



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Su aplicación será a partir de marzo del próximo año

La Ley de Empleo Público: desaparición de incentivos y debilitamiento de la capacitación del personal

La ley sí logra frenar el crecimiento desmedido en salarios y reorganizar la estructura de las instituciones estatales

9 MAY 2022 Economía



La ley también presenta algunas oportunidades para mejorar las finanzas institucionales, como una correcta reorganización del sistema salarial y el uso correcto de la gestión del desempeño, señalan los analistas. Karla Richmond

Tras **prácticamente tres años de trámites y discusiones**, la [Ley Marco de Empleo Público](#) fue finalmente aprobada por la Asamblea Legislativa el pasado 7 de marzo y firmada por el presidente Carlos Alvarado Quesada, solo un día después.

Al menos **en la teoría, el objetivo de la ley es modernizar la normativa** que rige todo lo relativo a los recursos humanos en el Estado e impulsar la eficiencia en el sector público. Pero, más allá de este efecto, hace al país ubicarse dentro de los estándares exigidos por la [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos](#) (OCDE) y concreta el cumplimiento de uno de los requisitos establecidos por el [Fondo Monetario Internacional](#) (FMI) para reducir la inversión en salarios públicos. Lo anterior permitirá al país alcanzar un **acuerdo financiero que girará \$1 778 millones** por los próximos 3 años. Las políticas establecidas por este último organismo señalan que se debe eliminar el déficit primario en el año 2023 y reducir la deuda al 50 % del producto interno bruto en 2035.

Empero hay puntos que inquietan ante las consecuencias que podría traer la eventual aplicación de una normativa abusiva en el empleo público, pues la misma tiene su base en el recorte presupuestario más que en la modernización del sistema. Dos claros ejemplos de ello son el **congelamiento o la desaparición de los incentivos salariales** y el **debilitamiento de los procesos de capacitación del funcionariado**.

Tanto el docente de la [Facultad de Derecho](#) y de la [Escuela de Administración de Negocios](#), [Alfonso Chacón](#), quien es también integrante de la comisión técnica para el análisis del régimen salarial de la UCR; como la directora de la [Escuela de Administración Pública](#), [Angélica Vega](#), fustigan que cuando se habla de una reforma laboral en el Estado debe procurarse tener claridad en los objetivos de este proceso. En este aspecto, la propia Universidad advierte que **es peligroso promover una reforma con el único fin de recortar el gasto público**, que sin un norte y una estrategia podría hacer volver al país a la situación económica actual en el término de 10 años.

[CONSULTE: Criterio del Consejo Universitario. La UCR reitera su desacuerdo con el proyecto Ley Marco de empleo público](#)

Ambos expertos citan como ejemplo de lo anterior los recortes en capacitación y desarrollo profesional que, aunque regulan abusos debido a la realización de algunas formaciones en instituciones estatales que carecen de relación con el puesto que se buscaba reforzar, con la nueva ley tienden a desaparecer de forma radical. **Esto hará que las personas trabajadoras deban costearse sus capacitaciones**, lo cual no solo es una carga adicional para el funcionariado, sino que también afecta al proceso real de modernización del empleo. Lo anterior se suma al hecho de que las instituciones carecen de recursos para este tipo de inversiones, en buena medida debido a la aplicación de la regla fiscal y de la crisis financiera que enfrenta el Estado.

[LEA TAMBIÉN: Ley Marco de Empleo Público, los cabos sueltos](#)

Chacón señala que a pesar de la voluntad de contener el gasto, no se visualiza a la capacitación como un proceso para cerrar brechas en la administración pública.

Incentivos eliminados

El especialista recordó que los incentivos salariales vienen disminuyéndose desde la aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que establece compensaciones a la baja en una serie de complementos salariales como la dedicación exclusiva (impedimento negociado para ejercer otros trabajos) y prohibición (mismo impedimento pero fijado por ley, como ocurre por ejemplo con jueces de la República).

En el primer rubro, el porcentaje que se paga a la persona licenciada (o con niveles académicos superiores) pasa de un 55 % a un 25 % sobre el salario base, mientras que para bachilleres universitarios la reducción es de un 25 % a un 10 %. Mientras tanto, en prohibición, la reducción es del 65 % al 25 % para personas con un grado académico mínimo de licenciatura, y de un 20 % a un 15 % para bachilleres profesionales.

Un aspecto adicional que ataca la permanencia de incentivos salariales es la reserva que se hace en esta ley. Es decir, todos aquellos incentivos que no están regulados y fueron creados vía convención colectiva, desaparecerían al concluir la vigencia de estos acuerdos laborales institucionales. La nueva legislación elimina los pluses que se habían pagado en toda la institucionalidad pública, los cuales ya no se retribuirán a las nuevas contrataciones y para las personas que comiencen a laborar después de la promulgación de la ley, prácticamente no habrá ofrecimiento de incentivos adicionales a su sueldo, pues la intención es que el salario único o global no tenga otros componentes salariales.

El experto afirma que todo lo anterior genera un contrasentido en momentos en que el personal del Estado atraviesa por un estancamiento salarial que ya supera los tres años.

Docente de Derecho y Administración de Negocios, Alfonso Chacón: paradoja de Ley de Empleo Público

La directora de la EAP criticó además este tipo de medidas, aduciendo que aunque es bueno revisar la aplicación de los incentivos, también es necesario hacer un estudio comparativo de mercado para evitar que los salarios del funcionariado público se precaricen. De hecho, adujo que esto ocurre ya y que la mejor muestra fueron las declaraciones del propio presidente electo, Rodrigo Chaves, quien reconoció la dificultad de atraer personas capacitadas para ejercer cargos en su gabinete, debido a los recortes en carga profesional, dedicación exclusiva y prohibición.

Además, criticó que el estancamiento de salarios fomente una seria desventaja frente al aumento de los precios de bienes y servicios. Incluso hizo hincapié en que **para algunos puestos específicos, como los de índole policial, una baja remuneración es un caldo de cultivo para la venta de voluntades** en la lucha contra el narcotráfico y el crimen organizado

Vega, quien también forma parte de la Comisión Institucional de Salarios, se mostró preocupada por los efectos financieros y personales que traerá la ley al engranaje del empleo público en el país.

Directora de Administración Pública, Angélica Vega: riesgos en aplicación de Ley de Empleo Público

El lado positivo

Ahora bien, tanto Vega como Chacón aceptan que la ley tiene aspectos muy rescatables. En primer lugar, ayuda a tomar “medidas saludables”, es decir, a **reorganizar la estructura organizacional de las instituciones estatales**, por medio de herramientas como las mediciones y evaluaciones laborales, las nuevas competencias y el establecimiento de principios rectores de eficiencia. Así lo mencionó el docente de Derecho y Administración de Negocios.

Docente de Derecho y Administración de Negocios, Alfonso Chacón: beneficios en Ley de Empleo Público

El crecimiento desmedido de salarios en el aparato estatal es otro de los problemas que llegan a atacar o subsanar los efectos de esta nueva ley. Este fenómeno, que viven varias instituciones, ha sido un riesgo que era necesario revisar desde hace varios años, por lo que Vega considera que esta es una medida conveniente para sanear los sistemas salariales del Estado.

Directora de Administración Pública, Angélica Vega, sobre oportunidades en la ley de Empleo Público

Adicionalmente, la directora de la EAP admite la necesidad de establecer una mejor regulación para una adecuada correspondencia entre puestos laborales y los salarios justos que les correspondan, lo cual debería evitar el pago de sueldos desordenados y desiguales en una misma categoría laboral.

La Ley Marco de Empleo Público entrará a regir para todo el aparato estatal el **9 de marzo del 2023**.



Pablo Mora Vargas
Periodista, Oficina de Divulgación e Información
pablo.moravargas@ucr.ac.cr

Etiquetas: [empleo publico](#), [reforma](#), [salarios](#), [capacitaciones](#), [trabajo](#), .