

PROYECTO DE LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO (LMEP) Texto sustitutivo

María del Pilar Garrido
Ministra de Planificación



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

mideplan
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica





Resumen

1. Nuevas reglas para nuevas personas servidoras públicas, según estándares de la OCDE.
2. Un único régimen de empleo público integrado por 8 familias.
3. Una única escala salarial.
4. Un nuevo esquema de reclutamiento democrático y transparente, sobre la base del mérito y la idoneidad.

Aspectos considerados en la elaboración del Proyecto LMEP



- Estructura conceptual la Gestión de RH (LONGO)
- Recomendaciones de expertos del BID



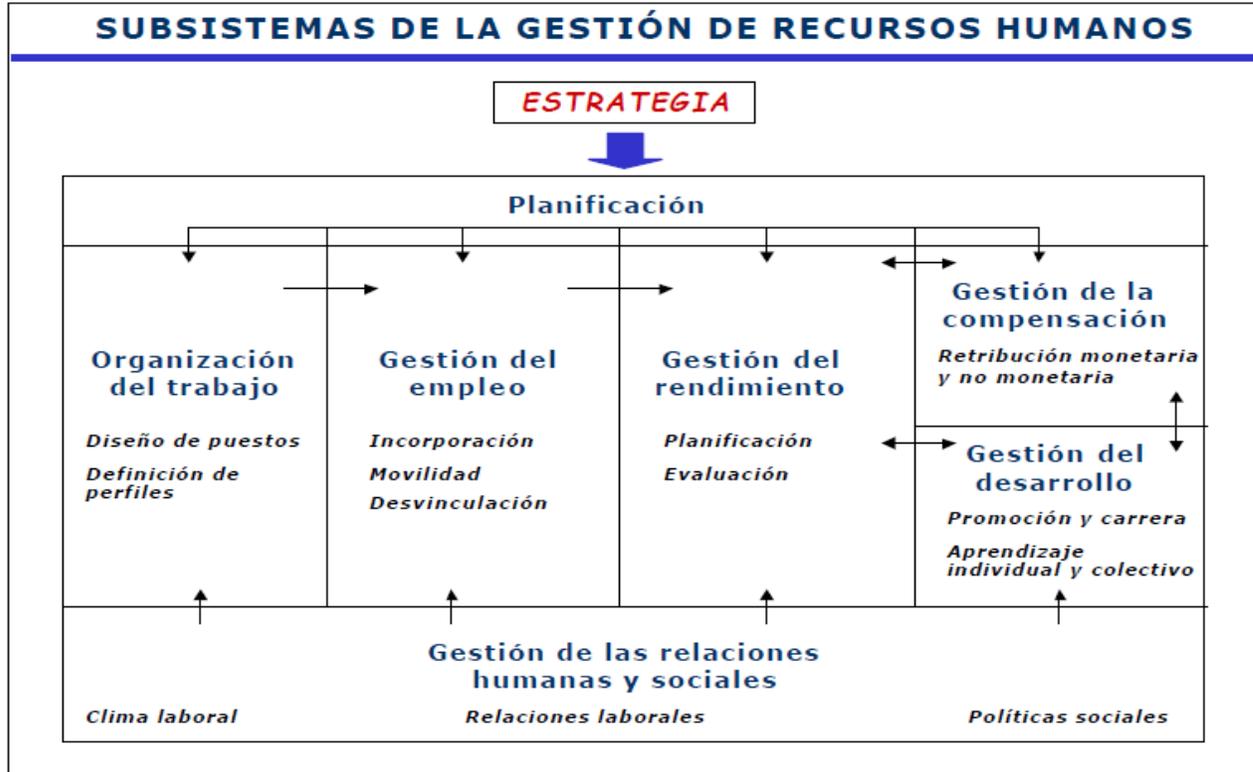
- Los 14 principios para un servicio público adecuado
- Recomendaciones de evaluación Comité de Gobernanza Pública



- Recomendaciones CGR



Estructura conceptual



Fuente: BID, 2002

Estructura del proyecto

Capítulo I: Disposiciones Generales

Capítulo II: Gobernanza del Empleo Público

Capítulo III: De la Planificación del Empleo Público

Capítulo IV: Organización del Trabajo

Capítulo V: Gestión del Empleo

Capítulo VI: Gestión del Desarrollo

Capítulo VII: De la Gestión de la Compensación

Capítulo VIII: De la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

Capítulos IX y X: Disposiciones varias, Reformas y derogatorias

Transitorios

Capítulo I: Principios rectores

1. Estado como patrono único
2. Carrera administrativa
3. Equidad salarial
4. Excelencia en el servicio
5. Mérito, capacidad y competencias
6. Modernidad
7. Prevalencia del interés general



Se redujo la lista de 20 a 7 principios.

Capítulo II: Sistema Nacional de Empleo Público

Gobernanza del Empleo Público

mideplan
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica



Rector



Ente técnico adscrito al rector

Se eliminó el Consejo Consultivo y la DGSC pasa al MIDEPLAN

OGEREH



Ejecutores

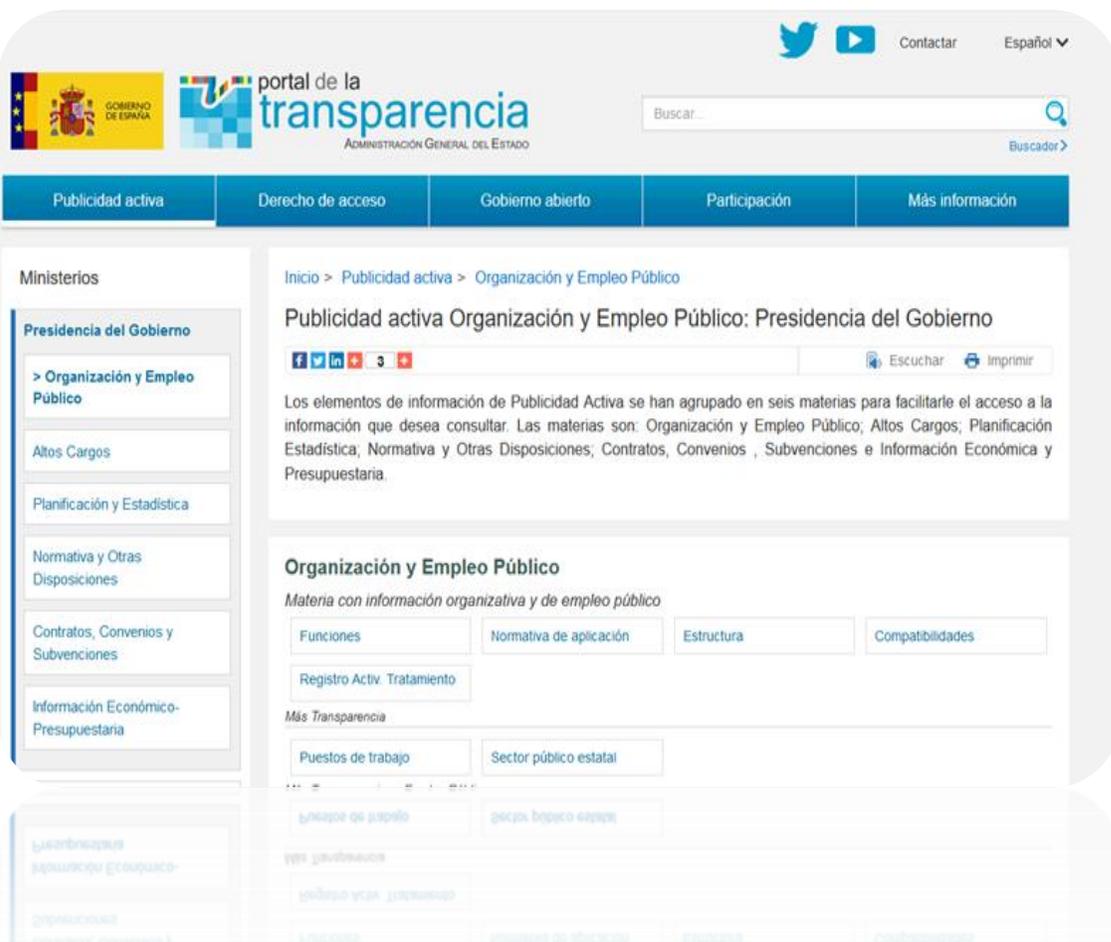


mideplan
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

Capítulo III: De la Planificación del Empleo

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

- Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal**, tanto desde el punto de vista del número de personas, perfiles profesionales y no profesionales, sus niveles de cualificación y sus competencias.
- Previsiones** sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- Reforzamiento de personal en ámbitos prioritarios**
- Medidas de **promoción interna y de formación** del personal.
- La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la **oferta de empleo público**.
- La **asignación presupuestaria** requerida para la materialización de estos planes de empleo público contemplando las disposiciones financieras vigentes.

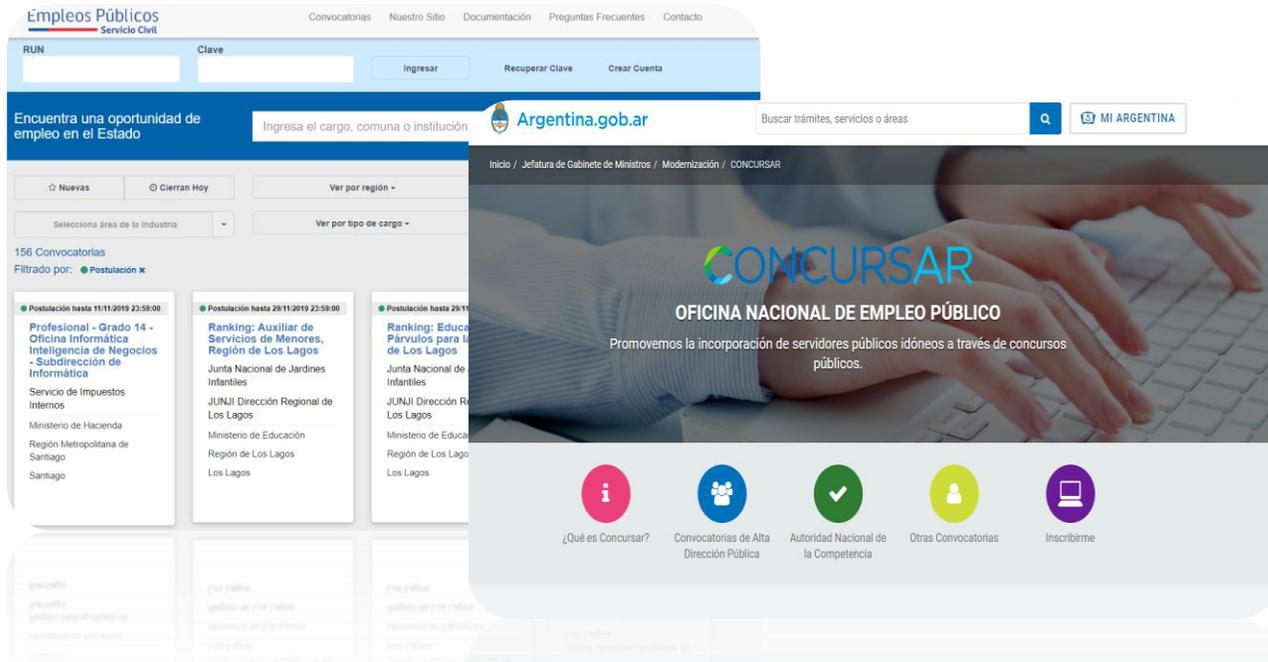


Capítulo IV: De la Organización del Trabajo

UN ÚNICO RÉGIMEN INTEGRADO POR OCHO FAMILIAS DE PUESTOS



Capítulo V: De Gestión del Empleo



Además:

- Dos evaluaciones inferiores a 70% serán causal de despido.
- El jerarca podrá hacer el trámite de despido y el Tribunal Administrativo solo conocerá casos de alzada.

- **Oferta de empleo público deberá publicarse en una única plataforma:** democratiza el acceso de las personas que quieren servir al Estado.
- **Idoneidad comprobada.**
 - Procedimiento de reclutamiento y selección por concurso de oposición.
 - Traslados
- **Alta Dirección Pública.**



Capítulo VI: De la Gestión del Desarrollo



- **Capacitación orientada** a los objetivos institucionales.
- **Permanencia.**
- **Carrera Administrativa:**
 - Ascenso
 - Descenso
 - Traslado
 - Permuta

Capítulo VII: De la Gestión de la Remuneración

- **Cumplimiento del precepto constitucional:** 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.
- **Creación de una nueva metodología de valoración de puestos** (columna salarial única).
- **Salario global solo para las personas que ingresen por primera vez** para no presionar las finanzas y hacer una transición gradual y ordenada
- **Incentivos no monetarios.**

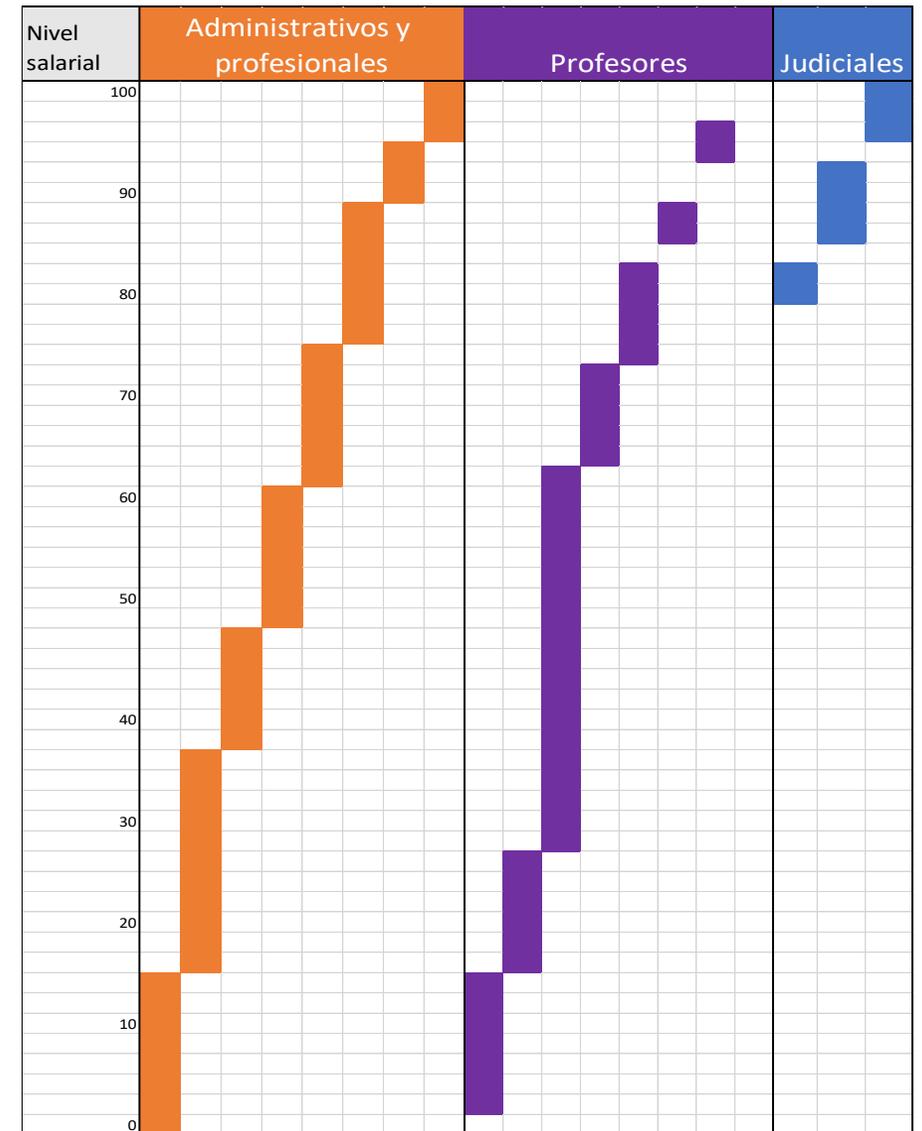


- **Se eliminó el incentivo no monetario**
- **Se eliminó** la posibilidad de trasladarse de salario compuesto a salario global.
- **Columna salarial única**



Nueva metodología de valoración de puestos basada en las funciones del puesto

Columna salarial única en la que se incorporan las ocho familias de puestos



Nueva metodología de valoración salarial basado en las funciones del puesto

Garantizará equidad salarial y coherencia entre familias de puestos

Cada factor tendrá un puntaje, cada punto tendrá un valor y la suma de los puntos será el salario.



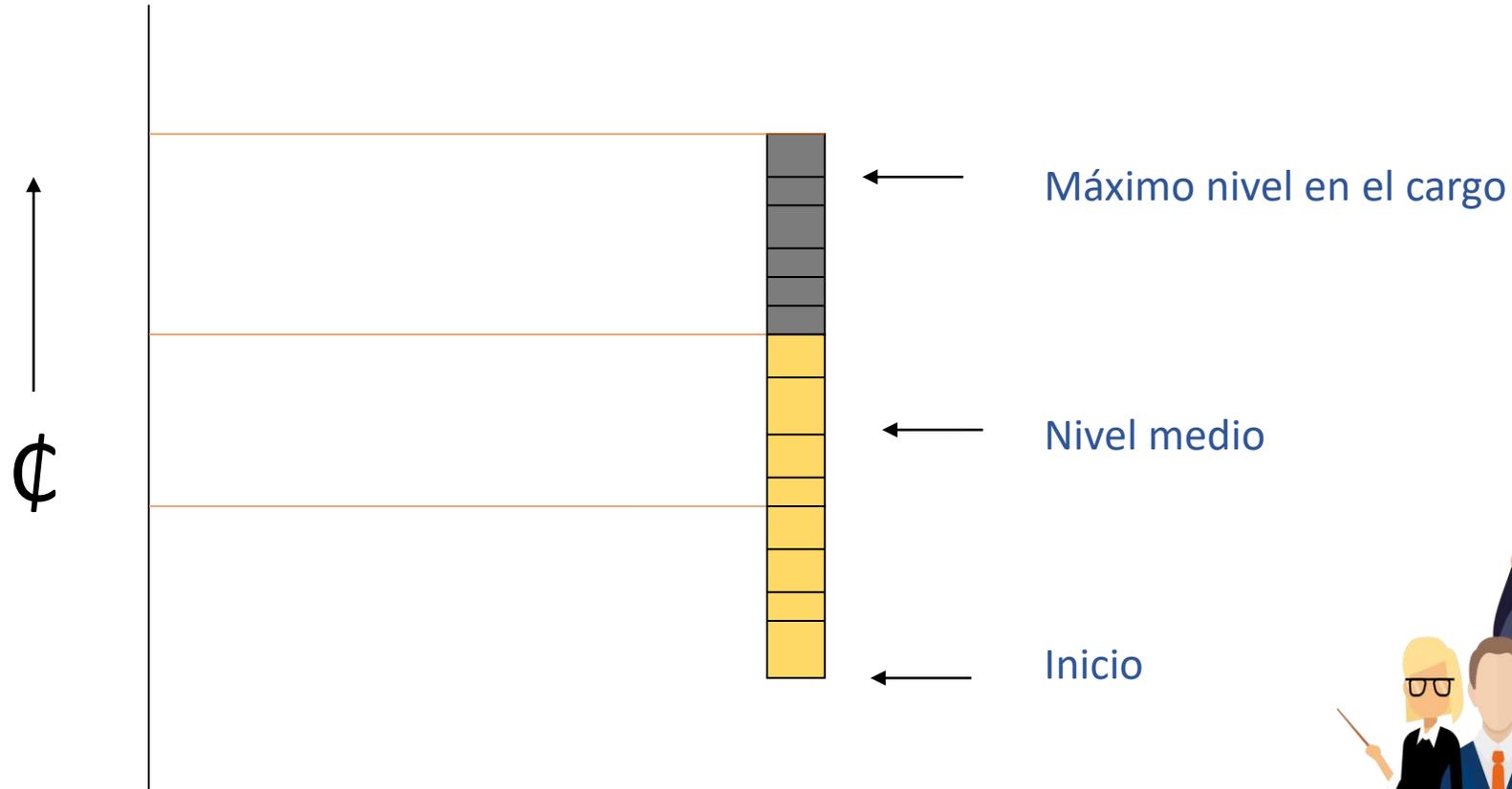
FACTORES

- a) Niveles requeridos de **conocimientos y experiencia**.
- b) El peso relativo del trabajo desempeñado para la **consecución de las metas** institucionales.
- c) El margen de **discrecionalidad** con el que se cuenta para la adopción de las respectivas decisiones.
- d) Necesidad de **planificar y organizar** el trabajo
- e) **Complejidad** del trabajo.
- f) **Disponibilidad**.
- g) La **peligrosidad** que conlleva el ejercicio de sus funciones.
- h) **Responsabilidad** asociada al manejo de los recursos públicos.
- i) **Libertad** para actuar en la planificación y el cumplimiento de las obligaciones del cargo.



Carrera Profesional y Salario Global

Se podrá ascender en la escala al cumplir una cantidad de puntos



Capítulo VIII: De la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar



1. Tope vacaciones de 20 días hábiles.
2. Permiso para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera cuidar a un familiar con enfermedad o discapacidad
3. Ampliación de la licencia remunerada por maternidad hasta por dos meses adicionales en los casos de:
 - Nacimiento prematuro.
 - Nacimiento de niños o niñas que presenten alguna discapacidad.
 - Nacimiento de niños o niñas que presenten enfermedades crónicas.
 - Partos múltiples
4. Permiso por paternidad 1 mes.



IMPACTO ECONÓMICO DEL PROYECTO

Costos
Efecto en desigualdad

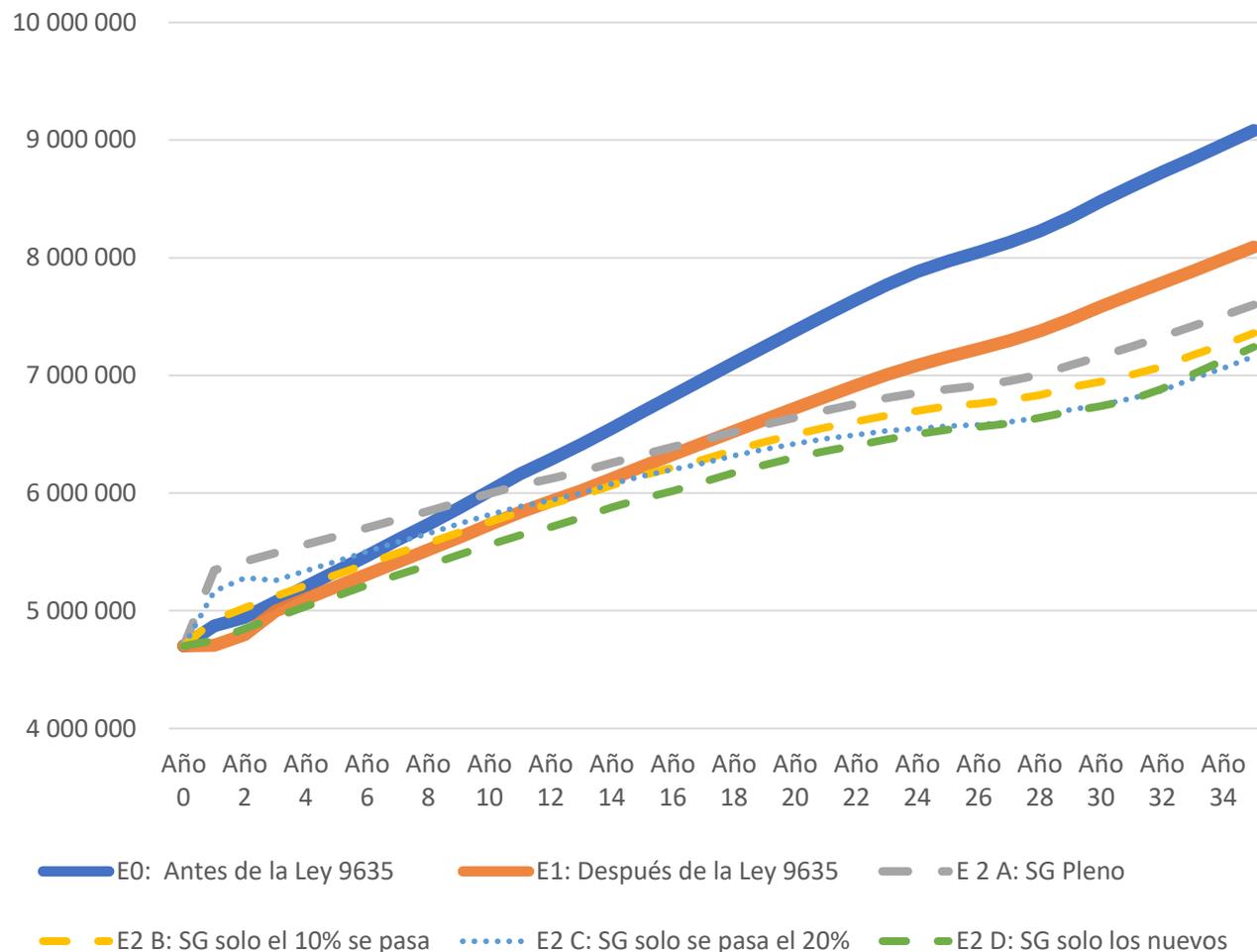


COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

mideplan
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

Gasto en remuneraciones en diferentes escenarios

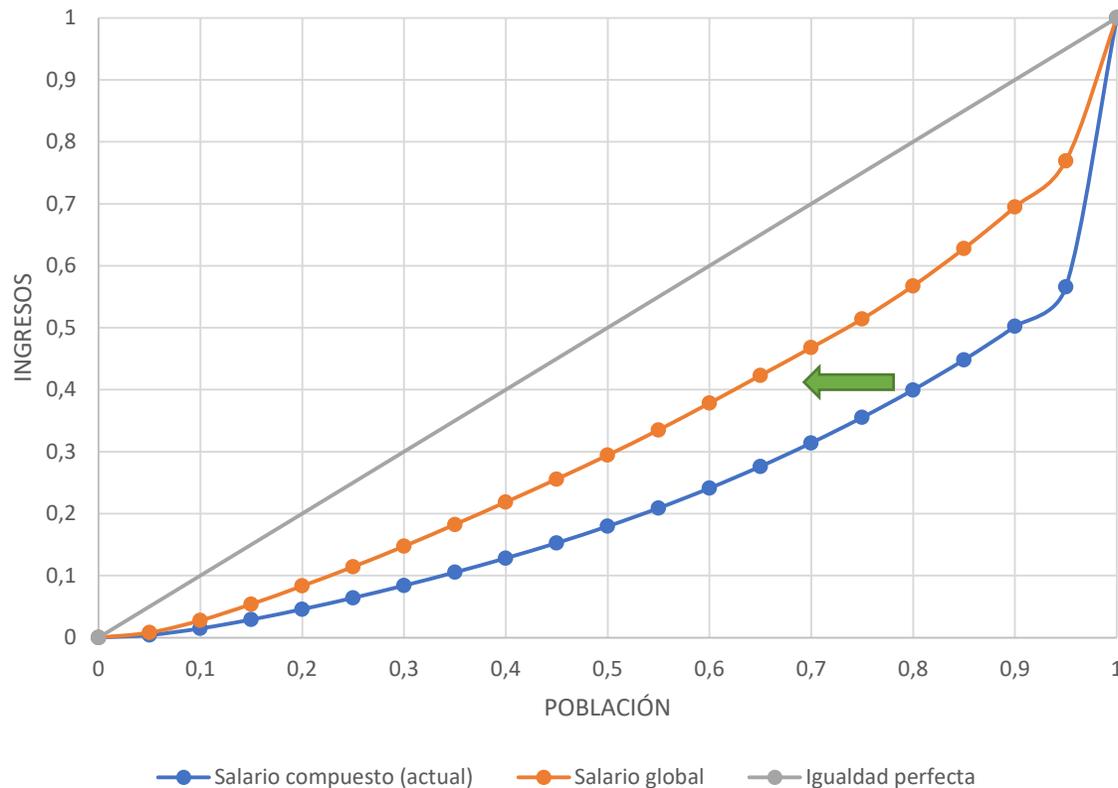
En millones de colones corrientes



- Escenario 0 (E0): Es el comportamiento inercial de las remuneraciones sin ninguna reforma (ni la 9635, ni la LMEP).
- Escenario 1 (E1): Es el comportamiento de las remuneraciones posterior a la aprobación de Ley 9635. En este escenario hay un ahorro potencial pues las remuneraciones desaceleran su crecimiento.
- Escenario 2A (E2 A SG Pleno): Es el comportamiento de las remuneraciones si se aprueba el salario global (SG) y si todos, a quienes les es más conveniente, se trasladan del salario compuesto al salario global. Se estima que, en promedio, un 35% de los funcionarios ganaría más con salario global, en comparación con el salario compuesto.
- Escenario 2B (E3 B SG parcial 20%): Es el comportamiento de las remuneraciones si solo se pasara un 20% de las personas desde el esquema de salario compuesto al salario global.
- Escenario 2C (E4 C SG parcial 10%): Es el comportamiento de las remuneraciones si solo se pasara un 10% de las personas desde el salario compuesto al salario global.
- Escenario 2D (E2 D SG solo los nuevos): Es el comportamiento de las remuneraciones si solo se pasaran los nuevos funcionarios al salario global.

Notable reducción en desigualdad

Curva de Lorenz con el esquema actual y el salario global



- Se simuló el coeficiente de Gini de los funcionarios públicos en el escenario actual (salario compuesto) y en un escenario hipotético donde tendrían el salario global.
- El Gini actual de los funcionarios públicos resultó en 0.513, mientras Gini que simuló que todos los funcionarios tienen salario global resultó en 0.318, es decir una reducción de 0.195.
- El coeficiente de Gini se ubica entre 0 y 1. Un Gini cercano a 0 sería una sociedad totalmente igualitaria, mientras que el 1 sería total desigualdad.
- En la gráfica se observa el desplazamiento de la curva de Lorenz a la izquierda, más cerca de la línea de igualdad perfecta.

Ahorros del proyecto en 10 años para el SPNF

Efecto combinado Ley 9635 + Salario global para los nuevos

SPNF

Ahorro promedio anual

0,7% del PIB

Ahorro acumulado en 10 años

7% del PIB



Resumen

1. Nuevas reglas para nuevas personas servidoras públicas, según estándares de la OCDE.
2. Un único régimen de empleo público integrado por 8 familias.
3. Una única escala salarial
4. Un nuevo esquema de reclutamiento y selección democrático y transparente, sobre la base del mérito y la idoneidad.