



San José, 15 de julio de 2020
DH-DAL-0492-2020

Señores y señoras
Comisión de Gobierno y Administración
Asamblea Legislativa

Estimados señores y señoras:

Aprovecho la presente para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que, en atención a la solicitud de criterio realizada a la Defensoría de los Habitantes sobre el texto sustitutivo del Proyecto de Ley "**LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO**", Expediente N° 21.336, me refiero en los siguientes términos:

1. Resumen Ejecutivo

Este Proyecto de Ley tiene como 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.

2. Competencia del mandato de la Defensoría de los Habitantes

La función de la Defensoría se encuentra delimitada por la protección de los derechos y los intereses de los habitantes, así como velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho.

Además, de conformidad con los principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los Derechos Humanos (**Principios de París**) la Defensoría de los Habitantes de la República está facultada para emitir dictámenes o informes relativos a la protección y promoción de los derechos humanos.

En el caso de los proyectos de ley, según los Principios de París, la institución cuenta con la potestad para emitir criterios, de manera que se respeten los principios fundamentales en materia de derechos humanos. Finalmente es competencia de esta institución promover y asegurar que la legislación, los reglamentos y las prácticas nacionales se armonicen con los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que el Estado sea parte, y que su aplicación sea efectiva, así como promover la ratificación de esos instrumentos y garantizar su aplicación.

En igual sentido, es vital traer a colación la necesaria incorporación dentro de la actividad legislativa, de valores inmersos dentro del Control de Convencionalidad, que permitan organizar la actividad desplegada por el poder público, con el fin de ajustar sus atribuciones a los parámetros contenidos, dentro del corpus iuris del derecho internacional de los Derechos Humanos.

La intención descansa en la obligación del Estado costarricense, de propiciar el goce pleno y efectivo de esos instrumentos jurídicos, mediante el estudio y compatibilidad normativa e interpretativa, entre las normas internas en correlación a la Convención Americana de Derechos Humanos.

3. Resumen del contenido del proyecto

La Ministra de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) presentó la nueva propuesta al Texto Sustitutivo para la Ley de Empleo Público, razón por la cual se procede con el análisis y observaciones del mismo.

El nuevo texto, busca modernizar el servicio público principalmente basado en la eficiencia y eficacia de los trabajadores propiamente del sector público, y considerando las buenas prácticas de los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), dentro de sus principales cambios, se encuentran los siguientes:

Se eliminan los Subrégímenes de empleo público, transformándose en ocho familias de puestos de un único régimen, conformados de la siguiente forma:

- Profesionales y no profesionales
- Ciencias de la salud
- Policías
- Educadores
- Universidades
- Judiciales
- Servicio Exterior
- Y de confianza

Así mismo, se implementa un cambio en la metodología salarial, esto aplicable para los funcionarios de nuevo ingreso; la intervención de MIDEPLAN con un protagonismo de rector del empleo público, en razón de esto la Dirección General del Servicio Civil y el Tribunal Administrativo conformarán un órgano adscrito de MIDEPLAN, y se crea el Tribunal Administrativo del Servicio Civil quien será el encargado de atender los eventuales casos en etapa de apelación. En materia salarial se crea el salario global, con esto se evitará el crecimiento o la creación de nuevos pluses salariales, y se implementa el tope de vacaciones el cual sería de 20 días hábiles y no de 30 días que corresponde actualmente.

Se reduce la lista de principios rectores del empleo público de 20 a 7, correspondiendo a los siguientes:

- Estado como patrono único
- Carrera Administrativa
- Equidad Salarial
- Excelencia en el Servicio
- Mérito
- Modernidad
- Prevalencia del interés general

Dentro de los cambios relevantes, se da el nuevo plan de reclutamiento, con una plataforma WEB única para oferentes, la cual será administrada por MIDEPLAN. A través de esta plataforma, denominada plataforma integrada, se tendrá conocimiento en el sistema cuando la persona es considerada no elegible, esto como consecuencia a una sanción anterior, o por despido por la evaluación del desempeño, cada dependencia de Recursos Humanos deberá alimentarla periódicamente; en esa misma línea la evaluación del desempeño, será sinónimo de despido efectivo cuando el funcionario obtenga consecutivamente dos evaluaciones con calificaciones menores a 70.

Dato importante es la eliminación de incentivos económicos, los cuales serán sustituidos por estímulos no salariales, esta medida aplica únicamente cuando el funcionario haya obtenido en la evaluación del

desempeño una calificación superior al 70, cada dependencia tendrá una lista de estos estímulos aplicables al trabajador.

Por otra parte, la metodología con que MIDEPLAN efectuará la remuneración a cada plaza, será de la siguiente manera "a menor puntaje, menor salario y a mayor puntaje, mayor salario" esto basado en nueve factores, que se indican a continuación:

- Conocimientos y experiencia
- Consecución de metas institucionales
- Discrecionalidad
- Planificación y Organización
- Complejidad
- Disponibilidad
- Peligrosidad
- Responsabilidad
- Libertad

Entre otras disposiciones beneficiosas al trabajador, se reduce hasta un tercio la jornada laboral cuando se requiera cuidar a un familiar por enfermedad o por discapacidad, esto es condicionado por un plazo máximo de un año, se otorgará la ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por 2 meses adicionales y se crea la licencia de paternidad por un mes.

Con estos cambios se pretende reducir un 0.7 % del Producto Interno Bruto (PIB), considerando que esto es un proyecto que se verá reflejado a futuro, dado que no afecta a los funcionarios actuales, sino que todas las disposiciones serán aplicables a los trabajadores de nuevo ingreso en el sector público. Motivo por el cual se debe ser claro en que la normativa expuesta no afectaría al personal que cuente con la situación jurídica consolidada previo a la emisión de eventual ley.

En síntesis, pretende no premiar a los trabajadores por ser más antiguos dentro del sistema, lo que si se debe prever o considerar es cuál será el monto salarial con el que se va a establecer una plaza, esto tomando en consideración que en muchas instituciones del gobierno actualmente los salarios bases son ya bajos. Otro dato que llama la atención es que muchas disposiciones están sujetas a la aprobación del reglamento a la ley, situación que podría afectar la estabilidad laboral de los funcionarios.

Otro factor a tomar en cuenta, es que, siendo MIDEPLAN el ente rector, se deja de lado la competencia en materia laboral por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo un Ministerio que de antaño ha sido el encargado de la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relacionados propiamente al trabajo de los y las costarricenses.

4. Observaciones generales al proyecto de ley

La Defensoría de los Habitantes hace un respetuoso llamado a las señoras y señores diputados para que sean consideradas y analizadas las siguientes observaciones generales, así como cada una de las que se realizaron específicamente en cada artículo, recordando el espíritu de la ley, el cual va dirigido a ser aplicado única y exclusivamente a funcionarios de nuevo ingreso y, por lo tanto, no se debe confundir o pretender, mezclar o sugerir modificaciones aplicadas a funcionarios que ya pertenecen al sector público, o que generen confusión o duda, como sí se logra "detectar" en este proyecto.

En similar línea, es importante resguardar la intención del legislador, con fundamento en el principio constitucional de conexidad, entendido como el derecho de protección tanto del derecho de iniciativa, como

del derecho de enmienda, a fin de no generar cambios bruscos entre el fundamento del proyecto de ley y el resultado final que se fuera a aprobar, en el tanto puede derivar en vicios de constitucionalidad.

a.- Sobre el ámbito de cobertura:

El proyecto en análisis, viene a regular, en un solo cuerpo normativo, a las instituciones públicas de los Poderes de la República (Ejecutivo, Legislativo y Judicial), sus órganos auxiliares y adscritos, el Tribunal Supremo de Elecciones, sector público descentralizado institucional conformado por: instituciones autónomas y sus órganos adscritos, incluyendo municipalidades, universidades estatales, a la Caja Costarricense del Seguro Social; instituciones semiautónomas y sus órganos adscritos y empresas públicas estatales, con respecto a las relaciones de empleo público, como nueva calificación de puestos, remuneración de los funcionarios, reclutamiento y selección, tope de disfrute de vacaciones, evaluación de desempeño, despido, entre otros.

Lo anterior, nos lleva a concluir que el proyecto propuesto es una reforma integral al empleo público y no solamente una normativa aplicable a funcionarios de nuevo ingreso, pues de una lectura realizada, se constata que, en algunos casos, la reforma afecta a funcionarios que ya pertenecen al sector público o, al menos, no hace la aclaración si la norma se aplica o no a éstos, como por ejemplo, la causal de despido por obtención de dos calificaciones consecutivas anuales menores a un 70%, pues a como está redactado el artículo se aplica a todos los funcionarios actuales del sector público bajo el ámbito del proyecto, independientemente de la fecha de ingreso, teniendo como fundamento el principio de estabilidad impropia del funcionario público.

En el mismo sentido, si lo que se pretende es que todos los funcionarios de nuevo ingreso, sean contratados bajo lo dispuesto en este proyecto, queda el interrogante sobre los funcionarios que se encuentran en el registro de elegibles de la Dirección de Servicio Civil. En el tanto cuentan con una situación jurídica distinta al oferente inicial.

Por ende, es necesario que se indique, de forma clara y contundente, si esta ley es única y exclusivamente aplicable para funcionarios de nuevo ingreso al sector público, o también aplica a funcionarios actuales del sector público, con el fin de contar con la certeza, entendida como la seguridad jurídica, dentro del principio de publicidad y conexidad del Estado democrático.

b.- Respecto a los Transitorios:

Sobre los transitorios de este proyecto, específicamente a los que se refieren a los plazos establecidos para que se concreten los ajustes y las actualizaciones correspondientes, pueden no estar acordes con el tiempo que se demore la Administración para que todos los sistemas e instituciones funcionen en coordinación y a cabalidad, con el propósito de que se cumplan los fines o motivos que dieron origen a este proyecto de ley.

Son complejas las acciones que se pretenden realizar, como para poder implementarles adecuadamente en 6 u 8 meses, por lo que, esos plazos se sugieren deben ser revisados, a efectos que los plazos establecidos sean razonables y proporcionales con lo que contaría la administración para la adecuada implementación.

c- Eficiencia y eficacia del MIDEPLAN para enfrentar un cambio tan drástico:

Analizando el proyecto se puede determinar que el mismo propone cambios e innovaciones importantes en lo que respecta a empleo público, así mismo otorga nuevas competencias que serían asumidas por el MIDEPLAN y, aunque no se indique expresamente, estas funciones asignadas son propias para una rectoría, pues de conformidad con los artículos 9 y 11 de la Ley No. 5525 "Ley de Planificación Nacional", actualmente al MIDEPLAN le corresponde:

Artículo 9.- *Corresponde al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica vigilar que los programas de inversión pública, incluidos los de las instituciones descentralizadas y demás organismos de derecho público, sean compatibles con las previsiones y el orden de prioridad establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, y que respeten las diferencias y las necesidades propias de una sociedad multiétnica y pluricultural.*

Artículo 11.- *Corresponde al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, formular, negociar, coordinar, aprobar y evaluar los programas de asistencia técnica, teniendo en cuenta los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo. Las solicitudes de asistencia técnica serán transmitidas por el Ministerio al Ministerio de Relaciones Exteriores, el cual se encargará de establecer su congruencia con la política exterior del país, y las presentará oportunamente a los gobiernos y organismos internacionales correspondientes.*

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9456 del 6 de junio de 2017, "Reconocer el carácter multiétnico y pluricultural de Costa Rica").

Dicho lo anterior, surge la interrogante de si MIDEPLAN, al ser la rectoría competente para establecer políticas públicas vinculantes, generaría conflictos de independencia con las entidades descentralizadas, ante eventual afectación a la organización, funcionamiento y autonomía.

En igual sentido, considerando que la naturaleza del legislador en el proyecto es la necesidad de la modernización del servicio público, esto basado en la **eficiencia y eficacia** de los trabajadores de nuevo ingreso al sector público, como para el ente rector que en este caso corresponde a MIDEPLAN.

Por lo anterior, dado que el proyecto propuesto establece competencias nuevas para MIDEPLAN, se hacen las siguientes interrogantes:

- ✓ ¿Qué sucederá con la independencia de esas entidades?
- ✓ ¿Está este Ministerio preparado para asumir funciones como el ente rector en empleo público?
- ✓ ¿Cuenta con el personal técnico especializado en la materia?
- ✓ ¿Cuál es la capacidad de evacuación de posibles consultas que reciba de los órganos auxiliares de recursos humanos?
- ✓ ¿Se ha considerado, si MIDEPLAN cuenta con la tecnología y equipo necesario, así como infraestructura para enfrentar este cambio?

Estas y otras inquietudes o interrogantes se las hacemos llegar a los señoras y señores Diputados para que sean consideradas ante una eventual aprobación del texto consultado.

d.- La naturaleza de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC):

El proyecto en cuestión reforma el artículo 7 bis del Estatuto de Servicio Civil, el cual señala que la DGSC será un órgano desconcentrado máxima del MIDEPLAN, sin embargo, en el artículo 7, del mismo texto, se indican las competencias del MIDEPLAN, las cuales rosan con las establecidas con las competencias otorgadas en la ley No. 1581, según el artículo 13 que establece las competencias del Director General de Servicio Civil, el que indica:

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

a) Analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Ejecutivo comprendidos dentro de esta ley y asignarlos a la categoría de salario correspondiente a la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166 de 9 de octubre de 1957.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 3299 de 13 de julio de 1964)

Nota: ver Transitorio de la Ley N° 3299 del 13 de julio de 1964.

b) Seleccionar los candidatos elegibles para integrar el personal del Poder Ejecutivo.

c) Establecer en la Administración del Personal del Estado los procedimientos e instrumentos técnicos necesarios para una mayor eficiencia, tales como la calificación periódica de cada empleado por sus jefes, el expediente personal y prontuario de cada empleado y otros formularios de utilidad técnica.

d) Promover la implantación de un sistema moderno de administración de personal.

e) Promover programas de entrenamiento del personal del Poder Ejecutivo, incluyendo el desarrollo de la capacidad administrativa de supervisores, jefes y directores.

f) Estudiar el problema de los salarios en el Poder Ejecutivo; desarrollar y recomendar una ley de salarios basada en la clasificación, en colaboración con la Oficina de Presupuesto.

g) Evacuar las consultas que se le formulen relacionadas con la administración del personal y la aplicación de esta ley.

h) Levantar las informaciones a que se refieren los incisos a) y c) del artículo siguiente.

i) Dar el visto bueno a todos los reglamentos interiores de trabajo de las dependencias del Poder Ejecutivo antes de que sean sometidos a la aprobación de la Inspección General de Trabajo.

j) Presentar en la primera quincena del mes de febrero de cada año un informe al Presidente de la República sobre las labores desarrolladas por la Dirección General en el ejercicio anterior y de sus proyectos para el siguiente.

Este informe deberá ser publicado en el Diario Oficial.

k) Cualesquiera otras que le correspondan en su carácter de Director del Servicio Civil.”

Según lo anterior, no queda claro en el proyecto si las competencias del Director General de Servicios Civil se mantienen o no, pues es indudable que el Servicio Civil se le suprimen muchas de sus competencias y hasta un cambio en su naturaleza, en razón de que deja de ser rector en materia de empleo público, tomando esa labor MIDEPLAN, según se deduce en este proyecto.

En el mismo sentido el texto no es claro en indicar qué sucederá con las personas que ya se sometieron pruebas y actualmente forman parte del Registro de elegibles de la DGSC y si éstas van a ser incluidas en la plataforma unificada de empleo público que será creada por MIDEPLAN, poniendo en riesgo la posición en dicho registro.

El proyecto es omiso en señalar si este registro de elegibles será migrado a la nueva plataforma de MIDEPLAN, no existe claridad de cómo se posicionarían o ubicarían los funcionarios de nuevo ingreso.

e-Reforma al Estatuto de Servicio Civil:

Si bien se requiere de una modificación al empleo público, el texto propuesto, refleja que se está haciendo una reforma considerable al Estatuto de Servicio Civil, Ley No. 1581, reformando un total de 49 artículos y derogando 40 artículos.

f- Inclusión personas LGBTIQ y el % de paridad:

Si bien en materia de reconocimiento del sexo y el género, el Estado y la sociedad costarricense no han superado el paradigma binario, es decir, solo se reconocen dos sexos: hombres y mujeres, y dos géneros: masculino y femenino, dejando por fuera a las personas intersexuales y personas transexuales, debiendo

aplicarse el principio de paridad. Queda la interrogante sobre la manera en que se va a considerar a *las* personas intersex y transexuales para los procesos de selección.

Dicho lo anterior, la inclusión de la paridad en el proyecto bajo análisis constituye una medida necesaria para hacer efectiva la paridad y la alternancia.

En relación con la materia de acciones afirmativas para garantizar la igualdad de género, el país ha incorporado al ordenamiento nacional varios instrumentos internacionales que, junto con el principio de igualdad y no discriminación contemplado en la Constitución Política y su desarrollo en la jurisprudencia constitucional, generan obligaciones concretas de cumplimiento que incluye la aprobación y derogatoria de normas y la implementación de políticas públicas.

El Estado Costarricense ha aprobado y ratificado la Declaración y Programa de Acción de Viena, el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (El Cairo) y la Plataforma de Acción aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing), acuerdos internacionales de derechos humanos que respaldan la igualdad de género.

En la Plataforma de Acción (Beijing) se definieron dos objetivos estratégicos en relación con esta esfera de especial preocupación: garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones, y aumentar la capacidad de la mujer de participar en la adopción de decisiones y en los niveles directivos.

El Consejo Económico y Social de Naciones Unidas realizó un examen de la aplicación de la Declaración y Plataforma y señaló¹:

*"226. Se informó de algunos progresos sobre el papel de la mujer en el sector privado, incluso en el acceso a puestos de responsabilidad, como gerente general y miembro de las juntas directivas. A nivel mundial, en 2009 las mujeres ocupan el 24% de los puestos directivos de las empresas del sector privado, una mejora marginal con respecto a 2004, cuando el 19% de los puestos de alto nivel estaban ocupados por mujeres. En 2008, en Europa, de 5.146 plazas en las juntas directivas, 501 estaban ocupadas por mujeres (9,7%), y ocho mujeres dirigían empresas incluidas en la lista Financial Times Europe 500. **No hay mujeres a la cabeza de ninguno de los bancos centrales de los 27 Estados miembros de la Unión Europea.** Los puestos directivos de sociedades y empresas ocupados por mujeres representan el 10% de los puestos ejecutivos en Asia, menos del 25% en América del Norte, y el 10% en Europa.*

*227. Se observaron tres tendencias principales en los esfuerzos para hacer frente a esta importante cuestión a nivel nacional: **a) la aplicación efectiva de cupos para mejorar el acceso de las mujeres a los foros de adopción de decisiones y su participación en ellos, b) la creación de un clima propicio para la participación de las mujeres en la adopción de decisiones y c) un mayor reconocimiento de los vínculos que existen entre el papel de la mujer en la adopción de decisiones y los resultados de las políticas.**"*(El resaltado no es original).

Además del documento de Beijing, algunos instrumentos internacionales han afirmado el principio de la participación equitativa de la mujer y el hombre en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, incluida la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), aprobada por la Ley No.7499 de 2 de mayo de 1995.

¹ Consejo Económico y Social. Organización de Naciones Unidas. Documento E/2010/4-E/CN.6/2010/2. 7 de diciembre de 2009.

La igualdad sustantiva y no discriminación, se considera como derecho en sí misma y constituye una obligación para que -en determinadas ocasiones- el Estado ejerza sus potestades estatales mediante el establecimiento de medidas que correspondan para ubicar a las mujeres en ese plano de igualdad. Es pertinente citar entonces, lo establecido por el Comité de Derechos Humanos en su Observación General sobre el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que constituye una cláusula general de no discriminación:

*"...el principio de la igualdad exige algunas veces a los Estados Partes adoptar disposiciones positivas para reducir o eliminar las condiciones que originan o facilitan que se perpetúe la discriminación prohibida por el Pacto. Por ejemplo, en un Estado en el que la situación general de un cierto sector de su población impide u obstaculiza el disfrute de los derechos humanos por parte de esa población, el Estado debería adoptar disposiciones especiales para poner remedio a esa situación. **Las medidas de ese carácter pueden llegar hasta otorgar, durante un tiempo, al sector de la población de que se trate un cierto trato preferencial en cuestiones concretas en comparación con el resto de la población. Sin embargo, en cuanto son necesarias para corregir la discriminación de hecho, esas medidas son una diferenciación legítima con arreglo al Pacto.**"² (El resaltado no es original).*

Aunado a ello, en la Recomendación General N° 23, el Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala:

*"5. En virtud del artículo 7, los Estados Partes aceptan tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública y asegurar que disfrute en ella de igualdad con el hombre. La obligación especificada en este artículo abarca todas las esferas de la vida pública y política y no se limita a las indicadas en los apartados a), b) y c) del párrafo. La vida política y pública de un país es un concepto amplio. **Se refiere al ejercicio del poder político, en particular al ejercicio de los poderes legislativo, judicial, ejecutivo y administrativo. El término abarca todos los aspectos de la administración pública y la formulación y ejecución de la política a los niveles internacional, nacional, regional y local.**" (El resaltado no es original).*

De manera complementaria, en la Recomendación General N° 25, el Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) señala:

*"31. Los Estados Partes deberán incluir en sus constituciones o en su legislación nacional **disposiciones que permitan adoptar medidas especiales de carácter temporal. El Comité recuerda a los Estados Partes que la legislación, como las leyes generales que prohíben discriminación, las leyes sobre la igualdad de oportunidades o los decretos sobre la igualdad de la mujer, puede ofrecer orientación respecto del tipo de medidas especiales de carácter temporal que deben aplicarse para lograr el objetivo o los objetivos propuestos en determinados ámbitos. Esa orientación también puede figurar en la legislación referente específicamente al empleo o la educación. La legislación pertinente sobre la prohibición de discriminación y las medidas especiales de carácter temporal debe ser aplicable al sector público y también a las organizaciones o empresas privadas.** (...)*

*33. (...) El Comité recomienda que los Estados Partes incluyan en sus informes detalles de los planes de acción que puedan tener como finalidad crear vías de acceso para la mujer y superar su representación insuficiente en ámbitos concretos, redistribuir los recursos y el poder en determinadas áreas y **poner en marcha cambios institucionales para acabar con la discriminación pasada o presente y acelerar el logro de la igualdad de facto.**" (El resaltado no es original).*

En la Recomendación General N° 23 adoptada por el Comité de la CEDAW se indica:

² Comité de Derechos Humanos, Observación general N° 18, párrafo 10, en HRI/GEN/1/Rev.4 (2000).

"15. La eliminación de barreras jurídicas, aunque necesaria, no es suficiente. La falta de una participación plena e igual de la mujer puede no ser deliberada, sino obedecer a prácticas y procedimientos trasnochados, con los que de manera inadvertida se promueve al hombre. (...) **Dondequiera que se han aplicado estrategias efectivas de carácter temporal para tratar de lograr la igualdad de participación, se ha aplicado una variedad de medidas que abarcan la contratación, la prestación de asistencia financiera y la capacitación de candidatas, se han enmendado los procedimientos electorales, se han realizado campañas dirigidas a lograr la participación en condiciones de igualdad, se han fijado metas en cifras y cupos y se ha nombrado a mujeres en cargos públicos, por ejemplo, en el poder judicial u otros grupos profesionales que desempeñan una función esencial en la vida cotidiana e todas las sociedades.**" (El resaltado no es original).

Posteriormente, en la Recomendación de cita se hace referencia a la importancia de la incorporación de las mujeres en la vida política y pública con el fin de que puedan tener acceso en igualdad plena al ejercicio del poder político y económico.

"17. Para alcanzar una amplia representación en la vida pública, las mujeres deben gozar de igualdad plena en el ejercicio del poder político y económico; deben participar cabalmente, en condiciones de igualdad, en el proceso de adopción de decisiones en todos los planos, tanto nacional como internacional, de modo que puedan aportar su contribución a alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz (...).

26. **Los Estados partes tienen la responsabilidad, dentro de los límites de sus posibilidades, de nombrar a mujeres en cargos ejecutivos superiores y, naturalmente, de consultar y pedir asesoramiento a grupos que sean ampliamente representativos de sus opiniones e intereses.**" (El resaltado no es original).

Con el mismo objetivo desarrollado en los instrumentos y documentos citados, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha señalado la obligación estatal de garantizar el principio de igualdad y no discriminación a través de medidas afirmativas:

*En términos generales, las comunidades regional e internacional han reconocido que, aunque la existencia de una igualdad formal de derecho es un requisito previo fundamental para superar la discriminación, ésta no se traduce necesariamente en una igualdad en la práctica. Por el contrario, **mientras las constituciones de nuestra región garantizan la igualdad entre la mujer y el hombre, la mujer sigue teniendo una representación minoritaria en virtualmente todos los aspectos de la vida política.** Tampoco es cierto que las leyes y políticas neutrales en materia de género necesariamente producen resultados neutrales en materia de género. En consecuencia, **los instrumentos y las políticas adoptados tanto a nivel regional como universal requieren de la adopción de medidas especiales, cuando sea necesario, para promover la igualdad de acceso de la mujer a la participación en la vida pública. El objetivo de brindar a la mujer una igualdad efectiva de acceso a la participación en la vida pública es, evidentemente, en sí y de por sí, un objetivo legítimo y necesario.** Como se indicó anteriormente, se debe hacer efectivas las obligaciones regionales e internacionales de los Estados en materia de derechos humanos a nivel nacional a través de la legislación y la práctica internas. En consecuencia, en los casos en que la discriminación de derecho o de hecho restringe el pleno ejercicio por parte de la mujer de su derecho de participar en el gobierno y en los asuntos públicos de su país, se debe responder a esa inconformidad con acciones concretas. **Una de las formas concretas en que se puede cumplir con el deber de respetar y garantizar los derechos controvertidos es a través de la adopción de medidas de acción afirmativa para promover la participación de la mujer en esta esfera.** (...)*

(...) En particular, las disposiciones regionales e internacionales que justifiquen y/o requieran la adopción de medidas especiales de acción afirmativa para promover la participación política de la mujer contemplan que la necesidad de tales medidas y su idoneidad sean evaluadas en relación a la existencia real de un trato discriminatorio. Estas medidas son, además, contempladas de carácter temporal en el sentido de que, una vez que se ha logrado la igualdad de acceso y de resultados, ya no son necesarias. Estos elementos de análisis están, por definición, inextricablemente vinculados al contexto nacional. (...)

(...) *La representación minoritaria de la mujer en el gobierno en todos los países de las Américas demuestra la necesidad de acciones adicionales por parte del Estado, juntamente con iniciativas de la sociedad civil, para lograr un verdadero respeto al derecho de la mujer de participar en la vida política, en cumplimiento de las normas internacionales. Como lo han reconocido las comunidades regional e internacional, **la consecución de una participación libre y plena de la mujer en todas las esferas de la vida pública es una obligación que bien podría exigir la adopción de medidas especiales de acción afirmativa concebidas para hacer realidad la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.**(...)*³ (El resaltado no es original).

Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) ha señalado en sentencia que:

*"Además, los Estados deben combatir las prácticas discriminatorias en todos sus niveles, en especial en los órganos públicos, y finalmente **debe adoptar las medidas afirmativas necesarias para asegurar una efectiva igualdad ante la ley de todas las personas.**"*⁴ (El resaltado no es original).

El Comité CEDAW señaló al Estado costarricense con ocasión al séptimo informe periódico⁵ lo siguiente:

"Participación en la vida política y pública

24. *El Comité acoge favorablemente que la resolución núm. 3603-E8-2016 emitida por el Tribunal Supremo de Elecciones requiere la paridad en las listas de candidatos para cargos elegidos a todos los niveles. Sin embargo, el Comité observa con preocupación: (...)*

(...) *b) La disminución de la representación de mujeres en el poder ejecutivo, sobre todo del número de ministras del 45% en 2014 al 40% en 2017, así como la escasa representación de mujeres en puestos decisorios de la judicatura y a nivel municipal, donde hay menos de un 14% de alcaldesas;*

c) La infrarrepresentación de mujeres en los consejos de administración de empresas privadas;

*d) **La falta de progresos en la aplicación de las anteriores observaciones finales del Comité acerca de la inclusión de una paridad de género en los puestos ejecutivos (CEDAW/C/CRI/CO/5-6, párr. 25); (...)***

(...) 25. *El Comité recomienda al Estado parte que:*

a) Adopte una estrategia para promover la participación plena, igual, libre y democrática de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres en la vida política y pública y apoye las candidaturas y las campañas políticas de mujeres para las elecciones presidenciales que se celebrarán en 2018, entre otras cosas mediante la concienciación de los dirigentes políticos, el fomento de la capacidad y la financiación de las campañas;

b) Adopte medidas, en particular otras medidas especiales para garantizar la participación política de mujeres y hombres en condiciones de igualdad en el poder ejecutivo y judicial, y promueva la adopción de tales medidas por parte de las administraciones locales;

c) Garantice la igualdad entre mujeres y hombres para participar en los consejos de administración de empresas privadas, entre otras cosas mediante medidas legislativas, y promueva su participación impartiendo formación sobre capacidad de liderazgo;

*d) **Garantice la aplicación de la paridad de género en los puestos ejecutivos;"***

Con base en lo expuesto, la Defensoría estima que toda medida que el Estado Costarricense adopte a fin de garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y, específicamente en materia de acceso y permanencia en puestos de toma de decisiones, constituye una forma de cumplimiento de "Buena Fe" de las

³ Informe Anual de la CIDH 1999, OEA/Ser.L/V/II.106 doc. 6 rev. Cap. VI "Consideraciones relacionadas con la compatibilidad de las medidas de acciones afirmativas destinadas a promover la participación política de la mujer con los principios de la igualdad y la no discriminación"

⁴ Corte Interamericana de Derechos Humanos. Niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana – Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas - 8 de septiembre de 2005.

⁵ CEDAW/C/CRI/CO/7 24 de julio de 2017

obligaciones adquiridas a partir de la incorporación de los instrumentos internacionales, ya citados, al ordenamiento nacional

g.- Derecho a la negociación colectiva:

El proyecto tal y como se encuentra redactado tiene roces de inconstitucionalidad, pues limita el derecho de suscribir negociaciones colectivas de los funcionarios públicos, derecho establecido en el artículo 62 de la Constitución Política⁶, así como en el convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Costa Rica, y disposiciones del Código de Trabajo, derecho que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que puede ser ejercido por los trabajadores del Sector Público que no ejerzan gestión pública dentro de la Administración Pública así como para los empleados, obreros y trabajadores de las empresas y de los servicios económicos del Estado regidos por el Derecho Común.⁷

Asimismo, el proyecto no determina qué pasará con las convenciones colectivas vigentes que regulan cuestiones de empleo, salario, licencias y vacaciones de los funcionarios de las distintas instituciones objeto del proyecto de ley, pues debemos recordar que de conformidad con el Artículo 55 del Código de Trabajo, las estipulaciones de una convención colectiva tienen fuerza de ley para todas las personas funcionarias que la firmen, las que trabajen en la institución sean o no afiliados a un sindicato, y para todos aquellos que concierten a futuro, contratos individuales o colectivos con el Estado, es decir, cobija a los futuros funcionarios, situación que es contrario al articulado del proyecto de ley.

h. Vacaciones

Sobre este punto, se debe indicar que el hecho de que el proyecto fije un tope de 20 días para el disfrute de vacaciones, viola el Convenio 98 de la OIT, -referente al derecho de los trabajadores a la negociación colectiva, al no permitir negociar más allá de lo establecido en el Código de Trabajo, siendo esto un derecho de los trabajadores. Por lo tanto, debe indicarse que el artículo es exclusivo para los funcionarios de nuevo ingreso.

Por otra parte, el Transitorio XI- del proyecto, señala lo siguiente:

"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 35, conservarán tal condición, pero esta no podrá aumentarse."

¿Al respecto se "interpreta" entonces, que los funcionarios que, si aprobada la ley, están en el disfrute de los 26 días de vacaciones, ya no van a poder disfrutar los 30 días de vacaciones que le corresponderían, si llegare a cumplir el requisito de tiempo laborado para poder disfrutarlos?

En apego al **Principio de la aplicación de la norma más favorable** ¿Por qué si hay una norma más favorable para el funcionario, se le va a aplicar una que le afecte? Esta Ley establece las reglas para los funcionarios públicos de nuevo ingreso y no para los que están laborando en este momento con el estado. Esto debe aclararse en el objetivo de la presente ley, dado que podrían generarse reformas en perjuicio.

Es importante hacer un llamado a los señores y señoras diputadas de que, en este mismo apartado se regule y se exprese que las funcionarias del Ministerio de Educación, cuya licencia de maternidad coincida con el periodo establecido con las vacaciones generales, no se pierden y, por ende, tienen el derecho de

⁶ ARTÍCULO 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

⁷ Sala Constitucional, Voto de la Sala Constitucional. Voto No. 4453-00

que las vacaciones sean otorgadas y disfrutadas en otro momento en coordinación con las respectivas jefaturas.

De igual manera, al padre del niño si la licencia de paternidad le coincide con el periodo de vacaciones ya establecido. Según el artículo 38 de esta Ley. Se sugiere la reforma de ese apartado, del Estatuto de Servicio Civil.

i.- Término de Familias:

En el proyecto, se utiliza el término "Familias" para referirse a diferentes grupos de puestos, ubicados en diferentes sectores. Si bien el concepto familia refiere a grupos con determinadas características tales como (tipos, clasificaciones, roles, entre otros) es un término que, en lo que refiere a la temática laboral, por lo menos en el sector público no se utiliza, no así en el sector privado.

A las señoras y señores diputados se les sugiere utilizar conceptos que han sido de dominio de la Administración Pública, para referirse a estos nuevos grupos o clases de puestos y no incursionar en un concepto poco utilizado.

j.- Aumentos salariales:

Entendemos que, para cualquier ajuste a la escala salarial diferente al costo de vida a futuro, se establece que se debe contar con un criterio técnico de Hacienda, sin embargo, estos salarios al SER UNICOS O GLOBALES, llegarán a quedar paralizados en años siguientes, pues el salario por costo de vida es ínfimo. Se considera que, la ley debe prever la obligación de estudiar los salarios globales cada cierto periodo, pues tal y como está redactado, queda a merced de lo que disponga Hacienda, **aunque se constate la necesidad de aumentar los salarios.** En ese sentido el numeral 57 de la Constitución Política, señala la necesaria periodicidad del estudio, además surge la duda sobre la continuidad o no del Consejo Nacional de Salarios.

En caso de requerir ajustes o modificaciones a la escala salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, MIDEPLAN de previo a emitir su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el buen estado de las finanzas públicas.

k. El Proyecto en estudio es omiso en cuanto a lo siguiente:

- No indica que la ley es únicamente para ser aplicada a funcionarios de nuevo ingreso.
- No establece un capítulo específico sobre la evaluación del desempeño, refiriéndose a su contenido, principios que lo regulan, los objetivos, así como el establecimiento de un procedimiento específico para impugnar.
- No hay una doble instancia en materia de impugnación.
- No establece quién resuelve, la apelación, en caso de que la evaluación sea aplicada por el jerarca de la institución.
- No indica quién o quienes realizarán los planes remediales ni quién los fiscalizará.

5.-Observaciones puntuales al articulado del proyecto de ley

Texto propuesto	Observación
<p>ARTÍCULO 1- Objetivo Regular las relaciones estatutarias y de empleo público 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</p>	<p><u>Revisar redacción del artículo:</u> Se puede mejorar la redacción ya que es una referencia al artículo 190 y 191 de la</p>

<p>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.</p>	<p>Constitución Política. En relación con la estabilidad e idoneidad.</p> <p>¿Cuándo se señala "derechos subjetivos" se refiere a los de los administrados o a los funcionarios públicos?</p>
<p>ARTÍCULO 4- Principios rectores Son principios rectores del empleo público: (...)</p> <p>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, en la capacidad y en las competencias de las personas postulantes y de las personas servidoras públicas. Garantiza que las personas idóneas puedan contar con reconocimientos por productividad, así como con otros tipos de estímulos no monetarios al desempeño y la productividad, justificados en méritos comprobados, lo cual garantiza, por una parte, que las entidades y órganos incluidos busquen siempre la eficacia y la eficiencia y, por otra, premiar el esfuerzo que realizan las personas servidoras públicas orientadas a cumplir sus funciones con excelencia.</p>	<p><u>Revisar redacción del inciso e).</u></p> <p>e) Debería en la misma ley indicar expresamente cuáles son esos estímulos no monetarios. No se debería esperar a que sean señalados en el reglamento. Da la impresión que aún no se tiene idea de cuáles van a ser esos estímulos no salariales. En ese sentido analizar límites de la potestad reglamentaria.</p>
<p>ARTÍCULO 5- Definiciones</p> <p>Para efectos de la presente ley, entiéndase por: (...)</p> <p>i) Organización del trabajo: Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las tareas a realizar (funciones).</p>	<p><u>Revisar redacción inciso i)</u></p> <p>Genera confusión respecto a la palabra "funciones" que se encuentra en paréntesis.</p> <p><u>Se sugiere redacción:</u></p> <p>Organización del trabajo: Subsistema de recursos humanos que constituye los perfiles y las tareas o funciones a realizar.</p> <p>Por otra parte, se considera oportuno que en el artículo 5 sobre definiciones, se establezca qué se entenderá por "familia de puestos" o "familia laboral", término que se usa indistintamente en el desarrollo del proyecto de ley.</p>
<p>ARTÍCULO 6- Creación General del Empleo Público.</p> <p>Se crea el Sistema General de Empleo Público, compuesto por:</p>	<p><u>Respecto a la competencia del MIDEPLAN:</u></p> <p>a) ¿El MIDEPLAN será el órgano rector del Sistema como tal?</p>

<p>a) El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.</p>	<p>Si es así, se debe indicar claramente que esa es su función. ¿Además, cuál sería la competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la materia?</p>
<p>ARTÍCULO 7- Competencias del MIDEPLAN</p> <p>Son competencias del MIDEPLAN, las siguientes:</p> <p>(..)</p> <p>g) 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.</p> <p>(...)</p> <p>j) Coordinar con la Procuraduría de la Ética Pública, para emitir las disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones 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.</p> <p>k) 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.</p> <p>l) 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.</p> <p>(...)</p>	<p>Respecto al contenido los siguientes incisos:</p> <p>g) Entre otras dependencias técnicas en la materia de empleo público lo concerniente a la materia de empleo público. (Entidades Competentes en materia de empleo público.) propuesta.</p> <p>j) Se propone cambiar en todo el texto el nombre de persona a SERVIDOR PÚBLICO. El concepto es el utilizado en la Ley General de la Administración Pública, según el artículo 111.</p> <p>k) Revisar redacción.</p> <p>l) Según el párrafo primero de este inciso, se debe hacer el cuestionamiento si MIDEPLAN tiene la capacidad de ejecutar esta función a todas las instituciones.</p> <p>No queda claro cómo se va a realizar ese diagnóstico. Si va a ser de oficio o aleatorio. Tampoco se indica sobre el proceso de escogencia.</p> <p>Cuál sería el rol del Departamento de Recursos Humanos y Planificación Institucional, ubicadas en cada una de las entidades.</p>
<p>ARTÍCULO 9- Reglamentos autónomos de</p>	<p>Respecto al contenido en el 2do. Párrafo:</p>

<p>servicio</p> <p>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, deberá definir al menos tres horarios de trabajo distintos, así como sus condiciones de acceso e implementación.</p> <p>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 de la Dirección General de Servicio Civil.</p>	<p>Si las Instituciones pertenecientes al Poder Ejecutivo deben obtener el aval del Reglamento por parte de la Dirección de Servicio Civil para su publicación, ¿de quién deben recibir el aval las otras instituciones? ¿Se necesita el aval del MIDEPLAN o no?</p> <p>Si fuera así, se debe aclarar en el contenido del artículo. Además recordar la distribución orgánica de funciones.</p>
<p>ARTÍCULO 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público (...)</p> <p>b) Las entidades y órganos incluidos deberán aprobar planes de empleo público institucional 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 atinentes.</p>	<p><u>Respecto al contenido del siguiente inciso:</u></p> <p>b) Este plan de empleo público es algo similar al PAO? Si fuera así, debería hacerse uno solo para ambos efectos, esto en busca de economía de tiempo. Si fuera así, debería hacerse uno solo para ambos efectos, esto en busca de economía de tiempo.</p>
<p>ARTÍCULO 11-Plataforma integrada de empleo público</p> <p>La plataforma integrada de empleo público es un registro centralizado de información estadística cualitativa y cuantitativa, administrado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, que permite caracterizar la situación del empleo público en Costa Rica. Contiene datos relativos al perfil laboral y sociodemográfico de las personas servidoras públicas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La información respectiva será alimentada en la Plataforma, inmediatamente, después de la firmeza de</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo:</u></p> <p>En apego a la Ley No. 8968 Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales” preocupa no tener claro cuántas personas van a tener acceso a esta base de datos. ¿Si la misma va a ser de consulta pública? ¿Si se va a proporcionar? Se debe considerar que hay información que no se puede publicar según la ley. ¿Si existirían datos sensibles? ¿Cómo se garantiza la autodeterminación informativa?</p> <p>Así mismo se indica: “cada dependencia pública... alimentará”; no se señala expresamente si es el departamento, unidad o como se le llame a la oficina de Recursos Humanos o los asesores de los jefes, los encargados de informática, entre otros.</p>

<p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 12- Régimen General de Empleo Público.</p> <p>Existirá un único régimen general de empleo público, el cual a su vez estará conformado por las siguientes ocho familias de puestos: (...)</p> <p>h) Personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones de confianza.</p>	<p><u>Respecto al término familia:</u></p> <p>Si bien el concepto familiar refiere a grupos con determinadas características (tipos, clasificaciones, entre otros) es un término que, en lo que refiere a la temática laboral, por lo menos en el sector público no se utiliza, no así en el sector privado.</p> <p>Se sugiere utilizar conceptos que han sido de dominio de la Administración para referirse a estos nuevos grupos o clases de puestos.</p> <p>Es un término que no va acorde con un lo laboral o empleo público.</p> <p><u>Respecto al contenido los siguientes incisos:</u></p> <p>h) Si las funciones de confianza refieren a las actividades que se ejercen los puestos de confianza, si fuera así revisar redacción del inciso.</p>
<p>ARTÍCULO 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de personas servidoras públicas nuevas</p> <p>(...)</p> <p>b) Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.</p> <p>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. Igualmente podrán considerarse valoraciones médicas en las situaciones que resulten atinentes.</p> <p>i) Velar por que se reserve al menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las plazas vacantes, de las</p>	<p><u>Respecto al contenido de los siguientes incisos:</u></p> <p>b) ¿Cuáles son esos órganos de selección? Se deben indicar expresamente cuáles son, se recomienda eliminar la frase "entre sexos".</p> <p>d) Quitar comillas al final del inciso d.</p> <p>g) Ser más específicos en indicar en qué casos se pueden realizar dichas pruebas, esto para evitar causar discriminación a los funcionarios que se vean sometidos a éstas.</p> <p>i) Esa disposición ya está establecida en la Ley No. 8862, "Ley para la inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el</p>

<p>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.</p>	<p>Sector Público”</p> <p>Se debería aprovechar, más bien esta nueva ley, para tomar en cuenta otras poblaciones vulnerables que no precisamente tienen que ser discapacitados.</p>
<p>ARTÍCULO 15-Oferta de empleo público</p> <p>Las necesidades de talento humano de la administración pública con contenido presupuestario, que deban proveerse mediante la incorporación de personal 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.</p> <p>(...)</p>	<p><u>Revisar párrafo inicial del artículo:</u></p> <p>No se tiene claridad si lo que se quiere decir en este párrafo es que la oferta de empleo va a tener vigencia solo tres años. Si ese es el espíritu, se considera que 3 años es muy poco.</p> <p>Además, ¿cada cuando se hará la recepción de atestados y ante qué entidad?</p> <p>Se recomienda 5 años en relación a la vigencia de oferta de empleo.</p>
<p>ARTÍCULO 16- Personal de la alta Administración Pública.</p> <p>El MIDEPLAN emitirá disposiciones de alcance general, directrices, reglamentos, circulares, manuales, y resoluciones en materia del personal de la alta Administración Pública, con el fin de 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.</p> <p>Las entidades y órganos incluidos en el artículo 2 de la presente ley, establecerán normativa administrativa en relación con el personal de la alta Administración Pública de conformidad con los siguientes postulados:</p> <p>(...)</p> <p>c) La alta Administración Pública se regirá por el principio de paridad que implica que los cargos estarán integrados en un cincuenta por ciento (50%) de mujeres y un cincuenta por ciento (50%) de hombres. Los procesos de selección de la alta Administración Pública utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre -mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en</p>	<p><u>Respecto al porcentaje de paridad:</u></p> <p>¿De qué manera se va a considerar a la población LGTBIQ para los procesos de selección?</p> <p>¿Cuál será la manera en que se aplicará el porcentaje de paridad?</p>

<p>forma consecutiva en la nómina.</p>	
<p>ARTÍCULO 18-Movilidad en el empleo público</p> <p>En aplicación del principio de Estado como patrono único, se habilitarán los traslados intra e inter entidades y órganos incluidos, atendiendo el interés público y procurando el arraigo de las personas servidoras públicas, siempre que la plaza no se encuentre sujeta a alguna restricción específica.</p>	<p><u>Respecto al Principio de Patrono único:</u></p> <p>En el caso de un concurso: ¿Qué pasa con los funcionarios que deben ser trasladado a otra institución, por haber ganado un concurso externo para ocupar un puesto mayor o diferente al que tenía en la otra institución?</p> <p>¿Puede originarse un ius variandi abusivo?</p> <p>¿Qué pasa en los casos en que también, por su condición, se le debe aplicar la ley No. 9635 -Ley de fortalecimiento de las finanzas Públicas?</p> <p>No se puede dejar a interpretación la ley por parte de MIDEPLAN.</p> <p>La ley en todo el contexto, debe indicar, cuando así proceda, que lo que se regula es únicamente para los funcionarios nuevos, debido a que, únicamente en lo que respecta a los funcionarios que reciben su salario modalidad "salario compuesto", expresamente el artículo 34 de este mismo proyecto, hace la aclaración.</p> <p>Indicar a que se refiere y cuáles son los incluidos que se encuentran en esta Ley.</p>
<p>ARTÍCULO 19- Desvinculación del empleo público</p> <p>Son causas de desvinculación del empleo público: (...)</p>	<p><u>Respecto al término "desvinculación"</u></p> <p>Sugerencia para utilizar otro término.</p> <p>Si bien existe la palabra desvinculación esta, según la RAE, refiere a: "Anular el vínculo de una persona o cosa con otra". No indica, expresamente que se refiera a la terminación de una relación laboral.</p> <p>Se debe valorar, utilizar un término que sea armonioso con la normativa laboral nacional, así como internacional. No es un término, comúnmente utilizado en Costa Rica cuando se refiere a la terminación de la relación laboral.</p> <p>Se podría valorar utilizar algunos otros términos tales como: cese, terminación o</p>

	<p>finalización de la relación laboral que sea más acorde con la materia laboral.</p>
<p>ARTÍCULO 20- Proceso de desvinculación</p> <p>Las personas servidoras públicas podrán ser destituidas de sus puestos, previo procedimiento administrativo, según la normativa que les resulte aplicable, si incurrieren en las causales que ameriten tal sanción según los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo, o en actos que impliquen infracciones graves o gravísimas a las leyes, reglamentos, reglamentos autónomos de servicio o interiores de trabajo aplicables en cada familia de puestos.</p> <p>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. 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><u>Respecto al 70%</u></p> <p>La causal de, despido de inmediato por obtener 2 evaluaciones consecutivas inferiores a un 70%, no indica expresamente si ésta es aplicable únicamente a los servidores públicos de nuevo ingreso.</p> <p>En caso de que fuera así, se debe indicar.</p> <p>Así mismo, la ley no indica cuál es el proceso de impugnación.</p> <p>Se debe indicar, de forma explícita, cuál es el procedimiento que el funcionario debe seguir para presentar los recursos ordinarios correspondientes.</p> <p>En el mismo sentido, no se indica en quién o quienes va a recaer la responsabilidad de llevar a cabo el plan remedial. Así como los plazos para su presentación, cumplimiento y evaluación.</p> <p>¿Cuál sería la segunda instancia para las personas son evaluadas por un Jерarca? Como por ejemplo los de Alta Dirección.</p>
<p>ARTÍCULO 21- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación:</p> <p>c) El Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES), con estricto apego a los lineamientos emitidos por MIDEPLAN, será el encargado de brindar asistencia</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo y su inciso c):</u></p> <p>Que pasara con las instituciones que no están cubiertas por el Estatuto del Servicio civil, quien le da la capacitación conformé a ese procedimiento, debería indicarse en este</p>

<p>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.</p>	<p>artículo, esto teniendo en cuenta que el artículo 22, solamente se indica cómo se brindara capacitación de la alta administración pública.</p> <p>Entendemos que, en este inciso, para cualquier ajuste a la escala salarial diferente al costo de vida a futuro, se establece que se debe contar con un criterio técnico de Hacienda, sin embargo, estos salarios al SER UNICOS O GLOBALES, llegarán a quedar paralizados en años siguientes pues el salario por costo de vida es ínfimo. Creemos que la ley debe prever la obligación de estudiar los salarios globales cada cierto periodo, pues tal y como está redactado quedamos a merced de lo que disponga Hacienda, aunque se constate la necesidad de aumentar los salarios.</p> <p>¿Se vaciaría el contenido esencial del derecho al salario y/o habría beneficio por parte del Estado, sin justa causa?</p> <p>En caso de requerir ajustes o modificaciones a la escala salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, MIDEPLAN de previo a emitir su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el estado de las finanzas públicas.</p>
<p>ARTÍCULO 23-Carrera Administrativa</p> <p>Se reconocerá 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.</p>	<p><u>Revisar definición de Carrera Administrativa.</u></p> <p>Se sugiere valorar la siguiente: "Las tendencias actuales conciben la carrera administrativa más bien desde una perspectiva funcional, como un conjunto de oportunidades regladas de ascenso y movilidad que el empleo público ofrece a los servidores para su mejora profesional y económica. Por ello se afirma que, por un lado, la carrera pretende facilitar la autorrealización profesional (lo cual incluye los aspectos retributivos) y por el otro, estimular el perfeccionamiento del funcionario. Y su objetivo último es asegurar que la Administración cuente con el personal altamente capacitado que necesita..." Criterio N° C-355-2006, Procuraduría General de la República</p>

<p>ARTÍCULO 24- Promoción interna</p> <p>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.</p>	<p><u>Respecto al concepto de "concurso de oposición y concurso de valoración de méritos."</u></p> <p>Se debe incorporar en el apartado de definiciones el significado del concurso de oposición y concurso de valoración de méritos.</p>
<p>ARTÍCULO 25- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación:</p> <p>Los salarios de las nuevas personas servidoras públicas, a partir de la vigencia de la presente ley, se registrarán de acuerdo con los siguientes postulados:</p> <p>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.</p> <p>e) En caso de requerir ajustes o modificaciones a la escala salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, MIDEPLAN de previo a emitir su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el estado de las finanzas públicas.</p> <p>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. (...)</p> <p>f) Los salarios se ajustarán al menos por costo de vida.</p> <p>g) Se reconocerán estímulos no monetarios al desempeño y la productividad para aquellas personas servidoras públicas que cuenten con los méritos para recibirlos según la normativa vigente.</p>	<p><u>Respecto al contenido los siguientes incisos:</u></p> <p>d) Se señala al final del primer inciso: "La escala salarial deberá ser publicada en la plataforma integrada de empleo público."</p> <p>Se hace la misma observación de líneas atrás, ¿Quién va a tener acceso a esa información?</p> <p>a) Indicar a qué tipo de condiciones se refiere?</p> <p>En relación con el primer postulado (a), surge la duda respecto a la forma cómo se determinará la equivalencia entre funciones, cargos y puestos de trabajo en las diversas instancias públicas, de manera que se pueda establecer un salario igual por puesto independientemente donde se labore.</p> <p>Lo anterior porque las características propias de cada puesto dependen de la misión, objetivos y funciones de cada entidad pública, a menos que se establezcan puestos genéricos para todas las familias de puestos, lo cual no se observa en la metodología que se desarrolla en los artículos siguientes de este capítulo VII sobre gestión de compensación.</p> <p>Por ejemplo, las funciones de una persona economista son diferentes cuando labora en el Ministerio de Hacienda, MIDEPLAN, Banco Central, Ministerio de Educación, Contraloría General de la República, etc. ¿Cómo se podría homologar los puestos profesionales para establecer un salario igual para economista independientemente de la institución en que labore?</p> <p>¿Con qué periodicidad se haría dichos ajustes?</p> <p>Por su parte, en el postulado b) se establece que el salario del Presidente de la República</p>

será el más alto de la Administración Pública en general, sin embargo, debe tenerse presente que ya la Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que modificó la Ley No. 2166, Ley de salarios de la Administración Pública del 9 de octubre de 1957 fijó un techo para el salario del mandatario con base en un número de salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Para el primer semestre de 2020, el salario bruto mensual debe ser de ₡7.175.000. Asimismo, el artículo 42 de la ley 2166 establece que las remuneraciones de los puestos de elección popular, jefes, titulares subordinados y funcionarios de la administración pública no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública”, Para este primer semestre de 2020 este límite equivale a ₡5.740.000.

Debido a lo anterior, se considera que debe constar que la metodología de remuneración a la que se refiere el postulado c) y el salario global al que hace referencia el postulado b), deberán sujetarse a lo establecido en la Ley 9635 señalada en cuanto a la remuneración del presidente de la República y al límite de remuneraciones totales en la función pública, según la Ley 9635.

e) Entendemos que en este inciso, para cualquier ajuste a la escala salarial diferente al costo de vida a futuro, se establece que se debe contar con un criterio técnico de Hacienda, sin embargo, estos salarios al SER UNICOS O GLOBALES, llegarán a quedar paralizados en años siguientes pues el salario por costo de vida es ínfimo. Creemos que la ley debe prever la obligación de estudiar los salarios globales cada cierto periodo, pues tal y como está redactado quedamos a merced de lo que disponga Hacienda, **aunque se constate la necesidad de aumentar los salarios.**

En caso de requerir ajustes o modificaciones a la escala salarial, cuya motivación sea distinta al costo de vida, MIDEPLAN de previo a emitir

	<p>su decisión, deberá contar con el dictamen técnico del Ministerio de Hacienda sobre la conveniencia de dicho ajuste para el estado de las finanzas públicas.</p> <p>f) ¿Se garantiza un ajuste por lo menos 1 vez al año?</p> <p>g) ¿Cuáles son esos estímulos de productividad?</p>
<p>ARTÍCULO 26- Metodología de valoración de trabajo</p> <p>Mideplan especificará una metodología de valoración del trabajo para el servicio público.</p> <p>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 al menos los siguientes:</p> <p>(...)</p> <p>b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la consecución de las metas institucionales.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Respecto a los factores:</p> <p>Si son esos los factores, se debería indicar expresamente que son esos y no utilizar la frase “al menos”. No queda claro si es que, después de esos, se van a determinar otros que van a ir “saliendo” según las necesidades y circunstancias que lo ameriten.</p> <p>b) A qué se refiere la palabra o calificativo “peso”?</p> <p>¿En relación a la evaluación del desempeño será diferente para los docentes?</p> <p>¿Y cómo será la aplicación del plan remedial?</p> <p>Debe observarse que en el artículo se utilizan los términos “valoración” y “evaluación” para referirse a una misma idea o constructo; pero en el lenguaje técnico los términos no significan lo mismo, es decir, no son sinónimos. Se considera importante utilizar un único término para evitar diferentes interpretaciones sobre lo que se norma con este artículo.</p> <p>Además, no se especifica la finalidad de esta metodología de valoración o evaluación, ¿qué uso tendrá? Más adelante, se hace referencia a la misma; sin embargo, como se verá no hay claridad si determinado artículo se refiere a esta metodología u otra desarrollada dentro del mismo articulado de la propuesta de Ley.</p> <p>Asimismo, el término “factor de trabajo relevante”, no se explica y no se encuentra en el artículo 5 sobre definiciones, pero en este artículo se brinda una lista de al menos 9</p>

	<p>factores que deberán utilizarse en la metodología de valoración (evaluación) que desarrolle MIDEPLAN.</p> <p>Por otra parte, de acuerdo con el artículo propuesto, los "factores relevantes" se establecen para cada "familia laboral", por lo que, desde el punto de vista metodológico, se podría imposibilitar la comparación de puestos entre familias, lo cual puede hacer inoperante la aplicación del postulado a) del artículo 25 de salario igual para igual trabajo dentro de la administración pública, porque no podrán establecerse equivalencias entre puestos profesionales entre los distintos entes públicos.</p> <p>Asimismo, sobre los "factores relevantes" indicados debe llamarse la atención sobre algunos cuya forma de cuantificación no está definida en este artículo, por ejemplo, el peso relativo del trabajo sobre la consecución de metas institucionales (¿cómo se cuantificarán objetivamente las metas del ente público y, por ende, el precio relativo del trabajo?; el margen de discrecionalidad, la complejidad del trabajo (¿complejidad con respecto a qué base?) y así sucesivamente.</p> <p>Si bien, se indica que corresponde a MIDEPLAN especificar la metodología de valoración o evaluación, no queda claro cómo se puede conjugar todo lo establecido en este artículo, pues se establece que la metodología será con base en puntuaciones para puestos de trabajo y que estas puntuaciones se basarán en un conjunto de "factores relevantes de trabajo" y que a la vez, estos factores tendrán una ponderación dentro de la puntuación y que además, esos factores tendrán diferentes niveles según intensidad, frecuencia, duración o dimensión.</p> <p>Se considera que es necesario un mayor desarrollo de este artículo, dado que aprobarlo en los términos en que está redactado, se prestará para múltiples interpretaciones, además de los elementos subjetivos que puedan introducirse en las mediciones de algunos conceptos, situación que debería reducirse o eliminarse en la medida de lo posible.</p>
--	--

<p>ARTÍCULO 27- Grados dentro de las familias laborales</p> <p>Cada familia laboral estará conformada por una serie de grados (niveles), cada uno de los cuales representa un grupo de puestos con perfil similar. 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 acordada.</p> <p>Los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración.</p> <p>La progresión de los puntos de remuneración dentro de los grados quedará a discreción de cada entidad pública empleadora, de acuerdo con las directrices anuales emitidas conjuntamente por Mideplan y el Ministerio de Hacienda. La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional.</p>	<p><u>Respecto a los puntos de remuneración:</u></p> <p>Consideramos que MIDEPLAN para elaborar estos niveles debe coordinar con las diferentes instituciones públicas. Y en toda la ley se debe buscar esta armonía o comunicación entre MIDEPLAN y las instituciones.</p> <p>Los puntos de remuneración deben ir indicando en la ley, no dejarlos vía reglamento.</p> <p>¿El espíritu de esta ley es la igualdad entre funcionarios públicos que pertenezcan a diferentes instituciones, entonces porqué se deja a discreción de la institución la progresión de los puntos de remuneración?</p> <p>Se puede generar desigualdad.</p> <p>El artículo establece que la familia laboral (familia de puestos en otros artículos) está conformada por una serie de grados y que cada grado es un grupo de puestos con perfil similar. Además, que la valoración se realizará con una metodología de evaluación de puestos de trabajo. No queda claro si esta metodología se refiere a la establecida en el artículo 26 (Metodología de valoración de trabajo) o una metodología diferente. Luego, cuando se indica que los grados (familia de puestos con perfil similar) consistirán en rangos de puntos de remuneración.</p> <p>En relación con lo indicado, se considera importante que se explique o defina (en el artículo 5 sobre definiciones) qué debe entenderse por un "punto de remuneración". Ahora bien, si cada grado <i>"representa un grupo de puestos con perfil similar"</i> por qué en este mismo artículo se establece que los grados consistirán en un rango de puntos de remuneración ordenado en progresión. Quiere decir esto que, a pesar de que cada grado es un grupo de puestos con perfil similar, ¿dentro del grupo de puestos de perfil similar habrá una remuneración diferente ordenados de menor a mayor remuneración? Por tanto, cuál es la finalidad de establecer estos grados, si al fin de cuentas cada puesto tiene su propia</p>
---	--

	<p>puntuación de remuneración. En el pasado se establecían categorías salariales que involucraban una serie de puestos a los que se remuneraba con el mismo salario, pero no parece ser este el caso en el artículo.</p> <p>Finalmente, en el último párrafo de este artículo se indica que <i>“La progresión salarial dentro de un grado siempre estará supeditada a una evaluación satisfactoria del desempeño profesional”</i>. No queda claro cuál es la intención de esta condición, dado que se entrevé que el artículo está estableciendo un tipo de escalafón de puestos y su remuneración sin hacer referencia a la persona que eventualmente podría desempeñarlo. Por tanto, qué sentido tiene supeditar el ordenamiento salarial (progresión) de un puesto al desempeño profesional del funcionario. ¿Puede cambiarse los puntos de remuneración en un determinado puesto en función del desempeño de la persona que lo ocupa?</p> <p>Debido a lo anterior, se considera necesario realizar un mayor desarrollo de este artículo, dado que aprobarlo en los términos en que está redactado, se prestará para múltiples interpretaciones, además de los elementos subjetivos que al parecer se contemplan al hacer referencia al desempeño profesional de las personas en los distintos puestos.</p>
<p>ARTÍCULO 28- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados</p> <p>Todos los puestos del servicio público deberán tener un manual de puestos detallado preparado en un formato especificado por Mideplan, con el fin de llevar a cabo el análisis y la evaluación del trabajo.</p> <p>Todas las instituciones del sector público facilitarán la información al Mideplan y enviarán las descripciones para todos los puestos de trabajo y sobre el formato en el que definirá el órgano rector.</p> <p>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.</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo:</u></p> <p>MIDEPLAN tiene claro la complejidad de lo que esto va a significar, el costo, tiempo y el Recurso Humano.</p> <p>Pareciera que es un artículo bastante ambicioso.</p> <p>De acuerdo con esto, ¿cada familia laboral puede tener salarios diferentes a los de otras familias laborales para personas que tengan la misma profesión y características? Si esto es así, cómo cumplirá con el postulado a) del artículo 25 de salario igual para igual trabajo dentro de la administración pública, porque no se vislumbra cómo podrán establecerse equivalencias entre puestos profesionales</p>

<p>Una vez que cada trabajo haya sido descrito, analizado y evaluado, MIDEPLAN lo asignará a una familia laboral y a un grado dentro de esa familia.</p>	<p>entre familias de puestos distintas y entre los distintos entes públicos, aunque pertenezcan a una misma familia.</p> <p>Asimismo, surgen dudas respecto a la manera como se van a estandarizar en detalle las funciones de cada profesional en las diversas familias de puestos e instituciones, dentro de un manual de puestos. El formato puede darse diseñarse, pero al completarlo van a surgir discrepancias respecto a las funciones y labores en cada entidad pública.</p> <p>Nuevamente, se sugiere un mayor desarrollo de este artículo, dado que aprobarlo en los términos en que está redactado, se prestará para que en su operativización se presenten múltiples interpretaciones y confusiones, que podrían trasladar el sistema de remuneración a la esfera judicial para que sean los jueces los que establezcan qué quería realizar el proponente del proyecto.</p>
<p>ARTÍCULO 29- Columna salarial global</p> <p>A partir de la metodología de valoración del trabajo para el servicio público, el Mideplan elaborará una columna salarial global. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. 	<p>El artículo introduce el concepto de "columna salarial global" que se aplicará a todo el sector público. Esta columna se construye a partir de la "metodología de valoración del trabajo". Se considera oportuno, nuevamente, incluir en el artículo 5 de definiciones qué se entenderá por columna salarial global en la ley propuesta.</p> <p>Aunque no lo dice expresamente, se interpreta que este artículo hace referencia al artículo 26 donde se establece la metodología de valoración del trabajo.</p> <p>Según el artículo 26 la metodología de valoración (evaluación) se aplica a cada puesto de trabajo en cada entidad pública; cabe advertir qué no se indica si se van a homologar los puestos de trabajo para las diferentes familias y para los diferentes entes públicos. Por tanto, la forma como se propone asignar los puntos de remuneración y, la misma construcción de los grados en cada familia laboral, al parecer no evitan que profesionales con idénticas características puedan tener diferentes valoraciones salariales según institución pública.</p> <p>Se indica además que a cada grado se asignan</p>

	<p>puntos de remuneración (similar a las categorías salariales), sin embargo, el artículo 27 indica que cada grado presenta una progresión salarial de acuerdo con la valoración de los puestos que lo integran, surge la pregunta: ¿cuál es la congruencia entre estos dos planteamientos?</p> <p>Por último, se indica que la asignación de puntos salariales a los grados dependerá de la valoración de los factores de trabajo, las necesidades profesionales de la entidad y a los empleos de referencia. No es claro si las necesidades profesionales establecerán diferencias salariales entre puestos profesionales homólogos en función de las actividades principales de una entidad.</p> <p>Por ejemplo, según se puede interpretar esta norma, dentro de una misma entidad pública, supóngase del sector agropecuario, un licenciado en derecho o un licenciado en trabajo social, podrían recibir una menor remuneración que un licenciado en agronomía o ciencias agroalimentarias, aunque los puestos tengan características similares. Esto debido a que el profesional en agronomía es más afín a la misión sustantiva de la entidad y por ende, la institución tiene una mayor necesidad de profesionales en esa área.</p> <p>Finalmente, se introduce el concepto "empleo de referencia" sin que se haya definido el mismo, y con ello se indica que se cumple con el postulado a) del artículo 25. No se observa, cómo en la práctica de esta ley se podría cumplir con dicho postulado.</p> <p>Nuevamente, se sugiere un mayor desarrollo de este artículo, dado que aprobarlo en los términos en que está redactado, se prestará para que en su operativización se presenten múltiples interpretaciones y confusiones, que podrían trasladar el sistema de remuneración a la esfera judicial para que sean los jueces los que establezcan qué quería realizar el proponente del proyecto.</p>
<p>ARTÍCULO 30- Régimen salarial unificado para todo el servicio público</p>	<p>Sin comentarios.</p>
<p>ARTÍCULO 31- Política de remuneración</p>	<p><u>Aclarar respecto al porcentaje determinado:</u></p>

<p>(...) La política de remuneración propondrá los salarios que se asignarán a cada punto de remuneración en 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 que será el salario en ese punto de remuneración. En los años siguientes, los valores financieros de cada punto de remuneración sólo variarán en un porcentaje determinado, de modo que el valor relativo de los diferentes puntos de remuneración permanezca constante.</p>	<p>La redacción de ese apartado no es clara y siendo un artículo que refiere al salario, debe ser de fácil comprensión para todos los funcionarios públicos y no para unos cuantos.</p> <p>También se debe aclarar en la ley y no en el reglamento, específicamente de cuánto es ese "porcentaje determinado".</p> <p>En el postulado f) del artículo 25 se establece que los salarios se ajustarán al menos por costo de vida; sin embargo, en este artículo, donde se establece la política de ajuste salarial, no se retoma dicha premisa. Se considera que en este artículo se debería establecerse un ajuste obligatorio mínimo (piso) de ajuste salarial que al menos compense (semestralmente) el aumento en el costo de vida, según la variación en el Índice de Precios al Consumidor.</p>
<p>ARTÍCULO 32-Estímulos no monetarios por productividad</p> <p>Existirán estímulos no monetarios al desempeño y la productividad, que se reconocerán a aquellas personas servidoras públicas que hayan obtenido una calificación de "Muy Bueno" o superior, en su evaluación del desempeño. El Mideplan emitirá una lista general de estímulos no monetarios de referencia, de la cual las entidades y órganos incluidos podrán seleccionar aquellos que le resulten oportunos y convenientes.</p>	<p>Nuevamente se hace la observación que se hiciera líneas atrás.</p> <p>¿Cuáles son esos estímulos no monetarios de desempeño y productividad?</p> <p>Deben quedar contemplados en la ley y no en el reglamento.</p> <p>De igual manera no es claro el artículo en indicar, si el servidor público tiene derecho a escoger el estímulo, o la administración se lo va a imponer de forma oficiosa.</p>
<p>ARTÍCULO 33- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas (...) f) Jerarcas universitarios.</p>	<p>f) El inciso no debería referirse a Jerarcas sino, como Rectores.</p> <p>Debe considerarse que Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, modificó la Ley No. 2166, Ley de salarios de la Administración Pública del 9 de octubre de 1957.</p> <p>De esta forma, en el artículo 41 de la Ley 2166 modificada se establece que: "<i>La remuneración mensual bruta del Presidente de la República no podrá superar por mes el equivalente a veinticinco salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Esta</i></p>

	<p><i>remuneración estará sujeta a las deducciones de ley. Se prohíbe el pago de gastos de representación y gastos confidenciales". Según este texto, para el primer semestre de 2020, el salario bruto mensual del Presidente debe ser de ₡7.175.000 (el salario base de referencia está en ₡287 mil).</i></p> <p>Asimismo, el artículo 42 de esa misma Ley establece que las remuneraciones de los puestos de elección popular, jefes, titulares subordinados y funcionarios de la administración pública no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública", Para este primer semestre de 2020 este límite equivale a ₡5.740.000.</p> <p>¿Se establecerán límites generales o existirán remuneraciones excluidas de restricción?</p>
<p>ARTÍCULO 34-Salario compuesto de las personas servidoras públicas actuales</p> <p>Aquellas personas servidoras públicas, que, de previo a la entrada en vigencia de la presente ley, se encontraban laborando bajo la modalidad de salario compuesto, se les respetará dicha condición, y no se los podrá trasladar al esquema de salario global.</p>	<p>Este es el único artículo que hace la salvedad de que, en materia salarial, la ley aplica solo para los funcionarios de nuevo ingreso.</p> <p>El artículo no abre la posibilidad de que personas que fueron contratadas con la modalidad de salario compuesto se trasladen por voluntad propia a la modalidad de salario global establecida en esta propuesta de Ley.</p>
<p>ARTÍCULO 35- Tope de vacaciones</p> <p>Ninguna dependencia pública incluida en el artículo 2 de la presente ley, podrá negociar o reformar sus reglamentos autónomos de servicio y demás normativa interna con el fin de que las personas servidoras públicas, al cabo de cinco o más años de servicio público, obtengan un derecho a vacaciones anuales superior a veinte días hábiles.</p> <p>Los períodos de vacaciones del personal docente comprendidos entre el cierre de un curso lectivo y la apertura del siguiente, las dos semanas de descanso en el mes de julio, se regirán por el artículo 176 del Estatuto del Servicio Civil. Este derecho vacacional es extensivo a todo el personal técnico – docente y administrativo – docente, que aun estando regulado en el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo:</u></p> <p>En este artículo, hay una violación al convenio 98 de la OIT, que refiere a negociación colectiva.</p> <p>Debe de expresarse que el artículo es exclusivo para los funcionarios de nuevo ingreso.</p> <p>El artículo debe expresar, que a los funcionarios se les mantenga reguladas sus vacaciones conforme a la normativa interna.</p> <p>Tope de 20 días Según el transitorio XI se "interpreta" que los funcionarios que, si aprobada la ley, están en el disfrute de los 26 días de vacaciones, éstos</p>

<p>imparten lecciones. Cuando sea necesario por causas imprevistas o fuerza mayor, el o la Jerarca del Ministerio de Educación Pública, podrá – mediante resolución razonada -, reducir las vacaciones docentes hasta en un mes y cambiar la fecha del descanso de dos semanas, 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 anterior.</p>	<p>ya no van a poder disfrutar los 30 días de vacaciones que le corresponderían, si llegare a cumplir el requisito de tiempo laborado para poder disfrutarlos?</p> <p>En apego al Principio de la aplicación de la norma más favorable ¿Por qué si hay una norma más favorable para el funcionario, se le va a aplicar una que le afecte? Esta Ley establece las reglas para los funcionarios públicos de nuevo ingreso y no para los que están laborando en este momento con el estado. Este no es el objetivo de la presente ley.</p> <p>Por qué los funcionarios tienen que verse afectados, cuando hay una norma que los favorece más que otra, y porque los funcionarios públicos tienen que renunciar a ese derecho.</p> <p>Es importante hacer un llamado a los señores y señoras diputadas de que en este mismo apartado se regule y se exprese que las funcionarias del Ministerio de Educación cuya licencia de maternidad coincida con el periodo establecido con las vacaciones generales, no se pierden y, por ende, tienen el derecho de que las vacaciones sean otorgadas y disfrutadas en otro momento en coordinación con las respectivas jefaturas.</p> <p>Así de igual manera, al padre del niño si la licencia de paternidad le coincide con el periodo de vacaciones ya establecido. Según el artículo 38 de esta Ley.</p> <p>Se sugiere la reforma de ese apartado, del Estatuto de Servicio Civil.</p>
<p>ARTÍCULO 37- Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales.</p> <p>Se extenderá hasta por dos meses 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:</p> <p>a) Nacimiento prematuro.</p>	<p><u>Importante:</u></p> <p>Al respecto revisar el artículo con las disposiciones del artículo 17 del Reglamento para el Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a los Beneficiarios del Seguro de Salud y que en el caso de los partos múltiples reconoce más tiempo de licencia.</p> <p>De igual manera tener esta consideración para los padres, según el artículo 38 de esta misma</p>

<p>b) Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad. c) Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas. d) Partos múltiples.</p> <p>La licencia de maternidad, en casos especiales y bajo criterio médico, podrá ampliarse por el tiempo que sea necesario.</p>	<p>ley.</p>
<p>ARTÍCULO 38-Permiso por paternidad</p> <p>Los padres que tuvieren un hijo biológico o en adopción gozarán de un permiso con goce de salario por paternidad de un mes, posterior al nacimiento o al momento de concretarse la adopción.</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo:</u></p> <p>Este artículo se debe revisar en concordancia con las observaciones del anterior artículo.</p> <p>Se debe extender licencia a los padres cuya situación se enmarque en las situaciones del artículo anterior. Así como padres en condición de viudez o fallecimiento de su compañera, con respecto a sus hijos recién nacidos o adoptados.</p>
<p>DISPOSICIONES TRANSITORIAS</p> <p>TRANSITORIO I- Emisión de Normativa reglamentaria</p> <p>El reglamento de esta ley deberá emitirse en el plazo máximo de seis meses posteriores a su entrada en vigencia.</p>	
<p>TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos</p> <p>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.</p>	<p>Transitorio II:</p> <p>Siendo que los ajustes para efectos de pagos automatizados los coordinará el MIDEPLAN y del Ministerio de Hacienda, de conformidad con sus competencias y rectorías, y que el tiempo que se está otorgando para esto es de 8 meses, se ha tomado en cuenta el problema tan grave que tiene el Ministerio de Educación para ejecutar los pagos a sus funcionarios, el cual tiene un atraso en resolución de reclamos de pagos que, según se ha indicado, se tiene la proyección de que serán resueltos hasta dentro de 11 años.</p> <p>Y actualmente tienen que resolver el problema del pago de anualidades que se efectuó recientemente de manera porcentual y no nominales.</p>
<p>TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de</p>	

<p>Empleo Público</p> <p>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 del Sistema Integrado de Empleo Público en el plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p><u>Respecto al plazo:</u></p> <p>Valorar los 3 meses indicados en el texto, siendo que se considera que es un lapso muy corto para cumplir con lo indicado en el transitorio.</p> <p>Cuál sería la forma de contratación de las personas de nuevo ingreso, en el lapso que se cumplan los 12 meses de transición que establece el transitorio V.</p> <p>No queda claro el procedimiento de reclutamiento y selección, que se aplicara a las personas de nuevo ingreso, durante los 12 meses que establece el transitorio</p>
<p>Transitorio XI- 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 35, conservarán tal condición, pero esta no podrá aumentarse.</p>	<p>Asociar este transitorio con las observaciones del artículo 35 referente a tope de vacaciones para los funcionarios regulares, no estamos de acuerdo con la afectación que ocasionaría la aplicación de este transitorio, esto debido a que la naturaleza del proyecto es regular el ingreso y condiciones laborales de los nuevos servidores públicos.</p>
<p>CAPÍTULO X</p> <p>Reformas y Derogaciones a Disposiciones Legales.</p>	
<p>Artículo 12- El incentivo por anualidad se reconocerá el mes inmediato siguiente al aniversario del ingreso o reingreso del servidor y de acuerdo con las siguientes normas:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>c) A los servidores del sector público, 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.</p>	<p><u>Respecto al contenido de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas:</u></p> <p>Revisar lo señalado en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Pública (9635) respecto al momento en que se reconocerán las anualidades.</p> <p>En la Ley se indica que se reconocerán en el mes de junio y en esta propuesta se indica que se reconocerá el mes inmediato siguiente al aniversario del ingreso o reingreso, según algunas situaciones.</p> <p>En cuanto al inciso a, aclarar el tema de descenso, a partir de cambios en el contrato de trabajo (eventual ius variandi abusivo).</p>
<p>B) Se reforman los artículos 14 inciso a), 43</p>	

<p>y 190 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953. Los textos son los siguientes:</p>	
<p>Artículo 14- Son atribuciones del Tribunal de Servicio Civil</p>	<p>Sin comentario.</p>
<p>Artículo 43- Las personas servidoras públicas solo podrán ser removidas de sus puestos si incurrieren en las causales que determinan los artículos 81 y 369 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus reglamentos, o de los reglamentos interiores de trabajo respectivos, previo procedimiento especial administrativo que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.</p> <p>La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle el Reglamento de esta ley y los reglamentos interiores de trabajo.</p> <p>Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder a la persona servidora pública todos los derechos que esta ley concede, excepto en lo correspondiente al pago proporcional por concepto de aguinaldo, salario escolar, vacaciones y los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:</p> <p>(...)</p> <p>e) 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 (la) ministro(a) podrá decretar en resolución motivada, la suspensión provisional de la persona servidora pública en el ejercicio del cargo. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado(a) o 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. En caso de que el resultado del procedimiento administrativo ordinario de despido fuere favorable para el/la empleado(a) o persona servidora pública, se le pagará el sueldo correspondiente al período de suspensión, en cuanto al tiempo que haya sufrido arresto o prisión por causas ajenas al trabajo.</p>	<p><u>Respecto a la suspensión administrativa indicada en el inciso e)</u></p> <p>La suspensión indicada debe ser con goce de salario, por lo que debería indicarse en el mismo inciso.</p> <p><i>(La Sala Constitucional mediante resolución N° 2861 del 14 de junio de 1994, interpretó que la suspensión provisional a que hace referencia el inciso d) de este artículo, debe decretarse mediante resolución motivada y con goce salarial.)</i></p>

<p>Artículo 190- Son atribuciones del Tribunal conocer:</p> <p>a) En alzada, de los casos de despido, previa remisión del expediente del procedimiento administrativo de despido que se lleve a cabo en cada dependencia pública bajo el ámbito de aplicación del Estatuto de Servicio Civil.</p>	<p><u>Respecto a las atribuciones del Tribunal:</u></p> <p>Respecto a la modificación de este artículo, no queda claro cuál es la reforma en razón de que el vigente consta de 5 incisos y el propuesto únicamente 1.</p> <p>Si el caso es que se reforma solo el inciso a), se deba indicar tal cual.</p>
<p>C) 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:</p>	
<p>ARTÍCULO 7, 8 y 9</p>	<p>Sin comentario.</p>
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p><u>Respecto al termino ministro:</u></p> <p>Revisar 2do. Párrafo en lo referente al término ministro, y hacer la referencia de Ministro o Ministra.</p>
<p>D) Se reforman los artículos 7 bis, 35,55, 57 inciso j), 65, 83, 84, 85, 87,88,92, 94,96, 97, 100, 101 103, 104, 105, 106,108, 114, 115, 117,118, 119, 120, 122, 123, 126, 127, 131, 132, 135, 136, 151, 153, 154, 157, 165, 166, 170, 172, 173, 176 y 178 del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953, reformada por la Ley de Carrera Docente N.º 4565, de 4 de mayo de 1970. El texto es el siguiente:</p>	<p>Sin comentario.</p>
<p>Artículo 92.- Cuando en un concurso se contare solamente con un candidato que reúna los requisitos contenidos en el Manual Descriptivo de Puestos, se omitirá el establecimiento de bases y lo declarará idóneo, a fin de que el Ministro efectúe el nombramiento.</p>	<p>Artículo 92.-No especifica quién va a tener la responsabilidad de omitir el establecimiento de las bases para declarar el único oferente idóneo.</p> <p>Además señalar las necesidad de acciones de publicidad, para promover la participación de oferentes.</p>
<p>Artículo 104- Las permutas de servidores propiamente docentes podrán ser acordadas entre las</p>	<p><u>Revisar redacción del inciso a):</u></p>

<p>partes, siempre que los interesados reúnan los requisitos de las clases de puestos y las mismas sean avaladas por la Oficina de Recursos Humanos dentro del término de un mes, en tanto se cumplan los siguientes requisitos:</p> <p>a) Las permutas solo podrán ser solicitadas por servidores regulares.</p> <p>b) Las permutas que se aprobaran, deberán hacerse efectivas para el primer día del mes de febrero, o máximo en el mes de marzo de cada año, según la naturaleza y condiciones de los puestos.</p> <p>c) Solamente en casos de fuerza mayor, tales como los indicados en los incisos b), o c) del artículo 101, podrán autorizarse permutas para que se lleven a cabo en el transcurso del periodo lectivo.</p>	<p>En el contenido del inciso a) se debería establecer un tiempo mínimo de estar ocupando el puesto, así como algún otro requisito mínimo para solicitarlo. Se dejan de forma muy abierta para que cualquier docente lo pueda solicitar.</p> <p>Tampoco se indica cuántas veces se pueden presentar las solicitudes.</p> <p>Indicar a cuál oficina de Recursos Humanos, se debe presentar la solicitud.</p>
<p>Artículo 106.- Las permutas de diferentes clases de puesto, podrán ser aprobadas siempre y cuando cumplan con lo establecido en las vías de carrera administrativa.</p>	<p><u>Revisar redacción del artículo:</u></p> <p>El Contenido del artículo es muy escueto y no queda claro sobre el término "las vías de carrera administrativa"</p> <p>Además quién será el encargado de resolverlo.</p>
<p>Artículo 108.- Son profesores titulados los que, de conformidad con esta ley, posean un grado o título profesional que los acredite para el ejercicio docente, extendido por las instituciones oficiales del país, o reconocido y equiparado por el ente de enseñanza superior autorizado, según corresponda. Estos organismos tendrán, además, la obligación de especificar las especialidades que, por sus estudios, puedan impartir los profesionales comprendidos en esta ley.</p>	<p><u>Respecto al ente de enseñanza superior autorizado:</u></p> <p>No se indica cuál es el ente de enseñanza superior autorizado.</p> <p>¿Qué función desempeñaría el colegio profesional y el CONESUP?</p>
<p>Artículo 118- Para los efectos de la clasificación que comprende este título, los diferentes niveles, áreas de enseñanza y grados profesionales, se indicarán con letras, del siguiente modo:</p> <p>K: Enseñanza preescolar. P: Enseñanza primaria. M: Enseñanza media. V: Enseñanza técnico-profesional (vocacional). E: Enseñanza especial. T: Profesor titulado. AU: Profesor autorizado. AS: Profesor aspirante.</p> <p>En la clasificación sucesiva, la ubicación de los grupos docentes se indicará con números en orden</p>	<p><u>Revisar inclusión de Enseñanza Superior:</u></p> <p>Para los efectos de la clasificación que comprende este título, los diferentes niveles, áreas de enseñanza y grados profesionales, se indicarán con letras, del siguiente modo: (...) Por qué no se incluye el nivel de Enseñanza Superior, el cual sí se encuentra en la norma vigente?</p> <p>¿Se diferencia enseñanza superior, de los demás niveles?</p>

<p>descendente, según su rango.</p>	
<p>Artículo 122.- Los profesores titulados de enseñanza primaria se clasifican en seis grupos, denominados PT-6, PT-5, PT-4, PT-3, PT-2 Y PT-1.</p> <p>a) Forman el grupo PT-6 los doctores y licenciados en Ciencias de la Educación, con especialidad en primaria;</p> <p>b) Forman el grupo PT-5 los bachilleres en Ciencias de la Educación, con especialidad en Primaria; además los profesores de enseñanza primaria que hayan aprobado los estudios de especialidad en Primaria, exigidos al Bachiller en Ciencias de La Educación y posean el Certificado de Idoneidad;</p> <p>c) Forman el grupo PT-4 los que posean un título o certificado de los considerados en los puntos a) o b) anteriores, pero en otra especialidad; también los profesores de enseñanza primaria, con título de Bachiller en Enseñanza Media, que además posean otro título o certificado no considerado anteriormente, que lo acredite para otra especialidad</p> <p>d) Forman el grupo PT-3 los que posean el título de profesor de enseñanza primaria, con base en bachillerato; además, los maestros normales de Educación Primaria con título de Bachiller en Enseñanza Media y los graduados del Instituto Pedagógico de Religión con título de Bachiller en Enseñanza Media;</p> <p>e) Forman el grupo PT-2 los maestros normales de Educación Primaria., que no sean bachilleres, los graduados de esta misma institución que sí lo sean y los graduados del Instituto Pedagógico de Religión sin título de Bachiller en Enseñanza Media; y</p> <p>f) Forman el grupo PT-1 los maestros normales de Educación Primaria graduados de I.F.P.M., sin bachillerato.</p>	<p><u>Respecto al término "maestro normal":</u></p> <p>¿Porque se mantiene el calificativo de "maestro normal" si, el artículo 118 se eliminó el grado de Enseñanza Normal?</p>
<p>Artículo 123.- Los profesores autorizados de Enseñanza Primaria se clasifican en dos grupos: PAU-2 y PAU-1.</p> <p>a) Son profesores autorizados del grupo PAU-2 los que hayan aprobado el segundo año en una escuela normal, que tenga base en bachillerato; los que tengan aprobados los estudios generales y un año en</p>	<p><u>Respecto al término "escuela normal":</u></p> <p>¿Porque se mantiene el concepto de "escuela normal" si, el artículo 118 se eliminó el grado de Enseñanza Normal?</p>

<p>la Facultad de Educación; y</p> <p>b) Son profesores autorizados del grupo PAU-1 los que posean otro título o certificado que acredite para ejercer la función docente los que hayan aprobado el primer año de los estudios conducentes al título de profesor de Enseñanza Primaria, en una escuela normal con base en bachillerato.</p>	
<p>Artículo 135.- Son profesores de Enseñanza Especial, aquellos que laboren ejerciendo funciones docente-administrativas, impartiendo lecciones de tipo académico a niños, adolescentes o adultos cuyas características físicas, mentales, emocionales o sociales se aparten del tipo normal y requieran tratamiento, según técnicas y métodos especiales para la enseñanza.</p>	<p><u>Respecto a la frase "se aparten del tipo normal":</u></p> <p>A qué se refiere la frase "se aparten del tipo normal" Se considera discriminatorio y que ya no es acorde con las Convenciones de Educación. Valorar su eliminación e incluir otro término para referirse a ello.</p>
	<p>Artículo 153.-SE ENCUENTRA ENTRE LAS REFORMAS SIN EMBARGO NO ESTÁN INCORPORADAS EN EL TEXTO</p>
	<p>Artículo 154.- SE ENCUENTRA ENTRE LAS REFORMAS SIN EMBARGO NO ESTÁN INCORPORADAS EN EL TEXTO</p>
	<p>Artículo 157.- SE ENCUENTRA ENTRE LAS REFORMAS SIN EMBARGO NO ESTÁN INCORPORADAS EN EL TEXTO</p>
<p>Artículo 170.- Las trabajadoras en estado de gravidez, pueden solicitar licencia, con goce de sueldo completo, por cuatro meses o según lo determine el certificado médico.</p> <p>Las servidoras deberán tramitar su incapacidad por intermedio del Jefe Inmediato, con un máximo de días posteriores a la emisión del certificado médico;</p> <p>Para los efectos de las educadoras aseguradas, se entenderá por salario completo, la parte del mismo cubierto por el Estado, más el subsidio de la Caja Costarricense de Seguro Social.</p>	<p><u>Respecto al contenido del artículo:</u></p> <p>Se debe revisar el artículo en concordancia con el artículo No.95 del Código de Trabajo.</p> <p>No se indica en qué momento de la gravidez la mujer puede disfrutar de la licencia. El código señala que debe ser un mes antes del parto y los tres meses posteriores al parto. ¿Queda a criterio de parte, si/no lo utiliza?</p> <p>De igual manera, en el mismo artículo en párrafo segundo, se debe cambiar el término "incapacidad" por licencia, en razón de que, ese tiempo otorgado no es por enfermedad, sino que es por el disfrute de la licencia por maternidad, condiciones totalmente diferentes. Además ¿cuál sería el supuesto de máximo de días?</p> <p>En el mismo sentido, recomendamos que se aclare, que las docentes que les coincida su disfrute de licencia por maternidad, en periodo de vacaciones calendarizadas, no perderán las</p>

mismas.

Señoras y señores diputados, de una lectura cuidadosa y meticulosa, se puede constatar que el proyecto si bien busca, regular en un solo cuerpo normativo las relaciones de empleo del Estado y sus servidores públicos, tal y como lo establece el artículo 191 de la Constitución Política, consideramos que es muy general, que pretende regular una materia muy técnica y compleja en un articulado corto, dejando vacíos y serias dudas en la forma en que se integrarán los diversos regímenes de empleo público de las instituciones bajo ámbito del proyecto de ley.

Así mismo, establece líneas generales de regulación sobre el ingreso, permanencia, evaluación, desarrollo de la gestión y compensación e incluso, hasta el tiempo de vacaciones de los funcionarios, sin embargo, no indica o refiere a reformas de códigos, leyes o Estatutos Orgánicos de las instituciones que son parte de este proyecto tales como municipalidades, instituciones autónomas como la Caja Costarricense del Seguro Social o universidades, lo que generaría choque entre las diversas normativas.

En virtud de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica con los insumos de las Direcciones de Asuntos Laborales, la Dirección de Igualdad y no Discriminación, Defensoría de la Mujer, y Dirección de Estudios Económicos y Desarrollo, solicita la valoración y análisis de las consideraciones aquí incorporadas, con miras al estudio y la eventual aprobación del Proyecto de Ley "Ley Marco de Empleo Público" en los términos consultados.

Agradecida por la deferencia consultiva,

Cordialmente,

Catalina Crespo Sancho, PhD.
Defensora de los Habitantes de la República

R: RDP
E: DAL, DEED, DM, DIND