

1

2 **ACTA EXTRAORDINARIA No. 007-2021**

3 ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA NÚMERO SIETE GUIÓN DOS MIL VEINTIUNO, CELEBRADA POR
4 LA JUNTA DIRECTIVA DEL COLEGIO DE LICENCIADOS Y PROFESORES EN LETRAS, FILOSOFÍA,
5 CIENCIAS Y ARTES, EL SÁBADO VEINTITRÉS DE ENERO DEL DOS MIL VEINTIUNO, A LAS NUEVE
6 HORAS CON ONCE MINUTOS, DE MANERA VIRTUAL.

7 **MIEMBROS PRESENTES**

8	López Contreras Fernando, M.Sc.	Presidente
9	Vargas Ulloa Ana Gabriela, M.Sc.	Vicepresidenta
10	Badilla Jara Jacqueline, Dra.	Secretaria
11	Domian Asenjo Ana Cecilia, M.Sc.	Prosecretaria
12	Soto Solórzano Geovanny, M.Sc.	Tesorero
13	Velásquez Valverde Jairo, M.Sc.	Vocal I
14	Jiménez López Ingrid, M.Sc.	Vocal II

15 Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Andrea Peraza Rogade, Fiscal.

16 **PRESIDE LA SESIÓN:** M.Sc. Fernando López Contreras

17 **SECRETARIA:** Dra. Jacqueline Badilla Jara

18 **ORDEN DEL DÍA**

19 **CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

20 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum.

21 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 007-2021.

22 **CAPÍTULO II: ASUNTOS DEL TRIBUNALE LECTORAL**

23 **ARTÍCULO 03.** CLYP-AG-TE-AC-41-2020 Política POL/PRO-TE-01 "Confección, administración
24 y actualización del padrón electoral de Colypro".

25 **ARTÍCULO 04.** CLYP-JD-AL-C-08-2021, criterio legal sobre la Política POL/PRO-TE-01
26 "Confección, administración y actualización del padrón electoral de Colypro".

27 **CAPÍTULO III: CHARLA**

28 **ARTÍCULO 05.** Charla sobre la Ley de Empleo Público. (Sr. Ricardo Vindas)

29 **CAPÍTULO IV: ASUNTOS VARIOS**

30 **ARTÍCULO 06:** Contratación de los Abogados.

1 **CAPÍTULO VII: CIERRE DE SESIÓN**

2 **CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA**

3 **ARTÍCULO 01.** Comprobación del quórum.

4 El M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente de la Junta Directiva, verifica el quórum, estando
5 presentes los miembros de la Junta. Se cuenta con la presencia de la M.Sc. Francine Barboza
6 Topping, Asesora Legal y el MBA. Enrique Víquez Fonseca, Director Ejecutivo.

7 **ARTÍCULO 02.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 007-2021.

8 Conocido el orden del día la Junta Directiva acuerda:


9 **ACUERDO 01:**

10 **APROBAR EL SIGUIENTE ORDEN DEL DÍA: CAPÍTULO I: REVISIÓN Y APROBACIÓN**
11 **DEL ORDEN DEL DÍA./ CAPÍTULO II: ASUNTOS DEL TRIBUNAL ELECTORAL./**
12 **CAPÍTULO III: CHARLA./ CAPÍTULO IV: ASUNTOS VARIOS./ CAPÍTULO V: CIERRE**
13 **DE SESIÓN./ APROBADO POR SIETE VOTOS./**

14 **CAPÍTULO II: ASUNTOS DEL TRIBUNALE LECTORAL**

15 **ARTÍCULO 03.** CLYP-AG-TE-AC-41-2020 Política POL/PRO-TE-01 "Confección, administración
16 y actualización del padrón electoral de Colypro". **(Anexo 01).**

17 El señor Presidente, presenta la propuesta para crear la política OL-CTI -TI 01 "Conformación
18 y funcionamiento de la Comisión de Tecnología de la Información".

 Colypro	" Confección, administración y actualización del padrón electoral de Colypro"	Código: POL/PRO-TE 01 Versión: Mayo 2020
Fecha de aprobación:	Reemplaza a: Ninguna	
Revisado por: Tribunal Electoral, Dirección Ejecutiva y Departamento Legal.	Aprobado para entrar en vigencia:	

27 **OBJETIVO:** Establecer el procedimiento para confeccionar, administrar y actualizar el padrón
28 electoral del Colypro; a partir de la base de datos, de acuerdo con lo establecido en los artículos
29 28 del Reglamento General, 18 del Reglamento de Elecciones y la Ley de Protección de la
30 Persona frente al tratamiento de sus datos personales No.8968.

1 ALCANCE: Dirigida a: 1. Personas colegiadas. 2. Colaboradores de la administración de
2 COLYPRO.

3 **POLÍTICAS GENERALES:**

4 1. El Colypro debe contar con una base de datos, íntegra y consistente, donde se encuentren
5 registradas todas las personas colegiadas; con la cual se confeccionará el padrón electoral.

6 2. El padrón electoral está conformado por las personas colegiadas activas que:

7 a. Se encuentren al día con la colegiatura.

8 b. Estén inscritas previamente, ocho días naturales, al día de la votación.

9 Las personas colegiadas que se encuentran en condición de inactivas o suspendidas no podrán
10 estar empadronadas, ni ejercer el derecho al voto.

11 3. El padrón electoral debe contener la siguiente información:

12 a. Nombre completo y apellidos de la persona colegiada.

13 b. Número del documento de identificación.

14 c. Número de carné de colegiado.

15 d. Domicilio registrado en el Sistema Electrónico de Colegiados.

16 e. Regional a la que pertenece en COLYPRO.

17 Cuando el Tribunal Electoral requiera otro tipo de información, debe solicitarlo a la Dirección
18 Ejecutiva, para que este lo gestione con la Jefatura del Departamento de Tecnologías de la
19 Información.

20 4. La Dirección Ejecutiva del Colegio es la responsable de confeccionar, administrar y actualizar el
21 padrón electoral, según lo establecido en el artículo 18, inciso b del Reglamento de Elecciones.

22 5. El padrón electoral debe ser confeccionado, administrado y actualizado por región y/o a nivel
23 nacional, según el proceso electoral que se desarrolle en el momento, para lo cual el Tribunal
24 Electoral solicitará a la Dirección Ejecutiva las características que se requieren en el padrón
25 electoral.

26 6. El Tribunal Electoral aprobará el padrón electoral que se usará en cada uno de los procesos
27 electorales, siempre que el mismo cumpla con los criterios establecidos.

28 7. La Dirección Ejecutiva del Colegio, envía el padrón electoral al Tribunal Electoral ocho días
29 naturales, previos al día de la votación, para su respectiva aprobación.

1 8. Toda la información contenida en el padrón electoral, así como su uso, se registrá de conformidad
2 con la Ley Nº 8968 de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales.”

3 Concluida la revisión de la política la Junta Directiva acuerda:

4 **ACUERDO 02:**

5 **Dar por recibido el oficio CLYP-AG-TE-AC-41-2020 de fecha 16 de diciembre de**
6 **2020, suscrito por la Licda. Karol González Sánchez, Secretaria del Tribunal**
7 **Electoral, mediante el cual presenta de modificación de la política POL/PRO-TE-01**
8 **“Confección, administración y actualización del padrón electoral de Colypro”.**
9 **Aprobar la política supracitada según se detalla en el anexo 02. Solicitar a la**
10 **Dirección Ejecutiva que ajuste las políticas específicas y procedimientos, según**
11 **correspondan las políticas generales./**

12 **Comunicar a la Licda. Karol González Sánchez, Secretaria del Tribunal Electoral y a**
13 **la Dirección Ejecutiva (Anexo 02)./**

14 **ARTÍCULO 04.** CLYP-JD-AL-C-08-2021, criterio legal sobre la Política POL/PRO-TE-01
15 “Confección, administración y actualización del padrón electoral de Colypro”. **(Anexo 03).**

16 La M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, presenta el oficio CLYP-JD-AL-C-08-2021 de
17 fecha 13 de enero de 2021, suscrito por la Licda. Laura Sagot Somarribas, Asesora Legal y su
18 persona, en el que señalan:

19 “Sirva la presente para saludarles muy atentamente y, a la vez, brindar criterio legal a la solicitud
20 realizada mediante el acuerdo 06 de la sesión ordinaria 123-2020 celebrada el 22 de diciembre
21 de 2020, el cual manifiesta:

22 ACUERDO 06:

23 Dar por recibido el oficio CLYP-AG-TE-AC-41-2020 de fecha 16 de diciembre de 2020,
24 suscrito por la Licda. Karol González Sánchez, Secretaria del Tribunal Electoral, mediante
25 cual adjuntan la propuesta para la creación de la política POL/PRO-TE01 “Confección,
26 Administración y Actualización del Padrón Electoral de Colypro.” Trasladar este oficio a
27 la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal, para que revise la propuesta de
28 política y brinde el criterio legal respectivo. Solicitar a la Presidencia agende este oficio
29 en una próxima sesión./ Aprobado por siete votos./

1 Comunicar a la Licda. Karol González Sánchez, Secretaria del Tribunal Electoral, a la
2 M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal (Anexo 04), a la Presidencia y a la
3 Unidad de Secretaría./

4 En cumplimiento de la solicitud planteada por la Junta Directiva a esta Asesoría, se procede a
5 emitir respuesta en los siguientes términos:

6 De conformidad con los documentos analizados se comprobó que el Tribunal Electoral elaboró
7 la Política Interna POL/PRO-TE01 que lleva por título "**La confección, administración y**
8 **actualización del padrón electoral de Colypro**". En la presente política por aprobar esta
9 no solo reúne competencias del Tribunal sino competencias de la Dirección Ejecutiva del
10 Colegio.

11 La ley 4770 establece en su numeral 55 la competencia del Tribunal Electoral, dicho artículo
12 indica lo siguiente:

13 Artículo 55º—El Tribunal Electoral será un órgano con independencia funcional y
14 administrativa de la Junta Directiva, estará integrado por cinco miembros propietarios y
15 dos miembros suplentes, elegidos por la Asamblea General. Se debe garantizar la
16 representación paritaria de ambos sexos. De forma tal, que la diferencia entre el total
17 de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. Los miembros suplentes sustituirán
18 las vacantes temporales o permanentes de los miembros propietarios.

19 Este Tribunal garantizará, en sus actuaciones, la participación democrática de las
20 personas integrantes del Colegio; para ello, siempre actuará según los criterios de
21 imparcialidad, objetividad y transparencia.

22 El cargo de integrante del Tribunal Electoral será incompatible con cualquier otro cargo
23 del Colegio. Las personas integrantes del Tribunal Electoral durarán tres años en sus
24 funciones, no podrán ser reelegidos, ni electos en ningún puesto de elección popular del
25 Colegio, hasta tanto se cumpla un período de tres años, a partir de la fecha en que
26 finaliza su nombramiento. El Tribunal Electoral designará de su seno, entre sus
27 propietarios, una Presidencia, una Vicepresidencia, una Secretaría y dos vocalías

28 El artículo 56 del mismo cuerpo legal regula cuales son las funciones del Tribunal Electoral el
29 cual indica:

30 Artículo 56º—Serán funciones del Tribunal Electoral:

- 1 a) Organizar, dirigir y vigilar todos los procesos electorales del Colegio.
- 2 b) Elaborar y proponer a la Junta Directiva el presupuesto para la realización de las elecciones
- 3 y las actividades electorales.
- 4 c) Proponer las reformas del reglamento de elecciones internas del Colegio, el cual regulará
- 5 todos los procesos de elección que deban realizarse en él, de conformidad con la presente ley,
- 6 y su propio funcionamiento interno. La Asamblea General deberá aprobar esta reglamentación
- 7 y cualquier reforma que se le haga. Las decisiones del Tribunal Electoral tendrán recurso de
- 8 revocatoria o reconsideración y nulidad concomitante, ante el Tribunal Electoral, y recurso de
- 9 apelación en alzada ante la Asamblea General.
- 10 d) Dirigir, controlar, efectuar el escrutinio y declarar a las personas ganadoras de todas las
- 11 elecciones internas.
- 12 e) Interpretar y ajustar sus fallos y actuaciones a lo que dispongan los reglamentos que dicte
- 13 la Asamblea General y la presente ley.
- 14 f) Designar los delegados electorales necesarios que colaborarán en las regionales. La
- 15 integración deberá asegurar la representación
- 16 paritaria de ambos sexos, de manera que la diferencia entre el total de hombres y mujeres no
- 17 sea superior a uno.
- 18 g) Cualesquiera otras funciones que le asignen las leyes y los reglamentos.

19
20 En este mismo orden de ideas, el Padrón Electoral está regulado en el artículo 18 del
21 Reglamento de Elecciones el cual dispone:

22 Artículo 18. Padrón electoral

- 23 a) En todos los procesos electorales del Colegio pueden ejercer el voto las personas colegiadas
- 24 que se encuentren en el padrón electoral respectivo.
- 25 **b) La Dirección Ejecutiva del Colegio será responsable de confeccionar, administrar**
- 26 **y actualizar el padrón electoral de acuerdo con la Ley de Protección de Datos, frente**
- 27 **al tratamiento de los datos personales de cada colegiado.**
- 28 c) El padrón electoral se compone de las personas incorporadas al Colegio en un periodo mínimo
- 29 de ocho días naturales antes del día de votación.

1 d) El padrón electoral es el documento donde se deben consignar: los nombres, apellidos,
2 números de carné, números de cédula, domicilio, entre otros datos, de los electores inscritos
3 ante el Colegio, respetando los derechos de identidad y género.

4 e) Modificación del recinto electoral en el padrón: El Tribunal dispone las solicitudes de cambios
5 del recinto electoral que se presenten en un periodo no menor a ocho días naturales, previo a
6 la fecha de votación, con el apoyo de la Dirección Ejecutiva.

7 f) El Tribunal **aprueba el padrón oficial y habilita el mecanismo de verificación de**
8 **datos registrados en el padrón de cada colegiado.** (La negrita no corresponde a su
9 original)

10 De conformidad con lo anterior a la Dirección Ejecutiva el corresponde "**confeccionar,**
11 **administrar y actualizar el padrón electoral de acuerdo con la Ley de Protección de**
12 **Datos, frente al tratamiento de los datos personales de cada colegiado"** y no al
13 Tribunal Electoral por tal razón es a la Dirección Ejecutiva quien le corresponde realizar una
14 política interna en el dado caso que vea necesario su regulación.

15 Los miembros del Tribunal Electoral en tanto ostentan la condición de funcionarios públicos en
16 el ejercicio de su cargo, se encuentran sujetos a todo el bloque de legalidad que regula las
17 obligaciones y responsabilidades en la función pública. Así, entre muchas otras, el tema de las
18 obligaciones y eventuales responsabilidades se encuentra regulado en la Ley General de la
19 Administración Pública, la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función
20 Pública (Ley Nº 8422), La Ley General de Control Interno y la Ley Orgánica de la Contraloría
21 General de la República, eso tan solo para citar las leyes "macro", omnicomprensivas de los
22 deberes en la función pública, que además se basan en los principios que fluyen directamente
23 de la Constitución Política, puntualmente en su artículo 11, norma constitucional que dispone
24 que **"Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están**
25 **obligados a cumplir los deberes que la ley les impone y no pueden arrogarse**
26 **facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir**
27 **esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por**
28 **sus actos es pública. La Administración Pública en sentido amplio, estará sometida**
29 **a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la**

1 ***consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de***
2 ***sus deberes (...)***"

3 En virtud de lo anterior, el artículo 11 de la Constitución Política estipula el principio de legalidad,
4 al igual que el artículo 11 de la Ley General de Administración Pública, de conformidad con
5 ambos artículos se fundamentan las bases del deber de objetividad e imparcialidad de los
6 funcionarios públicos, al señalar que estos están sometidos a la Constitución y a las leyes; aquí
7 nace el fundamento de las incompatibilidades, el funcionario público no puede estar en una
8 situación donde haya colisión entre interés público e interés privado o conflictos de
9 competencia.

10 Por consiguiente, los miembros del Tribunal Electoral deben actuar conforme el ordenamiento
11 jurídico que les rige, aunado a los principios y cánones en orden a la función encomendada,
12 acuñados, por ejemplo, en el deber de probidad a que hace referencia el artículo 3 de la Ley
13 Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. Asimismo, debe evitar
14 cualquier conflicto de interés en el ejercicio de su cargo.

15 En este mismo, orden de ideas la Sala Constitucional se ha referido en diferentes ocasiones a
16 los conflictos de interés y a la necesidad de establecer disposiciones que tiendan a evitar los
17 conflictos de interés en la Administración, ya que ello afecta el funcionamiento administrativo y
18 los principios éticos en que debe fundarse la gestión administrativa: ***"Al funcionario público***
19 ***no se le permite desempeñar otra función o trabajo que pueda inducir al menoscabo***
20 ***del estricto cumplimiento de los deberes del cargo, o de alguna forma comprometer***
21 ***su imparcialidad e independencia, con fundamento en los principios***
22 ***constitucionales de responsabilidad de los funcionarios, del principio-deber de***
23 ***legalidad y de la exigencia de eficiencia e idoneidad que se impone a la***
24 ***administración pública. En el fondo lo que existe es una exigencia moral de parte de***
25 ***la sociedad en relación a (sic) la prestación del servicio público...***"Sala Constitucional,
26 voto Nº 2883-96 de 17:00 hrs. de 13 de junio de 1996.

27 El Tribunal Electoral puede dictar políticas internas referentes a su funcionamiento y funciones
28 dentro del marco de su competencia, por tanto, no podrá regular las funciones de otros órganos
29 o funcionarios fuera del ámbito de su competencia. Así mismo, las políticas por orden jerárquico
30 legal no pueden dictarse en contra de la ley y de los reglamentos.

1 Uno de los límites de la realización de políticas es la competencia de lo contrario sería totalmente
2 nulo. El jerarca tiene el poder de organización al no formar parte la administración del Tribunal
3 Electoral este no tiene poder de organizar ni de disponer sobre las actuaciones de la Dirección
4 Ejecutiva.

5 De conformidad con el dictamen C-081- 2020 de la Procuraduría General de la República
6 establece que, en todas las cuestiones relacionadas con su labor, los jefes, los titulares
7 subordinados y demás colaboradores del Colegio deben cuidar porque su independencia no se
8 vea afectada por intereses personales o externos.

9 El Colegio en su actuar requiere que sus colaboradores actúen con **objetividad e**
10 **imparcialidad** en toda la labor efectuada, sobre todo los jefes, los miembros de órganos
11 colegiados, titulares subordinados y demás colaboradores, y en particular en sus decisiones,
12 que deberán ser exactas, objetivas y apegadas a la ley.

13 El deber del Tribunal Electoral en la materia es **aprobar el padrón oficial y habilitar el**
14 **mecanismo de verificación de datos registrados en el padrón de cada colegiado** en
15 el dado caso que se compruebe que existe una anomalía o error puede denunciar y solicitar
16 que se ejecute una investigación, correspondiente según las responsabilidades de cada
17 colaborador , si se comprueba una irregularidad los colaboradores involucrados se les someterá
18 a una investigación la cual puede acarrear como consecuencia un despido sin responsabilidad
19 laboral. Como se dice popularmente, no se puede ser juez y parte.

20 En virtud de lo anterior, la responsabilidad del padrón recae sobre la Dirección Ejecutiva del
21 Colegio. Indudablemente existe un principio de coordinación que debe articular la actividad
22 administrativa del Colegio y que vincula con especial intensidad a los órganos del Colegio en el
23 ejercicio de sus funciones. Cabe señalar que el principio de coordinación también se encuentra
24 incardinado dentro de un principio más general el cual es el de eficiencia y eficacia, el cual
25 ordena la organización administrativa; esto sin contar con el principio de rendición de cuentas
26 y evaluación del actuar administrativo.

27 Las relaciones de coordinación si bien integran, no implican la sustitución de las competencias
28 de los órganos o entes sujetos a coordinación, como tampoco conlleva a un vaciamiento de su
29 contenido competencial. Al respecto, citamos a DIAZ RICCI:

1 **"En efecto, el concepto de coordinación en tanto vínculo de ejercicio**
2 **competencial debe emanar de la segunda acepción mencionada, por**
3 **establecer una diferencia específica, la que puede ser definida como la**
4 **facultad de intervenir con potestad propia, en el ejercicio de competencias**
5 **ajenas, pero sin vaciarlas de su contenido sino respetándolas."** (DIEZ RICCI,
6 RAUL. RELACIONES GUBERNAMENTALES DE COOPERACION. EDIAR, Buenos
7 Aires.2009. P. 257)

8 La política en análisis puede crear un traslape de competencias lo cual violaría los principios
9 antes enunciados, así como la legislación interna de Colopro, aunado a lo anterior no generaría
10 certeza jurídica y responsabilidades.

11 De conformidad con la Ley 8220 "El administrado podrá exigir responsabilidad tanto a la
12 Administración Pública como al funcionario público y a su superior jerárquico, por el
13 incumplimiento de las disposiciones y los principios de esta ley. La responsabilidad de la
14 Administración se regirá por lo establecido en los artículos 190 y siguientes de la Ley General
15 de la Administración Pública; la responsabilidad civil y administrativa del funcionario público,
16 por sus artículos 199 y siguientes, y 358 y siguientes; la responsabilidad penal del funcionario
17 público, conforme lo ordena la legislación penal."

18 **CONCLUSIONES**

19 El Reglamento de Elecciones de Colopro dispone quien es el órgano encargado de confeccionar,
20 administrar y actualizar el padrón electoral de acuerdo con la Ley de Protección de Datos, frente
21 al tratamiento de los datos personales de cada colegiado.

22 No le corresponde al Tribunal Electoral regular competencias que no le han sido atribuidas por
23 la ley.

24 Extralimitar la competencia de un órgano puede dar lugar a conflictos de interés de objetividad
25 e imparcialidad en la gestión pública.

26 En esta delicada materia debe existir una correcta segregación de funciones, pues dada la
27 posición jerárquica se podría comprometer indebidamente su posición y su imparcialidad al
28 momento en que cualquier decisión, evaluación o fiscalización.

29 Respecto al borrador trasladado le corresponde a la Dirección Ejecutiva realizar la misma y
30 proceder con los trámites para su aprobación ante Junta Directiva.

1 Quedamos a sus órdenes para cualquier otra consulta. Se suscriben atentamente;

2 Conocido este oficio la Junta Directiva acuerda:

3 **ACUERDO 03:**

4 **Dar por conocido el oficio CLYP-JD-AL-C-08-2021 de fecha 13 de enero de 2021,**
5 **suscrito por la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal y la Licda. Laura Sagot**
6 **Somarribas, Asesora Legal, en respuesta al acuerdo 06 tomado en la sesión 123-**
7 **2020./ Aprobado por siete votos./**

8 **Comunicar a la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal y a la Licda. Laura**
9 **Sagot Somarribas, Asesora Legal./**

10 **CAPÍTULO III: CHARLA**

11 **ARTÍCULO 05.** Charla sobre la Ley de Empleo Público. (Sr. Ricardo Vindas)

12 Al ser las 10:36 a.m. el M.Sc. Fernando López Contreras, Presidente, autoriza el ingreso del Sr.
13 Ricardo Vindas Valerio, quien saluda a los presentes.

14 El señor Presidente brinda un espacio para que tanto los miembros de Junta Directiva, Fiscal y
15 personal administrativo, se presenten.

16 El Sr. Vindas Valerio, agradece el espacio brindado y realiza la siguiente presentación:

17 **"Análisis del Proyecto de Ley de Empleo Público**

18 **Expediente No. 21.336**

19 **Contenido**

- 20 1. Antecedentes
21 2. Espíritu del Proyecto de Ley
22 3. Estructura del Proyecto de Ley
23 4. Otros componentes

24 **1) Antecedentes**

25 1) Propuesto por el Poder Ejecutivo (Presidente de la República y MIDEPLAN).

26 Presentado a la corriente legislativa el 18 de mayo de 2020 (versión segunda).

27 2) Dictaminado a favor en a la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración
28 (10/11/2020)*.

29 3) Continuidad de la Ley No. 9635 "**Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas**"
30 (04/12/2018).

1 4) Producto de las recomendaciones emitidas por instancias nacionales (CGR) e internacionales
2 (OCDE, "**Estudio de Gobernanza Pública Costa Rica**", 2015).

3 **2) Espíritu del Proyecto**

4 1) Implementación del artículo constitucional 191 ("*Un estatuto de servicio civil regulará las*
5 *relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la*
6 *eficiencia de la administración*"), mediante la creación de **un único régimen** de empleo público
7 que sea coherente, equitativo, transparente y moderno con la finalidad de asegurar la
8 "eficiencia y eficacia" en la prestación de los bienes y servicios públicos.

9 2) Creación del Sistema General de Empleo Público: MIDEPLAN como ente rector del empleo
10 público, acorde a la Ley N°9635 (art. 46 del Título III).

11 3) Oficinas de Recursos Humanos institucionales con rol activo (flexibilización de
12 procedimientos internos, mayor desconcentración, organización de los concursos internos y
13 externos).

14 4) Establecimiento de un esquema de Salario Global, a fin de lograr un equilibrio en las
15 condiciones salariales de los diferentes puestos y eliminar las disparidades asociadas al
16 modelo de salario base más pluses.

17 5) Incorporación de nuevo modelo de evaluación del desempeño, asociado al logro de planes,
18 objetivos estratégicos, metas e indicadores, así como de las competencias individuales.

19 **3) Estructura del Proyecto**

20 ➤ Capítulo I: Disposiciones Generales

21 **[Con ajustes varios]**

22 ➤ Capítulo II: Gobernanza del Empleo Público

23 ➤ Capítulo III: Planificación del Empleo Público

24 ➤ Capítulo IV: Organización del Trabajo

25 ➤ Capítulo V: Gestión del Empleo

26 ➤ Capítulo VI: De la Gestión del Desarrollo

27 ➤ Capítulo VII: Gestión del Desempeño

28 **[Nuevo]**

29 ➤ Capítulo VIII: Gestión de la Compensación

30 **[Con ajustes varios]**

- 1 ➤ Capítulo IX: Gestión de las Relaciones Laborales
- 2 **[Variación significativa del enfoque inicial propuesto]**
- 3 ➤ Capítulo X: Disposiciones Varias
- 4 ➤ Capítulo XI: Reformas y Derogaciones a Disposiciones Legales
- 5 **[Excluye reformas al Título II del ESC e incluye funcionarios actuales dentro del**
- 6 **alcance del Salario Global]**
- 7 Capítulo I: Disposiciones generales
- 8 ➤ Art. 1- Objetivo
- 9 ➤ Art. 2- Ámbito de cobertura
- 10 ➤ Art. 3- Exclusiones
- 11 ➤ Art. 4- Principios rectores
- 12 ➤ Art. 5- Definiciones
- 13 ➤ Artículo 2 – Ámbito de cobertura
- 14 ➤ **Incluye a las empresas públicas en competencia**, las cuales se regirán única y
- 15 exclusivamente por los
- 16 ➤ principios contenidos en la presente ley.
- 17 ➤ **[Nota:** En el proyecto inicial se excluyen las empresas públicas en competencia –ICE, INS,
- 18 etc.]
- 19 ➤ Artículo 4 – Principios rectores
- 20 ➤ Se adiciona el **"Principio de negociación colectiva"**: *"El derecho de negociación colectiva*
- 21 *corresponde a las personas empleadoras y trabajadoras o sus respectivas organizaciones,*
- 22 *de conformidad con el artículo 62 de la Constitución Política, el Convenio N°. 98 de la*
- 23 *Organización Internacional del Trabajo, y el capítulo segundo del título duodécimo del Código*
- 24 *de Trabajo"*.
- 25 ➤ **[Nota:** inicialmente se excluyó el principio de negociación colectiva, el cual se incorpora en
- 26 este
- 27 ➤ nuevo texto sustitutivo]
- 28 ➤ Artículo 5 – Definiciones
- 29 ➤ Se adicional el término **"Estímulo No Monetario"**: *"Reconocimiento que realiza la*
- 30 *Administración Pública para distinguir y promover el buen desempeño y la mejora continua*

1 *en el rendimiento de las personas servidoras públicas, sin que este implique por sí mismo*
2 *una erogación dineraria por parte de la Administración Pública.”.*

- 3 ➤ [Nota: si bien en el proyecto inicial se incluye la figura del “estímulo no monetario”, es hasta
4 éste
5 ➤ texto sustitutivo que se incorpora su definición]

6 Capítulo II: Gobernanza del Empleo Público

- 7 ➤ Art. 6- Creación del Sistema General de Empleo Público
8 ➤ Art. 7- Competencias del órgano rector
9 ➤ Art. 8- Funciones de las Unidades de Recursos Humanos
10 ➤ Art. 9- Reglamentos autónomos

11 Artículo 6 – Creación del Sistema General de Empleo Público

- 12 • MIDEPLAN: como órgano rector
13 • Unidad de Gestión de Recursos Humanos: Responsables de elaborar y aplicar procesos de
14 reclutamiento y selección (incluyendo pruebas de conocimientos, competencias y
15 psicométricas)
16 • Dirección General de Servicio Civil: Unidad asesora de MIDEPLAN
17 • Conjunto de normas administrativas, políticas públicas, lineamientos, principios y
18 procedimientos emitidos en la materia

19 Capítulo III: Planificación del Empleo Público

- 20 ➤ Art. 10- Postulados que orientan la planificación del empleo público
21 ➤ Art. 11. Plataforma integrada de empleo público

22 Capítulo IV: Organización del Trabajo

23 Artículo 12 – Régimen General de Empleo Público:

- 24 a) Personas servidoras públicas en general (Título I y Título IV del Servicio Civil)
25 b) Personas servidoras en ciencias de la salud.
26 c) Personas servidoras policiales.
27 d) **Personas servidoras del sistema educativo público, que se encuentran bajo el ámbito de**
28 **aplicación del título II del Estatuto de Servicio Civil.**
29 e) Personas servidoras de las universidades públicas.

1 f) Personas servidoras de la administración de justicia, según lo definan el Tribunal Supremo
2 de Elecciones y la Corte Suprema de Justicia, respectivamente.

3 g) Personas servidoras del Servicio Exterior.

4 h) Personas servidoras de confianza

5 Capítulo V: Gestión del Empleo

6 ➤ Art. 13- Del reclutamiento y selección

7 ➤ Art. 14- Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección
8 de personas servidoras públicas nuevas

9 ➤ Art. 15- Oferta de empleo público

10 ➤ Art. 16- Personal de la alta dirección pública

11 ➤ Art. 17- Nombramiento y período de prueba de la alta dirección pública

12 ➤ Art. 18- Movilidad en el empleo público

13 ➤ Art. 19- Cese del empleo público

14 ➤ Art. 20- Proceso de desvinculación

15 Artículo 14 – Postulados rectores que orientan los procesos generales de reclutamiento y selección de
16 personas servidoras públicas nuevas

17 b) *Los órganos de selección velarán por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre sexos.*

18 d) *Las pruebas para personas postulantes profesionales consistirán en la comprobación de los conocimientos, de
19 la capacidad analítica y de las competencias, expresadas de forma oral y escrita. Las pruebas para
20 postulantes a las plazas profesionales del título II del Estatuto del Servicio Civil [profesionales docentes],
21 estarán actualizadas en relación con las políticas educativas, programas y planes de estudio aprobados por el
22 Consejo Superior de Educación.*

19 **Nota:** norma actual dispone:

20 • Reglamento de Estatuto del Servicio Civil, Título I: Artículo 43, inciso d):

21 • Regular por dos veces consecutivas o Deficiente una vez..

22 • Estatuto del Servicio Civil, Título II: Artículo 162, inciso d)

23 • Insuficiente por dos veces consecutivas o Inaceptable una vez.

24

PUNTUACIÓN	CATEGORÍA CUALITATIVA
35 a 59.99	DEFICIENTE
60 a 74.99	REGULAR
75 a 84.99	BUENO
85 a 94.99	MUY BUENO
95 a 100	EXCELENTE

25 Resolución DG-637-2008. Sección
26 C: Resolución de la evaluación del
27 desempeño

28 Capítulo VI: De la Gestión del Desarrollo

29 ➤ Art. 21- Postulados rectores que orientan los procesos de formación y capacitación

30 ➤ Art. 22- Capacitación de la alta administración pública

1 ➤ Art. 23- Carrera administrativa

2 ➤ Art. 24- Promoción interna

3 **Nota:** *"(...) del sector docente (...) actividades de capacitación estarán bajo responsabilidad del*
4 *Instituto de Desarrollo Profesional Uladislao Gámez Solano (IDPUGS) en relación con las*
5 *políticas, planes y programas educativos aprobados por el Consejo Superior de Educación".*

6 ➤ Art. 25- Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas.

7 ➤ Art. 26- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño

8 ➤ Art. 27- Criterios para la evaluación del desempeño

9 ➤ Art. 28- Efectos de la evaluación anual

10 ➤ Artículo 25 – Evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas

11 *"La evaluación del desempeño será un mecanismo para la mejora continua de la gestión pública*
12 *y del*

13 *desempeño y desarrollo integral de las personas servidoras públicas".*

14 ➤ Artículo 26 – Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño

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

20 ➤ Artículo 27 – Criterios para la evaluación del desempeño.

21 a) *"Un ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el*
22 *cumplimiento de las metas*

23 *anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente*
24 *capítulo.*

25 a) *Un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior, que se*
26 *evaluará según el buen rendimiento acorde con las competencias necesarias para el*
27 *desempeño del puesto"*

28 b) Artículo 28 – Efectos de la evaluación anual

29 *"El resultado de la evaluación anual será **el único parámetro para el otorgamiento de los***
30 ***incentivos no monetarios.** Las calificaciones anuales constituirán antecedente para la*

1 *concesión de incentivos no monetarios y sugerir recomendaciones relacionadas con el*
2 *mejoramiento y el desarrollo de los recursos humanos. **Será considerado para los ascensos,***
3 ***las promociones, los reconocimientos, las capacitaciones y los adiestramientos,** y*
4 *estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño de la persona servidora*
5 *pública. Igualmente, el proceso de evaluación deberá ser considerado para implementar las*
6 *acciones de mejora y fortalecimiento del potencial humano”*

7 **Capítulo VIII: Gestión de la Compensación**

- 8 ➤ Art. 29- Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación
- 9 ➤ Art. 30- Metodología de valoración de trabajo
- 10 ➤ Art. 31- Grados dentro de las familias laborales
- 11 ➤ Art. 32- Clasificación de puestos de trabajo en familias laborales y grados
- 12 ➤ Art. 33- Columna salarial global
- 13 ➤ Art. 34- Régimen salarial unificado para todo el servicio público
- 14 ➤ Art. 35- Política de remuneración
- 15 ➤ Art. 36- Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas

16 **Artículo 29 – Postulados rectores que orientan la gestión de la compensación**

- 17 • Salario igual para igual trabajo en idénticas condiciones
- 18 • Salario del Presidente: salario más alto de la Administración Pública
- 19 • Cada familia de puestos tendrá una escala de salario global (puesto – remuneración)
- 20 • **Ajustes distintos al costo de vida: emite MIDEPLAN previo aval presupuestario del Ministerio**
21 **de Hacienda**
- 22 • Los salarios se ajustarán al menos por costo de vida
- 23 • Se reconocerán estímulos productividad

24 **Artículo 35 – Política de remuneración**

- 25 a) *El estado de los fondos públicos disponibles*
- 26 b) *La importancia de que las remuneraciones públicas se mantengan competitivas respecto a*
27 *las privadas, considerando todos los factores relevantes, como las tasas de empleo, la*
28 *seguridad del empleo y la provisión de pensiones.*
- 29 c) *Observaciones de las organizaciones de la sociedad civil.*
- 30 d) *La sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas.*

1 Capítulo IX: Gestión de las Relaciones Laborales

2 ➤ Art. 37- Tope de vacaciones

3 ➤ Art. 38- Permiso **no** para reducir hasta en un tercio la jornada laboral, cuando se requiera
4 cuidar a

5 un familiar con enfermedad o discapacidad

6 ➤ Art. 39- Ampliación de la licencia **no** remunerada por maternidad hasta por dos meses
7 adicionales

8 ➤ Art. 40- Permiso por paternidad

9 **Nota:** En el Proyecto de Ley inicial las licencias y permisos aquí citados se concibieron como
10 remuneradas por el estado, reflejando un avanza significativo en el derecho de los trabajadores.
11 Sin embargo, como se expresa en el nuevo Texto Sustitutivo ninguna de ella será remunerada.

12 Artículo 37 – Tope de vacaciones

13 • Tope máximo de 20 días anuales al cabo de 5 o más años de servicio.

14 • **Vacaciones propiamente docentes:** *"cierre de un curso lectivo y la apertura del*
15 *siguiente, las dos semanas de*

16 *descanso en el mes de julio, se regirán por el artículo 176 del Estatuto del Servicio Civil"*

17 • **Vacaciones Adm.-docentes y Tecm-docente:** vacaciones docentes son extensivas para
18 aquello *"que aun estando regulado en el Título Primero del Estatuto del Servicio Civil*
19 *imparten lecciones"*

20 • Cuando sea necesario por causas imprevistas o fuerza mayor se podrá reducir las vacaciones
21 docentes hasta en

22 un mes y cambiar la fecha del descanso de dos semanas, que podrá otorgar en cualquier mes
23 del año.

24 Capítulo X: Disposiciones varias

25 ➤ Art. 41- Relaciones de servicio temporales o por periodos

26 ➤ Art. 42- Relaciones de empleo reguladas en el título IV del Estatuto de Servicio Civil

27 Capítulo XI: Reformas y Derogaciones a Disposiciones Legales

28 ➤ Se elimina el inciso d) sobre las reformas a un conjunto de artículos del Título II del Estatuto
29 de Servicio Civil. Entre ellas:

30 ➤ Reducción del tiempo de preaviso proporcional al tiempo laborado.

- 1 ➤ Agilización del proceso de permutas.
- 2 ➤ Establecimiento del período de vacaciones a los funcionarios, tanto de Título I como
- 3 de Título II, que
- 4 laboran en Centros Educativos.
- 5 ➤ Un sistema de Evaluación del Desempeño específico para Título II, regulado por el
- 6 CSE.
- 7 ➤ Equiparación del mecanismo de contratación –vía lecciones- a todos los puestos
- 8 docentes.
- 9 ➤ Conversión de recargos a lecciones
- 10 Disposiciones Transitorias
- 11 ➤ TRANSITORIO I-Emisión de Normativa reglamentaria [6 meses]
- 12 ➤ TRANSITORIO II- Ajustes de sistemas automatizados de pagos [8 meses]
- 13 ➤ TRANSITORIO III- Procedimientos administrativos [reglas vigentes]
- 14 ➤ TRANSITORIO IV- Sistema Integrado de Empleo Público [3 meses]
- 15 ➤ TRANSITORIO V- Procedimiento de reclutamiento y selección [12 meses después de
- 16 vigencia]
- 17 ➤ TRANSITORIO VI- Elaboración de pruebas técnicas [12 meses después de vigencia]
- 18 ➤ Transitorio VIII- Derecho a vacaciones superior al tope establecido en el artículo 38.
- 19 ➤ Transitorio IX- Plazo de un año para elaborar un plan de procedimientos para nombramientos
- 20 en propiedad.
- 21 ➤ TRANSITORIO X- Plazo no mayor a dos meses para modificar la nomenclatura de sus
- 22 instancias de
- 23 nivel directivo, para que estas se uniformen bajo la denominación "Dirección".
- 24 ➤ "TRANSITORIO XI-
- 25 ➤ Los servidores públicos que devengan **un salario compuesto menor que aquel**
- 26 **que les correspondería como salario global** de su respectiva categoría, tendrán
- 27 la posibilidad de **trasladarse voluntariamente** al esquema de salario global que
- 28 corresponde para su categoría, en caso de no realizar el traslado voluntario,
- 29 continuarán rigiéndose por el régimen salarial actual hasta que alcancen el nivel del
- 30 salario global de su categoría. A partir de ese momento, migrarán automáticamente

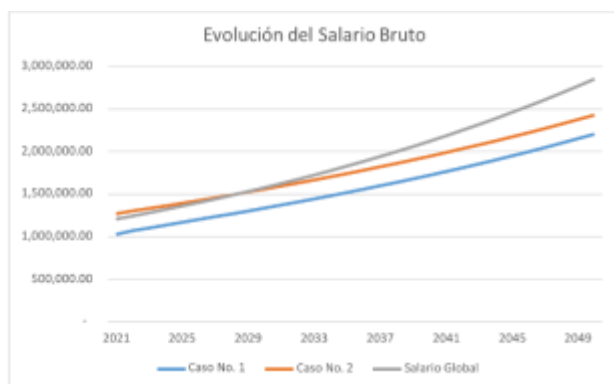
1 al sistema de salario global y sólo recibirán aumentos salariales por aumento en el
2 costo de vida. El traslado voluntario podrá hacerse en los primeros 6 meses una vez
3 implementado el esquema de salario global.

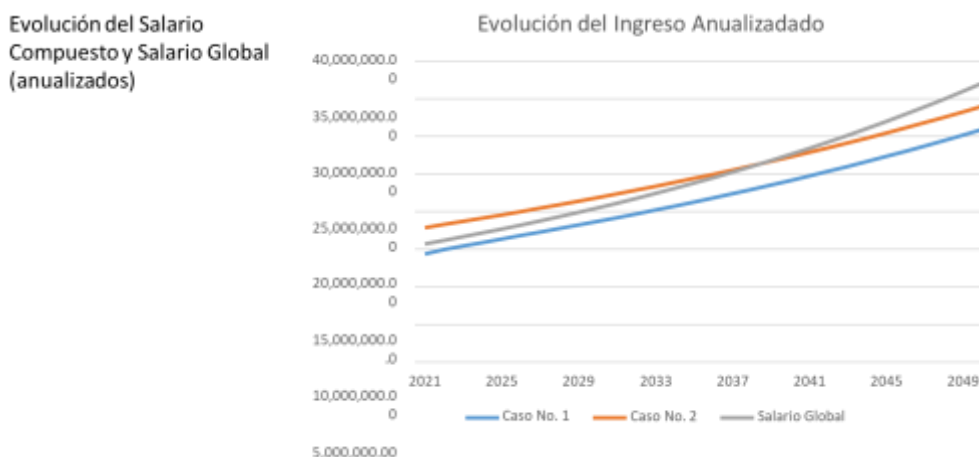
- 4 ➤ Los servidores públicos que a la entrada en vigor de esta ley devenguen **un salario**
5 **compuesto superior al salario global** del que corresponde a su categoría,
6 **únicamente recibirán incrementos por concepto de aumento de costo de**
7 **vida** sobre su salario base según lo establecido en la presente ley, hasta que el
8 salario global de su categoría alcance el nivel de su remuneración actual. A partir de
9 ese momento continuarán bajo el régimen de salario global.
- 10 ➤ En el caso de personas servidoras públicas que poseen incentivos, sobresueldo, plus
11 o remuneración adicional, producto de una negociación colectiva o de contratos
12 particulares, estos se respetarán hasta la finalización del plazo de dichas
13 convenciones o contratos.

14 4) Otros componentes

- 15 1) Escenarios del Salario Global. Trabajadores actuales Nuevos funcionarios
16 2) Sobresueldos del Título II del Estatuto del Servicio Civil (Recargos y Ampliación de la Jornada
17 Laboral) y estructura del nombramiento (plazas vrs. lecciones) [Nominalización].
18 3) Incentivo por Laborar en Zona de Menor Desarrollo y Zonaje.
19 4) Modelo de evaluación del desempeño (modelo 80-20).

20 Evolución del Salario
21 Compuesto y Salario Global





Componentes Salariales	Salario I-Sem-2020			Salario I-Sem-2030		
	Sin Nominal.	Con Nominal.	Lecc. + Nominal.	Sin Nominal.	Con Nominal.	Lecc. + Nominal.
Salario Base	€616,000.00	€616,000.00	€985,600.00	€714,893.15	€714,893.15	€1,143,829.04
Anualidades	€119,504.00	€116,550.00	€116,550.00	€277,378.54	€233,100.00	€233,100.00
Carrera Profesional	€58,875.00	€56,825.00	€56,825.00	€68,326.84	€56,825.00	€56,825.00
Sobresueldo	€308,000.00	€300,375.00	€0.00	€357,446.57	€300,375.00	0
Incentivo Didáctico	€91,828.17	50,042.48	50,042.48	€118,123.16	€50,042.48	€50,042.48
Salario Bruto	€1,194,207.17	€1,139,792.48	€1,209,017.48	€1,536,168.26	€1,355,235.62	€1,483,796.51

Estructura salarial por plazas y lecciones.”

Al concluir la audiencia el señor Presidente otorga un espacio para consultas u observaciones.

El Sr. Ricardo Vindas Varela, concluye agradeciendo la atención e interés brindado en el tema expuesto.

El señor Presidente agradece al Sr. Vindas Varela su asistencia y participación.

Al ser las 12:03 m.d. el Sr. Ricardo Vindas Varela, se retira de la sesión.

Conocida esta charla la Junta Directiva acuerda:

ACUERDO 04:

Dar por recibida la presentación realizada por el Sr. Ricardo Vindas Valerio, respecto al proyecto de ley Expediente 21.336 “Sobre Empleo Público”. Agradecer al Sr. Vindas Valerio, la información brindada. Solicitar a la Dirección Ejecutiva, coordine con el Sr. Vindas Valerio, para realizar la presentación en el “Facebook live” del Colegio, en la cual también participará la M.Sc. Francine Barboza Topping, Asesora Legal del Colegio./ Aprobado por siete votos./

1 **Comunicar al Sr. Ricardo Vindas Valerio, a la Dirección Ejecutiva y a la M.Sc. Francine**
2 **Barboza Topping, Asesora Legal ./**

3 **CAPÍTULO IV: ASUNTOS VARIOS**

4 **ARTÍCULO 06:** Contratación de los Abogados.

5 La M.Sc. Ana Gabriela Vargas Ulloa, Vicepresidenta, informa que este punto lo tratará en una
6 próxima sesión.

7 **CAPÍTULO X: CIERRE DE SESIÓN**

8 **SIN MÁS ASUNTOS QUE TRATAR EL PRESIDENTE FINALIZA LA SESIÓN A LAS DOCE**
9 **HORAS CON VEINTICUATRO MINUTOS DEL DÍA INDICADO.**

10

11

12 **Fernando López Contreras**

Jacqueline Badilla Jara

13 **Presidente**

Secretaria

14 Levantado de Texto: Maritza Noguera Ramírez.