

Ley Marco de Empleo Público

N° 10159

La Ley Marco de Empleo Público fue publicada el pasado 8 de marzo del 2022, y entrará a regir a partir del 10 de marzo del 2023.

Esta ley busca generar un solo régimen de empleo público que sea “coherente, equitativo, transparente y moderno” implementando condiciones que permitan generar idénticas condiciones de eficacia, puesto, jornadas y salarios en el empleo público. Una de las consecuencias con mayor afectación para los trabajadores de la Universidad Nacional es la implementación del “salario global”, y el eventual congelamiento al pago de las anualidades.

Sobre la ley y sus consecuencias económicas directas es importante indicar también se estaría agregando una nueva causal de despido, la cual consistiría en la posibilidad de despedir al trabajador que posea “dos evaluaciones del desempeño consecutivas inferiores a una calificación del setenta por ciento (70%)”

Preguntas frecuentes

1. ¿Cuándo entra en vigencia la ley?

Un año después de su emisión, lo que correspondería al 10 de marzo del 2023.

2. ¿La ley aplica para las Universidades Públicas?

Sí, el artículo segundo de la ley indica dentro de su literalidad:

ARTÍCULO 2- Ámbito de cobertura. Esta ley es aplicable a las personas servidoras públicas de las siguientes entidades y órganos bajo el principio de Estado como patrono único:

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

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

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

(el subrayado y remarcado es suplido)

Según el inciso b) la norma en apariencia la misma efectivamente aplicaría a las Universidades públicas y sus relaciones de trabajo, más por el momento no queda claro a cuales puestos específicos, ya que, a lo largo de la redacción de la norma se mencionan frases similares a “se excluye (...) las relaciones de empleo de las personas servidoras públicas que desempeñen funciones o labores administrativas profesionales o técnicas, **que sean exclusivas y excluyentes**

para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas al Poder Legislativo, al Poder Judicial, al Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y a los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa (el subrayado y remarcado es suplido)” con lo cual, lamentablemente, se estarían implementando dos regímenes a lo interno de la Universidad, uno de trabajadores que entraría bajo la rectoría del MIDEPLAN y otros bajo la rectoría de la Universidad propiamente. No obstante, es importante saber que estos cambios, separaciones y aspectos aun quedan por definirse correctamente con la emisión del o los Reglamentos que se generen al seno de las discusiones de la Ley.

3. ¿Cuáles son los efectos directos de la Ley?

Retomando lo indicado en la pregunta pasada, es importante tomar como punto de partida que la ley posee puntos grises y lagunas que no permiten determinar con completa certeza, la forma y los alcances de su implementación en la Universidad, ya que existen elementos esenciales no definidos; por ejemplo: la determinación de a que puestos les aplicará la rectoría del MIDEPLAN y a cuales no, los factores, límites y aspectos a considerar para el establecimiento del salario global, entre otros. Dichas lagunas generan a su vez un escenario poco claro respecto a los efectos directos que efectivamente se tendrán con la implementación de la ley una vez adquiera vigencia.

4. ¿Con la implementación de la ley se dejará de pagar los montos por anualidad que percibo?

No, todo monto por anualidad que le sea pagado al trabajador ya forma parte de su salario, y por lo tanto se le seguirá reconociendo mensualmente. La ley con su implementación únicamente tendrá afectaciones directas a las futuras

anualidades, las cuales son una expectativa y aun no se han configurado en la relación laboral.

5. ¿La ley aplica para propietarios e interinos?

Sí, la Ley dentro de su contenido no configura ninguna excepción de aplicación por tipo de nombramiento “interino o propietario”

6. ¿Cómo es el traslado de salario a salario global?

Para atender a esta consulta podemos remitirnos a los siguientes numerales de la ley, que en lo que nos interesa indican:

ARTÍCULO 5- Definiciones. Para efectos de la presente ley se entiende lo siguiente:

(...)

s) Salario base: remuneración asignada a cada categoría de puesto.

t) Salario compuesto: salario base más componentes salariales complementarios (sobresueldos, pluses o incentivos).

(...)

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

TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

a) Quienes devenguen un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

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

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

(el subrayado y remarcado es suplido)

Conforme a la redacción misma de la ley podemos indicar que el traslado de “salario compuesto” a “salario global” será gradual, dependiendo del monto final en el cual quede establecido cada rubro, para lo cual resulta importante estar atentos también al reglamento (o los reglamentos) que se emitan antes de la entrada en vigencia de la norma.