: Públicos y Privados que tienen una misma identidad (nacionalidad, ideología, país, etnia, cultura, etc), pero para algunos se entiende en un modo restringido como “Estado” solo lo referido al sector público y a veces solo lo referido al Poder Ejecutivo.

Hay que tener presente que si una persona es despedida sin responsabilidad patronal y esta presenta la correspondiente demanda judicial (sea en la vía laboral o en la contencioso-administrativa) – por la mora judicial - esta no va a ser resuelta en un periodo de dos años, generándose una situación de confusión en relación con las necesidades de la Administración y las expectativas del ex servidor público (persona trabajadora).

- b) “. - Principio de carrera administrativa: Derecho reconocido en el ordenamiento jurídico, mediante el que se desarrolla un proceso de gestión de desarrollo (ascenso y aprendizaje continuo) regido por la excelencia de los servicios de la persona servidora pública y sus competencias.”

CRITERIO: El principio del inciso b) es el mismo de la versión anterior. Nuevamente se empieza a usar la palabra “competencias” sin que aun este claro cuál es el concepto que involucra. Como ya he indicado antes, en la Universidad Nacional el Consejo Universitario aprobó un Reglamento de Carrera Administrativa que a su vez está sustentado en el artículo 30 de la vigente y prorrogada IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, pero para el sector académico existe la denominada Carrera Académica sustentada en el mismo artículo supra citado y en el reglamento respectivo aprobado dentro del marco de la autonomía universitaria, las particularidades de la Universidad Nacional y sus posibilidades financieras.

- “c). - Principio de equidad salarial: La remuneración de las **personas servidoras públicas** se determinará con fundamento en estrictos criterios técnicos, en función de la responsabilidad y el cargo que ejerzan, procurando que las diferencias salariales en la propia dependencia o en relación con las otras entidades y órganos incluidos, sean diferencias consistentes y razonables, **y se respete el principio de igual función igual salario.**”

CRITERIO: En esta versión se cambia la palabra “funcionarios” por la frase “personas servidoras públicas” y se le hace un agregado al final. Como ya se había indicado la remuneración de una “persona servidora pública” no se determina solo en función de la “responsabilidad”, sino también en otros factores que son de manejo de los profesionales especialistas en remuneraciones y talento humano. Eso puede incidir que se nombre políticamente (amiguismo, compromisos políticos y nepotismo) a personas en cargos de mucha responsabilidad pero que no tengan la formación, capacidades y experiencia para el cargo y por ende se le remunere en forma igual o

mayor que a otros que si tienen esos requisitos. Este tema debe analizarse a la luz de la carrera administrativa y la carrera académica, ya que la denominada “equidad salarial” podría convertirse en un tropiezo, para que las personas trabajadoras del sector público tengan un mejoramiento en su formación sino se les reconoce salarialmente la diferencia por ese esfuerzo individual, que produce un mejoramiento del servicio público.

“d). - **Principio de excelencia en el servicio:** Ejecución del mejor desempeño y la máxima calidad en todas las funciones, actividades, operaciones, procesos y procedimientos que se realizan en la función pública, así como en los productos y en los servicios que se brinden, garantizando la asignación de recursos e insumos para la mayor satisfacción del interés público.”

CRITERIO: Este es un principio que se agregó a la versión trasanterior del proyecto y se mantiene igual, pero como indique antes, aunque parece obvio su inclusión, este depende de toda la cadena de procesos de la actividad referida, la cual a veces se ve entorpecida por una normativa confusa e insuficiente, por la insuficiencia de recursos e insumos, la insuficiencia presupuestaria o simplemente por lo politizado del sistema ante la presencia de superiores jerárquicos (Presidente, Vicepresidentes, Ministros, Viceministros, Oficiales mayores, etc.) con falta de capacidad e interés en esa misma excelencia; ello todo el sistema de empleo público dentro del Poder Ejecutivo debe estar regido por la Dirección de Servicio Civil (Dirección de Servicio Público) y no por el Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN) que es una entidad menos técnica y más política.

“e).- **Principio de mérito, capacidad y competencias:** La gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión del desarrollo se fundamentan en el mérito, la capacidad y las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas; para garantizar, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia; por otra, que las personas servidoras públicas realicen sus funciones con excelencia.”

CRITERIO: Este principio ya existía en la versión anterior, aunque ahora se modificó un poco. Como ya lo habíamos indicado anteriormente en relación con la primera, segunda y tercera versión de este proyecto, en esta norma se introducen tres conceptos (mérito, capacidad – competencias) y cuatro tipos de gestiones (empleo- rendimiento – compensación-desarrollo), además de tres tipos de propósitos (eficacia – eficiencia –excelencia) lo cual lo hace un principio un tanto complejo y ambiguo, ya que la propuesta no define todos estos conceptos. Aquí en relación con la versión anterior se eliminó el concepto de “productividad” que es más de la empresa privada. También se eliminó la referencia a los “estímulos no monetarios” y la idea de “premiar” el esfuerzo, que eran conceptos muy indeterminados y ambiguos.

“f). - **Principio de negociación colectiva:** El derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y **(a las personas)** trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N.º98 ratificado mediante la Ley 2561 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.”

CRITERIO: Este es un principio que estaba en la primera versión del proyecto y que se había excluido en la segunda versión luego se volvió a incluir en la tercera versión y ahora permanece igual, sin embargo como ya indique en las observaciones a la versión anterior es importante que se refiera no al Título duodécimo (Décimo Segundo) del Código de Trabajo que es de “Disposiciones Finales” (capítulo único), sino a todo al TITULO UNDECIMO que es el “Régimen Laboral de los Servidores del Estado y de sus Instituciones” y que fue *adicionado por el artículo 2º de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral"*.

“g). - **Principio de modernidad:** Procura el cambio orientándose hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública y la generación de valor público.”

CRITERIO: Este principio estaba exactamente igual en versiones anteriores. Como ya habíamos expuesto este concepto no es claro en qué es “moderno”, ya que la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública es un objetivo o fin de todas las entidades públicas que conforman el Estado. No se define cuál es el concepto de “generación de valor público”. Ahora en cuanto a procurar “el cambio”, eso más bien parece un slogan de campaña política, que un objetivo en sí mismo, ya que no se define ese tipo de “cambio”, ni puede ser una carta abierta para que los gobiernos de turno hagan “cambios” antojadizos que no le den estabilidad a los Administrados en relación con sus derechos e intereses e igual en relación con las personas servidoras públicas.

“h) **Principio de prevalencia del interés general:** La gestión del empleo público, en todos sus componentes, debe estar orientada a dotar a la Administración Pública de personas servidoras públicas idóneas en lo técnico y lo moral, objetivas, independientes, imparciales e íntegras, estrictamente, sujetas al principio de legalidad, como garantía para la satisfacción del interés general.”

CRITERIO: A este principio del inciso h) se le hace una variación semántica que no cambia el sentido general de la norma, pero aquí debemos volver a señalar que debe notarse que solo se refiere al “empleo público” y se ignora la referencia del artículo 1 relacionada con el “empleo mixto”. Si bien esta norma se refiere a todos los “componentes” esto es imposible, ya que la Administración Pública está compuesta sobre todo en la cúspide de la pirámide de personas que son ubicadas en esa posición de toma de decisiones sin tener los requisitos de idoneidad (Presidente, Primera

Dama, Vicepresidentes, Ministros, Viceministros, Oficiales Mayores, Miembros de Juntas directivas, Presidentes Ejecutivos, etc.), ya que son o electos o son personal de confianza, que no son idóneos ni en lo técnico ni en lo moral (palabra que involucra un concepto por lo demás subjetivo), pero que además al responder a los intereses de un partido y sus aliados, dejan de ser: “objetivos, “independientes”, “imparciales”, “íntegros”, neutrales y muchas veces no se sujetan al “Principio de Legalidad” o tratan de modificar las leyes con sus aliados en la Asamblea Legislativa para conformar el ordenamiento jurídico con sus intereses ideológicos e intereses económicos.

“i) **Principio de Participación de la Ciudadanía:** La participación de la persona ciudadana, la rendición de cuentas y la evaluación de resultados son fundamentos de esta ley, como corresponde a los art 9 y 11 de la Constitución Política.”

CRITERIO: Este principio que se incluye en esta versión del proyecto por sí solo no dice mucho, ya que no define procedimientos para hacer efectivo sus propósitos, por lo que más bien parece un concepto político, por cuanto no se incluyó en este proyecto alguna norma que lo desarrolle.

“ARTÍCULO 5- Definiciones

Para efectos de la presente ley, entiéndase por:

a) **Alta Dirección Pública:** Personal de cada uno de los órganos y entes que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como 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.”

CRITERIO: La definición del inciso a) está igual que en la versión anterior. Hay un error de forma en el enunciado de este tipo de trabajador. Esta definición cambia en relación con la versión tras anterior, sin embargo mantenemos el criterio de que este tipo de trabajadores, por lo general, no participan de los concursos por oposición para demostrar su idoneidad, sino que son seleccionados políticamente, con lo cual, nunca se prueba su capacidad de gestión y de liderazgo; y si tienen esos requisitos por lo general su desempeño ha sido en el sector privado y no en la función pública, topándose con todos los tropiezos que tiene la Administración Pública, que se refiere más que todo al conglomerado de normas jurídicas que crean estructuras y procesos excesivamente complejos a efecto de tratar de frenar la corrupción ya endémica en el sistema. Ahora a esta definición se le incluye un elemento que no está claramente determinado en la Ley que es lo que denominan: “Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas”, pero desconocemos de que se trata esos “lineamientos” siendo muy oscura esta definición de “ALTA DIRECCION PÚBLICA”.

“b) **Continuidad laboral:** Relación de subordinación que se brinda de forma continua para la Administración Pública, con independencia de la entidad, órgano o empresas del Estado, indicadas en el artículo 2 de esta ley, para la que se preste el servicio, sin interrupciones iguales o superiores a un mes calendario. Para las personas trabajadoras del Título II del Estatuto de Servicio Civil y las personas docentes de las Universidades Públicas, se establece que la continuidad laboral se considerará interrumpida después en un plazo igual o superior a 6 meses.”

CRITERIO: Es inciso b) se le agrega una segunda parte que afecta la Carrera Docente del MEP y a las personas trabajadoras de las Universidades Públicas (UNA-UCR-ITCR-UNED-UTN sin ninguna referencia a CONARE), pero el desconocimiento de las personas legisladoras y sus asesores de la dinámica universitaria, hace que se refieran a este nuevo plazo de interrupción de la continuidad solo para “PERSONAS DOCENTES”, cuando en la UNA no se hace distinción real entre los académicos que desarrollan la acción sustantiva: docencia – investigación -extensión- producción (artículo 6 del Estatuto Orgánico de la UNA).

Como ya lo habíamos expresado al analizar la segunda y tercera versión del proyecto, en el caso de la Universidad Nacional para los nombramientos interinos (no propietarios) particularmente en el sector académico la interrupción casi siempre es mayor a un mes calendario, sin embargo, para todos los efectos se considera la continuidad laboral dentro de la misma institución. Ahora si el gobierno actual quiere que exista una verdadera continuidad laboral en toda la Administración Pública esta debe aplicarse para efectos de la cotización de jubilaciones y pensiones (JUPEMA, IVM y otros). Este tema de la continuidad debe quedar claro en este proyecto para efectos del reconocimiento y/o pago de los derechos laborales como el salario escolar, vacaciones, aguinaldo y la cesantía. También no debe afectarse la aplicación en planilla de las deducciones legales y las voluntarias (incluyendo embargos salariales).

“c) Directrices: Instrumento de carácter general dirigido a las instituciones del sector descentralizado institucional, por el cual se puede ordenar la actividad, pero no los actos, del otro imponiéndose las metas de la misma y los tipos de medios que habrá de emplear para realizarlas, dentro de una relación de confianza incompatible con órdenes, instrucciones y circulares.”

CRITERIO: Esta definición que se introdujo en la tercera versión del proyecto se mantiene igual y como ya había indicado es muy incompleta porque a pesar de que se refiere a un concepto general, lo direcciona solo al sector descentralizado.

“d)- 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.”

CRITERIO: Esta definición de “empleo mixto” que se incorporó a partir de la tercera versión del proyecto se mantiene igual, pero no es suficientemente clara, ya que no se sabe quién es que lleva a cabo ese tipo de empleo, si es la empresa privada con un sistema de control y fiscalización de la Administración Pública o si es una nueva actividad que realiza la misma Administración Pública bajo la predominancia del derecho civil en detrimento del derecho público. Estas interrogantes deben aclararse. Como indique en las observaciones al artículo 1 de este proyecto de ley, sigue siendo grave que dentro del cuerpo completo de la ley propuesta no hay referencia a las regulaciones normativas de este tipo de empleo y a las personas servidoras que realizarían este, generándose una medular inconsistencia del proyecto.

CRITERIO EXTRA: Esta nueva versión elimino el anterior inciso e) que era la definición de ESTIMULO NO MONETARIO, por lo que debemos estar atentos con que se sustituye ese supuesto “estimulo”.

“e).- **Gestión del empleo:** Subsistema de recursos humanos que incluye los flujos de personas, tales como entrada, movimiento y salida.”

CRITERIO: Esta definición se mantiene igual a la versión anterior, pero debe aclararse que en la Universidad Nacional se conoce la “entrada” como ingreso y la “salida” como cese; por lo que es muy importante que el Programa Desarrollo de Recursos Humanos haga sus observaciones a todos esos subsistemas y revisar el vocabulario técnico.

“f). - **Gestión del rendimiento:** Subsistema de recursos humanos que indica la planificación, la motivación y el aporte de las personas **servidoras públicas**. “

“g). - **Gestión de la compensación:** Subsistema de recursos humanos que tiene que ver con la retribución según el trabajo que hacen las personas **servidoras públicas**.”

CRITERIO: Como ya indiqué en la versión anterior, el salario no es una “compensación” o “retribución”, así que debe ser claro que esta gestión se refiere a la GESTION SALARIAL según los fundamentos del artículo 57 de la Constitución Política para un bienestar y existencia digna de las personas trabajadoras del sector público.

“h) **Gestión del desarrollo:** Subsistema de recursos humanos para potenciar el crecimiento individual y colectivo de las personas **servidoras públicas** de las dependencias; en procura del mantenimiento y evolución de las competencias de las **personas servidoras públicas** que apoyen su progreso profesional, así como el logro del fin organizacional.”

“i).- **Gestión de las relaciones humanas y sociales:** Subsistema transversal a todos los subsistemas de recursos humanos que tiene que ver con clima laboral, relaciones laborales y políticas de conciliación.”

CRITERIO: Como ya indiqué para la versión anterior, en la Universidad Nacional disponemos de una estructura a través de la Convención Colectiva de Trabajo que creo la Junta de Relaciones Labores, que es el único órgano mixto (con representación patronal y de los trabajadores) que dispone la institución para resolver los conflictos laborales a nivel interno. Por otra parte en relación con el clima laboral también el Área de Salud Laboral del PDRH hace sus estudios.

En relación con todos estos conceptos o subprocesos de gestión (incisos e), f), g), h) y i)) de recursos humanos , como indique infra es pertinente conocer el criterio del personal técnico especializado del Programa Desarrollo de Recursos Humanos adscrito a la Vicerrectoría de Administración de la Universidad Nacional y de todas las entidades que involucran este proyecto de ley.

k) Largo plazo: Horizonte temporal no menor a veinte años.

k) Mediano plazo: Horizonte temporal no menor a cinco años.

l) **Oposición:** La oposición es proceso selectivo donde varios concurren para optar de uno o varios puestos. Consiste en la superación de un ejercicio objetivo compuesto por pruebas o exámenes eliminatorios, que pueden ser uno o varios, y de diferentes tipos en función del puesto o categoría al que se pretende acceder.

“m) **Organización del trabajo:** Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las **funciones** a realizar.

n) **Personas servidoras públicas de nuevo ingreso:** Son aquellas que no habían laborado previamente para la Administración Pública, o que habiéndolo hecho cesare su continuidad laboral.

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.º2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y el artículo 112 de la Ley N.º6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, relativas a negociación colectiva y pago de derechos laborales.

CRITERIO: Como ya lo he venido señalando desde el análisis de las versiones anteriores, no se indica nada sobre las personas servidoras en el “empleo mixto”, lo cual nos deja con muchas dudas e incertidumbre. Por otra parte hay que recordar que la Ley General de la Administración Pública en sus artículos 115, 116, 117, 118 y 119 no excluye del todo al denominado “funcionario de hecho”, sea aquel sin investidura o con una investidura invalida o ineficaz. También no hay que olvidar que hay trabajadores o “personal de gestión pública” que no son trabajadores del Estado como son aquellos que son empleados por las empresas concesionarias públicas de tal manera que este “novedoso” concepto está quedando corto para la variedad de personas que son servidoras públicas, ya sea en forma permanente como temporal.

Como ya lo habíamos expresado en las tres versiones anteriores, nos oponemos rotundamente a esta forma de denominar a los trabajadores, ya que transforman la esencia del mismo, pasando de ser un sujeto con derechos, a una persona que pierde dicha esencia y simplemente, su razón de ser en el ámbito laboral, es el servicio que prestan, es decir, el convertirse en serviles, tal y como lo establecía el régimen fascista de Mussolini. En el Código de Trabajo, aún vigente, no existe otra forma de referirse a las personas que trabajan, que no sea a través de la denominación de trabajadores. Es claro que el llamarlos “personas servidoras” o “personal de la gestión pública”, es una afrenta a su condición de sujetos, centro de la actividad económica del trabajo, por lo que el servicio que de dicho trabajo se produce, es solo una consecuencia, pero no el centro de la acción misma. No creemos, además, que esta transformación conceptual sea inocua, es claro que existe toda una intencionalidad detrás de dicha modificación, que no puede ser aceptada ni utilizada.

p) **Planificación del empleo:** Es la base de todo el sistema de recursos humanos y permite prever y anticipar políticas coherentes para todos los demás subsistemas interconectados de recursos humanos.

“q) **Puesto:** Conjunto de deberes y responsabilidades ordinarias y extraordinarias, asignados o delegados por la **persona servidora pública** que tenga autoridad para ello, que requieran el trabajo permanente o temporal de una persona, **siempre y cuando esté conforme a la organización del trabajo.**”

CRITERIO: En la Universidad Nacional la palabra que se eligió para definir este concepto es CARGO y no “puesto”.

r) **Salario:** La remuneración que se percibe a cambio del servicio prestado en el desempeño del trabajo.

CRITERIO: El salario ordinario monetario debe sumarse al “salario en especie” y debe indicarse que la “remuneración” es por un periodo de tiempo determinado a efecto de evitar inconsistencias en su interpretación.

- s) **Salario base: Remuneración** asignada a cada categoría de puesto.
- t) **Salario compuesto: Salario** base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).
- u) **Valoración del mérito:** Proceso que tiene como propósito valorar las aptitudes técnicas, profesionales, la eficiencia y el buen funcionamiento del servidor público en función de los objetivos institucionales, con base en criterios de equidad e imparcialidad aplicados por la jefatura evaluadora.

CRITERIO: Esta definición VALORACION DEL MERITO se incorpora en esta versión del proyecto y es un tanto inconsistente, ya que el “mérito” es una condición que va más allá del cumplimiento ordinario de las funciones de la persona trabajadora. Ahora el que sea el superior quien realice esta valoración deja muchas dudas, ya que eso hace que ya no exista esa “equidad” e “imparcialidad”. Las evaluaciones o valoraciones siempre deben de hacerse por terceros bajo criterios de independencia, objetividad, imparcialidad y neutralidad; siendo técnicos profesionales bien formados en esta disciplina y no por las jefaturas directas. No se indica cual es el propósito u objetivo de este tipo de valoración, ya que valorar por valorar no tiene ningún sentido.

“v) **Salario global:** Se refiere a la remuneración o monto único, que percibirá una persona servidora pública por la prestación de sus servicios, de conformidad con los postulados establecidos en la presente ley.”

CRITERIO: Una persona que trabaja en el sector público no “presta sus servicios” sino que realiza un trabajo por el cual tiene que ser remunerado correctamente. Si existe un monto salarial “único”, debe existir la garantía de que este monto se actualice semestralmente de acuerdo al componente de costo de vida o se actualice y no se pierda el valor adquisitivo salarial con reconocimiento de al menos la tasa de inflación acumulada (medida con la variación del IPC) en el semestre anterior.

Por otra parte como ya hemos señalado en análisis anteriores, un postulado es una: *“Proposición cuya verdad se admite sin pruebas para servir de base en ulteriores razonamientos”*, lo cual resulta sumamente peligroso si es esa la visión de quienes proponen este proyecto y de quienes van a aprobarlo. ¿Por qué los Administrados costarricenses debemos aceptar las proposiciones del gobierno de turno como verdaderas y admitirlas sin pruebas para que sirvan de base a ulteriores razonamientos? ¿Cuáles serán esos razonamientos?

“w) **Valor público:** Capacidad de la Administración Pública para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios **eficientes**, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.”

CRITERIO: Como todos sabemos en administración (management) la “eficiencia” se define como la relación entre los logros conseguidos con un proyecto y los recursos utilizados en el mismo. Se entiende que la “eficiencia” se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo, lo cual es muy propio del sector privado. Por ello, en Administración Pública se utiliza más el concepto de “eficacia” o “efectividad”, que tiene que ver con el cumplimiento de los fines y objetivos de las diferentes entidades públicas para satisfacer las necesidades de los Administrados.

Esta definición de VALOR PÚBLICO incluye varios conceptos que no son desarrollados en este proyecto de ley.

CAPÍTULO II

Gobernanza del Empleo Público

ARTÍCULO 6- Creación del Sistema General de Empleo Público

La rectoría del sistema general de empleo público estará a cargo del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica. Dicho sistema estará compuesto por:

CRITERIO: No se entiende que la rectoría del denominado “sistema general de empleo público” este en el MIDEPLAN que es una entidad estrictamente política y no en otra entidad técnica como es la Dirección de Servicio Civil (Dirección de Servicio Público). Esto solo traerá problemas al politizar aún más las contrataciones de las personas trabajadoras del sector público.

- a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
- b) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones unidades o denominaciones homólogas de Gestión de Recursos Humanos de las entidades y órganos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley.
- c) La Dirección General Servicio Civil, de conformidad con la regulación establecida en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

CRITERIO: Ya que en el país no existe un ejército en forma permanente y por ende no existe un “SERVICIO MILITAR” que se contraponga al “servicio civil” la Dirección General de Servicio Civil debería ser denominada: “ Dirección General de Servicio Público” regida por un Estatuto de “Servicio Público”.

“d).-El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares, y manuales, emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público, según lo indicado por la Ley N.º6227, Ley General de la Administración Pública, del 2 de mayo de 1978.”

CRITERIO: Como ya se había indicado en relación con las versiones anteriores, esta norma parece ser bastante inconsistente y hasta inconstitucional, ya que este denominado SISTEMA GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO, parece violentar la norma del artículo 191 de la Constitución Política, al darle un rango superior al mismo sistema a lo normado en el Estatuto de Servicio Civil (Ley No. 1581 de 30 de marzo de 1953), que hasta ahora se mantiene como el cuerpo normativo que regula las relaciones entre el Estado y los servidores públicos.

“e) Directrices y resoluciones.”

CRITERIO: No se entiende la incorporación de este inciso, ya que de alguna manera está incorporado en el inciso d), pero no puede ser parte de un “sistema” específico un conjunto de directrices y resoluciones generales. Estas solo serán útiles para implementar acciones dentro de un sistema mejor estructurado y no ser parte de esa estructura.

ARTÍCULO 7- Competencias del Mideplan

Son competencias del Mideplan, las siguientes:

- a) Establecer, dirigir y coordinar la emisión de políticas públicas, programas y planes nacionales de empleo público, conforme a la Ley N°. 5525, Ley de Planificación Nacional, de 2 de mayo de 1974.
- b) Establecer mecanismos de discusión, participación, y concertación con las corporaciones municipales a través de la Unión de Gobiernos Locales, y las **instituciones de educación superior universitaria estatal**, en materia de empleo público.
- c) Emitir disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, que tiendan a la estandarización, simplificación y coherencia del empleo público, según lo preceptuado en la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N°. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.
- d) Asesorar a las entidades y órganos incluidos, bajo el ámbito de cobertura de la presente ley, para la correcta implementación de las políticas públicas, las disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, que se emitan en el marco de la rectoría política en empleo público y la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N°. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.
- e) Administrar y mantener actualizada la **plataforma integrada** del empleo público.

CRITERIO: Si la Asamblea Legislativa aprueba esta “plataforma integrada” debe indicar de dónde se tomarán los recursos presupuestarios para implementarla y alimentarla en forma permanente y garantizar que la información y datos sensibles no se utilicen con motivos políticos partidistas.

f) Publicar la oferta de empleo público, a través de la plataforma virtual que alimentarán las entidades y órganos incluidos del ámbito de cobertura de la presente ley.

CRITERIO: Insistimos en que el que el MIDEPLAN asuma esta tarea en forma centralizada podría atrasar mucho estos procesos de contratación y provocar más bien la ineficacia de la Administración. Además no hay ninguna garantía en la no vulnerabilidad y confidencialidad de este tipo de plataformas electrónicas.

g) Emitir los lineamientos y principios generales para la evaluación del desempeño.

h) Administrar e implementar las acciones de investigación, innovación y formulación de propuestas de empleo público.

i) Dirigir y coordinar la ejecución de las competencias inherentes en materia de empleo público, con el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil, entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público.

j) Recolectar, analizar y divulgar información en materia de empleo público de las entidades y órganos para la mejora y modernización de las mismas. A tal efecto, establecerá un sistema de indicadores, mediante el establecimiento de criterios de coordinación para homogeneizar la recopilación y difusión de datos.

k) Preparar una estrategia coherente e integral para el aprendizaje y el desarrollo en todo el servicio público, estableciendo cómo se desarrollará la capacidad a largo plazo para estándares de dirección y competencia profesional más altos y proporcionando orientación a las instituciones públicas sobre cómo planificar y aplicar las actividades dentro de la estrategia.

l) Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública, para emitir las disposiciones de alcance general, directrices y reglamentos, para la instrucción de las personas servidoras públicas sobre los deberes, responsabilidades y funciones del cargo, así como, los deberes éticos que rigen la función pública, que resulten procedentes según la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N°. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

m) Establecer un sistema único y unificado de remuneración de la función pública de conformidad con esta ley y especifica el salario y los beneficios de todas las personas funcionarias públicas.

CRITERIO: Es la ley la que debe establecer cualquier sistema de remuneración salarial y no el MIDEPLAN. Esta institución puede ayudar en la implementación, pero nunca establecerlo, así que la recomendación es que se elimine este inciso. Además solo toma en cuenta a las personas funcionarias y no al resto de las personas

trabajadoras del sector público. Tampoco hace referencia a las remuneraciones de las denominadas personas de empleo mixto.

n) Realizar **diagnósticos** en materia de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes, y la elaboración de **criterios generales** que delimiten los sectores cuya actividad, por su valor estratégico institucional, así como la vinculación con la actividad sustantiva, se debería reservar para que sean realizadas exclusivamente por personas servidoras públicas. Además, analizar los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que podrían ser **externalizados** y las condiciones de prestación de estos.

CRITERIO: Esta norma es muy peligrosa, ya que con estos supuestos “diagnósticos” y “criterios generales” la titular del MIDEPLAN pretende formalizar la privatización (externalizar) de los servicios públicos.

o) Prospectar las tendencias globales del futuro del empleo público, con el propósito de informar la planificación de este.

p) Analizar la eficiencia y eficacia de los mecanismos de evaluación, a efectos de determinar si estos cumplen o no su cometido.

q) Evaluar el sistema general de empleo público en términos de eficiencia, eficacia, economía, simplicidad y calidad.

CRITERIO: En términos generales este artículo del proyecto viene a establecer nuevas competencias al Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN) sin que dentro de este mismo proyecto se realice ninguna modificación legal que amplíe las competencias y funciones que le otorga a este ministerio la Ley No. 5525 (Ley de Planificación Nacional) de 1974 con lo cual se está generando una inconsistencia en el ordenamiento jurídico al derogar implícitamente las competencias otorgadas a este ministerio en dicha ley.

“ARTÍCULO 8- Director de la Dirección General Servicio Civil

El Consejo de Gobierno nombrará, por un periodo de seis años, al Director General de la Dirección General Servicio Civil, quien será seleccionado por idoneidad, comprobada mediante concurso público de antecedentes, conforme a la normativa técnica aplicable.

Para ser nombrado el Director General de la Dirección General Servicio Civil deberá reunir al menos los siguientes requisitos:

a) Ser costarricense, mayor de treinta y cinco años y ciudadano en ejercicio.

b) Tener experiencia comprobada de al menos siete años en puestos de alta dirección pública.

c) Tener capacidad técnica para el cargo, que incluya conocimientos sobre sistemas de administración de personal.

d) No haber sido penado por la comisión de delito o por infracción a la presente ley y a sus reglamentos.

- e) No desempeñar puesto público de elección popular ni ser candidato para ocuparlo.
- f) No desempeñar o haber desempeñado, en los seis meses anteriores a su nombramiento, cargo o militancia en partidos políticos.
- g) No estar declarado en insolvencia o quiebra; y
- h) Ser profesional con el grado académico de licenciatura como mínimo.

El cargo de Director General de la Dirección General Servicio Civil es incompatible con cualquier otro cargo, público o privado, que no sea docencia o la investigación universitaria.

Una vez que el Consejo de Gobierno haya nombrado al Director General de la Dirección General Servicio Civil, enviará el expediente a la Asamblea Legislativa, que dispondrá de un plazo de treinta días naturales para objetar el nombramiento. Si en ese lapso no se produjera objeción, se tendrá por ratificado. En caso contrario, el Consejo de Gobierno sustituirá al Director General de la Dirección General Servicio Civil objetado y el nuevo nombramiento deberá seguir el mismo procedimiento.”

CRITERIO: Con la inclusión de esta norma – que no estaba en la versión anterior – parece violentarse la técnica de reformas legislativas, ya que con este nuevo artículo se estaría modificando el artículo 8 del Estatuto de Servicio Civil que es Ley No. 1581, pero la norma no se incluye en el artículo de modificaciones o derogaciones.

“ARTÍCULO 9- Funciones de las administraciones activas

a) Las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos de las instituciones incluidas en el artículo 2 de la presente ley, seguirán realizando sus funciones de conformidad con las disposiciones normativas atinentes en cada dependencia pública.

Asimismo, aplicarán y ejecutarán, las disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, en relación con la planificación, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de la compensación y la gestión de las relaciones laborales, que MIDEPLAN remita a la respectiva institución, según la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, y el artículo 46 de la Ley N°. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

b) Es responsabilidad de las oficinas, departamentos, áreas, direcciones, unidades o denominaciones homólogas de gestión de recursos humanos elaborar y aplicar las pruebas de conocimientos, competencias y psicométricas, para efectos de los procesos de reclutamiento y selección de personal, efectuar los concursos internos y externos por oposición y méritos, los cuales deberán cumplir siempre al menos con los estándares que establezca la Dirección General del Servicio Civil para cada puesto, según su ámbito de competencia, y los lineamientos que se emitan según el artículo 46 de la Ley N°. 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957.

Además, incorporar dichos concursos en la oferta de empleo público de la Administración Pública, y verificar que las personas servidoras públicas reciban la inducción debida sobre los deberes, responsabilidades y funciones del puesto, así como los deberes éticos de la función pública generales y particulares de la institución y puesto.

c) Las oficinas de gestión institucional de recursos humanos de ministerios e instituciones u órganos adscritos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, son dependencias técnicas de la Dirección General de Servicio Civil, que para todos los efectos, deberá coordinar la elaboración de las pruebas de reclutamiento y selección de personal con tales oficinas, y desempeñar sus funciones de asesoría, capacitación y acompañamiento técnico.

CRITERIO: Esta norma se incluyó en la versión anterior con el numeral 8 y como ya hemos indicado antes, estas actividades deben ser analizadas por el Programa Desarrollo de Recursos Humanos de la Vicerrectoría de Administración de la Universidad Nacional y oficinas similares de otras instituciones, ya que esta injerencia política del MIDEPLAN en la autonomía universitaria (y de otras instituciones) puede generar afectaciones a las personas trabajadoras universitarias y por ende al servicio público que brinda esta institución de educación universitaria.

“ARTÍCULO 10- Reglamentos autónomos de servicio

Toda dependencia pública deberá contar con su reglamento autónomo de servicio o su equivalente normativo para regular las condiciones de trabajo que le son propias. Dicho instrumento, así como sus condiciones de acceso e implementación.

En el caso de las dependencias y órganos del Poder Ejecutivo, de previo a la publicación del reglamento autónomo de servicio o de sus reformas, se deberá contar con el aval del Ministerio de Planificación y Política Económica.”

CRITERIO: De aprobarse este proyecto de ley tal y como esta, este reglamento autónomo deberá aprobarlo el Consejo Universitario de la Universidad Nacional, pero deberá negociarlo con el SITUN, de conformidad con lo establecido en los artículos 3, 4 y 5 de la vigente y prorrogada Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, existiendo además ya en la Universidad Nacional mucha normativa reglamentaria relacionada con el objeto de este proyecto de ley.

CAPÍTULO III

PLANIFICACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

ARTÍCULO 11- Postulados que orientan la planificación del empleo público

CRITERIO INICIAL: Como se indicó en las observaciones en la versión trasanterior y la anterior al analizar el artículo 10 y como se indicó supra un postulado es una: ***“Proposición cuya verdad se admite sin pruebas para servir de base en ulteriores razonamientos”***, lo cual resulta sumamente peligroso si es esa la ideología y visión fundamentalista de

quienes redactaron, proponen e impulsan este proyecto y de quienes van a aprobarlo. ¿Porque los Administrados costarricenses debemos aceptar las proposiciones del gobierno de turno como verdaderas y admitirlas sin pruebas para que sirvan de base a ulteriores razonamientos? ¿Cuáles serán esos razonamientos que nos quieren imponer los gobernantes de turno en forma dictatorial?

a) La planificación del empleo público en las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de bienes y servicios, y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, para generar valor público.

b) Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público de mediano y largo plazo, con fundamento en las disposiciones normativas que las regulan, los instrumentos de planificación estratégica: nacional, sectorial, regional e institucional, según las que resulten aplicables y el conjunto de políticas públicas vigentes.

Los planes de empleo público deberán contemplar, las siguientes medidas mínimas:

1) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personas servidoras públicas, tanto desde el punto de vista del número de personas servidoras públicas, como de los perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación e idoneidad y sus competencias.

2) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

3) Convocatoria de concursos para el nombramiento de personas servidoras públicas en ámbitos prioritarios para la dependencia, así como medidas de suspensión temporal de nuevas contrataciones de personal en otros ámbitos determinados.

4) Medidas de promoción interna y de formación de personas servidoras públicas, dentro de las que se incluirá la instrucción anual sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones y, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su cargo.

5) La previsión de la incorporación del recurso humano a través de la oferta de empleo público.

6) La asignación presupuestaria requerida para la materialización de estos planes de empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.

CRITERIO: La planificación del empleo está estrechamente vinculada con la planificación de los ceses: despido, renuncia, fallecimiento, ausencia legal, jubilación y pensión por invalidez; sin embargo, en todo el proyecto no se considera ninguna previsión integral tomando solo en consideración los requisitos iniciales del empleo público y su ejecución, pero no hay nada de la etapa pre jubilatoria o en caso de ceses de manera general.

Debe considerarse además que las personas jefes de la mayoría de instituciones públicas son designados y electos políticamente, sin requisitos para ejercer el cargo (presidentes, vicepresidentes, ministros, viceministros, juntas directivas, presidentes ejecutivos, magistrados, legisladores, etc...) y eso influye en la calidad de la planificación de empleo público.

“ARTÍCULO 12- Plataforma integrada de empleo público.

La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado por el Ministerio de Planificación y Política Económica, que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral de las personas servidoras públicas.

Cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, alimentará y actualizará la plataforma integrada de empleo público de forma periódica, al menos cada seis meses, en cumplimiento del principio de transparencia y rendición de cuentas. La plataforma integrada de empleo público proveerá evidencia oportuna y exacta para la toma de decisiones en materia de empleo público, y llevará registro de las personas inelegibles para ser nombradas nuevamente en puestos públicos, por motivo de sanción de inhabilitación.

La información respectiva será alimentada en la Plataforma, inmediatamente, después de la firmeza de la sanción. Por vía **reglamentaria** serán establecidos los plazos de **inelegibilidad** conforme a la gravedad de la falta y, demás aspectos, requeridos para la operatividad del registro.

En todo momento la información que contiene la plataforma integrada de empleo público deberá respetar lo dispuesto en la Ley No. 8968, Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, de 7 de julio de 2011.

Una vez vencido el plazo de **inhabilitación**, se eliminará dicho registro de la plataforma integrada de empleo público sin que pueda consultarse o utilizarse en el futuro como un antecedente.”

CRITERIO: Como lo indiqué supra y en la versión anterior en relación con el artículo 11 de esa tercera versión, si la Asamblea Legislativa aprueba este proyecto como está, debe indicar de dónde se tomarán los recursos financieros para que el MIDEPLAN implemente esta “plataforma tecnológica” y para que las diferentes dependencias asignen recursos humanos para alimentar de información de ese “registro”. Además, debe tenerse la previsión de que esos datos sensibles de las personas trabajadoras del sector público no se utilicen con objetivos políticos partidistas de los gobiernos de turno, para discriminar o para otros propósitos, existiendo la debida confidencialidad de conformidad con lo establecido en la normativa respectiva y no sea otro proyecto tipo UPAD encubierto por esta ley.

Este tipo de sanción que se pretende reglamentar en el párrafo cuarto debe analizarse más, ya que no existen parámetros para que mediante reglamentación se

establezcan plazos de inelegibilidad equitativos en relación con las supuestas faltas de inhabilitación, ya que se trataría de dos sanciones por una misma falta.

CAPÍTULO IV ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 13- Régimen General de Empleo Público

Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes **ocho familias** de puestos que serán de aplicación en los órganos y entes de la Administración Pública, según las funciones que ejecute su personal:

- a).-Personas servidoras publicas bajo el ámbito de aplicación del título I y del título IV del Estatuto de Servicio Civil, así como a las que se desempeñan en las instituciones señaladas en el artículo 2 de la presente ley que no estén incluidas en las restantes familias de puestos.
- b) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud.
- c) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones policiales.
- d) Personas docentes contempladas en el Estatuto del Servicio Civil del Título II y el Título IV.
- e) Personas docentes y académicas de la educación técnica y superior.
- f) Personas que administran justicia y los magistrados del Tribunal Supremo de Elecciones.
- g) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones del Servicio Exterior.
- h) Personas servidoras públicas que se desempeñan en cargos de confianza.

La creación de familias de puestos de empleo público es reserva de ley y deberá estar justificada por criterios técnicos y jurídicos coherentes con una eficiente y eficaz gestión pública.

En todas las categorías descritas con anterioridad, la administración pública superior por medio de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, deberá contar en cada entidad pública según lo establece el artículo 300 del Código de Trabajo y su reglamento, con el Diagnóstico de sus condiciones de Trabajo, Programa de Salud Ocupacional y cuando existan condiciones de trabajo adversas a su salud deberán crearse los respectivos protocolos de seguridad para salvaguarda de su vida, que será validado a lo interno de la misma y con el respectivo aval del Consejo de Salud Ocupacional, para lo cual se le brindara del recurso humano necesario. Dicha instancia dependerá administrativamente de manera directa del jerarca.

CRITERIO: Como ya habíamos indicado en las observaciones a la versión anterior, no se entiende que se utilice el término “familia” para referirse a los grupos de subregímenes que había indicado en la primera versión del proyecto de ley, dando

una apariencia poco técnica, ya que el concepto de “familia” está referido a otra área del derecho y de nuestra sociedad.

Como ya indiqué supra en criterio al artículo 2, de este régimen general de empleo público se debe excluir a las:

1. **Personas servidoras en ciencias de la salud de la CCSS y el INS y debe aclararse todo lo relacionado con la salud animal, salud física, salud mental (psiquiatría, psicología y salud cerebral) y las personas de ciencias de la salud de las clínicas de médico de “empresa” como el Departamento de Salud de la UNA**
2. **Personas servidoras de los cuerpos policiales (incluyendo los cuerpos militares que ocasionalmente puedan existir de conformidad con el artículo 12 de la Constitución Política).**
3. **Personas servidoras de las universidades públicas (administrativas, docentes, extensionistas, acción social, investigadores).**
4. **Personas servidoras con dependencia del Poder Judicial a fin de garantizar la independencia de este poder de la Republica.**
5. **Personas servidoras del régimen municipal a fin de garantizar la autonomía municipal.**
- 6.- **Personas servidoras con dependencia del Poder Legislativo a fin de garantizar la independencia de poderes.**

La creación de “familias” o grupos o subregímenes de puestos o cargos como “reserva de ley” es peligroso para el debido funcionamiento técnico de esta materia, ya que lo hace muy rígido y se está pretendiendo politizar una materia de la administración de recursos humanos que es técnica y que requiere cierta flexibilidad si realmente se piensa en la “modernidad” el sistema. Si realmente se aprueba como “reserva de ley” debe ser muy bien analizado antes de aprobarse, ya que luego será muy difícil hacerle modificaciones o adiciones.

No se entiende porque se excluye o al menos no se menciona en cual “familia” se incluyen los trabajadores públicos de la Contraloría General de la Republica y los del denominado “empleo mixto”.

CAPÍTULO V GESTIÓN DEL EMPLEO

“ARTÍCULO 14- Del reclutamiento y selección

El reclutamiento y selección de las personas servidoras públicas de nuevo ingreso se efectuará con base en su idoneidad comprobada, para lo cual el Ministerio de Planificación y Política Económica emitirá, con absoluto apego a la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, según la respectiva familia de puestos.

En los procesos de reclutamiento y selección, no podrá elegirse a un postulante que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Estar ligado por parentesco de consanguinidad o de afinidad en línea directa o colateral hasta tercer grado inclusive, con la jefatura inmediata ni con las personas superiores inmediatas de esta en la respectiva dependencia.

CRITERIO sobre el inciso a): El concepto de “dependencia” es un tanto abstracto, de tal manera que dicha limitación debe darse dentro del mismo ministerio o institución y excluir la posibilidad de que el cónyuge de la persona presidente (primera dama o equivalente) de la Republica sea nombrada aun ni siquiera como empleado de confianza o los familiares y afines como ministros, viceministros, oficiales mayores. También deben excluirse los socios en empresas o sociedades anónimas o de cualquier otro tipo y a quienes financiaron la campaña política del gobierno de turno.

- b) Encontrarse enlistada en el registro de personas **inelegibles** de la Plataforma integrada de empleo público.”

CRITERIO: Como ya hemos indicado antes, lo que debe regir una plataforma de **registro de elegibles** deber ser la elegibilidad y no establecer una “lista negra” de **inelegibles** (propia de los regímenes totalitarios) que puede prestarse para discriminaciones de tipo político partidista o tratar de penalizar a personas que ya cumplieron sus sanciones y condenas de acuerdo con el ordenamiento que rige al Poder Judicial y la materia penal y los regímenes sancionatorios administrativos. Aun no se sabe cuáles serán los criterios para incluir a alguna persona en esa “lista negra” de **inelegibles** y es muy peligroso dejarlo a criterio de los políticos de turno en el MIDEPLAN y otras dependencias el gobierno.

“ARTÍCULO 15- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas de nuevo ingreso:

CRITERIO: Como indique supra un postulado es una: *“Proposición cuya verdad se admite sin pruebas para servir de base en ulteriores razonamientos”*, lo cual resulta sumamente peligroso si es esa la visión de quienes redactaron y proponen este proyecto y de quienes van a aprobarlo. **¿Porque los Administrados costarricenses debemos aceptar las proposiciones del gobierno de turno como verdaderas y admitirlas sin pruebas para**

que sirvan de base a ulteriores razonamientos? ¿Cuáles serán esos razonamientos que nos quieren imponer en forma dictatorial y propia de gobiernos totalitarios?

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.

CRITERIO: Esta norma aunque pretende aparentemente equilibrar algún tipo de discriminación, no parece que lo logre ya se refiere solo a la libre participación de mujeres y hombres excluyendo a otras personas dentro de la variada gama de géneros que hoy día se reconocen legalmente como es el caso de las personas transgénero y las otras 111 categorías de género que nos informa la literatura especializada.

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 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. Además, podrán considerar a aquellas personas que no superen **los treinta y cinco años de edad** y que no cuenten con experiencia laboral para el cargo o ésta no sea superior a los tres años, siempre que cuenten con los demás requisitos del puesto y se pueda comprobar su competencia y demás méritos.

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.

CRITERIO: En relación con este inciso debe verse la Ley No. 7600 y su reglamento, especialmente el artículo 67 y 83 sobre las bases de selección específicas para personas con discapacidad.

j) Los procesos de reclutamiento y selección, **podrán** contemplar criterios de territorialidad y origen étnico racial, de manera proporcional a los datos estadísticos oficiales definidos por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), correspondientes a la población afrodescendiente y de los pueblos indígenas.

CRITERIO: Este inciso j) es ambiguo, ya que la palabra “podrá” significa que igual podría no darse el contemplar esos “criterios” de tipo territorialidad y los de origen étnico racial relacionados solo dos tipos de etnias: las denominadas “afrodescendientes” y las etnias de los pueblos indígenas (supongo que los originarios), excluyendo a otras etnias que se incluyen en los estudios del INEC como los mulatos, mestizos, blancos, chinos y otros asiático descendientes, euro descendientes y de otros orígenes étnicos o territoriales. En si el espíritu de la norma no es claro, ya que esta aparente inclusión de dos etnias más bien refleja la exclusión de otras etnias generándose algún grado de discriminación, al convertir un proceso de reclutamiento y selección en un foro para resaltar las diferencias entre las personas y no para contratar el personal idóneo de acuerdo a su formación, capacidades y experiencia.

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

CRITERIO: En materia de reclutamiento y selección tendríamos personas que ingresan por primera vez en el servicio público sin experiencia laboral, personas que reingresan y que tendrían obviamente alguna experiencia en el sector público y otras que ingresan por primera vez pero que antes solo han trabajado para el sector privado. También existen las personas que han brindado servicio público a través de entidades privadas como es el caso de concesionarios y otras figuras empresariales.

“ARTÍCULO 16- Oferta de empleo público

Las necesidades de talento humano con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personas servidoras públicas de nuevo ingreso, serán objeto de la oferta de empleo público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La oferta de empleo público de la Administración Pública que se aprobará por las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación de la presente ley, deberá ser publicada en formato digital en la plataforma integrada de empleo público del Ministerio de Planificación y Política Económica.”

CRITERIO: Estas convocatorias y publicación centralizada lo que provocara es que los concursos por oposición se atrasen mucho más en lugar de promover los Registros de Elegibles actualizados en forma permanente.

ARTÍCULO 17- Personal de la alta dirección pública

El Ministerio de Planificación y Política Económica emitirá las disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, en materia del personal de la alta dirección pública, que sean acordes con la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, para dotar a la Administración Pública de perfiles con integridad y probada capacidad de gestión, innovación y liderazgo, para procurar el mejoramiento de la prestación de bienes y servicios públicos.

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta dirección pública de conformidad con los siguientes postulados:

a) Es personal que tiene a su cargo una o varias de las instancias calificadas como nivel directivo, según los Lineamientos Generales para Reorganizaciones Administrativas, y que desarrolla funciones administrativas profesionales altamente ligadas a la toma, implementación, dirección y supervisión de decisiones estratégicas en las entidades y órganos incluidos, definidas como tales en las normas específicas de cada dependencia.

- b) La designación del personal de alta dirección pública 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.
- c) El personal de alta dirección pública 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 en relación con los objetivos institucionales que les hayan sido fijados.
- d) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo para su designación.
- e) La alta dirección pública se regirá por el principio de igualdad de oportunidades con criterios de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y otras condiciones libres de toda forma de discriminación, respetando los principios contemplados en el inciso b) de este artículo para su designación.

CRITERIO: Este tipo de funcionarios de alto nivel, por lo general, no participan de los concursos por oposición para demostrar su idoneidad, sino que son seleccionados de otra manera, con lo cual, nunca se prueba su capacidad de gestión, innovación y de liderazgo; y si tienen esos requisitos por lo general su desempeño ha sido en el sector privado y no en la función pública, ya que la gestión en el sector público no permite la “innovación” debido a las limitaciones del Principio de Legalidad.

“ARTÍCULO 18- Nombramiento y periodo de prueba de la alta dirección pública
Toda persona servidora pública que sea nombrada en puestos de alta dirección pública, estará a prueba durante el periodo de seis meses y su nombramiento se efectuará por un máximo de seis años, con posibilidad de prórroga anual, la cual estará sujeta a los resultados de la evaluación del desempeño.

Al tratarse de la Universidades Públicas, se respetarán los plazos y periodos determinados en sus Estatutos Orgánicos y Reglamentos.”

CRITERIO: A esta norma que en la versión anterior estaba en el artículo 17 se le agrego un párrafo tipo parche para supuestamente respetar los plazos de los nombramientos de lo que este proyecto llama “alta dirección pública” en la Universidades Publicas. La supuesta excepción se refiere a los “plazos de nombramiento” pero que pasa con el resto de requisitos: ¿tiene que aplicarse lo indicado en el párrafo primero de este articulo 18 y lo normado en el artículo 17 de este proyecto de ley?. Todo es de suma importancia para las universidades publicas porque son muchos los nombramientos de este tipo: persona Rectora, Rectoría Adjunta, Vicerrectores, miembros del Consejo Universitario, personas Decanas, directores de Unidades Académicas, miembros de órganos colegiados diversos.

“ARTÍCULO 19- Movilidad en el empleo público

En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter entidades y órganos incluidos, ya sean temporales o permanentes atendiendo el interés público, las necesidades institucionales, el mejor cumplimiento posible de los fines públicos de la administración y procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica. “

“ARTÍCULO 20- Cese del empleo público

Son causas de cese del empleo público:

- a) La renuncia a la condición de persona servidora pública.
- b) La jubilación.
- c) La sanción disciplinaria de despido que tuviere carácter firme.
- d) La sanción principal o accesoria de inhabilitación para el ejercicio en la función pública que tuviere carácter firme.
- e) En casos de excepciones muy calificadas por:
 - 1) Reducción forzosa de servicios o de labores por falta de fondos; y
 - 2) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al cincuenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia pública.

En ambos casos, tales reducciones forzosas deberán ser precedidas de una rigurosa justificación técnica que fundamente la decisión de la autoridad jerárquica y procederán previo pago de las prestaciones y de la indemnización que pudieren corresponder a cada persona servidora pública.

CRITERIO: Como indicamos para las versiones anteriores, no se incluyeron las otras posibles causas de cese como es el fallecimiento, la pensión por invalidez y la ausencia declarada judicialmente. Tampoco la movilidad laboral voluntaria. Además en ningún caso apoyamos las reducciones forzosas sin una solución de empleo para las personas a dejar cesantes.

“ARTÍCULO 21- Procedimiento de despido

Asimismo, será **causal de despido** inmediato aplicable a toda persona servidora pública, obtener dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del 70%, que se encuentren en firme, una vez agotado el procedimiento de impugnación de la calificación y siempre que se haya acreditado la responsabilidad de la persona servidora pública por dicha evaluación deficiente. Dicha calificación deberá ser debidamente justificada por la jefatura inmediata que la asigne y por la autoridad jerárquica que la confirme, en caso de haber sido recurrida.

Las entidades y órganos incluidos deberán aplicar **planes remediales** pactados con la persona servidora pública, y con la asesoría de recursos humanos que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una

calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del **plan remedial**, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.

Las entidades y órganos incluidos deberán aplicar **planes remediales** que les permitan determinar las causas por las que las personas servidoras públicas obtienen una calificación inferior al 70% y aplicar acciones para mejorar su desempeño. Si pese a la aplicación del **plan remedial**, la persona servidora pública no logra mejorar su desempeño y obtiene de forma consecutiva otra calificación inferior al 70%, se configurará la causal de despido inmediato.

OBSERVACION: El párrafo segundo se incluyó dos veces en texto de este artículo.

Todo despido justificado se entenderá sin responsabilidad para la Administración Pública y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley y la normativa aplicable en cada familia de puestos le concede, excepto las proporciones de los extremos laborales que correspondan y los adquiridos conforme a los regímenes de pensiones vigentes; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

a) En todas las dependencias bajo el ámbito de aplicación de esta Ley se aplicará un único **procedimiento administrativo especial de despido**, que garantice la satisfacción del debido proceso y sus principios, el cual deberá ser concluido por acto final en el plazo de dos meses, a partir de su iniciación. La **investigación preliminar**, en los casos en que se requiera, no dará inicio al procedimiento indicado en el párrafo anterior, no obstante, la misma deberá de iniciar, bajo pena de prescripción, a más tardar en el plazo de un mes a partir de que el/la jerarca tuvo conocimiento, sea de oficio o por denuncia, de la posible comisión de una falta de uno de sus servidores. El mismo plazo de un mes de prescripción se aplicará si iniciada la mencionada investigación preliminar la misma permanece paralizada por culpa de la Administración.

Para efectos del plazo de dos meses señalado en el primer párrafo de este inciso, el **procedimiento ordinario de despido** dará inicio a partir de que el jerarca institucional adopte la decisión de iniciar dicho procedimiento con el nombramiento del órgano director del proceso.

b) Recibida por parte del jerarca institucional queja o denuncia o informado de presunta falta que, en su criterio amerite el inicio de un procedimiento de despido éste nombrará un órgano director del proceso, el cual formulará por escrito los cargos y dará traslado a la persona servidora pública por un término de 15 días, para evacuar toda la prueba ofrecida en una audiencia oral y privada, que notificará **personalmente** por el correo electrónico institucional del funcionario, correo certificado o por medio de publicación por una única vez en el diario oficial La Gaceta, cuando se demuestre que no existe forma de localizar al presunto

infractor. Dentro del plazo indicado la persona servidora pública deberá de presentar por escrito sus descargos y podrá ofrecer toda la prueba que considere oportuna para respaldar su defensa, sea documental, testimonial o de cualquier otra índole en abono de los mismos, así como las excepciones o incidentes que considere oportunos.

c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad con los cargos que se le atribuyen, el jerarca institucional dictará la resolución de despido sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por el órgano director del proceso o haber estado impedido por justa causa para oponerse.

d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado(a) o persona servidora pública implica su responsabilidad penal o cuando sea necesario para el buen éxito del procedimiento administrativo disciplinario de despido o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el jerarca institucional podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal en contra de la persona servidora pública, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia en firme con pena privativa de libertad.

e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, el órgano director del proceso, resolverá las excepciones previas que se hayan presentado, y convocará a una comparecencia oral y privada, ante la Administración, en la cual se admitirá y recibirá toda la prueba y alegatos de las partes que fueren pertinentes. Asimismo, podrán realizarse antes de la comparecencia las inspecciones oculares y periciales. Se podrá convocar a una segunda comparecencia únicamente cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para su decisión final, y las diligencias pendientes así lo requieran.

f) Si la persona servidora pública incurriere en nueva causal de despido durante el período de instrucción, se acumularán los cargos en el expediente en trámite y se procederá conforme a lo establecido en este capítulo.

g) Evacuadas las pruebas, resueltas las excepciones previas presentadas dentro del plazo de los 10 días otorgado para oponerse al traslado de cargos y presentadas las conclusiones por las partes o vencido el plazo para ello, se tendrá el expediente debidamente instruido y se elevará el informe respectivo al jerarca institucional para que dicte resolución definitiva.

h) El/la jerarca institucional resolverá el despido de la persona servidora pública o declarará la falta de mérito y ordenará el archivo del expediente en este último supuesto. No obstante, en caso de considerar que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, ordenará una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes, según la gravedad de la falta.

i) Contra la resolución que ordene la amonestación oral, la advertencia escrita o la suspensión sin goce de salario hasta por un mes, podrán interponerse los recursos ordinarios de revocatoria con apelación en subsidio cuando este último resulte procedente, en un plazo de cinco días contados a partir del día siguiente en que fuese notificada dicha resolución. Ambos recursos podrán interponerse en forma conjunta o separada ante el órgano que emite la resolución quien resolverá el recurso de revocatoria.

En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley N.º1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953 el recurso de apelación será resuelto por el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo correspondiente donde conste la resolución de sanción, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.

j) Los casos no previstos en el presente procedimiento, en cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este procedimiento, se resolverán aplicando supletoriamente, según el siguiente orden: la Ley General de la Administración Pública, las normas del derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo, el Código Procesal Civil, los principios y leyes del derecho común, la equidad, las costumbres y los usos locales.

Las **instituciones de educación superior universitaria estatal**, emitirán normativa interna que regule esta materia de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 y el principio de debido proceso contenidos en la Constitución Política, en caso de que no exista normativa institucional al respecto, aplicará supletoriamente la Ley N.º 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.

CRITERIO: No se establece una metodología clara de evaluación de las personas trabajadoras del sector público y más bien es inquietante que se sugiere en la parte final del párrafo segundo que esta “calificación” de la supuesta evaluación es dada por el jefe inmediato, cuando tradicionalmente las calificaciones por parte de estas jefaturas se han prestado para una serie de injusticias por discriminación. Esa es una forma de “evaluar” ya superada y la misma mención de “jefaturas” corresponde a otra época. Se denota que esta causal de despido que se quiere introducir en el ordenamiento jurídico es más “política” que técnica, ya que la supuesta “evaluación de desempeño” la efectúa el superior inmediato y no un profesional técnico especializado en esta materia con lo cual queda en indefensión en esa fase inicial del procedimiento.

Por otra parte el denominado PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ESPECIAL DE DESPIDO que luego dice que es ORDINARIO tiene serios cuestionamientos de legalidad en cuanto al DEBIDO PROCESO y el DERECHO DE DEFENSA de la persona trabajadora, ya que se trata de un procedimiento de despido y no de investigación.

Este capítulo en general como ya hemos venido señalando tampoco hace referencia a lo relacionado con el denominado “empleo mixto”.

“ARTÍCULO 22- De la fase recursiva

Contra la resolución de despido emitida por el/la jerarca se tendrá un plazo improrrogable de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación de la resolución para interponer el recurso de revocatoria y/o el recurso de apelación en subsidio, cuando este último resulte procedente, los cuales se resolverán con arreglo a las siguientes disposiciones:

- a) Si vencido el plazo de cinco días indicados anteriormente no se recurriera la resolución, ésta quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.
- b) Si solo se interpuso recurso de revocatoria lo resuelto por el/la jerarca será definitivo, la resolución quedará en firme y dará por agotada la vía administrativa.
- c) Si se interponen ambos recursos ordinarios a la vez, se tramitará la apelación una vez declarada sin lugar la revocatoria.
- d) En el caso de las personas servidoras públicas que laboran en una institución cubierta por la Ley N.º1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, el recurso de apelación se concederá en ambos efectos ante el Tribunal de Servicio Civil. El/la jerarca, remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, así como la resolución del recurso de revocatoria, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamentan ambas resoluciones.

Si únicamente se interpuso el recurso de apelación, el/la jerarca remitirá en alzada al Tribunal de Servicio Civil el expediente del procedimiento administrativo de despido, donde conste la resolución de despido de la persona servidora pública, con expresión de las razones legales y de los hechos en que se fundamenta dicha resolución.

La resolución que adopte el Tribunal del Servicio Civil en alzada será definitiva, la resolución quedará en firme y agotará la vía administrativa. Dicho fallo es vinculante para el/la jerarca institucional.

Autorizado el despido por resolución firme, el/la jerarca institucional tendrá un plazo de caducidad de un mes, contado a partir de la notificación de dicha resolución, para hacerlo efectivo. Para la ejecución del despido por parte del/la jerarca no se requiere de acuerdo adicional, basta la comunicación del cese de su condición de funcionaria a la persona servidora, con base en la resolución firme dictada.

Si el Tribunal de Servicio Civil revocare la sentencia dictada por el/la jerarca institucional, dictará en el mismo acto nuevo fallo y resolverá si procede la restitución del empleado en su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago en su favor de los salarios caídos.

En caso de que el Tribunal de Servicio Civil considere que la falta existe pero que la gravedad de la misma no amerita el despido, podrá ordenar una amonestación oral, una advertencia escrita o una suspensión sin goce de salario hasta por un mes.

Las instituciones de educación superior universitaria estatal, emitirán normativa interna que regule esta materia de conformidad con los artículos 84, 85 y 87 y el principio de debido proceso contenidos en la Constitución Política, en caso de que no exista normativa institucional al respecto, aplicará supletoriamente la Ley N.º6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, las normas de derecho público, los principios generales del derecho público, el Código de Trabajo y el Código Procesal Civil.

CRITERIO: Este artículo junto con el anterior que forman parte del denominado PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO ESPECIAL DE DESPIDO que luego dice que es ORDINARIO tiene serios cuestionamientos de legalidad en cuanto al DEBIDO PROCESO y el DERECHO DE DEFENSA de la persona trabajadora.

CAPÍTULO VI DE LA GESTIÓN DEL DESARROLLO

“ARTÍCULO 23- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación

a) La formación está destinada a garantizar los aprendizajes individuales y colectivos necesarios para el logro de los objetivos institucionales de las entidades y órganos incluidos, desarrollando las competencias de las personas servidoras públicas, estimulando su progresión profesional, y la instrucción sobre el desempeño apropiado de sus deberes, responsabilidades y funciones, para concientizar sobre los riesgos de corrupción inherentes a su desempeño.

b) Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán contemplar en sus planes de empleo público los programas de capacitación y de formación que requieren para lograr sus objetivos institucionales con eficacia y eficiencia.

c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (Cecades), con estricto apego a los lineamientos emitidos por Mideplan, será el encargado de brindar asistencia técnica, seguimiento y control de las actividades de capacitación que realicen las instituciones cubiertas por el Estatuto de Servicio Civil, con excepción del sector docente, cuyas actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las políticas, planes y

programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación, las instituciones de educación superior universitaria estatal desarrollarán sus propios planes, programas y actividades en estas materias, pudiendo brindar colaboración al Cecades y al IDPUGS mediante los convenios que se suscriban al efecto y el Servicio Exterior de la República, el cual se rige por el estatuto del Servicio Exterior, cuyas capacitaciones estarán a cargo de la Academia del Servicio Exterior Manuel María de Peralta.

d) La oferta formativa de las escuelas o centros de formación o de las mismas entidades y órganos incluidos deberá ser coherente con los planes institucionales de empleo público.

e) Las personas servidoras públicas recibirán de la organización la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento detectados según los planes remediales, y para apoyar su crecimiento profesional.

f) La formación apoyará de manera efectiva los procesos de innovación y cambio cultural.

g) Los servidores públicos podrán informar a la administración por medio de una declaración jurada, sobre su derecho a la objeción de conciencia cuando se vulneren sus convicciones religiosas, éticas y morales, para efectos de los programas de formación y capacitación que se determine sean obligatorios para todas las personas servidoras.

h) Para efectos de los procesos de formación y capacitación de las personas servidoras públicas que se desempeñan en carrera administrativa municipal, los esfuerzos se podrán canalizar con recursos del Consejo Nacional de Capacitación Municipal (CONACAM).

CRITERIO: Como indiqué supra un postulado es una: *“Proposición cuya verdad se admite sin pruebas para servir de base en ulteriores razonamientos”*, lo cual resulta sumamente peligroso si es esa la visión de quienes redactaron y proponen este proyecto y de quienes van a aprobarlo. ¿Porque los Administrados costarricenses debemos aceptar las proposiciones del gobierno de turno como verdaderas y admitirlas sin pruebas para que sirvan de base a ulteriores razonamientos? Estos postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación evidentemente son insuficientes y algunos muy limitados con clara evidencia de ser manipulados para proponer un “cambio cultural” de acuerdo a los intereses de la clase políticamente dominante, ya que la “innovación” es casi imposible en el sector publico debido al Principio de Legalidad.

“ARTÍCULO 24- Capacitación de la alta dirección pública

El personal de la alta dirección pública deberá recibir capacitación formal diferenciada en caso de que lo requiera para reforzar las competencias y conocimientos técnicos que

aseguren el buen ejercicio de la labor. También deberán recibir capacitación en los temas actuales de innovación y desarrollo que el país requiera, de acuerdo a las tendencias globales de competitividad, para garantizar la modernización de la gestión pública, ajustándola a las prácticas más recientes.

El Ministerio de Planificación y Política Económica, según lo permitido por la Ley N°. 6227, Ley General de la Administración Pública, de 2 de mayo de 1978, emitirá disposiciones de alcance general, directrices, y reglamentos, para la capacitación de la alta dirección pública, para lo cual, coordinará lo correspondiente con las escuelas, centros e institutos de capacitación, formación y desarrollo profesional o bien con las unidades de recursos humanos de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, según los requerimientos y las especificidades de cada dependencia pública.

En el caso de las entidades y órganos incluidos bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, el CECADES, será responsable de potenciar las competencias de la alta dirección pública en el ejercicio de sus funciones con el objetivo de generar valor público, de conformidad con los lineamientos emitidos por MIDEPLAN para tal efecto, con excepción del sector docente, donde esta responsabilidad será competencia del Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS).”

CRITERIO: No es claro si el personal de la alta dirección pública de las universidades estatales deben someterse a esta capacitación, ya que no hace ninguna excepción para una capacitación a lo interno.

“ARTÍCULO 25- Carrera administrativa

Se respetará la carrera administrativa para las personas servidoras públicas, con la finalidad de garantizar la optimización, permanencia, promoción y excelencia del talento humano en la función pública, en estricto apego a las características de cada una de las familias de puestos establecidas en el artículo 13 del presente cuerpo normativo.

Las calificaciones anuales constituirán antecedente para sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. Serán consideradas para los ascensos, las promociones, las capacitaciones, y estará determinada por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano.”

CRITERIO: No se especifica cual es el interés de “respetar” y no “reconocer” como se mencionaba en la versión tras anterior. En la Universidad Nacional ya existe una normativa que reconoce y respeta la carrera administrativa en forma diferenciada a la carrera académica. En la Administración Pública centralizada existen diferentes carreras además de la carrera administrativa, como es la carrera policial de los

diferentes cuerpos policiales del país y además por su parte existe en el Poder Judicial la carrera que pretende garantizar una formación y actualización permanente de acuerdo las responsabilidades de la judicatura.

ARTÍCULO 26- Promoción interna y externa

- a) Los mecanismos para promoción interna y externa, deberán ser coherentes con los planes institucionales de empleo público de mediano y largo plazo.
- b) La promoción interna y externa se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, verificados a través de instrumentos técnicos adecuados.
- c) Los sistemas de selección para promoción interna de personas servidoras públicas, serán los de oposición y concurso de oposición, o de concurso de valoración de méritos.

CAPÍTULO VII GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 27- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas

La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública y del desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas.

Este instrumento de evaluación deberá ser objetivo, sin perjuicio en contra del servidor por injerencia política; persecución; acoso laboral y a la moral y ética, o por eventuales denuncias en contra de sus superiores por posibles faltas en contra de la administración eficiente de los recursos de la hacienda pública.

Las instituciones de educación superior universitaria estatal emitirán las disposiciones que regularán la evaluación del desempeño de su personal para el adecuado cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo de la Educación Superior Estatal, los artículos 84, 85 y 87 de la Constitución Política y lo establecido en la presente ley.

“ARTÍCULO 28- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas, se fundamentará en **indicadores cuantitativos** de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.

Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y los proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa vigente y los planes estratégicos gubernamentales institucionales.

Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), con el objetivo de homogeneizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.”

CRITERIO: En el primer párrafo se refiere a “indicadores cuantitativos” pero estos no están definidos o establecidos con claridad en alguna parte de esta versión del proyecto de ley. En general este párrafo es bastante ambiguo, ya que se refiere al “cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados” vinculados a los PROCESOS y a los PROYECTOS de la dependencia a la que pertenece la persona trabajadora a evaluar; pero también parece ser que la evaluación se fundamentara en “indicadores cuantitativos” de cumplimiento de metas individuales a lo que la norma denomina “ cuerpo de los niveles directivos en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales”; pero lo más crítico es que debe existir una formulación de “metas” individuales referida a esos PROCESOS y PROYECTOS de su dependencia y luego de ese “cuerpo...”, lo cual siempre es un problema en la Administración Pública, ya que se pasa más tiempo “formulando” y “evaluando” que “ejecutando”, por lo cual asignar responsabilidades individuales es una tarea que es muy ingrata ya que por lo general los tiempos de ejecución se ven limitados por problemas procedimentales (el caso de licitaciones) normados, interferencia política o insuficiencia presupuestaria. Toda esa problemática debe corregirse previamente mediante una reforma integral de las instituciones del Estado y para lo cual posiblemente hay que reformar muchas leyes que hacen de la actividad de los trabajadores del sector público muy engorroso. Este mismo proyecto en el inciso a) del artículo 21 siembra el temor de los “riesgos de corrupción” y siempre a través de los operadores jurídicos del Estado (Procuraduría General, Contraloría, oficinas jurídicas de cada institución) se intimida al trabajador para que con base en el PRINCIPIO DE LEGALIDAD “no haga” en favor del Administrado, dejando de cumplir con los objetivos de su función, en lugar de promover que el trabajador del sector público actúe diligentemente de conformidad con la normativa pero siempre en favor del Administrado tal y como lo establece el artículo 114 de la Ley General de la Administración Pública.

En relación con el párrafo tercero no es prudente que los denominados “Lineamientos generales, estén a cargo del MIDEPLAN desplazando a la Dirección General de Servicio Civil y que también se pretenda que defina los “métodos de evaluación” y los “sistemas de información”, existiendo tantas diferencias en relación con la actividad de las diferentes entidades estatales.”

“ARTÍCULO 29- Criterios para la evaluación del desempeño

Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todas las personas servidoras públicas entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración.

Será responsabilidad de cada persona superior jerárquica dar **seguimiento** a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado, previo procedimiento administrativo, **falta grave** de conformidad con la normativa aplicable.

Para el **seguimiento** regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un **sistema informático** al efecto, alimentado exclusivamente durante la jornada laboral por cada persona servidora pública con

actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada persona servidora pública, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho **sistema informático** que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado **falta grave** de conformidad con la normativa aplicable.

CRITERIO: Si bien más que “criterios” este artículo establece una serie de pasos (tipo manual de procedimientos) y luego le asigna a las denominadas “jefaturas” (concepto ya erradicado de la administración moderna) la responsabilidad de dar seguimiento a un PLAN DE TRABAJO ANUAL. Luego se enfatiza en el SEGUIMIENTO del “plan”, pero se omite referirse a la FORMULACION del “plan”, ya que esa es una parte importante de la planificación: primero debe formularse el plan con la participación de todos los trabajadores de la dependencia, luego ejecutarse el “plan de trabajo” dándole el seguimiento debido, para luego hacer una “evaluación del plan” junto con la participación de los trabajadores, considerando las incidencias que se pudieran presentar durante el periodo de ejecución. Pero en esta norma de “criterios” no se puede apreciar esos elementos básicos de FORMULACION-EJECUCION-EVALUACION y los periodos en que la Administración debería realizar cada una de esas etapas. Luego debe existir una etapa que garantice al trabajador el DEBIDO PROCESO en caso de que algunas incidencias (externas) hayan afectado su participación en el “plan de trabajo” y ver su rendimiento disminuido.

Como vemos se da más énfasis al “SEGUIMIENTO” que al mismo RENDIMIENTO al establecer un “sistema informático” para lo primero, sin decir de donde tomaran las diferentes instancias públicas recursos presupuestarios para disponer de un sistema informático adecuado para esta labor de seguimiento. El criterio parece ser el ver a la Administración pública como una fábrica en donde la planificación de las actividades anuales se puede plasmar en un papel desde inicio de año y los “productos” se pueden entregar en un plazo determinado; siendo como es tan variada la actividad de las diferentes instancias estatales que pretende regular esta ley.

Según lo establecido en el párrafo segundo, no es interés de este sindicato el apoyar una tipificación de “falta grave” en relación con esa actividad de seguimiento.

En esta versión se eliminan los “INCENTIVOS NO MONETARIOS” y la evaluación 80-20 que se hizo referencia en la versión tercera del proyecto”.

Estos “criterios” siguen pareciendo bastante ligeros, poco técnicos, irreales y no ajustados a fundamentos sólidos de la metodología de evaluación del desempeño individual y del cumplimiento de metas a corto plazo.

CAPÍTULO VIII GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN

“ARTÍCULO 30- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación

CRITERIO: Como ya indicado extenuantemente un postulado es una: *“Proposición cuya verdad se admite sin pruebas para servir de base en ulteriores razonamientos”*, lo cual resulta sumamente peligroso si es esa la visión de quienes redactaron y proponen este proyecto y de quienes van a aprobarlo. ¿Porque los Administrados costarricenses debemos aceptar las proposiciones del gobierno de turno como verdaderas y admitirlas sin pruebas para que sirvan de base a ulteriores razonamientos? ¿Cuáles serán esos razonamientos que nos quieren imponer en forma dictatorial?

El SALARIO es una remuneración no una compensación.

Este artículo evidencia una violación del artículo 62 de la Constitución Política por cuanto trata de limitar que algunas instituciones del sector público que tienen convenciones colectivas de trabajo puedan negociar los ajustes salariales fuera del marco de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público o sin la intervención del Ministerio de Hacienda y del MIDEPLAN. En el caso de la Universidad Nacional se violenta los artículos 26, 27 y 28 de la vigente y prorrogada IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN, además de la ya conocida autonomía universitaria.

“Los salarios de las personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se regirán de acuerdo con los siguientes postulados:

CRITERIO: ¿Serán los salarios de las “nuevas personas servidoras públicas” o de las personas servidoras públicas que se contraten a partir de la vigencia de la ley...? Hay derechos adquiridos que se deben respetar.

- a) El salario será siempre igual para igual trabajo en idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, independientemente de la institución pública para la que labore.

CRITERIO: El concepto de “condiciones” no está definido en ninguna parte.

- b) El salario del Presidente de la República será el salario más alto de la Administración Pública.

CRITERIO: Este postulado por sí solo no tiene asidero jurídico ni técnico, ya que, si la persona que es nombrada como Presidente no ha tenido carrera en el sector público, su salario podría no ser superior a otra persona que si ha hecho carrera larga y exitosa en la Administración Pública. Inclusive no se justifica que su salario pueda ser más alto que el del Presidente de la Asamblea Legislativa o del Presidente del Poder Judicial. Para lograr que existan recursos presupuestarios se podría modificar los artículos 135, 136, 137, 138 de la Constitución Política y nombrando

solo un Vicepresidente, para ahorrar recursos presupuestarios, eso por cuanto ya se ha demostrado que no son necesarios dos vicepresidentes en el gobierno actual 2018-2022, en el anterior 2014-2018 y en el periodo 2002-2006, e igualmente prohibiendo la contratación de la persona que denominan “primera dama” a efecto de evitar el nepotismo y porque es una figura que no está en la estructura del régimen de empleo de la Administración Pública y se demostró en el gobierno 2010-2014 que no es necesaria. También se debería establecer solo un viceministro en cada cartera y reducir los asesores legislativos y nunca aumentar la cantidad de diputados y diputadas.

De aprobarse la norma como está y siendo propuesta por el propio Presidente, habría que investigar si no se está presentando un conflicto de intereses o un tráfico de influencias, por lo que esa norma debería aplicarse a partir del periodo 2022-2026.

- c) La fijación de los salarios se realizará construyendo una metodología de remuneración del trabajo para el servicio público.
- d) Cada familia de puestos tendrá una columna de salario global que indicará el puesto y la remuneración que recibirá la persona servidora pública que lo ostente. La columna salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público.
- e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la columna salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, dicha decisión deberá tomarse de manera fundamentada en criterios técnicos de carácter económico.
- f) Los salarios se ajustarán según las reglas contenidas en la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, 9 de octubre 1957.

CRITERIO: Esta norma evidentemente es contraria a lo establecido en el inciso de la versión anterior, pero además es contrario a los acuerdos colectivos que se han suscrito entre las organizaciones sindicales y los representantes patronales del Estado de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política.

Los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, las instituciones de educación superior estatal, las corporaciones municipales y las ligas de municipalidades a través de la Unión Nacional de Gobiernos Locales y las instituciones autónomas construirán conjuntamente con MIDEPLAN, Autoridad Presupuestaria y Dirección General de Servicio Civil la respectiva columna salarial global, con base en el principio de coordinación interinstitucional.”

CRITERIO: En esta norma se eliminan los INCENTIVOS NO MONETARIOS y se incluye este último párrafo que tiende a violentar la autonomía universitaria y la independencia y/o autonomía de otras entidades.

ARTÍCULO 31- Metodología de valoración de trabajo

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), especificará una **metodología de valoración del trabajo para el servicio público**. La metodología de evaluación del trabajo será un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo de acuerdo con un análisis de los factores de trabajo relevantes. MIDEPLAN definirá los factores de trabajo relevantes para cada familia laboral, y dentro de los cuales se considerarán los siguientes:

- a) Niveles requeridos de conocimientos y experiencia.
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.
- c) El margen de discrecionalidad con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.
- d) Necesidad de planificar y organizar el trabajo.
- e) Complejidad del trabajo.
- f) Disponibilidad.
- g) La peligrosidad que conlleve el ejercicio de sus funciones.
- h) Responsabilidad asociada al manejo de los recursos públicos.
- i) Libertad para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.
- j) La producción científica, técnica y académica vinculada con las funciones del puesto o el giro ordinario de la institución para la que se labora.
- k) Las diferencias por paridad del poder adquisitivo que se produzcan por el ejercicio del cargo destacado en el **extranjero** con el fin de equiparar el poder adquisitivo de cada puesto, conforme las variables económicas de cada **país de destino**.
- l) La restricción al ejercicio liberal de la profesión en los puestos que requieran dicha consideración.
- m) El desarraigo, para aquellos puestos fuera de la Gran Área Metropolitana y, donde se demuestre ausencia de disponibilidad de personal altamente especializado. El factor de desarraigo se reconocerá de forma temporal mientras persista la situación de escasez de personal. No podrá ser reconocido cuando la **jornada laboral sea parcial** en el lugar destacado.

A cada uno de los factores se le asignará un peso relativo según su contribución al desempeño de los puestos. A su vez, 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.

En el caso del personal docente del título II del Estatuto de Servicio Civil, adicionalmente se tomarán en cuenta los lineamientos y políticas para la evaluación del desempeño docente que al efecto disponga el Consejo Superior de Educación.

CRITERIO: Es claro que los redactores de esta esta versión del proyecto, desconocen totalmente la normativa universitaria para la valoración del trabajo tanto en el área académica como en la administrativa, dejando muchos vacíos por resolver.

Este artículo más que a la “metodología de valoración del trabajo para el servicio público” y a la “metodología de evaluación” se refiere a los “factores de trabajo relevantes”, dejando un vacío que supuestamente debe llenar el MIDEPLAN.

“ARTÍCULO 32- Grados dentro de las familias laborales

Cada familia laboral estará conformada por una serie de grados, cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), definirá el número de grados requeridos dentro de cada familia laboral, así como sus características, como respuesta a una evaluación de todos los puestos dentro de la familia laboral.

Esta evaluación se realizará de acuerdo con una metodología de evaluación de puestos de trabajo.

Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración.

La progresión de los puntos de remuneración dentro de los grados de cada entidad pública empleadora considerará las directrices anuales emitidas por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN). La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.”

CRITERIO: Como ya lo había indicado en la versión anterior para el artículo 31, esta materia de establecer una estructura de cargos o puestos y su correspondiente remuneración, es una tarea muy técnica y no existe evidencia de que el MIDEPLAN tenga el personal formado y capacitado para hacer esta estructura que además va ligada a la evaluación. Para una sola institución es complejo ahora para toda la Administración Pública será una labor titánica, que tarde o temprano va a requerir la contratación de consultores externos y no sabemos si la Asamblea Legislativa le va a dar los recursos financieros para esas consultorías y los diseños de todas las plataformas electrónicas que requiere el sistema, tal y como lo proponen los asesores de doña Pilar Garrido. De no ser así podría darse muchas fallas en el sistema y afectar no solo a las personas trabajadoras (sus nombramientos y salarios) del sector público, sino también los bienes y servicios que se le brindan a los Administrados ante el caos que generaría esa circunstancia. Situación que ya se veía en el próximo gobierno 2022-2024 debido a que el proyecto establece la vigencia de ley 12 meses después de su publicación, por lo que no podría implementarse en la Administración de Carlos Alvarado; así que sería un “carbón en las manos” del próximo gobierno, especialmente si no hay un análisis profundo de todas las aristas de esta nueva versión del proyecto.

“ARTÍCULO 33- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados

Todos los puestos del servicio público deberán tener un **manual de puestos** detallado preparado en un formato especificado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.

Todas las instituciones del sector público facilitarán la información al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), y enviarán las descripciones para todos los puestos de trabajo y sobre el formato en el que definirá el órgano rector.

Las descripciones de los puestos de trabajo reflejarán los deberes realmente desempeñados, la descripción del puesto, certificada por cada entidad se analizará con el propósito de evaluar el trabajo.

Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.

CRITERIO: Como lo indicamos para el artículo 32 de la versión anterior, la tarea que esta norma le asigna a cada una de las entidades e instituciones involucradas y que convierte en un embudo para MIDEPLAN es inmensa, por lo que es casi imposible que se pueda iniciar en esta Administración de Alvarado y llevaría varios años para poner implementarla después de muchas revisiones interinstitucionales y de pruebas de los sistemas electrónicos que el MIDEPLAN deberá contratar con los recursos financieros que solo la Asamblea Legislativa le podría asignar. Ahora mucha de esta información la tiene la Contraloría General de la Republica con quienes el MIDEPLAN podría coordinar en un primer momento para montar la base de este registro electrónico.

“ARTÍCULO 34- Columna salarial global

A partir de la metodología de valoración del trabajo, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General del Servicio Civil, elaborarán conjuntamente una columna salarial global. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.

Los grados en cada una de las familias laborales se asignarán a uno o más puntos de remuneración en la columna salarial global. Los puntos de remuneración a los que se asigna cada grado se determinarán por referencia a:

- a) La valoración de los factores del trabajo.
- b) Las necesidades profesionales de cada familia laboral.
- c) Empleos de referencia en cada familia laboral, de modo que haya igual salario por igual trabajo en todas las familias de empleo.”

“ARTÍCULO 35- Régimen salarial unificado para todo el servicio público

Todas las instituciones del sector público se incluirán en este régimen salarial unificado basado en la columna salarial global. **Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales.**

Se publicará la columna salarial global y los puestos de todas las calificaciones asignadas a la columna salarial.”

CRITERIO: Este artículo que en la versión tras anterior correspondía al artículo 30 fue modificado en la tercera versión, pero extrañamente **nunca se resaltó la modificación para que pasara ignorada**, ya que en lugar de referirse a las “personas servidoras publicas nuevas” pretende ser aplicado a todos los servidores incluidos los actuales; en evidente violación de los derechos adquiridos de estas personas trabajadoras, promoviendo un conflicto económico, social y laboral de desmedida magnitud. Esta norma tal y como está redactada debe eliminarse.

“ARTÍCULO 36- Política de remuneración

La Dirección General Servicio Civil, Mideplan y la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda prepararán conjuntamente una **declaración anual de la política de remuneración** que presentarán al Consejo de Gobierno para su aprobación. Esta política tendrá en cuenta:

- a) El estado de los fondos públicos disponibles
- b) La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a las privadas, considerando todos los factores relevantes, como las tasas de empleo, la seguridad del empleo y la provisión de pensiones.

CRITERIO: No se considera la provisión de los regímenes de jubilaciones

- c) La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.
- d) De manera prioritaria, la necesidad de atraer y mantener las personas más calificadas y mejor preparadas profesionalmente y evitar la fuga o el déficit de personal calificado.

La política de remuneración propondrá el salario mínimo de inicio de la columna salarial única y el valor financiero que se asignará a cada punto de la columna del salario global. Durante el primer año en que opere la columna salarial, se asignará a cada punto de remuneración un valor financiero inicial. En los años siguientes, los valores financieros solo variarán en un porcentaje determinado, de manera que se guarde coherencia en toda la columna salarial.”

CRITERIO: Esta norma que en la versión anterior correspondía al artículo 35 es ambigua, ya que no es claro que es una “declaración anual de la política de remuneración”, “provisión de pensiones”. Aquí se violenta el artículo 62 de la Constitución Política por cuanto trata de limitar que algunas instituciones del sector público que tienen convenciones colectivas de trabajo puedan negociar los ajustes

salariales y por otro lado se desconoce la competencia de la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público. En el caso de la Universidad Nacional se violenta los artículos 26, 27 y 28 de la vigente y prorrogada IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN.

ARTÍCULO 37- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas
El salario más alto del sector público será el de quien ostente la Presidencia de la República. La Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los topes salariales establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° Administración Pública. 2166, de 9 de octubre de 1957, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los siguientes cargos públicos:

- a) Presidencia de la República.
- b) Vicepresidencias de la República.
- c) Ministros y ministras, magistraturas, presidencias ejecutivas y alcaldías.
- d) Viceministros y viceministras, gerencias y subgerencias del sector descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Contraloría General de la República y la Defensoría de los Habitantes.
- e) La Procuraduría General Adjunta de la República, la Su contraloría General de la República, la Defensoría Adjunta de los Habitantes, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.
- f) Rectores y rectoras de las universidades públicas.

CRITERIO: Esta norma corresponde al artículo 36 de la versión anterior y como se indicó para ella, ese postulado de que el salario más alto de la Administración Pública debe ser el del Presidente del Poder Ejecutivo, por sí solo no tiene asidero jurídico ni técnico, ya que sí la persona que es nombrada como Presidente no ha tenido carrera en el sector público, tal vez ni siquiera reúna cualidades de idoneidad para el cargo, su salario podría no ser superior a otra persona que sí ha hecho carrera larga y exitosa en la Administración Pública. Inclusive no se justifica que pueda ser más alto que el del Presidente de la Asamblea Legislativa o del Presidente del Poder Judicial. Para lograr que existan recursos presupuestarios se podría modificar los artículos 135, 136, 137, 138 de la Constitución Política y nombrando solo un Vicepresidente, para ahorrar recursos presupuestarios, eso por cuanto ya se ha demostrado que no son necesarios dos vicepresidentes en el gobierno actual 2018-2022, en el anterior 2014-2018 y en el periodo 2002-2006, e igualmente prohibiendo la contratación de la persona que denominan “primera dama” a efecto de evitar el nepotismo y porque es una figura que no está en la estructura del régimen de empleo de la Administración Pública y se demostró en el gobierno 2010-2014 que no es necesaria. También se debería establecer solo un viceministro en cada cartera y reducir los asesores legislativos y nunca aumentar la cantidad de diputados y diputadas.

Como ya indiqué antes, de aprobarse la norma como está y siendo propuesta por el propio Presidente, habría que investigar si no se está presentando un conflicto de intereses o un tráfico de influencias, por lo que esa norma debería aplicarse a partir del periodo 2022-2026.

El salario de las Alcaldías está establecido en el Código Municipal pero no se nota que con este proyecto se haga una reforma de dicha normativa que sea consistente con lo que se propone en esta norma.

En el caso del cargo de la persona que ocupa el cargo de Rector o Rectora su salario también está sustentado en el régimen de carrera académica el cual aparentemente los redactores de este proyecto desconocen.

CAPÍTULO IX GESTIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 38- Tope de vacaciones

El periodo máximo anual de vacaciones que podrán disfrutar las personas servidoras públicas dentro del ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 de esta ley será de **veinte días hábiles**, y no se podrán acumular más de dos periodos de vacaciones, sin perjuicio de derechos adquiridos.

El periodo de receso de medio año y el lapso comprendido entre el cierre de un curso y la apertura del próximo, se tendrá como vacación para el personal docente y técnico-docente de centros educativos. Se exceptúa de la disposición anterior, las convocatorias que realice el director o directora del centro educativo con motivo de las labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración de actos de clausura, la aplicación de pruebas de ampliación o figuras afines y toda aquella labor que resulte necesaria para el correcto desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil.

El personal administrativo-docente de centros educativos, gozará de los mismos periodos de vacaciones otorgados al personal docente y técnico docente de centros educativos. Se exceptúa de la disposición anterior todas aquellas labores, cuya ejecución deba realizarse en periodos de vacaciones, que correspondan a las funciones de representante patronal del director o directora, las labores inherentes a la apertura y cierre del curso, celebración de actos de clausura, la aplicación de pruebas de ampliación o figuras afines y toda aquella labor que resulte necesaria para el correcto desarrollo del proceso educativo de la población estudiantil.

El director o directora de cada centro educativo asignará los trabajos que habrán de cumplir los funcionarios comprendidos en el título I del Estatuto de Servicio Civil que laboran en centros educativos, durante los periodos de vacaciones indicados en este artículo.

Ante situaciones de caso fortuito o fuerza mayor, que impliquen la interrupción del curso lectivo y una afectación directa al proceso educativo de la población estudiantil, el Ministerio de Educación Pública, mediante resolución razonada, se encuentra facultado para reducir hasta un mínimo de un mes las vacaciones del personal docente y cambiar la fecha del periodo de receso de medio año, que podrá otorgar en cualquier mes del año, para garantizar la calidad y la eficiencia del servicio educativo.

El resto del personal del Ministerio de Educación regulado por el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil, deberá ajustar su periodo de vacaciones, de modo que no supere el límite máximo de 20 días anuales, establecido en el párrafo primero de este artículo.

Quedan a salvo de este tope, las vacaciones profilácticas de las que gozan las personas servidoras públicas en razón de las labores que ejecutan.

CRITERIO: Como lo indicamos para el artículo 37 de la versión anterior, la norma del párrafo primero es contraria el artículo 62 de la Constitución Política al pretender limitar el derecho de negociación colectiva. En todos los casos deben oírse y negociar con las organizaciones gremiales; pero en todo caso, quienes ya ingresaron por primera vez a laborar con alguna de las instituciones del Estado debe conservar sus derechos laborales adquiridos de conformidad con el “principio de la Ultra actividad de las leyes derogadas” y sus derechos adquiridos.

ARTÍCULO 39- Permiso remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad

Se podrá otorgar un permiso remunerado, hasta en un tercio de la jornada, durante un periodo máximo de un año, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad o por razones de enfermedad terminal o accidente.

CRITERIO: Esta norma esa incluida en el artículo 38 de la versión anterior, pero nuevamente extrañamente no se resaltó que fue modificada desde la segunda versión para que el permiso dejara de ser remunerado y se incluyera como un permiso no remunerado. Este tipo de acciones por parte de la Comisión Legislativa evidencian la falta de seriedad en la tramitación de este proyecto y el poco respeto que se le tiene a las personas servidoras públicas y a sus familiares con alguna enfermedad o discapacidad.

“ARTÍCULO 40- Permiso no remunerado para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad

Se podrá otorgar un permiso no remunerado, hasta en un tercio de la jornada laboral, durante un periodo máximo de un año calendario, para que la persona servidora pública pueda cuidar un familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con discapacidad en situación de dependencia funcional o por razones de enfermedad terminal o accidente grave.”

CRITERIO: Esta norma es muy parecida a la del artículo 39 por lo que creo por algún error legislativo se duplicó o están ocultando la norma propuesta.

“ARTÍCULO 41- Permiso de paternidad

Los padres que tuvieren un hijo biológico o en adopción, podrán gozar de un permiso de paternidad **con goce de salario por un mes calendario**, posterior al día de nacimiento o al momento de concretarse la adopción de la persona menor de edad.”

CRITERIO: Esta norma estuvo contenida en el artículo 38 de la versión trasanterior con el supuesto beneficio de que el permiso o licencia por paternidad era CON GOCE DE SALARIO pero luego en la versión anterior se propuso con la modificación SIN GOCE DE SALARIO y ahora nuevamente se incluye CON GOCE DE SALARIO.

En todo caso como ya lo habíamos expuesto, esta norma es ambigua, ya que en la actualidad se usa el lenguaje sin género o inclusivo, no se entiende si se refiere a los padres “hombres” o a los padres “pareja”. Además, no es preciso si se refiere a todos los padres que trabajan tanto en el sector público como el privado o solo a los padres que son personas servidoras públicas. También podría haber problemas de interpretación en relación con el hijo de mujer casada o el de mujer soltera que no desee el reconocimiento del padre y en los casos de adopción por parte de una sola persona. Además el uso del lenguaje inclusivo afecta a la frase “hijo...” ya que excluye a las hijas. Tampoco se indica nada en el caso de que el menor no sobreviva al nacer.

Si esta es una norma general debería ser una inclusión en el cuerpo normativo del Código de Trabajo, para no crear discriminaciones entre trabajadores del sector público y el sector privado.

“ARTÍCULO 42- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales

Se podrá extender **hasta** por dos meses calendario adicionales la licencia remunerada por maternidad, establecida en el artículo 95 del Código de Trabajo, para la madre servidora pública cuando se presenten los siguientes casos:

- a) Nacimiento prematuro previo a las 37 semanas de gestación.
- b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad severa.
- c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.
- d) Partos múltiples.

Esta ampliación de la licencia de maternidad, para estos casos especiales, requiere del criterio de la persona profesional en medicina que atiende a la madre, quien definirá el plazo de su ampliación, de acuerdo a su complejidad.”

CRITERIO: Esta norma estuvo incluida en la versión trasanterior en el artículo 37 referida a una licencia remunerada y en la versión anterior en el artículo 39 se refirió a una licencia sin goce de salario. Ahora se incluye nuevamente con goce de salario.

En todo caso esta norma tal y como está redactada establece una discriminación en relación con la madre trabajadora del sector privado, por lo que, lo más correcto es que se modifique el artículo 95 del Código de Trabajo, ampliando el periodo de licencia por maternidad hasta 2 meses adicionales en esos casos. La palabra “hasta” es muy ambigua en técnica legislativa, ya que implica que podría ser menos del periodo propuesto, y los criterios objetivos para determinar el periodo exacto de ampliación no son precisos. Esta acción es una evidencia de violencia estructural en contra de las mujeres trabajadores del sector privado.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS

CRITERIO GENERAL: En la versión tercera del proyecto de ley este capítulo X estaba conformado por dos artículos que no incluían el tema de las NEGOCIACIONES COLECTIVAS de artículo 43 ni tampoco los temas de los artículos 44, 45 y 48 que se incorporan en esta cuarta versión del proyecto ...

“ARTÍCULO 43- Negociaciones colectivas

Mediante la negociación colectiva, no se podrán generar nuevas obligaciones o derechos o variar condiciones laborales referentes a:

- a) Salarios o remuneraciones, y variar o modificar lo referente a la escala salarial o componentes de la columna salarial global.
- b) La creación de incentivos, compensaciones, o pluses salariales.
- c) Asuntos donde se deba realizar una erogación adicional de recursos que afecten el presupuesto nacional o el de una institución pública, mediante gastos que no se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad desarrollados por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.
- d) Normas de carácter prohibitivo contenidas en la presente ley.
- e) La creación de nuevas plazas.

Las condiciones que se pacten en los instrumentos de negociación colectiva, deberán respetar los principios constitucionales de razonabilidad, proporcionalidad, legalidad, igualdad y legalidad presupuestaria. De cada sesión de negociación se levantará un acta, que se publicará como máximo al finalizar el proceso, junto con un acta de cierre en la que se recogerá el texto completo de las cláusulas que fueron negociadas y donde se indicará cuáles cláusulas del proyecto fueron desechadas o no pudieron negociarse por falta de acuerdo acerca de ellas.

Tratándose de normas que por su naturaleza o su afectación del principio de legalidad presupuestaria requieran aprobación legislativa o reglamentaria, su eficacia quedará condicionada a la inclusión en la ley de presupuesto o en los reglamentos respectivos, lo mismo que a la aprobación por parte de la Contraloría General de la República,

cuando afecte los presupuestos de las instituciones, cuyos presupuestos ordinarios y extraordinarios o modificaciones presupuestarias requieran aprobación de esta última entidad.

CRITERIO: Esta norma es una nueva treta legislativa que de último momento se incorpora en este texto del proyecto de ley y que debido a la escasa técnica legislativa no se indica que se refiere a solo a las instituciones referidas en el artículo 2 del proyecto o a todas las instituciones del sector público o si es una modificación encubierta al TITULO UNDECIMO del Código de Trabajo o si esto afecta a todas las negociaciones colectivas tanto del sector público como del sector privado modificando también el TITULO SEGUNDO del mismo Código" de Trabajo.

Las negociaciones colectivas son precisamente para mejorar los derechos y beneficios de las personas trabajadoras, por lo cual es un sinsentido que de entrada se impongan limitaciones a la negociación colectiva a través de normas prohibitivas que vienen a ser un retroceso en la materia al indicar: "*... no se podrán generar nuevas obligaciones o derechos o variar condiciones laborales referentes.*"

En las limitaciones que se pretenden imponer encontramos tres aspectos de la negociación colectiva unidos por el grafema "o" que es una conjunción disyuntiva que prácticamente prohíbe las negociaciones colectivas, ya que no se podrían establecer: **NUEVAS OBLIGACIONES, NUEVOS DERECHOS o VARIAR LAS CONDICIONES LABORALES** a las cuales el proyecto veda.

Lo que deben entender las personas legisladoras es que las personas que trabajan en el sector público al igual que los que trabajan en el sector privado son personas que tienen derecho a mejorar los beneficios y derechos que tienen en su relación laboral con el empleador o patrono y que el SALARIO y sus componentes es parte medular de esa relación laboral y por ende no debe estar vedada esta materia de la LIBRE NEGOCIACION COLECTIVA así como otros temas que son de beneficio para las personas trabajadoras y en algunos casos hasta para la misma institución, como es el caso de crear plazas para eliminar o al menos disminuir los nombramientos interinos o establecer compensaciones salariales especiales ante la realización de actividades laborales riesgosas o peligrosas o beneficios como las licencias profilácticas. Casi todos - sino todos - los derechos o beneficios que se negocien tienen algún impacto económico o financiero para la parte patronal por lo que es muy difícil iniciar una negociación colectiva ajustándose de inicio a un principio subjetivo como es el Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad. En una libre negociación si la parte patronal acepta alguna propuesta de la parte sindical que representan a las personas trabajadoras tiene implícito que ya la representación patronal y sus asesores hicieron la valoración financiera que daría sustento a ese mejoramiento en cuanto a los derechos y beneficios y no debería cuestionarse por otras entidades externas, menos en el caso de las universidades públicas que esta protegidas por la autonomía que provee el artículo 84 de la Constitución Política.

La negociación colectiva además está protegida por el artículo 62 y 74 de la Constitución Política y el 7 de la misma carta magna en relación con los convenios del OIT y las declaraciones de derechos humanos y los pactos internacionales suscritos y aprobados por Costa Rica.

La norma de este artículo es total y absolutamente inaceptable dentro del marco de esta ley.

“ARTÍCULO 44- Responsabilidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de previo a la homologación de una convención colectiva en el sector público, deberá:

- a) Publicar integralmente en la página web, el acta de cierre del proceso de negociación colectiva.
- b) Verificar que reúnan y respeten, además de los requisitos de forma y fondo contenidos en el ordinal 57 del Código de Trabajo, las resoluciones de la jurisdicción constitucional que regulan lo relativo al empleo público y el correcto uso de fondos públicos; con el fin de determinar si el convenio se ajusta o no a las disposiciones normativas vigentes del ordenamiento jurídico estatal y garantizar así la coherencia con el mismo.

CRITERIO: Esta norma que también se incorpora por primera vez en este proyecto de ley, parece ser que viene a modificar el artículo 57 del Código de Trabajo, pero no se incluye en el capítulo correspondiente. Además, no se indica en el proyecto que la Asamblea Legislativa le provee las herramientas financieras al MTSS para realizar en forma eficaz las nuevas obligaciones que le impone en este artículo, ya que el MTSS no tiene las competencias y capacidades para valorar técnicamente lo que aquí denominan: “correcto uso de fondos públicos...” lo cual traerá en el futuro una serie de interpretaciones subjetivas que entorpecerán estos procesos de negociación colectiva.

“ARTÍCULO 45- Validez de los laudos arbitrales, conciliaciones y convenciones colectivas

Serán válidas las conciliaciones y los laudos arbitrales para la solución de los conflictos económicos y sociales de las personas servidoras públicas, así como las convenciones colectivas, que se ajusten a lo dispuesto en el Código de Trabajo, y siempre que no se oponga a las disposiciones de esta ley, la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N.º2166, de 9 de octubre de 1957, y las normas legales de orden público.

CRITERIO: Lo expuesto para el análisis del artículo 43 se aplica para esta norma que se pretende imponer en este proyecto de ley, siendo inaceptable para nuestra representación sindical.

“ARTÍCULO 46- Relaciones de servicio temporales o por periodos

Se podrán contratar de forma temporal nuevas personas servidoras públicas para realizar:

- a) Labores extraordinarias.
- b) Labores justificadas en procesos productivos temporales o por perfiles que dependan de los estándares y el alto desempeño de una determinada familia de puestos.
- c) Labores que requieran determinadas destrezas físicas, cognitivas o afines requeridas para actividades específicas.
- d) Labores originadas por la atención de emergencias o fuerza mayor, los cuales mantendrán una relación laboral por el plazo que establezca cada administración.

No procederá la contratación temporal de servidores públicos para la atención de actividades ordinarias de las entidades y órganos incluidos, a excepción de las contrataciones efectuadas por el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, la Caja Costarricense de Seguro Social y la Comisión Nacional de Emergencias o cuando por razones de conveniencia nacional, por inopia o por razones de emergencia sea necesario acudir a esta vía para garantizar la continuidad de los servicios brindados por la respectiva institución.”

CRITERIO: Como indicamos en referencia al artículo 40 de la versión tras anterior y artículo 41 de la versión anterior, en general la norma de este artículo no se basa en la realidad de la Administración Pública, ya que todas o casi todas las instituciones del sector público realizan contratación de personal temporal para realizar actividades ordinarias: sucede en las Universidades públicas, en el MEP y otras instituciones; por lo que lo primero que tienen que hacer es hacer los nombramientos en propiedad de todos los interinos que por años han realizado actividades ordinarias.

El Poder Ejecutivo siempre debe considerar la contratación temporal en caso de que se deba activar las fuerzas militares, según lo contemplado en el párrafo segundo del artículo 12 de la Constitución Política.

“ARTÍCULO 47- Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil

Las relaciones de empleo público ya previstas por el Estatuto de Servicio Civil, en razón de las especialidades de determinadas personas servidoras públicas, en virtud de sus competencias o formación académica profesional, así como por la especificidad de los servicios o actividades artísticas que desempeñan, seguirán siendo reconocidas por la Dirección General de Servicio Civil.”

“ARTÍCULO 48- Presupuesto anual

El Estado, por medio del Presupuesto Nacional, asignará los recursos necesarios para el financiamiento del presupuesto anual de la Dirección General del Servicio Civil.”

CAPÍTULO XI REFORMAS Y DEROGACIONES A DISPOSICIONES LEGALES

“ARTÍCULO 49- Reformas

Se modifican las siguientes disposiciones normativas, de la manera que se describe a continuación:

A) Se reforman los artículos 12 y 48 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:

Artículo 12- El **incentivo** por anualidad se reconocerá el mes inmediato siguiente al aniversario del ingreso o reingreso de la persona servidora pública que labore bajo el esquema de salario compuesto y de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que estuviere ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario.
- b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de anualidades de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos.
- c) A las personas servidoras públicas, en propiedad o interinos, se les computará, para efectos de reconocimiento del incentivo por anualidad, el tiempo de servicio prestado en otras entidades del sector público.

CRITERIO: La información básica en relación con el artículo 12 vigente es la siguiente:

“Artículo 12.- Los aumentos de sueldo, a que hace referencia el artículo 5º, se concederán el primer día del mes cercano al aniversario del ingreso o reingreso del servidor y de acuerdo a las siguientes normas: a) Si el servidor fuere trasladado a un puesto de igual o inferior categoría a la del puesto que estuviere ocupando, no habrá interrupción alguna en cuanto al cómputo del tiempo para el aumento de salario; b) Si el servidor fuere ascendido, comenzará a percibir el mínimo de la nueva categoría; sin embargo, si en el antiguo puesto hubiere adquirido derecho a uno o más aumentos anuales, éstos se le computarán de acuerdo con la categoría del cargo al cual se le asciende. (*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley N° 4748 de 14 de abril de 1971. (Nota: La reforma hecha por la Ley No. 4748 de cita contiene una disposición transitoria que señala: "Transitorio. - Los ascensos realizados a los empleados públicos a partir del 1º de enero de 1971 y hasta la fecha de vigencia de la presente ley, podrán ser nuevamente reconsiderados por el Servicio Civil para ajustarlos a lo estipulado en el artículo 1º de esta reforma. De procederse a la reconsideración, ésta deberá realizarse respecto de todos aquellos empleados que hubieren sido objeto de los ascensos dichos.") c) Las vacaciones, la enfermedad justificada, el desempeño temporal de otro puesto público, aunque éste estuviere

excluido del Régimen de Servicio Civil, los permisos sin goce de salario para realizar estudios en organismos internacionales de los cuales Costa Rica sea miembro y las licencias para adiestramiento o estudios relativos a la función propia que desempeña el funcionario o en una disciplina afín, en la cual regresará a trabajar por comprobada necesidad nacional, no interrumpen el período de un año requerido para el aumento de sueldo; (*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 6408 de 14 de marzo de 1980. d) A los servidores del Sector Público, en propiedad o interinos, se les reconocerá, para efectos de los aumentos anuales a que se refiere el artículo 5º anterior, el tiempo de servicios prestados en otras entidades del Sector Público. Esta disposición no tiene carácter retroactivo. Esta ley no afecta en sentido negativo el derecho establecido en las convenciones colectivas y convenios, en materia de negociación salarial. (*) El presente artículo ha sido adicionado mediante Ley N° 6835, de 22 de diciembre de 1982. (Nota: El artículo 12 fue reformado inicialmente por la Ley N° 3671 de 18 de abril de 1966. (Nota: El artículo 15 de la Ley de Presupuesto N° 6995, de 22 de julio de 1985, afecta el presente inciso al disponer: "De acuerdo con lo establecido en la Ley N° 6835, se reconocerán aumentos anuales a los funcionarios públicos nombrados interinamente. El primero de estos aumentos se reconocerá a partir del 1º de enero de 1985 a los funcionarios que tengan un año o más de servir interinamente o conforme cumplan un año de servicio, el segundo aumento anual se reconocerá en el año 1986, y así sucesivamente. El Servicio Civil reglamentará lo establecido en este artículo".)

El artículo 5 referido en la norma anterior, expresa:

“Artículo 5.- (*) De conformidad con esta escala de sueldos, cada categoría tendrá aumentos o pasos, (hasta un total de treinta) (*) Anulada, de acuerdo con los montos señalados en el artículo 4º anterior, hasta llegar al sueldo máximo, que será la suma del salario base más los (treinta) (*) Anulada pasos o aumentos anuales de la correspondiente categoría. Todo servidor comenzará devengando el mínimo de la categoría que le corresponde al puesto, salvo en casos de inopia a juicio del Ministro respectivo y de la Dirección General de Servicio Civil. Los aumentos anuales serán concedidos por méritos a aquellos servidores que hayan recibido calificación por lo menos de "bueno", en el año anterior, otorgándoseles un paso adicional, dentro de la misma categoría, hasta llegar al sueldo máximo.” (*) La frase "hasta un total de treinta" y la palabra "treinta" del presente artículo han sido anuladas mediante Voto No. 15460-08 de las 15:06 horas del 15 de octubre del 2008 a la Acción No. 07-008650-0007-CO. BJ# 210 de 30 de octubre del 2008. (*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 6408 de 14 de marzo de 1980.

CRITERIO: La anualidad en la Universidad Nacional no es un “incentivo” sino un reconocimiento a la permanencia y experiencia; así establecido en los numerales 31, 32 y 61 de la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN

“Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño

Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la dependencia, estableciendo plazos de entrega y tiempo estimado para su elaboración. Será responsabilidad de cada superior jerárquico dar seguimiento a este plan de trabajo anual; su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel directivo, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición. Su incumplimiento será considerado falta grave de conformidad con la normativa aplicable.

El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas servidoras públicas que laboren bajo el esquema de salario compuesto que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida, de conformidad con las siguientes reglas:

- a) Un ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo.
- b) Un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior, que se evaluará según el buen rendimiento acorde con las competencias necesarias para el desempeño del puesto.

B) Se reforme el artículo 13 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N. °1581, de 30 de mayo de 1953, y que en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 13- Son atribuciones y funciones del Director General de Servicio Civil:

[...]

l) Agotar la vía administrativa de los asuntos sometidos a la competencia de la Dirección General del Servicio Civil.

Artículo 1- Este estatuto y sus reglamentos regularán las relaciones entre el Estado y las personas servidoras públicas, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública.

Artículo 7 bis- Dótase a la Dirección General de Servicio Civil de personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley N.°1581, Estatuto de Servicio Civil,

de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.

C) Se reforma el artículo 704 del Código de Trabajo, Ley No 2 del 27 de agosto de 1943. El texto es el siguiente:

Artículo 704- Lo convenido en forma definitiva en la mesa negociadora, una vez aprobado por la Administración, será válido entre las partes y tendrá una vigencia de uno a tres años, según ellas mismas lo determinen. La aprobación por parte de la Administración deberá efectuarse en un plazo máximo de **tres meses**. Si dicha aprobación no se produce en ese plazo, la negociación se entenderá por definitivamente aprobada por la Administración y una copia de lo negociado en firme se enviará por cualquiera de las partes a la Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para su depósito; además, deberá ser publicado en el diario oficial La Gaceta, sin costo alguno para las partes. Podrá señalarse la vigencia de cada norma en forma individual, o de la convención colectiva en forma integral.

CRITERIO: Esta modificación al artículo 704 del Código de Trabajo se incluye en este proyecto por primera vez. Pretende hacer de la administración más ineficaz al ampliar el plazo de UN MES a TRES MESES para la aprobación de lo negociado.

D) Los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Ley de Creación de los Tribunales Administrativos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y del Servicio Civil, Ley N.º 8777, de 7 de octubre de 2009. El texto es el siguiente:

Artículo 7- Créase el Tribunal Administrativo del Servicio Civil, con sede en San José y competencia en todo el territorio nacional.

Será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con competencia exclusiva e independencia funcional en el desempeño de sus atribuciones. Los fallos de este Tribunal agotan la vía administrativa y sus resoluciones serán de acatamiento estricto y obligatorio.

Artículo 8- Cada año este Tribunal elaborará un presupuesto para cubrir sus gastos administrativos y de recurso humano. Dicho presupuesto será cubierto por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.

Artículo 9- El Tribunal conocerá y resolverá en el plazo de dos meses los recursos de apelación que sean interpuestos contra las resoluciones del Tribunal de Servicio Civil, excluyendo la materia de despidos. Asimismo, el Tribunal conocerá de los demás asuntos que por ley o reglamento le correspondan.

Artículo 10- El Tribunal Administrativo del Servicio Civil estará integrado por tres miembros propietarios, quienes serán nombrados por el Poder Ejecutivo, así como sus respectivos suplentes. Este nombramiento será para un período de cinco años y sus miembros podrán ser reelegidos en forma indefinida. Serán juramentados por el ministro de Planificación Nacional y Política Económica.

CRITERIO: Las normas que se proponen reformar de la Ley No. 8777 no aplica a las personas trabajadoras de la Universidad Nacional.

E) Se reforman los artículos 7 bis, 35 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, para que en lo sucesivo se lean de la siguiente manera:

Artículo 7 bis- La Dirección General de Servicio Civil será un órgano con desconcentración máxima del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, y contará con personalidad jurídica instrumental únicamente para efectos de manejar su propio presupuesto y con el fin de que cumpla sus objetivos de conformidad con la Ley N.º 1581, Estatuto de Servicio Civil, de 30 de mayo de 1953, sus reformas, demás leyes conexas, y administre su patrimonio.

Artículo 35- Las permutas de servidores regulares podrán ser acordadas entre las partes, siempre y cuando los interesados reúnan los requisitos de las clases de puestos y las mismas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos de la institución.

F) Para que se modifique el inciso 5) del artículo 112 la Ley General de la Administración Pública, N.º6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas y en adelante se lea:

Artículo 112-
(...)

5) Tienen derecho a negociar convenciones colectivas de trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 62 de la Constitución Política, tanto en las empresas públicas y servicios económicos del Estado como en el resto de la Administración Pública, todas las personas servidoras públicas que no participen de la gestión pública administrativa, conforme a la determinación que de estos hacen los artículos 683 y 689 de la Ley N.º2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

CRITERIO: Si bien, esta reforma no se aplica a las personas trabajadoras de la Universidad Nacional, no se entiende dentro de la técnica legislativa que esta reforma al Estatuto de Servicio Civil no se incluyera en el inciso B) junto con la otra reforma al mismo cuerpo legal.

G) Se adiciona un artículo 85 a la Ley 5155 del 10 de enero de 1973, para que se lea de la siguiente manera:

Las competencias definidas en la presente ley para los órganos del Poder Judicial, serán realizadas en coordinación con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en lo que corresponde a los temas a que se refiere la Ley General de Empleo Público.

CRITERIO: La Ley 5155 es el Estatuto de Servicio Judicial porque esta norma parece violentar la independencia de poderes.

H) Se adiciona un artículo 17 a la Ley 2422 del 11 de agosto de 1959, para que se lea de la siguiente manera:

Las competencias definidas en la presente ley para los órganos del Poder Judicial, serán realizadas en coordinación con el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en lo que corresponde a los temas que se refiere la Ley General de Empleo Público.

CRITERIO: La Ley 2422 es la Ley de Salarios del Judicial por lo que esta norma parece violentar la independencia de poderes.

I) Se reforme el artículo 11 de la Ley N.º 6877, Crea SENARA (Servicio Nacional Aguas Subterráneas Riego y Avenamiento), de 18 de julio de 1983

Artículo 11- Los miembros de la Junta Directiva devengarán dietas por la asistencia a las sesiones, cuyo monto será determinado por la ley respectiva. El gerente y el subgerente devengarán el salario que corresponda según su categoría.

J) Se reforme el inciso f) del artículo 11 de la Ley No. 7800, Crea Instituto del Deporte y Recreación (ICODER) y su Régimen Jurídico, de 30 de abril de 1998.

Artículo 11- Son funciones del Consejo Nacional las siguientes:

[...]

f) Nombrar al Director Nacional del Instituto.

[...]

K) Se reforme el inciso k) del artículo 42 de la Ley No. 9694, Ley del Sistema de Estadística Nacional, de 4 de junio de 2019

Artículo 42- El CDINEC tendrá las siguientes funciones:

[...]

k) Dictar las normas generales de organización, contratación del personal, funcionamiento de su propia auditoría interna y las demás normas para desarrollar las labores del Instituto, incluidas las políticas para la clasificación y valoración de puestos.

[...]

L) Se reforme el inciso ch) del artículo 11 de la Ley No. 4716, Ley de Organización del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal IFAM, de 9 de febrero de 1971:

Artículo 11 - Compete a la Junta Directiva de un modo general trazar la política del Instituto y velar por la realización de sus fines y de un modo específico:

[...]

ch) Dictar un estatuto de personal del I.F.A.M.;

[...]

M) Se reforme el inciso l) del artículo 17 de la Ley No. 2726, Ley Constitutiva Instituto Costarricense Acueductos y Alcantarillados, de 14 de abril de 1961:

Artículo 17- El Consejo de Administración tendrá facultades para ejercer todas las funciones y ejecutar todos los actos que Japdeva esté autorizada a realizar. En ese sentido, tendrá entre otras, las siguientes atribuciones:

[...]

l) Nombrar a quienes reemplacen a las personas servidoras públicas mencionadas en el aparte anterior, durante sus ausencias temporales.

[...]

CRITERIO: Esta reforma parece que tiene un error ya que se refiere a dos instituciones diferentes.

N) Se reforme el inciso ñ) del artículo 53 Ley No. 7593, Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP), de 9 de agosto de 1996:

Artículo 53- Deberes y atribuciones

Son deberes y atribuciones de la Junta Directiva:

[...]

ñ) Dictar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, la creación de plazas, las obligaciones y los derechos de los funcionarios y trabajadores de la Autoridad Reguladora y de la Sutel.

Ñ) Se reforme el inciso t) del artículo 28 de la Ley No. 7558, Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica, 3 de noviembre de 1995:

Artículo 28- Atribuciones, competencias y deberes

La Junta Directiva del Banco Central tendrá las siguientes atribuciones, competencias y deberes:

[...]

t) Dictar los presupuestos, ordinarios y extraordinarios, de los órganos desconcentrados encargados de la supervisión de las actividades financieras.

DEROGACIONES

“ARTÍCULO 50- Se derogan los artículos 43, 44, 86, 88 89, 90, 91, 98, 105, 106,113, 116, 121, 124, 129 134, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, del 152 al 164 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581 de 30 de mayo de 1953.”

CRITERIO: No nos referimos a estas derogaciones propuestas por cuanto no se aplican a las personas trabajadoras de la Universidad Nacional

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO I- Emisión de Normativa reglamentaria

El reglamento de esta ley deberá emitirse en el plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia.

TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y el Ministerio de Hacienda coordinarán, de conformidad con sus competencias y rectorías, con el fin de ajustar los sistemas de pago automatizados Integra I e Integra II, para aplicar las disposiciones salariales establecidas en la presente ley. Las demás entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, también deberán de ajustar sus sistemas automatizados de pagos, dentro de los ocho meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

CRITERIO: No se aclara que significa “ajustar” en relación con los cambios que hay que hacer a los sistemas automatizados de pagos. Es importante que se considere el impacto presupuestario de esa tarea y si la Asamblea Legislativa le va asignar presupuesto a las entidades y órganos para ello. Recordemos que todos esos cambios generalmente generan desajustes, atrasos de pagos e inconsistencias que afectan a las personas trabajadoras, así como a los Administrados.

TRANSITORIO III- Procedimientos administrativo

Los procedimientos administrativos y las gestiones de despido iniciados, con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley, continuarán su trámite, de conformidad con las reglas que se encontraban vigentes.

TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de Empleo Público

El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica deberá poner a disposición de las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley el uso de la Plataforma Integrada de Empleo Público en el plazo máximo de seis meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO V- Procedimiento de reclutamiento y selección

El procedimiento de reclutamiento y selección derivado de los artículos 13 y 14 se aplicará a las personas servidoras públicas de nuevo ingreso, que ingresen a laborar por primera vez en los 12 meses después de la entrada en vigencia de la presente ley.

Las personas servidoras públicas, que antes de la entrada en vigencia de la presente ley, formen parte de registros de elegibles con nombramientos de forma interina, no serán sujetos a los procedimientos de reclutamiento y selección derivados de la presente ley.

La Dirección General del Servicio Civil realizará las gestiones necesarias para integrar un solo registro de elegibles una vez transcurridos 6 meses de la entrada en vigencia de la presente ley.

TRANSITORIO VI- Elaboración de pruebas técnicas

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán preparar las pruebas técnicas para la aplicación de los concursos de oposición en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

La Dirección General de Servicio Civil brindará el apoyo y la asistencia técnica que se requiera para que los órganos de gestión institucional de recursos humanos en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil, elaboren en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley, las pruebas técnicas para los concursos de oposición.

TRANSITORIO VII- Planificación de empleo público

Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, deberán elaborar sus planes de empleo público y su oferta de empleo público en un plazo máximo de 12 meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

Transitorio VIII- Las personas servidoras públicas que, de previo a la entrada en vigencia de la presente ley, posean derecho a vacaciones superior al tope establecido en el artículo 38, conservarán tal condición, pero esta no podrá aumentarse.

CRITERIO: Esta no es una norma transitoria, pero además es inconstitucional debido a que existen derechos adquiridos e intereses legítimos en atención al principio de la ultraactividad de las normas derogadas y que constan en normativa de rango superior a esta ley que se propone.

TRANSITORIO IX- Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2, en el plazo de un año contado a partir de la entrada en vigencia de esta ley, deberán elaborar un plan para realizar los procedimientos necesarios que permitan realizar nombramientos en propiedad, en aquellas plazas que se encuentran interinas vacantes. Dicho plan, deberá ser publicado en la plataforma integrada del empleo público de la Dirección General Servicio Civil.

Este proceso deberá contemplar el concurso de valoración de méritos establecido en el artículo 26 de la presente ley, de forma tal que a la persona servidora pública que esté ocupando la plaza vacante en forma interina por un periodo no menor a dos años, se le considere de forma prioritaria, salvo que la jefatura inmediata manifieste su oposición fundamentada.

TRANSITORIO X - Los órganos y entes públicos contemplados en el artículo 2 de la presente ley, deberán iniciar, en un plazo no mayor a dos meses contados a partir de la publicación de esta ley en el Diario Oficial La Gaceta, los trámites necesarios para modificar la nomenclatura de sus instancias de nivel directivo, para que estas se uniformen bajo la denominación "Dirección".

TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devenguen un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con 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 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.

CRITERIO: En todos los casos las personas trabajadoras podrán ajustarse al sistema salarial que le sea más beneficioso de acuerdo a sus derechos adquiridos.

TRANSITORIO XII- Las personas servidoras públicas que sean remuneradas bajo el esquema de **salario global** estarán excluidas 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.º9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018.

TRANSITORIO XIII- Quienes se encuentren designados como Miembros en propiedad en el Tribunal de Servicio Civil, a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, asumirán por derecho propio la condición de funcionarios a tiempo completo por un periodo de seis años pudiendo, al vencimiento de este, ser nombrados por el mismo período en un máximo de dos ocasiones adicionales. Si a la entrada en vigencia de la presente Ley, alguno de los miembros Propietarios no pudiera asumir la condición de funcionario a tiempo completo, por tener alguna imposibilidad legal, asumirá como miembro Propietario y como servidor público de tiempo completo, el miembro suplente que haya venido supliendo a dicho propietario.

TRANSITORIO XIV- Los Miembros del Tribunal Administrativo de Servicio Civil se mantendrán en la misma condición durante dos años después de la entrada en vigencia de la presente ley, a efectos de que los casos que se encuentren en trámite se gestionen con base en la normativa vigente anteriormente.

Una vez concluido dicho plazo, y en pleno respeto a sus derechos laborales pasarán a formar parte del Tribunal de Servicio Civil.

TRANSITORIO XV- A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los jefes de las entidades públicas están en la obligación de denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento.

En el caso en que se decida renegociar la convención, esta deberá adaptarse en todos sus extremos a lo establecido en esta ley y demás regulaciones que dicte el Poder Ejecutivo.

CRITERIO: Esta no es una norma transitoria, sino que es una norma que pretende modificar el artículo 58 del Código de Trabajo, ya que los principios de la libertad de negociación colectiva faculta a las partes para que se den las prórrogas automáticas si ninguna de las partes hace la denuncia. En todo caso deben tener presente los legisladores que los derechos que se derivan de una convención colectiva de trabajo se incorporan en los contratos individuales de las personas trabajadoras que ya estaban contratados durante la vigencia de esa convención.

Rige doce meses después de su publicación”

5. RECOMENDACIÓN FINAL:

Una vez conocida esta nueva versión del proyecto, es claro que nuestra recomendación es **no** apoyar este proyecto de ley, por cuanto pretende:

- . - Violentar la autonomía de las universidades públicas y de otras instituciones
- . - Pretende violentar la independencia de poderes.
- . - Promueve privilegios salariales para el presidente de la Republica.
- . - Concentrar en el MIDEPLAN el control del régimen de empleo público.

- . - Es un proyecto con una pésima técnica legislativa muy ambiguo en algunos conceptos
- . - Promueve la privatización de servicios públicos.
- . - Promueve una afectación a los salarios del sector público sin un estudio técnico que lo sustente
- . - Promueve un sistema de gestión en materia de recursos humanos que no hay garantía que sea mejor que lo que tiene el país
- . - No incluye ni una norma que se refiera al hostigamiento laboral y al acoso sexual.
- . - No incluye el contenido presupuestario para implementar los cambios que propone.
- . - Promueve la afectación a la paz social al pretender obstaculizar la libre negociación colectiva en el sector público.



Álvaro Madrigal Mora
Secretaría General
Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN

C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/LAUM/JMR/ASM/2021