

14 de febrero de 2023
SITUN-OFIG-INUTIL-2023

Laura Fernández Delgado
Ministra
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

Referencia: Observaciones del SITUN a la primera versión del texto propuesto por el MIDEPLAN del proyecto de Decreto Ejecutivo de REGLAMENTO a la LEY No. 10.859 (Ley Marco de Empleo Público) publicada en Alcance No. 50 a Gaceta No. 46 de 9 de marzo de 2022 regulado en el Transitorio I de dicha ley para emitirse en el plazo máximo de seis meses posteriores a la entrada en vigencia de la ley.

En relación con la primera versión de la propuesta de decreto que contiene el **Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público** y según el plazo contenido en oficio **MIDEPLAN.DM-OF-0126-2023** de 30 de enero de 2023; expresamos nuestro criterio:

1.- CONSIDERACIONES GENERALES:

Esta primera versión del proyecto de decreto que incluye el reglamento general de la Ley Marco de Empleo Público, según lo ordenado por el TRANSITORIO I y en ese sentido sigue la misma línea del Decreto Legislativo No. 10.159, pero con algunas omisiones y por otro lado con algunos excesos que violentan el Principio de Reserva de Ley.

Es importante siempre tener presente los principios básicos que sustentan nuestra institucionalidad como es la DIVISION DE PODERES y el respeto a las competencias autónomas que la Asamblea Constituyente le otorgó a algunas instituciones, a efecto de que los intereses personales (familiares, de grupo social, partidos políticos, etc.), económicos e ideológicos de quienes ejercen el poder político en forma temporal no influya de manera negativa en los fines y objetivos de las instituciones en detrimento del servicio e interés público – sea a los ciudadanos y contribuyentes ; sobre en un tiempo en vemos con nítida transparencia como los tentáculos de la corrupción empresarial permea las instituciones públicas, por lo que la centralización excesiva siempre será un foco de corrupción y tráfico de influencias.

La Ley Marco de Empleo Público estableció lo que denominaron: “FAMILIAS” DE EMPLEO PÚBLICO, creando el SISTEMA GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO, que vino a modificar las competencias del MIDEPLAN para imponer un RÉGIMEN GENERAL CENTRALIZADO DE EMPLEO PÚBLICO con listas de personas elegibles y otra con personas inelegibles, definiendo una GESTIÓN DEL EMPLEO, una GESTIÓN DEL DESARROLLO, GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN, GESTIÓN DE RELACIONES LABORALES, con algunas exclusiones del “sistema” generando que todas las instituciones autónomas, el Poder Legislativo, el Poder Judicial y el TSE tengan que manejar dos regímenes de empleo públicos: uno intervenido por una regiduría política del MIDEPLAN y una regiduría técnica de la DGSC y otro con las personas trabajadoras ahora denominadas “EXCLUSIVOS Y EXCLUYENTES” de las entidades autónomas.

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

“Artículo 46- Rectoría de Empleo Público.

Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas. Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.”

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

Este control absoluto y centralizado en materia de empleo público, a través de postulados antidemocráticos, ya se demostró que va en contra del PRINCIPIO DE

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

El que exista una rectoría a nivel del Poder Ejecutivo que establezca un marco general de principios y lineamientos (postulados) para las instituciones públicas adscritas a ese Poder, no es una tarea desdeñable, pero pretender ejercer esa función “dictatorial”: controladora y centralizada en relación con todos los Poderes, las universidades públicas, las municipalidades, la CCSS y otras instituciones con algún grado de autonomía, resulta sumamente ambicioso y peligroso, ya que la garantía de la división de Poderes, la autonomía universitaria, la autonomía municipal son parte de los principios fundamentales de nuestro sistema democrático de gobierno que posibilitan se garantice el cumplimiento de las objetivos de cada una de esas instituciones. La Dirección General de Servicio Civil y el MIDEPLAN nunca han podido ejercer una administración eficaz del régimen de empleo público y sus subsistemas dentro del Poder Ejecutivo, debido al alto grado de influencia política en la toma de decisiones; por lo que trasladar una serie de defectos y prácticas politizadas al resto de las instituciones, fuera del ámbito del Poder Ejecutivo resultan un retroceso en cuanto a buscar la eficacia de las instituciones públicas dentro de sus particularidades y competencias autonómicas.

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

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

La evaluación de gobernanza pública realizada por la OCDE en el 2015 recomendó al país migrar gradualmente hacia un esquema de salario único para nuevos funcionarios, así como también, incorporar incentivos no monetarios, con la finalidad de buscar otros mecanismos de motivación, tal como se muestra en el siguiente extracto el Estudio de Gobernanza Pública Costa Rica:

“Evolucionar hacia un sistema de compensación más transparente y sostenible basado en el desempeño incluyendo incentivos no monetarios. El sistema actual de

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

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

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

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

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

Esta tendencia, que no es nueva, se esconde en lo que denominan EMPLEO MIXTO, que apenas se menciona y se define ligeramente en la ley, posiblemente para imponérselo en otro proyecto subsiguiente, porque es evidente que se nos quiere imponer las políticas públicas desde afuera y que los gobernantes de turno, de forma “malinchista”, cedan con gran facilidad ante esas tendencias y presiones externas, lo cual no es favorable para el país y eso mismo es lo que recoge este primer proyecto de reglamento, con mucha ligereza.

Con relación a las eventuales recomendaciones de la Contraloría General de la República en el tema de remuneraciones y las eventuales disparidades en los ministerios de Gobierno, ese es un tema que debe resolver el Poder Ejecutivo a lo interno y no pretender solucionarlo involucrando a los otros poderes del Estado vulnerando el principio de separación de poderes, sin embargo, el referirse a las supuestas brechas salariales entre el Poder Ejecutivo y el sector privado no son de recibo, ya que es usual que el sector privado pague

salarios muy bajos con el objetivo de obtener mayores utilidades financieras para saciar los intereses de los empresarios y sus socios.

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

Quienes han redactado y propuesto el proyecto de la LMEP dijeron en su momento que se han basado en el *Sistema Integrado de Gestión del Empleo y los Recursos Humanos* desarrollado por el abogado Francisco Longo Martínez de España y profesor de la ESADE y según indica su curriculum en internet, trabajó como director de Recursos Humanos y gerente de los Servicios Centrales para el Ayuntamiento de Barcelona y asesor del Alcalde de Barcelona, lo cual no es una referencia positiva, ya que el gobierno de Cataluña, desde hace muchos años, viene con una grave crisis política, queriendo independizarse de España y poniendo en “jaque” al gobierno central de dicho país. También trabajó en otras instituciones españolas, pero este país, hoy día, vive una grave crisis en su institucionalidad, y hoy enfrenta también, un desastre en la seguridad sanitaria. En fin, se nota que las enseñanzas del coterráneo de doña Pilar el señor Longo no han sido eficaces ni siquiera en su país de origen. La tendencia a seguir las doctrinas y postulados de moda en otros países es muy común en Costa Rica, pero eso no significa que funcionen, ya que nuestra población no tiene la misma disciplina que la mayoría de los países, que tienen dos regímenes básicos de servicio público: uno militar y otro civil.

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

Hoy día, el gobierno costarricense: primero de Alvarado y ahora Chaves, siguiendo las tendencias que le imponen los organismos económicos internacionales (OCDE, FMI, FEM y otros), ha promovido la CONCESIÓN DE OBRA Y SERVICIOS PÚBLICOS como el fenómeno en que entidades privadas nacionales o extranjeras ejercen funciones de servicio público, como sucede con los aeropuertos internacionales, los puertos marítimos, las carreteras y otros, lo cual también debe considerarse en cualquier régimen de empleo público, ya que lo que interesa es que estas empresas ejercen funciones públicas, con regímenes salariales que son muy insuficientes y con regulaciones muy ambiguas ahora debido al denominado empleo mixto, que por lo demás en este proyecto de decreto de reglamento no se desarrolla con claridad, dejando una nebulosa en su regulación y presentándonos un proyecto con muchas insuficiencias.

El reglamento propuesto es omiso en relación con las disposiciones relacionados con el **Régimen de Impugnación**, especialmente complejo para las personas trabajadoras de no realizan labores excluyentes y exclusivas en las instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. Esto por cuanto la normativa indica que para estas la **rectoría política** la ejercerá el jerarca del MIDEPLAN, la **rectoría técnica** la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), pero además estas personas trabajadoras están bajo la supervisión del jerarca de la institución en que trabajan (en el caso de la UNA del rector), por lo que se hace compleja esa relación en detrimento de la persona trabajadora.

El reglamento propuesto es omisivo en cuanto a la clasificación y valoración de puestos (perfiles de cargos) y sus revisiones individuales, parciales y integrales, especialmente complejo para las personas trabajadoras de no realicen labores excluyentes y exclusivas en las instituciones con autonomía de gobierno u organizativa, cuya rectoría técnica aparentemente la ejercerá la DGSC.

Este reglamento se hizo para cumplir con el plazo legal pero no cumple con los parámetros de calidad que propuso la LMEP.

El tema del empleo mixto, sigue siendo tratado en forma muy vaga y omisiva en la normativa.

La mayoría de las normas transitorias deben replantearse, ya que la mayoría se refieren a aspectos de fondo que afectan los derechos de las personas trabajadoras y no a aspectos transitorios.

2.- OBSERVACIONES ESPECIFICAS EN RELACION CON LAS PROPUESTA DEL TEXTO REGLAMENTARIO ELABORADO POR EL MIDEPLAN:

Esta primera versión de texto reglamentado está compuesta por 61 (sesenta y uno) artículos y 7 (VII) normas transitorias dentro de 11(XI) capítulos, tal y como resumo a continuación:

Capítulo I. Disposiciones Generales, artículos 1 – 5

Artículo 1.- Objeto:

Este artículo se relaciona con el artículo 1 de la Ley 10.159 y no aporta nada novedoso a lo ya establecido en la ley-

Artículo 2.- Implementación de la Ley Marco de Empleo Público:

El artículo 2 es un exceso de la Administración que rebasa los límites de la potestad reglamentaria contenido en el Principio de Reserva de Ley, ya que la ley 10.159 establece una serie de plazos ordenativos en las normas transitorias que no pueden ser modificados por el Poder Ejecutivo a su antojo.

Artículo 3.- Ambito de cobertura de la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica sobre las relaciones de empleo publico

“El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica ejercerá la rectoría política y técnica en las relaciones estatutarias, de empleo público y mixto de los servidores que laboran en las instituciones, las cuales carezcan de autonomía de gobierno u organizativa.

Asimismo, la ejercerá en aquellas relaciones de empleo público de personas servidoras de los Poderes de la República e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa, que no se encuentren cobijadas dentro de la categorización que hagan las jerarquías de estos, de los puestos con funciones o labores que sean exclusivas y excluyentes de sus competencias que les han sido conferidas constitucionalmente. Tal categorización de puestos deberá materializarse por parte del Superior Jerárquico de los Poderes Legislativo, Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones y de las instituciones autónomas señaladas.

La rectoría política la ostentará el Jeraarca ministerial, y la técnica, la Dirección General de Servicio Civil como órgano desconcentrado máximo del Ministerio y parte de su estructura organizacional. En las materias no desconcentradas, el ministro o la ministra, ejerce la jerarquía sobre las actuaciones de dicha Dirección General.

Se excluyen de la rectoría del Ministerio, los entes públicos no estatales, las empresas e instituciones en competencia, salvo en lo relativo a las disposiciones sobre negociación colectiva, y el Benemérito Cuerpo de Bomberos, por estar excluidos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público.”

Observaciones:

-Artículo 4.- Principios rectores

Para efectos de la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público y el presente reglamento, los siguientes serán los principios rectores que deberán regir todas las relaciones de empleo estatutario, público y mixto, bajo el ámbito de aplicación de dicha Ley, por lo cual todas las instituciones, estén o no el ámbito de rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica:

(...)

Asimismo, en la aplicación de la Ley Marco, regirán los principios constitucionales de unidad de la acción estatal y el principio de división de poderes.”

Observaciones: Este artículo 4 de la primera versión de reglamento propuesto por el MIDEPLAN se relaciona con el artículo 4 de la Ley 10.159 y no aporta nada novedoso a lo ya establecido en la ley en relación con los incisos a, b, c, d, e, f, g, h y i; pero no se entiende (porque no se explica) como se podrían aplicar la totalidad de esos principios a las relaciones del denominado “empleo mixto” definido someramente en el inciso d) del artículo 5 de la Ley 10.159.

Por otra parte, el artículo 2 es un exceso de la Administración que rebasa los límites de la potestad reglamentaria contenido en el Principio de Reserva de Ley, ya que mediante vía reglamentaria no se puede extender los alcances establecidos en la ley No. 10.159.

En el caso de la Universidad Nacional de conformidad con la Convención Colectiva de Trabajo vigente desde 1978 y así reconocido por los tribunales de trabajo, existe un REGIMEN DE EMPLEO PUBLICO DE NATURALEZA PRIVADA (artículo 3 de la Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN)

-Artículo 5.- Definiciones

Observaciones: Este artículo 5 de la primera versión de reglamento propuesto por el MIDEPLAN se relaciona con el artículo 5 de la **Ley 10.159** que incluyó 23 definiciones y este reglamento incluye 31 definiciones, siendo totalmente nuevas las enumeradas en el inciso:

- 2) Clasificación y Valoración de clases de puestos
- 6) Empresas e instituciones públicas en competencia
- 7) Estabilidad laboral:
- 8) Estabilidad impropia:
- 9) Familia de puestos

21) Prohibición

23) Rectoría Política

24) Rectoría Técnica

29) Sistema

30) Subsistema

A su vez excluye las definiciones de los incisos:

l) Oposición

u) Valoración del merito

Modifica las definiciones de los siguientes incisos:

26) Salario base: que tiene otra definición en el Inciso s) de la ley 10.159.

28) Salario global: que tiene otra definición en el Inciso v) de la ley 10.159 ya que ahora se le hace un agregado.

Así es que el artículo 5 contiene un exceso de la Administración que rebasa los límites de la potestad reglamentaria contenido en el Principio de Reserva de Ley, ya que la ley 10.159 establece una serie de definiciones que no pueden ser modificados por el Poder Ejecutivo a su antojo.

Capítulo II. Gobernanza del empleo público. Artículos 6 – 8

-Artículo 6.- Rectoría y Composición del Sistema General de Empleo Publico

Observaciones: Lo referido en el artículo 6 de esta primera versión de reglamento a la Ley No. 10.159 se relaciona con lo contenido en el artículo 6 de la Ley, pero agrega otros componentes a denominado “sistema”.

“d) Mecanismos de coordinación y asesoría que hayan sido dispuestos por Ley o decreto ejecutivo, así como por las directrices del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, con fundamento en la Ley de Planificación Nacional y demás Leyes conexas.”

Observaciones: Esta norma del inciso d) es muy ambigua e indeterminada, además de que es agregada por el proyecto de reglamento.

“e) El conjunto de normas administrativas, políticas públicas, disposiciones de alcance general, reglamentos, circulares, y manuales emitidos para la planificación, estandarización, simplificación, coherencia, óptima administración y evaluación del empleo público, aplicable a los órganos y entidades cobijados por el ámbito de la rectoría del MIDEPLAN, el cual podrá constituir un referente para aquellos órganos y entidades excluidos de esta rectoría.”

Observaciones: La norma del inciso e) se relaciona con lo normado en el inciso d) de la Ley No. 10.159 pero es modificado por esta propuesta de reglamento.

-Artículo 7.- Subsistemas del Sistema General de Empleo Publico

“El Sistema General de Empleo Público estará integrado por los siguientes subsistemas en los cuales, cada institución en el ámbito de la Ley Marco de Empleo Pública, ejercerá sus competencias legales respectivas:

- a) Gestión de la Organización del trabajo
- b) Gestión de la Compensación
- c) Gestión de Empleo
- d) Gestión del Desarrollo
- e) Gestión del rendimiento
- f) Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales
- g) Gestión de la Planificación de Recursos Humanos”

Observaciones: Esta norma propone 6 (seis) subsistemas dentro del “sistema de empleo general de empleo público” que viene a variar parcialmente lo indicado en la ley al hacer los siguientes cambios:

La LMEP no propuso la ORGANIZACIÓN DELTRABAJO como una “gestión” sino es una especie de explicación relacionada con las denominadas 7 (siete) familias de puestos.

Además, el orden explicativo del reglamento propuesto es un tanto desordenado, ya que primeramente se incluye la Gestión de la Planificación de Recursos Humanos que esta enunciada en una sexta posición (g) pero aquí se explica en el numeral 9 (antes del resto), haciendo que la técnica “legislativa” sea muy precaria.

La “Gestión del Desempeño” que ordeno la LMEP fue sustituida por la “Gestión de Rendimiento” modificándose lo establecido en la ley.

La “Gestión de las Relaciones Laborales” que ordeno la LMEP fue sustituida por la “Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales” modificándose lo establecido en la ley.

-Artículo 8.- Labores de Asesoría y Apoyo

“Corresponderá al MIDEPLAN, en coordinación con la Dirección General del Servicio Civil, la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según su ámbito de competencia legal en materia de empleo

público, brindar asesoraría y apoyo a las instituciones públicas cubiertas por la Ley Marco de Empleo Público.

Para ello, cada institución deberá remitir su consulta acompañada del criterio legal de su Unidad de Asesoría Jurídica y del criterio técnico de su Oficina de Recursos Humanos, cuando este último resulte necesario, a efectos de evacuar la misma. No se atenderán consultas que no se acompañen del criterio jurídico correspondiente.”

Observaciones: Esta norma impone una carga de trabajo adicional a la Oficina Jurídica y al Programa Desarrollo de Recursos Humanos a la hora de hacer alguna consulta institucionalizada. Sin embargo, hay que hacer notar que esta norma limita tácitamente el acceso a estas consultas a las mismas personas trabajadoras (administrados) organizaciones sindicales o que representan los intereses de las personas trabajadoras del sector público (asociaciones (Solidaristas y otras), cooperativas, JUPEMA, CCSS y otras), especialmente con temas salariales, deducciones, cesantía o jubilación.

Capítulo III.- Subsistema Planificación del Empleo Público, artículos 9-12

-Artículo 9.- Lineamientos Técnicos

Observaciones: Esta norma no aporta nada novedoso en relación con la LMEP. Lo que debe contemplarse en cada caso se de la publicación de esos “lineamientos” conforme con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 8220.

-**Artículo 10.-** Plataforma Integrada de Empleo Publico

Observaciones: Esta norma se relaciona con el artículo 12 de la LMEP, pero se excede al flexibilizar la periodicidad y los plazos indicados en esa norma de la ley.

-**Artículo 11.-** Módulos de la Plataforma Integrada de Empleo Publico

Observaciones: Se determinan 6 (seis) módulos, sin embargo, se extraña la referencia a la inclusión de la “convocatoria a concursos” (por oposición y otros aspectos que contempló la LMEP en sus artículos 11 y 12. Todo a efecto de hacer los nombramientos bajo el principio de idoneidad comprobada que establece el artículo 192 de la Constitución Política y tratar de evitar el nepotismo, el amiguismo y el “compadrazgo” político en relación con los nombramientos. Además de que debe aclararse el tema de los “concursos internos” versus los “concursos externos” ya que si se considera al “Estado” como “patrono único” las personas trabajadoras del sector publico podrían participar en los concursos internos de otras instituciones regidas por el sistema de empleo público y habría que definir con mayor precisión los “concursos externos”. No se indica nada en relación con los registros de las personas que estarían incluidas dentro del régimen mixto de empleo.

Artículo 12.-Manejo de Datos Personales en la Plataforma Integrada de Empleo Publico

Observaciones: El contenido de artículo 12 propuesto en el reglamento no aporta nada nuevo ni significativo en relación con la protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales y sensibles. Creo que este tema debe desarrollarse en forma más completa en la normativa a efecto de evitar la indefensión de las personas (oferentes y trabajadoras) ante ese eventual uso indebido. Esto se relaciona con el párrafo quinto del artículo 12 de la LMEP.

Capítulo IV.- Subsistema Organización del Trabajo, capítulos 13-14

Artículo 13.- Familias de Puestos

Observaciones: Esta propuesta del artículo 13 trata de desarrollar lo indicado en el artículo 13 de la LMEP (dejando de lado el “empleo mixto” como parte del Régimen General de Empleo Público). El inciso a) es prácticamente igual que el inciso a) del artículo 13 de la ley. El inciso b) es referido a las personas servidoras públicas que se desempeñan en funciones en ciencias de la salud, pero esta propuesta lo restringe a solo ciertas ramas de las ciencias de la salud dejando de lado lo referido a la psiquiatría, la medicina veterinaria y otras.

En relación con el inciso c) relacionado con las funciones policiales se mantiene igual que en la LMEP, siempre ignorando las provisiones para las funciones militares, ya que en Costa Rica se proscribió el ejército como una institución permanente, pero no en forma absoluta ya que en forma temporal ante convenio continental o amenazas externas podría organizarse fuerzas militares para la defensa nacional.

“ARTÍCULO 12.- Se proscribe el Ejército como institución permanente. Para la vigilancia y conservación del orden público, habrá las fuerzas de policía necesarias.

Sólo por convenio continental o para la defensa nacional podrán organizarse fuerzas militares; unas y otras estarán siempre subordinadas al poder civil: no podrán deliberar, ni hacer manifestaciones o declaraciones en forma individual o colectiva.”

(el subrayado no es del original)

Las demás supuestas familias se exponen igual en este reglamento y es omisivo en relación al tema de desarrollo de la Salud Ocupacional que hace referencia el párrafo in fine del artículo 13 de la LMEP.

Artículo 14.- Clases de Puestos

Observaciones: El procedimiento establecido en el artículo 14 es un tanto incompleto e indeterminado, pero además engorroso ya que (debido a esta centralización) todo debe ir al MIDEPLAN para su aprobación o aval, según el caso; a pesar de que esta materia es técnica y no política.

Capítulo V.- Subsistema Gestión del Empleo, artículos 15 - 25

Artículo 15.- Comprobación de Idoneidad

Observaciones: Si bien esta norma se refiere a la “comprobación de idoneidad”, no se establece nada claro en relación con este tema y lo deja para que sea la DGSC la que establezca supuestos estándares y regulaciones técnicas en un plazo de SEIS MESES posterior a la entrada en vigor de este reglamento.

En el caso de las relaciones de empleo de las funciones excluyentes y exclusivas se deja abierto para que esas instituciones establezcan las “condiciones administrativas”, “operativas” y “legales” para la comprobación de la idoneidad.

Artículo 16.- Asistencia Técnica, Seguimiento y Control en Gestión de Empleo

Observaciones: El artículo 16 propuesto le confiere a la DGSC algunas competencias “técnicas”, para las cuales no estamos seguros si tiene el personal competente y en cuanto a cantidad para realizarlas eficaz y eficientemente; además del presupuesto requerido para ello.

Artículo 17.- Sistemas de Selección

Observaciones: No se entiende que un “sistema” de selección este dentro de un “subsistema” de Gestión de Empleo. Se hace referencia al “reclutamiento” pero no se define claramente en sus diferentes fases de previo a la “selección”. Pero además dentro del supuesto “sistema” de selección incluye varios “sistemas”: Sistema de concurso de oposición, Sistema de concurso de valoración de méritos y Sistema de Oposición. En general la técnica en relación con lo expuesto en este artículo es bastante precaria.

Artículo 18.- Aplicación de Sistemas de Selección en concursos y promociones

Observaciones: Esto que llaman “sistema” es un tanto complejo ya que involucra dos fases de un proceso. Primero está el reclutamiento y luego la selección. El reclutamiento puede ser para integrar un REGISTRO DE ELEGIBLES o para un CONCURSO POR OPOSICION específico; pero en esta norma solo se refiere a CONCURSOS INTERNOS y CONCURSOS INTERNOS AMPLIADOS sin que estén claramente definidos. Luego se refiere a lo que denomina: “procesos internos desarrollados específicamente para promoción de personal mediante ascensos directos”, pero no se desarrolla de la manera correcta a efecto de distinguir con claridad los diferentes tipos de concursos que propone la normativa.

En relación con el periodo de prueba de tres meses, no es claro si al considerarse el Estado un patrono único, se reconocerá para esos efectos el servicio (trabajo) realizado en diferentes instituciones públicas en forma continua.

Artículo 19.- Dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos

Esta norma trata de imponer a todas las “dependencias encargadas de la gestión de recursos humanos la rectoría del MIDEPLAN aun en aspectos técnicos para la “evaluación”, en la “aplicación de instrumentos técnicos” y sus “estándares técnicos” diseñados por la DGSC.

Lo más grave es que tratan de imponerlo en relación con todas las instituciones públicas cubiertas por la ley sin excluir los procesos para el tratamiento de los cargos que se refieren a funciones o labores exclusivas y excluyentes para el ejercicio de las competencias constitucionalmente asignadas a los poderes e instituciones con autonomía de gobierno u organizativa. Todo a pesar de la DGSC nunca ha tenido las capacidades para atender lo relacionado con el Poder Ejecutivo y ahora que se amplía su ámbito de competencia sin ninguna garantía de poder hacerlo con eficiencia y eficacia.

Artículo 20.- Pruebas de idoneidad para docentes

Observaciones: No hay ningún comentario en relación con este artículo, ya que no desarrolla la ley. Habrá que ver en el futuro el desarrollo de las “formas”, metodologías y contenidos del diseño de las pruebas o instrumentos para examinar la idoneidad, las pautas y el proceso de aplicación en relación con los docentes del MEP.

Artículo 21.- Puestos vacantes para ocupación por personas con discapacidad

Observaciones: No se entiende esta norma en el sentido de si el 5% se aplicara a cada entidad por aparte o si debe hacerse como indica la Ley 8862 que se refiere a los Poderes del Estado, sobre todo si se considera al Estado como un patrono único. Por otro lado, resulta casi imposible que cada “órgano” cubierto por la rectoría política del MIDEPLAN puedan aplicar esa disposición. Esta norma debe precisarse aún más.

Artículo 22.- Traslados y permutas

Observaciones: Debe establecerse un plazo para la aprobación por parte de la DGSC en lo normado en el párrafo segundo de artículo 22 propuesto.

En el caso de traslados y permutas debe considerarse con claridad lo relacionado a la continuidad de los derechos y beneficios que tiene la persona trabajadora, ejemplo: Cantidad de días de vacaciones, pago completo de salario escolar, aguinaldo, antigüedad para cesantía, régimen jubilatorio.

Artículo 23.- Puestos de Alta Dirección Pública

Observaciones: Lo relacionado con los puestos de alta dirección pública, se regulan en la LMEP en los artículos 17, 18. Sin embargo hay que señalar que, a efecto de evitar el nepotismo y demás acciones similares, no debe confundirse con los puestos de confianza.

Artículo 24.- Indemnización

Observaciones: Esta propuesta de norma se refiere al cese en el empleo público en los casos excepcionales de reducción forzosa de servicios, lo cual conlleva al pago de una indemnización (además de la cesantía y otros derechos laborales). Sin embargo, hay que resaltar que aún queda pendiente la emisión de procedimientos, regulaciones complementarias, parámetros e instrumentos técnicos; que por lo demás deberán ser publicitados de conformidad con el artículo 4 de la Ley 8220.

Artículo 25.- Regulación de Inhabilitaciones

Observaciones: Lo relacionado a las inhabilitaciones en realidad queda sin regulación precisa, quedando pendiente (según este artículo) para que se establezca mediante otro reglamento. Es extraño ya que un tema tan importante se pospone 12 meses más y no se ha presentado el proyecto de reglamento para conocimiento de todas las entidades y organizaciones involucradas y especialmente las personas trabajadoras del sector público por tratarse de un tema de orden disciplinario que puede afectar la estabilidad laboral y económica de las personas trabajadoras del sector público. No hay ninguna referencia a las eventuales inhabilitaciones de las personas que laborarían mediante la modalidad de empleo mixto.

Capítulo VI.- Subsistema Gestión del Desarrollo, artículos 26-29

Artículo 26.- La Gestión del Desarrollo

Observaciones: El tema de la Gestión del Desarrollo está regulado en la LMEP en sus artículos 23 a 26, pero en esta propuesta de normativa pospone su regulación a dictar otro reglamento en el plazo de 12 meses, con lo cual se está rebasando los límites de la potestad reglamentaria contenido en el Principio de Reserva de Ley, al extender plazos y entorpecer este régimen con la proliferación de reglamentos para cada tema específico.

Artículo 27.- Cooperación Interinstitucional

Observaciones: Esta norma no aporta nada sustancial, pero en todo caso toda propuesta de cooperación interinstitucional debe ser analizada y aprobada por las entidades involucradas.

Artículo 28.- Capacitación del personal

Observaciones: Esta norma no aporta nada sustancial, solo se hace la puntualización de que hasta este momento no existe ninguna propuesta seria y completa para la “modernización” del Estado y que haya sido analizada por todos los sectores de nuestra sociedad.

Artículo 29.- Declaraciones juradas

Observaciones: Esta norma no aporta nada sustancial, solo se refiere a las declaraciones juradas en relación con la objeción de conciencia y su carácter confidencial.

Capítulo VII.- Subsistema Gestión del desempeño, artículos 30-32

Artículo 30.- Evaluación del desempeño de las personas servidoras publicas

Observaciones: Lo relacionado con la denominada GESTION DEL DESEMPEÑO está regulado en los artículos 30 al 32 de la LMEP. Esta norma que propone el reglamento es una copia del artículo 30 de la ley con un agregado que no aporta nada sustancial, ya que solo hace una enumeración de lo que denomina: “etapas básicas” pero sin ningún contenido.

Artículo 31.- Principios rectores

Observaciones: La norma propuesta en el artículo 31 no aporta nada sustancial, sino solo la enumeración de una serie de supuestos “principios rectores” sin un contenido de su aplicación a la Gestión de desempeño (o gestión del rendimiento).

Artículo 32.- Lineamientos a evaluación del desempeño

Observaciones: Esta norma se relaciona con lo indicado en el párrafo in fine del artículo 28 de la LMEP que solo se refiere a “lineamientos generales” y no al “modelo” de evaluación como pretende ahora impulsar el MIDEPLAN.

Capitulo VIII.- Subsistema Gestión de la Compensación, artículos 33-40

Observación general: La Gestión de Compensación se refiere al tema salarial o de remuneración que se propone para las personas trabajadoras del sector publico afectado por la LMEP, sin indicar nada con lo relacionado al empleo mixto.

Artículo 33.- Sistema de Salario Global

Observaciones: En realidad el articulo 33 no desarrolla el denominado “sistema” de salario global, sino que señala una serie de condicionamientos para la determinación de salario de las personas trabajadoras del sector público y a la vez reafirma el privilegio de que el Presidente de la Republica, disfrute del salario más alto de la administración pública aun en detrimento de las otras personas presidentas del Poder Judicial y del Poder Legislativo.

Todo sin un criterio técnico de razonabilidad, proporcionalidad y equidad con los otros poderes constitucionales

Artículo 34.- Columna Salarial Global

Observaciones: La propuesta del artículo 34 es una copia parcial del artículo 34 de la LMEP que deja su elaboración y aprobación en forma indefinida. Si debe quedar claro que tanto la metodología de valoración del trabajo como la columna salarial global de los entes con autonomía de gobierno u organizativa, será elaborada por estos mismos entes y no por el MIDEPLAN; por ello se resalta un problema de redacción en el párrafo primero de este artículo.

Artículo 35.- Metodología de evaluación del trabajo, escala de salario global e Índices Salariales

Observaciones: Lo relacionado con esta metodología está contemplado en el artículo 31 de la LMEP, que deja a los entes con autonomía de gobierno u organizativa especificar su propia metodología de evaluación del trabajo.

Artículo 36.- Remuneraciones por inopia

Observaciones: Este artículo propuesto, supuestamente relacionado con la INOPIA, es confuso en su primer párrafo ya que la inopia se refiere a la ausencia de candidatos para un puesto determinado, por lo cual la inopia permite que se nombre excepcional y temporalmente a una persona que no cumple con todos los requisitos que exige el cargo; pero aquí a lo que se refiere es a ajustar el salario para poder nombrar a alguien. Por otra parte, el párrafo segundo a lo que se refiere es a lo que conocemos como ZONAJE, pero aquí lo que se propone es un ajuste al salario y no un sobresueldo temporal separado del salario del cargo como ocurre con el zonaje.

Artículo 37.- Remuneración servicio exterior

Observaciones: La norma contenida en este artículo 37 del reglamento propuesto es bastante ambigua e indeterminada, ya que se desconoce la propuesta de ese “indicador de paridad del poder adquisitivo” para los puestos autorizados para el Servicio Exterior.

Artículo 38.- Movimiento de personal

Observaciones: El artículo 38 propuesto es una especie de recomendación, que parece ser bastante obvia.

Artículo 39.- Procesos de pago

Observaciones: Este artículo no aporta nada nuevo a lo que ya existe

Artículo 40.- Salario Escolar

Observaciones: La definición del salario escolar es la correcta (en general es un ahorro sin intereses) pero lo más importante es que al ser ese 8.33 % parte del salario ordinario de la persona trabajadora, debe considerarse para el cálculo del aguinaldo, pago de horas extras, compensación de vacaciones, cesantía y demás conceptos que se relacionen en su cálculo con el salario. A certificarse el monto del salario debe incluirse ese 8.33 %.

Capítulo IX.- Subsistema Gestión de la Relaciones Laborales, artículos 41-54

Artículo 41.- Tope en las vacaciones anuales

Observaciones: Lo indicado en este artículo 41 del reglamento propuesto está contenido en el artículo 38 de la LMEP; sin embargo, es ambiguo al hacer referencia al Transitorio VII ya que no es claro si se refiere al transitorio VII de la Ley 1.159 o a este mismo reglamento.

Artículo 42.- Reglas en el disfrute de vacaciones

Observaciones: Las cuatro pautas que se indican en este artículo 42 propuesto, hace referencia a que estas no son excluyentes entre sí, pero pareciera que si son excluyentes entre sí la pauta a) y la pauta b). En todo caso hay que señalar que este tipo de obligatoriedad desvirtúa la finalidad del derecho constitucional del artículo 59 denominado vacaciones, máxime en estos tiempos en donde el *mobbing* laboral y el síndrome de *burnout* maximizan el *stress* laboral.

Artículo 43.- Modificación a la programación de vacaciones

Observaciones: Es claro que esta excepcionalidad es indispensable, especialmente en algunas áreas como la vigilancia y seguridad, las labores policiales y similares. Las situaciones “extraordinarias” podrían no ser solo de las personas servidoras públicas; sino también de la Administración como en el caso de emergencia o desastres naturales que requieran atención en esos periodos.

Artículo 44.- Obligación de Jefaturas

Observaciones: El artículo 44 propuesto es una obligación para las jefaturas, que parece ser bastante obvia.

Artículo 45.- Vacaciones profilácticas

Observaciones: Las vacaciones profilácticas se mencionan en el último párrafo del artículo 38 de la LMEP. Lo que no queda claro es el procedimiento para solicitarlas y luego el procedimiento para eliminarlas de tal manera que se respete en ambos casos el Debido Proceso.

Artículo 46.- De las licencias

Observaciones: La propuesta de reglamento es omisiva al no referirse expresamente a las licencias. En el caso de las universidades públicas y demás entes estatales con autonomía de gobierno y organizativa, no debiera establecerse esa obligación de tener que comunicar a la DGSC el otorgamiento de licencias, por cuanto no es claro que esa entidad adscrita ahora al MIDEPLAN pueda y tenga la capacidad logística de llevar expedientes de todo el personal del sector público en forma ordenada y con estrictas medidas de confidencialidad. Menos se justifica esta obligatoriedad en el caso de las personas trabajadoras exclusivas y excluyentes. Toda esta tramitología incrementa la burocracia estatal con un alto costo para la hacienda pública.

Artículo 47.- Prohibición de fraccionamiento

Observaciones: La prohibición de las licencias o permisos remunerados y no remunerados que establece la LMEP en sus numerales 39 ,40, 41 y 42 para que no sean discontinuas es claro; sin embargo, lo que debe regularse con claridad es el procedimiento para solicitarlas y comprobantes requeridos (a efecto de evitar abusos o discriminaciones). En relación con las licencias que señala los artículos 39 y 41 de la LMEP lo que no queda claro es si estas podrían eventualmente prorrogarse por un segundo periodo ante la necesidad evidente, sea por la totalidad del periodo anual o por periodos menores.

Artículo 48.- Tramite de licencias

Observaciones: Debe haber opciones en el caso de que el superior inmediato no quiera tramitar la solicitud ante la oficina de recursos humanos o no lo haga oportunamente. Estas licencias no deben afectar las evaluaciones de desempeño o rendimiento.

Artículo 49.- Requisitos de las licencias

Observaciones: Aquí se establecen ciertos requisitos de tramitología, pero no es claro cuál es el órgano (unipersonal o colegiado) responsable de “aprobar” y comunicar la resolución en donde se otorga la licencia. Además, deben indicarse plazos máximos para la resolución.

Artículo 50.- Cancelación de las licencias

Observaciones: Esta norma es muy abusiva, ya que puede prestarse para el hostigamiento laboral. La cancelación de licencia debería ser en relación con el cese de la necesidad o descubrimiento de falsedad en la solicitud. La Administración debe planificar sus actividades cuando otorga una de estas licencias para que el servicio público se siga brindando con eficiencia y eficacia y no se de una acumulación de trabajo que luego perjudique a la Administración, a los administrados o a la persona trabajadora.

Artículo 51.- Licencias infundadas

Observaciones: En general no hay un comentario a esta norma propuesta. Si debería exigirse al superior jerárquico y a la oficina de recursos humanos la confección de un expediente numerado y foliado con todos los documentos que respaldan la solicitud y que sirva a ambas partes para sostener las posiciones que correspondan en caso de conflicto.

Artículo 52.- Requisitos y sanción por falsedad de licencias para cuidado de un familiar compañero o compañera

Observaciones: Esta norma debe ser eliminada o replanteada, ya que establece una limitación que no establece la LMEP. Las normas de los artículos 39 y 40 no exigen la convivencia para tener que cuidar a una persona con problemas de salud. El cuidado de una persona enferma no debe considerarse una carga que debe llevar una sola persona, tan es así que las trabajadoras sociales de la CCSS (CONAPAM, CONAPDIS, PANI y otras instituciones) siempre exigen que el cuidado o asistencia a una persona enferma (sea en etapa terminal o no), con limitaciones funcionales por accidente u otros motivos, se realice por un grupo de apoyo familiar (o no). Recordemos que estos permisos son solo hasta por un tercio de la jornada (poco más de dos horas y media diarias), lo cual en este tipo de casos (por ejemplo) puede servir para que aquella persona que no convive con el enfermo pueda llegar en la mañana y ayudar a bañarlo y alimentarlo, darles su medicinas o realizar alguna otra tarea médica o no en apoyo a la persona enferma y su núcleo inmediato (si hay adultos mayores también con limitaciones o niños que ya no pueden ser atendidos por el enfermo, discapacitado o accidentado, etc.). Resulta extraño que a los padres e hijos no se les exija la convivencia para solicitar el permiso, pero a otros familiares por consanguinidad o afinidad hasta segundo grado si se les exija esta, limitando las opciones reales de este tipo de permisos.

Artículo 53.- Prueba de una enfermedad o incapacidad de un familiar objeto de cuidado

Observaciones: Las certificaciones médicas en principio no deberían ser solo de los médicos que trabajan en la CCSS, sino de todos los médicos que están inscritos en el **Colegio de Médicos y Cirujanos de Costa Rica** (sobre todo en este tiempo que el gobierno privilegia los servicios médicos privados – hospitales- clínicas- consultorios en detrimento de los servicios públicos de la CCSS). Adicionalmente, en el caso de accidentes también debería aceptar las certificaciones del INS y (al romperse el monopolio de seguros) también de las otras aseguradoras privadas que brindan atención médica a sus asegurados. Si por algún motivo existiera falsedad en el contenido de esas certificaciones, debe ser la Administración quien demuestre esa, de acuerdo a sus potestades de coordinación interinstitucional con el colegio respectivo.

Artículo 54.- Normativa interna

Observaciones: Aparte de la obligatoriedad que propone esta norma, no se entiende que es lo que pretende, al ser ambigua e indeterminada indicando: "...previsiones de entrega de documentación y activos al superior jerárquico..."

Capítulo X.- Disposiciones Varias

Artículo 55.- Columnas salariales globales

Observaciones: En el caso de la Universidad Nacional esta es una tarea que debe realizar el Programa Desarrollo de Recursos Humanos o una empresa contratada para esos efectos, pero con la participación de negociación del SITUN al tenor de lo establecido en el artículo 4, 5 siguientes y concordantes de la Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN y luego la aprobación del Consejo Universitario, ya que este proceso modificaría el ARTICULO III, INCISO UNICO en acta 2836 de sesión ordinaria de 19 de abril de 2007 (SCU-551-2007 de 23 de abril de 2007) que aprobó el estudio integral de puestos y salarios estableciendo la actual ESTRUCTURA DE PERFILES DE CARGOS POR COMPETENCIAS DEFINITIVA, SEGÚN EL ÁREA OCUPACIONAL, MACROPROCESOS, NIVELES Y PERFILES DE CARGO y la aplicación de la ESCALA SALARIAL correspondiente, vigente desde el 1 de mayo de 2007. Por el “principio del paralelismo de las formas”, esa modificación no se podría dar de otra manera; debido a la autonomía de gobierno y organizativa de la Universidad Nacional y el respeto a la negociación colectiva, tal y como lo enuncia la LMEP y este reglamento en su artículo 4 inciso f):

“f) Negociación colectiva: el derecho de negociación colectiva corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N.º 98 ratificado mediante la Ley 2561 de la Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código de Trabajo.”

Artículo 56.- Reglamentos autónomos de servicio

Observaciones: Esta norma se relaciona con el artículo 10 de la LMEP y en la Universidad Nacional ya existe mucha normativa que es equivalente a la que podría contener un “reglamento autónomo de servicio”, por lo que es innecesario más normativa. En todo caso de previo a aprobarse más normativa que regule las condiciones de trabajo al tenor de lo establecido 4 de la Convención Colectiva de Trabajo debe negociarse con el SITUN.

Artículo 57.- Regulaciones de empleo mixto

Observaciones: Esta propuesta de norma es bastante omisa e indeterminada. El inciso a) es innecesario por cuanto se supone que el artículo se refiere al EMPLEO MIXTO. Ahora el inciso b) pretende crear una especie de “ornitorrinco jurídico” pero con alto grado de ambigüedad y vaguedad en la forma de cómo se regularían estas relaciones de trabajo y sus verdaderas responsabilidades, así como los derechos y beneficios que disfrutarían.

Capítulo XI.- Modificaciones y Derogatorias

En relación con las modificaciones propuestas en los artículos 58, 59 y 60 no existe ninguna observación por el momento. Tampoco en relación con derogatoria del Decreto Ejecutivo No. 42087-MP-PLAN (Lineamientos generales de gestión de desempeño de las personas servidoras públicas) de 4 de diciembre de 2019 que propone el artículo 61 del reglamento.

Disposiciones Transitorias

Artículo Transitorio I.-

Observación: Esta norma debe reformularse ya que no es una norma transitoria, sino que se refiere a aspectos de fondo relacionados con derechos de las personas trabajadoras.

Artículo Transitorio II.-

Esta norma debe reformularse ya que no es una norma transitoria, sino que se refiere a aspectos de fondo relacionados con derechos de las personas trabajadoras.

Artículo Transitorio III.-

Esta norma debe reformularse ya que no es una norma transitoria, sino que se refiere a aspectos de fondo relacionados con derechos de las personas trabajadoras.

Artículo Transitorio IV.-

El plazo de 3 meses parece poco para realizar una tarea que debe negociarse con el SITUN y luego ser aprobada por el Consejo Universitaria.

Artículo Transitorio V.-

El plazo de un mes natural parece poquísimo para realizar una tarea que debe negociarse con el SITUN y luego ser aprobada por el Consejo Universitario.

Artículo Transitorio VI. -

Esta norma debe reformularse ya que no es una norma transitoria, sino que se refiere a aspectos de fondo relacionados con derechos de las personas trabajadoras y además se excede al crear el “salario global transitorio”, sin que la LMEP haga referencia a este.

Artículo Transitorio VII.-

El plazo de 3 meses parece poco para realizar una tarea que debe primero identificarse y negociarse con las organizaciones sindicales del sector público y luego ser aprobada por el órgano correspondiente.

3.- CONSIDERACION FINAL:

Al tenor de lo establecido en la IV Convención Colectiva de Trabajo UNA-SITUN y ante la evidente violación del derecho de negociación colectiva no puede esta organización sindical estar de acuerdo en este proyecto de reglamento a la LMEP, ya que tiene muchos defectos de técnica "legislativa", pero también porque consolida las mismas insuficiencias que tiene la ley, así que este proyecto de reglamento:

- . - Violenta la autonomía de las universidades públicas y de otras instituciones autónomas sometiéndolas a la dirección y reglamentación del Poder Ejecutivo.
- . - Pretende violentar el principio de separación de poderes vaciando su contenido.
- . - Promueve privilegios salariales para el presidente de la Republica sin la existencia de una justificación técnica.
- . - Concentra en el MIDEPLAN el control político del régimen de empleo público para un segmento de las personas trabajadoras del sector público.
- . - Concentra en la DGSC la regiduría técnica del régimen de empleo público, lo cual promueve la burocratización del sistema.
- . - Impulsa la creación de dos regímenes de empleo público para los otros poderes de la Republica, el TSE, CCSS, las municipalidades y las universidades públicas.
- . - Es un proyecto con una pésima técnica "legislativa" muy ambiguo e indeterminado en algunos conceptos.
- . - Promueve la privatización de servicios públicos.
- . - Promueve una afectación a los salarios del sector público sin un estudio técnico que lo sustente.
- . - Promueve un sistema de gestión en materia de recursos humanos que no hay garantía que sea mejor que lo que tiene el país
- . - No incluye normas y procedimientos relacionados con el hostigamiento laboral y al acoso sexual.
- . - No incluye el contenido presupuestario para implementar los cambios que propone.
- . - Promueve la afectación a la paz social al pretender obstaculizar la libre negociación colectiva en el sector público.
- . - El reglamento propuesto es omiso en relación con las disposiciones relacionados con el **Régimen de Impugnación**, especialmente complejo para las personas trabajadoras de no realicen labores excluyentes y exclusivas en las instituciones con autonomía de gobierno u

organizativa. Esto por cuanto la normativa indica que para estas la **rectoría política** la ejercerá el jerarca del MIDEPLAN, la **rectoría técnica** la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), pero además estas personas trabajadoras están bajo la supervisión del jerarca de la institución en que trabajan (en el caso de la UNA del rector), por lo que se hace compleja esa relación en detrimento de la persona trabajadora.

.- El reglamento propuesto es omisivo en cuanto a la clasificación y valoración de puestos (perfiles de cargos) y sus revisiones individuales, parciales y integrales, especialmente complejo para las personas trabajadoras de no realicen labores excluyentes y exclusivas en las instituciones con autonomía de gobierno u organizativa, cuya rectoría técnica la ejercerá la DGSC.

.- Este reglamento se hizo para cumplir con el plazo legal pero no cumple con los parámetros mínimos de calidad que propuso la LMEP.

.- El tema del empleo mixto, sigue siendo tratado en forma muy vaga y omisiva en la normativa.

.- La mayoría de las normas transitorias deben replantearse, ya que la mayoría se refieren a aspectos de fondo y no a aspectos transitorios ya que afectan los derechos de las personas trabajadoras.



(Subido a la página)

Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN

C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/LAUM/JMR/ASM/14-02-2023