

Martes 10 de septiembre de 2019

N° 9050

Acta de la sesión extraordinaria número 9050, celebrada por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, a las diez horas del martes 10 de septiembre de 2019, con la asistencia de los señores: Presidente Ejecutivo, Dr. Macaya Hayes; Vicepresidenta, Bach. Abarca Jiménez. Directores: Dra. Solís Umaña, Dr. Salas Chaves, Lic. Loría Chaves, Agr. Steinvorth Steffen, MBA. Jiménez Aguilar; Auditor a.i., Lic. Sánchez Carrillo; Dr. Cervantes Barrantes, Gerente General y Lic. Rodríguez Alvarado, Subdirector Jurídico. Toma el acta Ing. Carolina Arguedas Vargas, Secretaria Interina.

Esta sesión se realiza en las instalaciones del Hotel Bougainvillea, en Santo Tomás de Santo Domingo de Heredia. **Se toma nota** de que COOPECAJA financiará la logística de esta reunión.

El director Devandas Brenes no participa de esta sesión. Disfruta de permiso sin goce de dietas.

La directora Alfaro Murillo comunicó, con la debida antelación, que no le es posible participar en esta sesión, dado el compromiso que atiende en el exterior. Disfruta de permiso sin goce de dietas.

#### **ARTICULO 1°**

Comprobación de quórum, según consta en el encabezado del acta de esta sesión.

#### **ARTICULO 2°**

Consideración de la agenda distribuida para la sesión de esta fecha, que seguidamente se transcribe, en forma literal:

**“Tema único:**

- a) **Oficio N° DFOE-SOC-0907 (13112)**, de fecha 5 de setiembre de 2019, suscrito por la Contraloría General de la República: Emisión de orden a la Junta Directiva y al Presidente Ejecutivo.
- i. **Oficio N° GG-1472-2019**, de fecha 9 de setiembre de 2019: informe sobre la implementación de la Ley N° 9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” en la CCSS -Informe de acciones realizadas.; anexa oficio N° DAGP-0804-2019 del 9-09-201, firmado por el licenciado Walter Campos Paniagua, Subdirector a/c de la Dirección de Administración y Gestión de Personal.

#### **ARTICULO 3°**

El señor Presidente Ejecutivo presenta a la Junta Directiva el oficio emitido de parte del Frente Sindical para la Defensa de la Caja, N.ºFS-002-2019, asimismo expone brevemente lo relacionado a este documento.

**ARTICULO 4°**

El señor Presidente Ejecutivo, presenta a la Junta Directiva el oficio recibido de parte del Frente Sindical para la Defensa de la Caja, N.°FS-003-2019.

1)

**FRENTE SINDICAL  
PARA LA DEFENSA DE LA CAJA**

FS-003-2019  
San José, 09 de setiembre el 2019

Doctor  
Román Macaya Hayes  
Presidente Ejecutivo  
Caja Costarricense de Seguro Social.

Señores y Señoras directoras  
JUNTA DIRECTIVA  
Caja Costarricense de Seguro Social.

Estimados (as) señores (as):

**ASUNTO: Solicitud atenta y respetuosa de mantener acuerdos suscritos.**

El Frente Sindical para la Defensa de la Caja, que reúne a las organizaciones sindicales de la Caja Costarricense de Seguro Social, les cursamos respetuosa solicitud para respetar los acuerdos alcanzados, negociados de buena fe, suscritos entre nuestras partes (PATRONAL, GOBIERNO Y REPRESENTACIÓN SINDICAL), contenidas en las Actas de Negociación del pasado 20 de febrero como su Adenda (también Acta de Negociación) y la suscrita el pasado 12 de agosto, ambas de este año 2019.

Somos conocedores y en lo consecuente conscientes de la gran presión recibida en sus distinguidas y reconocidas personas, como autoridades institucionales, no solo de críticas y censuras por parte de reconocidos personajes parlamentarios, algunos medios de comunicación y otras figuras político empresariales, de forma permanente y agobiante.

2)

**FRENTE SINDICAL  
PARA LA DEFENSA DE LA CAJA**

La Caja Costarricense de Seguro Social, es institución emblemática y si se quiere la más amada del pueblo costarricense, en todos sus estratos sociales. Ello, en merito se asocia al compromiso y abnegado trabajo de cada servidor en procura de prevenir, atender la pérdida de salud y de luchar contra la muerte misma en muchas personas, a lo largo de su historial desde que abre sus puertas de esperanza en salud pública.

En el ordenamiento público, político y en especial jurídico, se tienen muchos escenarios y estratos, donde se recurre ante conflictos de interpretación y de posiciones (entre ellas encontradas). No obstante, de la Constitución Política se le da un fuero y una autonomía especial a nuestra Caja, que, en lo absoluto, en las dos fases de negociación realizadas (20 de febrero y 12 de agosto), se pactan temáticas para solicitar u obligar aumentos de las remuneraciones de servidor alguno.

Si bien es cierto, se publica el pasado 04 de diciembre de 2016, lo que hoy es Ley de La República relacionada con Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que en lo absoluto vino a reformar ni derogar la Ley 17 de La República de Costa Rica, como tampoco viene a reformar ni derogar la Constitución Política de la República de Costa Rica, que confiere facultades y potestades especiales de Autonomía en Gobierno y Administración en la Caja Costarricense de Seguro Social.

Por lo tanto, teniendo su esquema de delegación, ostentando la Presidencia Ejecutiva facultades en poder de representación especiales y el respaldo colegiado de su Junta Directiva, los procesos de negociación asumidos son y están totalmente legitimados.

Las partes, autoridades de CCSS, trabajadores y sus agrupaciones sindicales coincidimos en las contradicciones y la carencia interpretativa de lo que hoy es la Ley 9635, esa necesidad de implementar en la Caja Costarricense de Seguro Social, como correspondía hacerlo entre partes, apegados al ordenamiento jurídico, que motivaron y justificaron lo actuado, discutido, negociado y suscrito.

Con todo respeto, preliminarmente, consideramos que las exigencias del Área de Fiscalización de Servicios Sociales, del día 5 de setiembre, en oficio DFOE-SOC-0907, se han excedido por parte del ente Contralor, dado que su rol no es de administración activa. En lo absoluto, será aceptable su proceder al pretender ultimar y someter a la

3)

## FRENTE SINDICAL PARA LA DEFENSA DE LA CAJA

Caja Costarricense de Seguro Social, por cuanto, no le corresponde en derecho, no es la CCSS su inferior. Comete, en sí un uso abusivo de esas facultades de ente asesor que le corresponde a la reconocida Contraloría General de La República.

Es menester de nuestra parte, recordar de manera enfática que lo negociado tanto el pasado 20 de febrero 2019 y los alcances suscritos el 12 de agosto 2019, no solo han sido referendados por parte de la Presidencia Ejecutiva y Cuerpo Gerencial de CCSS, sino que en esos cometidos también tuvieron participación y hoy gran responsabilidad representantes del Gobierno, siendo actores de rubricas el Ministro de Presidencia, Ministro de Trabajo y teniendo plenitud de conocimiento, la Ministra de Planificación (MIDEPLAN) y el propio Señor Presidente de La República que no solo dio el seguimiento correspondiente, sino que, actuó con atención personalizada a las partes ya citadas y la representación sindical en el seno de la sede del Concejo de Gobierno. Con ello, enfatizamos que lo actuado en esas dos etapas se hizo a la luz del derecho y con pleno conocimiento público.

En el ámbito de las buenas relaciones obrero patronales, con las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales, y en ejercicio el uso de sus potestades de gobierno y administración, la Caja Costarricense de Seguro Social, aprueba y pone en vigencia la Normativa de Relaciones Laborales, como instrumento para dirimir diferencias y consolidar la paz laboral.

En el apartado, AMBITO DE APLICACIÓN de ese instrumento jurídico, se precisan los alcances, compromisos y prevenciones para hacer prevalecer las mejores relaciones entre Patrono, trabajadores y sus organizaciones sindicales, manteniendo el diálogo y la negociación como instrumentos fundamentales para garantizar la tranquilidad social-laboral.

Por lo tanto, hacemos una vehemente y respetuosa solicitud para que ese órgano colegiado, en defensa de la autonomía institucional, presente la revocatoria o cualquier otro recurso ordinario que corresponda contra las exigencias de los funcionarios del Área de Fiscalización de Servicios Sociales, por considerar que se extralimitan en sus competencias.

Notificaciones: Al correo: [undecacr@gmail.com](mailto:undecacr@gmail.com)

4)

## FRENTE SINDICAL PARA LA DEFENSA DE LA CAJA

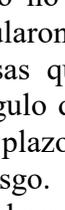
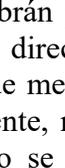
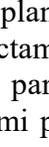
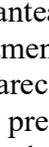
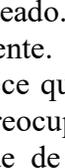
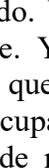
Esperando que en aras de la paz y armonía laboral los acuerdos suscritos prevalezcan, suscribimos atentamente,

P/ FRENTE SINDICAL PARA LA DEFENSA DE LA CCSS.

9-9-19

NOMBRE	ORGANIZACION	FIRMA
<i>San Marcos</i>	<i>undecacr@gmail.com</i>	<i>[Firma]</i>
<i>Mattia P. Rodriguez</i>	<i>Unica</i>	<i>[Firma]</i>
<i>Jonathan Zeaiga P.</i>	<i>SIYASS</i>	<i>[Firma]</i>
<i>Alvaro Salazar Morales</i>	<i>AESS</i>	<i>[Firma]</i>
<i>MIGUEL RUIZ</i>	<i>SISSS FACTSAUD</i>	<i>[Firma]</i>
<i>Mario Marin Mor</i>	<i>SISSS Fact Salud</i>	<i>[Firma]</i>
<i>Darly Lugo</i>	<i>SISSS Fact Salud</i>	<i>[Firma]</i>
<i>Orlando Soto</i>	<i>SISSS</i>	<i>[Firma]</i>
<i>Carlos A Gomez</i>	<i>SISSS</i>	<i>[Firma]</i>

5)

FRENTE SINDICAL PARA LA DEFENSA DE LA CAJA		
NOMBRE	ORGANIZACION	FIRMA
Steffen Steinworth	SINTAF	
Luis Rizo	SINTAF	
Leticia Salas Ruiz	SINTASAS	
Geovani Gonzalez Alcaraz	UNTZAPP	
Dalis Ramirez Lopez	Sitepp	
Oscar Gerardo Cruz Morales	SIFUPCR	
Semin Hernandez Marrero	SINAE	

MsC. Carlos Alvarado Quesada, Presidente de la República de Costa Rica.  
 Lic. Steven Núñez Rímola, Ministro de Trabajo y Seguridad Social.  
 Lic. Pilar Garrido Gonzalo, Ministra de Planificación Nacional y Política Económica.  
 Lic. Martha Acosta Zúñiga, Contralora General de la República, CGR.  
 Organizaciones Frente Sindical para la Defensa de la CCSS.  
 Trabajadores y trabajadoras CCSS.  
 Archivo.

Director Steinworth Steffen:

¿Esto iba dirigido a?

Doctor Macaya Hayes:

A todos. Bueno, presidente y los miembros de Junta Directiva.

Director Salas Chaves:

Presidente, buenos días. Compañeras y compañeros. Yo no sé cuál será la metodología que ustedes habrán planteado. Yo vi las notas que nos circularon ayer, de las cuales podríamos ir trabajando directamente. Yo siento que hay varias cosas que es importante tener claro. La primera que me parece que en cualquier momento el ángulo de la reunión se puede cerrar muy violentamente, mi preocupación más importante está en plazo y en tiempo para los cinco días, que eso no se puede de ninguna manera poner en riesgo. La segunda cosa que me parece fundamental es que lo que aquí aprobemos hay que tener claro que será publicado. Porque, quiero decir, en un país sin noticias importantes, esta es la noticia y yo creo que hasta harán un suplemento especial. Nos va a tomar tiempo elaborar algo muy sólido y muy consistente que no se nos devuelva muy pronto. Yo tengo varias observaciones de lo que ayer vi, que me parece que se hace un enorme esfuerzo que la Gerencia General me parece que fueron ustedes los que trabajaron eso inicialmente y yo creo que han hecho un enorme esfuerzo de poder sintetizar todos los puntos, porque no es sencillo y además, es extenso. Tiene una serie de puntos que yo creo que es muy importante ir uno por uno hasta el final. Algunas ahí que requieren ampliaciones, que requieren otros criterios que están fuera de la Caja y que nosotros no podemos o no disponemos en este momento, pues también ver cómo se acomoda, de manera que no se vea como si (...) a no contestar algo o reusarse a contestar algo. De manera que, no sé, yo lo que pensaba era que si empezamos de una vez sobre el documento que iría a la Contraloría ir viendo puntos y comas y

avanzar a efecto de poder tener pronto un buen borrador, si no es ya el final y poder enviarlo lo más pronto a la Contraloría, por cualquier, en previsión de cualquier circunstancia que pueda presentarse. Si se alarga, porque hay temas ahí que pueden ser complicados, bueno, que se alargue, pero que sepamos que tenemos un primer borrador en caso de una dificultad.

Directora Abarca Jiménez:

De acuerdo con don Álvaro, yo también tenía unas observaciones. En principio el documento con las propuestas de acuerdo me gustó. Tenía algunas observaciones ahí, pero creo que es importante avanzar en eso para prevenir cualquier eventualidad y tener un borrador casi listo. Después, sugiero que podríamos pasar a la presentación de don Walter, por si al caso tenemos que incorporar acuerdos adicionales y después retomamos los acuerdos.

Dr. Cervantes Barrantes:

Tal vez la mecánica, estuvimos pensando mucho cómo lo hacíamos y algunos de ustedes nos dieron la luz en el sentido de lo que está pensando la Contraloría de la Caja. Entonces, en ese sentido pareciera por algunas cosas, que la Contraloría piensa que no queremos cumplir porque los medios de comunicación opinan distinto y no ha sido así. Entonces, la idea era que ustedes vieran qué tenemos, es decir, qué tenemos, por dónde vamos. Porque la realidad de nosotros como Institución hemos avanzado mucho en el cumplimiento. Casi yo diría que más que otras, pero nos han agarrado de estandarte para crítica y eso no es justo. Me parece que si nos centramos en los acuerdos siempre nos vamos a tener que devolver a la presentación, porque los acuerdos necesariamente van sobre lo que vamos, hemos cumplido. Ahora, la presentación de ayer la hicimos doctor y duramos una hora. La presentación son quince diapositivas. Eso es lo que son. Hay algunos puntos que son muy álgidos, que hay que tomar una decisión que es lo que decían, usted lo acaba de decir, ayer lo hablé con doña Fabiola, es decir, hay leyes especiales, pero la orden es tácita. Entonces, hay que tomar una decisión, pero para eso hay que ver qué implica esa decisión, sobre qué es lo que actúa y eso solo viendo la presentación lo podemos tener claro.

Director Salas Chaves:

Muy bien, entonces seguimos.

Doctor Macaya Hayes:

¿Quieren ir a las diapositivas?

Director Salas Chaves:

No sé, porque me parece que si las vemos ahí ya van incorporadas en el otro. De las dos maneras puede ser. En el documento principal o verlas como presentación.

Dr. Cervantes Barrantes:

Es que yo sí creo que hace falta la presentación, para que sepamos claramente lo que estamos hablando.

Doctor Macaya Hayes:

Bueno, hagamos la presentación más breve, no en una hora sino en cuarenta y cinco minutos.

***Nota: los puntos suspensivos (...) significan que una frase o palabra del audio no se comprendió o no se escuchó bien.***

Ingresa al salón de sesiones el licenciado Walter Campos Paniagua, Director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, la licenciada Guadalupe Arias, Asesora Legal de la Gerencia General y la licenciada Natalia Villalobos Leiva, Jefe de Subárea de valoración de Puestos.

## **ARTICULO 5°**

**Se conoce el** oficio N° DAGP-0804-2019, fechada el 9 de setiembre del año 2019, firmado por el licenciado Walter Campos Paniagua, Subdirector a/c de la Dirección de Administración y Gestión de Personal que, en lo pertinente, literalmente dice:

“De conformidad por lo instruido por la Gerencia General, en el contexto de la disposición girada a la Caja Costarricense de Seguro Social por parte de la Contraloría General de la República, mediante el oficio DFOE-SOC-09-07 del 05 de setiembre de 2019, se procede a presentar informe sobre la implementación de la Ley N°9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” en la CCSS, desde el punto de vista de las acciones realizadas por parte de la Dirección Administración y Gestión de Personal.

### **I. Antecedentes**

La Ley N° 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” publicada en el Alcance N° 202 de la Gaceta del 04 de diciembre de 2018, tiene como objeto fortalecer las finanzas públicas por medio de la implementación de una serie de medidas como: la conversión del impuesto sobre las ventas a un impuesto sobre el valor agregado, modificaciones al impuesto sobre la renta, modificaciones a los salarios del sector público y el establecimiento de una regla fiscal.

La Ley N° 9635 está compuesta por cinco títulos: Título 1 “Ley del Impuesto al Valor Agregado”, Título II “Ley de Impuesto a los Ingresos y Utilidades”, Título III “Modificación a la Ley de Salarios de la Administración Pública”, Título IV “Responsabilidad fiscal de la República” y el Título V “Disposiciones Transitorias”.

El Título III “Modificación a la Ley de Salarios de la Administración Pública” -relacionado con el tema objeto de consulta y al cual nos avocaremos en el presente estudio- la cual comenzó a regir a partir del 05 de diciembre de 2018, en el artículo 3 se adicionan seis capítulos y disposiciones transitorias a la Ley N° 2166 “Ley de Salarios de la Administración Pública” del 9 de octubre de 1957, que se pasan a detallar:

- Capítulo III “Ordenamiento del Sistema Remunerativo y del Auxilio de Cesantía para el Sector Público”.
- Capítulo IV “Dedicación Exclusiva y Prohibición”.
- Capítulo V “Remuneraciones para quienes conforman el nivel jerárquico superior del sector público, titulares, subordinados y miembros de juntas directivas”.
- Capítulo VI “Rectoría y evaluación del desempeño de los servidores públicos”.
- Capítulo VII “Disposiciones Generales”.
- Capítulo VIII “Reformas y derogaciones a disposiciones legales”.

Asimismo, en el artículo 26, correspondiente al Título III “Modificación a la Ley de Salarios de la Administración Pública” alude al ámbito de aplicación de la presente Ley, indicándose en lo conducente lo siguiente:

*“Artículo 26- Aplicación. Las disposiciones del presente capítulo y de los siguientes se aplicarán a:*

1. *La Administración central, entendida como el Poder Ejecutivo y sus dependencias, así como todos los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y los órganos auxiliares de estos.*
2. *La Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y Municipalidades”.*

En el numeral transcrito se especifican las instituciones a las cuales se les aplicará la Ley N° 9635, comprendiendo al Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, las dependencias y órganos auxiliares de estos. Así como, los entes descentralizados, empresas públicas y las municipalidades.

Lo anterior implica que, las disposiciones de la citada ley son de aplicación a todo el sector público, ámbito que está compuesto por la Administración Pública centralizada y descentralizada y dentro de ésta última se encuentra la Caja.

En tal sentido, institucionalmente, conforme lo dispuesto por la Ley N°9635, se emite la Circular GA-1858-2018 | GM-16837-2018 | GIT-1876-2018 | GL-1598-2018 | GP-89732018 | GF-6162-2018 del 20 de diciembre del 2018, donde se comunicó la aplicación de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Ley N°9635 en la Caja Costarricense de Seguro Social.

## **II. Acciones realizadas por la Administración para la aplicación en la CCSS de las disposiciones de la Ley 9635, según concepto.**

En materia de remuneraciones la Ley N°9635, establece una serie de regulaciones, en diferentes conceptos de pago, para lo cual se expone, tanto, la norma como las acciones ejercidas a fecha por la institución para su aplicación, según se detalla:

**i. Impuesto a la Renta.**  
**a) Marco jurídico.**

En lo que respecta al impuesto a la renta la Ley N°9635, estable en el artículo 33, la nueva escala de tarifas, donde se incrementan los rangos establecidos, según se transcribe:

“Artículo 33- Escala de tarifas

[...]

c) Sobre el exceso de ¢1.199.000,00 (un millón ciento noventa y nueve mil colones) mensuales y hasta ¢2.103.000,00 (dos millones ciento tres mil colones) mensuales, se pagará el quince por ciento (15%).

d) Sobre el exceso de ¢2.103.000,00 (dos millones ciento tres mil colones) mensuales, y hasta ¢4.205.000,00 (cuatro millones doscientos cinco mil colones) mensuales, se pagará el veinte por ciento (20%).

e) Sobre el exceso de ¢4.205.000,00 (cuatro millones doscientos cinco mil colones) mensuales, se pagará el veinticinco por ciento (25%).

[...]

El mínimo exento y los montos de los tramos indicados en el presente artículo serán actualizados anualmente por el Poder Ejecutivo, con fundamento en la variación experimentada por el índice de precios al consumidor que determine el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).”

A fin de visualizar la aplicación en la institución, en la tabla siguiente se realiza una comparación entre lo actual y lo que establece la Ley N° 9635, los datos tienen vigencia 01 de octubre 2017, dado que son los que se tomaron como base para la elaboración de la Ley, según se detalla:

**Aplicación Ley N° 9635 en el impuesto a la Renta**

*Datos vigentes a octubre del 2017*

Antes de la Ley	Ley N°9635
Salario hasta ¢799.000,00 mensuales no están sujetos al impuesto	n/a
Salarios de ¢ 799.000,01 mensuales y hasta ¢1.199.000,00 mensuales <b>pagan el 10%</b>	n/a
Salarios de ¢1.199.000,01 en adelante <b>pagan el 15%</b>	Salarios de ¢1.199.000,00 mensuales y hasta ¢2.103.000,00 <b>pagan el 15%</b>
n/a	Salarios de ¢2.103.000,00 mensuales, y hasta ¢4.205.000,00 mensuales, <b>pagan 20%</b>
n/a	Salarios de ¢4.205.000,00 mensuales, <b>se pagará el 25%</b>

**Fuente:** Dirección Administración y Gestión de Personal.

### b) Acciones Realizadas sobre Impuesto a la Renta.

Lo anterior es de aplicación para la totalidad de trabajadores, con vigencia 01 de julio del 2019, por lo que la Dirección Administración y Gestión de Personal por medio del oficio DAGP-0178-2019 de fecha 01 de marzo de 2019, remite a la Dirección Tecnología de Información y Comunicaciones los requerimientos al Sistema de Pago, solicitud que fue atendida en el oficio DTIC-1738-2019 de fecha 14 de marzo de 2019.

Sobre el tema, en el alcance digital N°143 de la Gaceta N° 118 del 25 de junio del 2019, se publicó el Decreto Ejecutivo N° 41799–H denominado "**Modificación de tramos de renta para el impuesto al salario, período fiscal 2019**", mismo que establece la actualización de tramos de renta en el Impuesto al Salario, con vigencia **01 de julio 2019 al 30 de setiembre del 2019**.

En ese contexto con fundamento en las disposiciones contenidas en los artículos 33°, 34° y 64° inciso b) de la Ley 7092 "**Ley de Impuesto sobre la Renta**" y sus reformas, mediante Decreto Ejecutivo N°.41799-H; se establecen los tramos de renta para ese periodo, según el siguiente detalle:

#### Nuevos tramos según Decreto Ejecutivo N°41799-H

Salario		Porcentaje
De	Hasta	
≤	¢817.000.00	Exento
<b>¢817.000.01</b>	¢1.199.000.00	10%
<b>¢1.199.000.01</b>	¢2.103.000.00	15%
<b>¢2.103.000.01</b>	¢4.205.000.00	20%
<b>¢4.205.000.01</b>	≥	25%

En este contexto, a nivel institucional los nuevos tramos al impuesto al salario fueron aplicados el 01 de julio del 2019, de conformidad con los términos de la Ley N°9635, y comunicado a nivel institucional el 26 de junio del 2019 mediante el oficio DAGP-0592-2019, a través de la WebMaster.

### ii. Dedicación Exclusiva.

#### a) Marco jurídico.

La Ley N° 9635 regula en el "Capítulo IV" la dedicación exclusiva, definiéndola como el pago adicional que se otorgará mediante un contrato entre la Administración y el funcionario que acepte las condiciones para recibir la indemnización económica, según se transcribe:

“(…) Dedicación exclusiva: régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente

podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto.”

La regulación de este rubro se encuentra en los siguientes numerales: artículo 28 “Contrato de dedicación exclusiva”, artículo 29 “Justificación”, artículo 30 “Prórroga del contrato”, artículo 31 “Requisitos de los funcionarios”, artículo 32 “Obligación de los funcionarios”, artículo 33 “Extensión de la limitación”, artículo 34 “Excepciones”, artículo 35 “Porcentajes de compensación por dedicación exclusiva”, artículo 37 “Sanciones” y artículo 38 “Improcedencia de pagos”, según se transcriben:

“(…)

**Artículo 28-** Contrato de dedicación exclusiva.

El pago adicional por dedicación exclusiva se otorgará, exclusivamente, mediante contrato entre la Administración concedente y el funcionario que acepte las condiciones para recibir la indemnización económica, conforme a la presente ley.

El plazo de este contrato no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.

Una vez suscrito el contrato, el pago por dedicación exclusiva no constituirá un beneficio permanente ni un derecho adquirido; por lo que al finalizar la vigencia de este, la Administración no tendrá la obligación de renovarlo.

El no suscribir contrato por dedicación exclusiva no exime al funcionario del deber de abstenerse de participar en actividades que comprometan su imparcialidad, posibiliten un conflicto de interés o favorezcan el interés privado en detrimento del interés público.

**Artículo 29-** Justificación.

Previo a la suscripción de los contratos, el jerarca de la Administración deberá acreditar, mediante resolución administrativa razonada, la necesidad institucional y la relación de costo oportunidad de suscribir dichos contratos, en razón de las funciones que ejerzan el o los funcionarios y el beneficio para el interés público.

**Artículo 30-** Prórroga del contrato.

Sesenta días naturales antes de su vencimiento, el funcionario deberá solicitar la prórroga a la jefatura inmediata para que la Administración revise la solicitud, a fin de determinar la necesidad institucional de la extensión, mediante resolución debidamente razonada establecida en el artículo 29 anterior, prórroga que no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.

**Artículo 31-** Requisitos de los funcionarios.

Los funcionarios que suscriban un contrato de dedicación exclusiva y aquellos señalados en la ley como posibles beneficiarios del pago adicional por prohibición deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Estar nombrado o designado mediante acto formal de nombramiento en propiedad, de forma interina, suplencia o puesto de confianza.
2. Poseer un título académico universitario, que le acredite como profesional en determinada área del conocimiento, para ejercer de forma liberal la profesión respectiva.
3. Estar incorporado en el colegio profesional respectivo; lo anterior en caso de que dicha incorporación gremial exista y que la incorporación sea exigida como una condición necesaria para el ejercicio liberal.
4. En los supuestos de dedicación exclusiva, se deberá estar nombrado en un puesto que tenga como requisito mínimo el grado académico profesional de bachiller.

Quedan exentos de la obligación establecida en el inciso 3) aquellos funcionarios con profesiones para las que no exista el colegio profesional respectivo o ante la ausencia de obligatoriedad de pertenecer a un colegio profesional.

#### **Artículo 32-** Obligaciones de los funcionarios.

El funcionario sujeto al contrato por dedicación exclusiva que ostente más de una profesión no podrá ejercer, de manera particular o ad honorem, la profesión o las profesiones que tengan relación con el cargo que desempeña y que constituyen un requisito para desempeñar el puesto que ocupa, ni otra actividad relacionada con el compromiso contractual de exclusividad en la función.

#### **Artículo 33-** Extensión de la limitación.

En caso de que el funcionario ostente más de una profesión y haya firmado un contrato de dedicación exclusiva con la Administración, puede ejercer la profesión o las profesiones que no hayan sido cubiertas por el contrato suscrito, siempre y cuando las que se encuentren relacionadas con el cargo que el servidor ostenta no contravengan el horario de la institución, ni los intereses del Estado. Para los funcionarios señalados en la ley como posibles beneficiarios de compensación económica por prohibición, no podrán ejercer de manera privada, de forma remunerada o ad honorem la profesión o las profesiones que ostenten.

#### **Artículo 34-** Excepciones.

De la limitación establecida en el artículo 33 de la presente ley, se exceptúan la docencia en centros de enseñanza superior fuera de la jornada ordinaria y la

atención de los asuntos en los que sean parte el funcionario afectado, su cónyuge, compañero o compañera, o alguno de sus parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, inclusive. En tales casos, no deberá afectarse el desempeño normal e imparcial del cargo; tampoco deberá producirse en asuntos que se atiendan en la misma entidad pública o Poder del Estado en que se labora.

**Artículo 35-** Porcentajes de compensación por dedicación exclusiva.

Se establecen las siguientes compensaciones económicas sobre el salario base del puesto que desempeñan los funcionarios profesionales que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Administración:

1. Un veinticinco por ciento (25%) para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.
2. Un diez por ciento (10%) para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.

(...)

**Artículo 37-** Sanciones.

La violación de las incompatibilidades y las prohibiciones establecidas en la presente ley constituirán una falta grave del servidor y dará lugar a su destitución por justa causa y a las respectivas acciones penales y civiles, para la recuperación de las sumas percibidas por el funcionario en contravención de esta ley.

**Artículo 38-** Improcedencia de pagos.

1. Bajo ningún supuesto procederá el pago simultáneo de las remuneraciones adicionales por concepto de prohibición y dedicación exclusiva.
2. El pago de las remuneraciones adicionales por concepto de prohibición, dedicación exclusiva y anualidades únicamente se calculará sobre el salario base correspondiente al puesto que ocupe el funcionario.”

En lo que respecta a la aplicación de las nuevas disposiciones de la Ley N° 9635, en cuanto al pago de la dedicación exclusiva, en los transitorios XXVI y XXVIII establece, lo siguiente:

**“TRANSITORIO XXVI-**

Las disposiciones contempladas en el artículo 28 de la presente ley no serán aplicables a los contratos por dedicación exclusiva que se hayan suscrito y estuvieran vigentes, con antelación a la entrada en vigencia de la presente ley.

**TRANSITORIO XXVIII-**

Los porcentajes dispuestos en el artículo 35 no serán de aplicación para los servidores que:

1. A la fecha de entrada en vigencia de la presente ley cuenten con un contrato de dedicación exclusiva en vigor. 2. Presenten movimientos de personal por medio de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que el servidor involucrado cuente con un contrato vigente. 3. Cuando un contrato de dedicación exclusiva pierde vigencia durante la suspensión temporal de la relación de empleo público, por las razones expresamente previstas en el ordenamiento jurídico.”

Sobre este aspecto, se tiene que mediante Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, la Presidencia de la República, el Ministerio de Planificación y el Ministerio de Hacienda emiten “Reglamento del título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 03 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público”, el cual sobre esta materia cita:

## “CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.- Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

(...)

**d) Dedicación exclusiva:** régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un periodo de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto.

(...)

## CAPITULO II

### ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO

(...)

**Artículo 4.- Contratos de dedicación exclusiva.** Los porcentajes señalados en el artículo 35 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, serán aplicables a:

- a) Los servidores que sean nombrados por primera vez en la Administración Pública, con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, en un puesto en el cual cumplen con los requisitos legales y académicos para optar por un contrato de dedicación exclusiva.
- b) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635, no contaban con un contrato de dedicación exclusiva.

- c) Los servidores que finalizan su relación laboral y posteriormente se reincorporan a una institución del Estado, por interrupción de la continuidad laboral.
- d) Los servidores que cuentan con un contrato de dedicación exclusiva vigente con la condición de grado académico de Bachiller Universitario previo a la publicación de la Ley N° 9635, y proceden a modificar dicha condición con referencia al grado de Licenciatura o superior.

En los cuatro supuestos enunciados, la Administración deberá acreditar una necesidad institucional para suscribir el contrato de dedicación exclusiva, en los términos establecidos en la Ley N° 9635; así como verificar el cumplimiento pleno de los requisitos legales y académicos aplicables.

**Artículo 5.- Servidores con contratos de dedicación exclusiva previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.** De conformidad con lo dispuesto en los transitorios XXV y XXVIII, los porcentajes regulados en el artículo 35 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, no serán aplicables a:

- a) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635, contaban con un contrato de dedicación exclusiva.
- b) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en una misma institución o entre instituciones del Estado, siempre y cuando el funcionario cuente con un contrato de dedicación exclusiva previo a la publicación de Ley N° 9635. Lo anterior, siempre que exista la continuidad laboral y no implique un cambio en razón del requisito académico.
- c) Las prórrogas de los contratos de dedicación exclusiva de aquellos servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635 suscribieron un contrato de dedicación exclusiva, siempre y cuando la Administración acredite la necesidad de prorrogar el contrato, de conformidad con lo señalado en el artículo 29 de dicha ley.

**Artículo 6.- Plazos del contrato de dedicación exclusiva.** El plazo máximo del contrato de dedicación exclusiva no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.

Una vez finalizado el plazo respectivo, el contrato podrá ser renovado cuando la Administración, una vez revisadas y analizadas las condiciones existentes, acredite mediante resolución administrativa razonada y debidamente justificada, la necesidad institucional para proceder con la prórroga, según lo señalado en el artículo 29 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635. Las prórrogas no podrán ser menores de un año ni mayores de cinco.

En aquellos casos en que legalmente sea procedente realizar una contratación de personal por plazos determinados, sustituciones, reemplazos o alguna otra figura que no sea tiempo indeterminado, los contratos de dedicación exclusiva se suscribirán por el mismo plazo del nombramiento.

**Artículo 7.- Prórroga de contratos de dedicación exclusiva.** No cabrá pago alguno por concepto de dedicación exclusiva en aquellos casos en que los contratos suscritos, sea o no con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, no sean prorrogados por la Administración.

**Artículo 8.- Verificación de cumplimiento del contrato de dedicación exclusiva.** Las Oficinas de Recursos Humanos serán los responsables de verificar el cumplimiento estricto de los requisitos para suscribir el contrato de dedicación exclusiva, así como garantizar la aplicación de las cláusulas del mismo.

Finalmente, por medio del Alcance N°182 a la Gaceta N°152, del 14 de agosto del 2019, se publica el Decreto Ejecutivo N°41904-MIDEPLAN-H, en el cual reforman el inciso b) del artículo 5 del Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019 y sus reformas, titulado: “Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público”, quedando de la siguiente manera:

**“Artículo 5.-**

(...)

b) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en una misma institución o entre instituciones del Estado, siempre y cuando la persona servidora cuente con un contrato de dedicación exclusiva previo a la publicación de Ley N° 9635. Lo anterior, siempre que exista la continuidad laboral. Las personas servidoras que cuentan con un contrato de dedicación exclusiva vigente, suscrito de previo a la publicación de la Ley N° 9635 con la condición de grado académico de Bachiller Universitario, que procedan a modificar dicha condición con referencia al grado de Licenciatura o superior, seguirán percibiendo los porcentajes de dedicación exclusiva que regían antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635.”

De acuerdo con lo anterior, los nuevos porcentajes de la dedicación exclusiva no aplican para los funcionarios de la Institución a quienes a la entrada de la vigencia de la ley cuenten con un contrato firmado congruente con el puesto que desempeñen; aún en casos de ascensos, descensos, traslado, permuta, reubicación o que haya perdido vigencia el contrato durante la suspensión temporal de la relación de empleo, conforme con las razones previstas.

Contrario aplica para los trabajadores que firmen nuevos contratos de Dedicación Exclusiva, a quienes se les aplicarían los nuevos porcentajes establecidos en la Ley.

**b) Acciones Realizadas sobre dedicación exclusiva.**

En lo que concierne a la implementación de estas modificaciones, la administración se encuentra actualizando el marco normativo, es decir del “Instructivo para la Aplicación del Régimen de Dedicación Exclusiva en la Caja Costarricense de Seguro Social”; asimismo, se encuentra realizando las modificaciones en el sistema de pago institucional (SPL), para contar con los nuevos indicadores y cuentas contables que permitan realizar los pagos a nivel del sistema institucional de pago, de conformidad con los porcentajes de la Ley N°9635; es decir, un 10% por concepto de bachilleres y 25% Licenciados o grado superior, tal como se detalla a continuación:

Grado académico	Porcentaje	Indicador	Cuenta Contable
Licenciados o grado superior	25%	L	Por definir
Bachiller	10%	M	Por definir
Ingenieros Licenciados	25% + 10%	O	900-56-4 / 900-65-3
Licenciados Enfermería	25%	L	900-56-4
Bachilleres en Enfermería	10%	Q	900-59-9
Ingenieros Bachilleres	10%+10%	P	900-59-9 / 900-65-3

Asimismo, por medio de la circular DAGP-0463-2019 de fecha 17 de mayo de 2019, se comunican a nivel institucional las “*Disposiciones para la aplicación de la “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N°9635” en la Caja Costarricense de Seguro Social, complemento a la Circular GA-1858-2018 / GM-16837-2018 / GIT-1876-2018 / GL-1598-2018 / GP-8973-2018 / GF-6162-2018 de fecha 20 de diciembre del 2018*”, y en lo referente a Dedicación Exclusiva, se comunicaron las disposiciones y procedimientos a seguir para la aplicación de este concepto, posterior al 04 de diciembre del 2018.

De esta forma, desde el 04 de diciembre del 2018 la Dedicación Exclusiva se aplica de conformidad con la Ley N°9635, y actualmente los nuevos porcentajes, se cancelan de forma manual, hasta contar con los indicadores, según lo antes citado.

Es importante señalar que la Ley N°9635, es omisa en cuanto la aplicación de las nuevas condiciones para los profesionales licenciados en enfermería cubiertos por la Ley N°8423; por lo cual, la Dirección Administración de Personal realizó consulta a la Dirección General de Servicio Civil, en el oficio DAGP-0265-2019 de fecha 28 de marzo de 2019, instancia que por medio del oficio DG-OF-408-2019 del 23 de julio de 2019, indica lo siguiente:

“(…)

Sobre el particular, resulta pertinente recordar que con fecha 29 de mayo del año en curso, la Procuraduría General de la República emitió la opinión jurídica OJ-041-2019, la cual, entre otros, versa sobre los temas consultados por su persona. **Asimismo, hemos sido informados de que se valora pedir un criterio vinculante a la Procuraduría, sobre las materias de interés, razón por la cual resulta necesario esperar dicho criterio.**”

Conforme a lo indicado, a la fecha nos encontramos a la espera del pronunciamiento de la Procuraduría, a fin de concretar las acciones en cuanto a la aplicación de la Dedicación Exclusiva a los Profesionales en Enfermería.

### iii. Prohibición

#### a) Marco jurídico.

El rubro de la prohibición se encuentra regulado en la Ley N° 9635 en los numerales 33 “Extensión de la limitación”, 36 “Prohibición y porcentajes” y 37 “Sanciones”.

El artículo 36 señala: “*Los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con*

*los requisitos establecidos en el artículo 31 de la presente ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que se desempeña, conforme las siguientes reglas:*

- 1) *Un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.*
- 2) *Un quince por ciento (15%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario.*

Sobre este aspecto, se tiene que mediante Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, la Presidencia de la República, el Ministerio de Planificación y el Ministerio de Hacienda emiten “Reglamento del título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 03 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público”, el cual sobre esta materia cita:

## “CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.- Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

(...)

**i) Prohibición:** restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta de tales servidores a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido encomendadas. Todo funcionario público que reciba el pago por prohibición tendrá imposibilidad de desempeñar su profesión o profesiones en cualquier otro puesto, en el sector público o privado, estén o no relacionadas con su cargo, sean retribuidas mediante sueldo, salario, dietas, honorarios o cualquier otra forma, en dinero o en especie, o incluso ad honorem.

(...)

## CAPITULO II ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO

(...)

**Artículo 9.- Prohibición.** Los porcentajes señalados en el artículo 36 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, resultan aplicables a:

- a) Los servidores que sean nombrados por primera vez en la Administración Pública en un puesto en el cual cumplen los requisitos legales para recibir la compensación por prohibición.
- b) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635, no se encontraban sujetos al régimen de prohibición y que de manera posterior a la publicación cumplen los requisitos legales respectivos.
- c) Los servidores que finalizan su relación laboral y posteriormente se reincorporan a una institución del Estado, por interrupción de la continuidad laboral.

- d) Los servidores sujetos al régimen de prohibición con la condición de grado académico de Bachiller Universitario previo a la publicación de la Ley N° 9635, y proceden a modificar dicha condición con referencia al grado de Licenciatura o superior.

**Artículo 10.- Servidores sujetos al régimen de prohibición previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.** Los porcentajes señalados en el artículo 36 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, no resultan aplicables a:

- a) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635 se encontraban sujetos a algún régimen de prohibición y mantengan la misma condición académica.
- b) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en una misma institución o entre instituciones del Estado, siempre que el funcionario se hubiese encontrado sujeto a algún régimen de prohibición, previo a la publicación de la Ley N° 9635. Lo anterior, siempre que exista la continuidad laboral y no implique un cambio en razón del requisito académico.”

Con esta reforma se varían actualmente los porcentajes que están regulados, pues en la Ley N° 9635 se establece una compensación económica calculada en un 30% para los funcionarios con nivel de licenciatura u otro grado superior y un 15% para quienes posean bachiller universitario, mientras que en la Ley N° 8422 “Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública”, se contemplaba una compensación económica equivalente a un sesenta y **cinco por ciento (65%)** sobre el salario base fijado para la categoría del puesto respectivo.

#### **b) Acciones Realizadas sobre Prohibición**

En lo que concierne a la implementación de estas modificaciones en el sistema de pago institucional (SPL), la Dirección Administración y Gestión de Personal está coordinando la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación la creación de los indicadores correspondiente; no obstante, los casos reconocidos posterior al 04 de diciembre del 2018, se cancelan según lo términos de la Ley 9635, de forma manual, según las disposiciones emitidas en la circular DAGP-0463-2019 de fecha 17 de mayo del 2019.

#### **iv. Anualidad**

##### **a) Marco jurídico.**

En cuanto al concepto de Anualidad, la ley estipula que a partir de la entrada de su vigencia será un monto nominal fijo para cada escala salarial, monto que permanecerá invariable, según lo establece el artículo 50:

“Artículo 50- Sobre el monto del incentivo

A partir de la entrada en vigencia de esta ley, el incentivo por anualidad de los funcionarios públicos cubiertos por este título será un monto nominal fijo para cada escala salarial, monto que permanecerá invariable.”

Asimismo, la Ley Nº 9635, establece otros artículos, así como transitorios con relación al concepto de anualidad, según se detallan:

“Artículo 56- Aplicación de los incentivos, topes y compensaciones

Los incentivos, las compensaciones, los topes o las anualidades remunerados a la fecha de entrada en vigencia de la ley **serán aplicados a futuro y no podrán ser aplicados de forma retroactiva en perjuicio del funcionario o sus derechos patrimoniales.**

Artículo 57- Reformas

(...)

l) Se reforma el artículo 12 de la Ley Nº 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:

Artículo 12- El incentivo por anualidad se reconocerá en la primera quincena del mes de junio de cada año.

Si el servidor fuera ascendido, comenzará a percibir el mínimo de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos.

TRANSITORIO XXXI-

Para establecer el cálculo del monto nominal fijo, según lo regulado en el artículo 50, en el reconocimiento del incentivo por anualidad, inmediato a la entrada en vigencia de esta ley, se aplicará el uno coma noventa y cuatro por ciento (1,94%) del salario base para clases profesionales, y el dos coma cincuenta y cuatro por ciento (2,54%), para clases no profesionales, sobre el salario base que corresponde para el mes de enero del año 2018 para cada escala salarial.” (El resaltado no corresponde al original).

Sobre este aspecto, se tiene que mediante Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, la Presidencia de la República, el Ministerio de Planificación y el Ministerio de Hacienda emiten “Reglamento del título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley Nº9635 del 03 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público”, el cual sobre esta materia cita:

## “CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.- Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

(...)

**a) Anualidad:** incentivo salarial concedido a los servidores públicos como reconocimiento a su permanencia de forma continua prestando sus servicios a la Administración Pública en aquellos casos que hayan cumplido con una calificación mínima de “muy bueno” o su equivalente número numérico en la evaluación anual, y a título de monto nominal fijo para cada escala salarial.

(...)

## CAPITULO IV

### **SOBRE INCENTIVOS, BENEFICIOS, COMPENSACIONES Y OTRAS DISPOSICIONES GENERALES DE ORDEN SALARIAL**

Artículo 14.- Anualidades. El incentivo de anualidad se reconocerá según los siguientes parámetros:

- a) El incentivo se reconocerá únicamente mediante la evaluación del desempeño, a aquellos servidores que hayan cumplido con la calificación de “muy bueno” o “excelente”, o su equivalente numérico, según la escala definida.
- b) El incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, que permanecerá invariable, será reconocido en la primera quincena del mes de junio de cada año, y pagado de manera retroactiva según la fecha del cumplimiento de la anualidad que en cada caso corresponda.
- c) El cálculo del monto nominal fijo corresponde a un 1,94% (uno coma noventa y cuatro por ciento) del salario base de las clases profesionales y de 2.54% (dos coma cincuenta y cuatro por ciento) para clases no profesionales, de manera inmediata a partir de la entrada en vigencia de la ley, sobre el salario base que corresponde para el mes de enero del año 2018, de conformidad con lo establecido en el transitorio XXXI de la Ley Nº 9635.
- d) Los cambios respecto al parámetro de cálculo de las anualidades serán aplicables a todos los servidores a partir de la entrada en vigencia de la Ley Nº 9635, en las nuevas anualidades que estos adquieran. Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de dicha ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 y el Transitorio XXV de la misma, mantendrán las condiciones en que se otorgaron.”

De lo anterior se resalta que, para el cálculo del monto nominal fijo, se aplicará el 1,94% del salario base para clases profesionales y el 2,54% para las clases no profesionales, sobre el salario base que corresponde para el mes de enero del año 2018.

De esta forma, por medio del oficio DAGP-0178-2019 de fecha 01 de marzo del 2019, se remiten a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, los requerimientos necesarios para el ajuste del reconocimiento de la anualidad de conformidad con los presupuestos de la Ley 9635.

No obstante, posterior a la emisión de la Ley 9635 y el Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLA-H, se emitieron dos Decretos Ejecutivos más, que modificaban sustancialmente la aplicación del concepto de anualidades.

En este sentido, por medio del alcance N°113, del Diario Oficial La Gaceta se emite el Decreto Ejecutivo N°41729-MIDEPLAN-H, en el cual reforman los artículos 14, 17 y 22 del Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLA-H, Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente al empleo público, según se detalla:

“(…)

**Artículo 14.- Anualidades.** El incentivo de anualidad se reconocerá según los siguientes parámetros:

- a) Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635 y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635. Las anualidades que se obtengan en fecha posterior al 4 de diciembre de 2018, se reconocerán únicamente mediante la evaluación del desempeño, a aquellos servidores que hayan obtenido una calificación de "muy bueno" o "excelente", o su equivalente numérico, según la escala definida.
- b) El incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, que permanecerá invariable. En la primera quincena del mes de junio de cada año se reconocerá que la persona servidora pública tiene derecho a una nueva anualidad en virtud de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, a partir de esa fecha, se pagará la nueva anualidad, según la fecha de cumplimiento que en cada caso corresponda.
- c) El cálculo del monto nominal fijo para las anualidades que se adquieran con posterioridad al 4 de diciembre de 2018, corresponde a un 1,94% (uno coma noventa y cuatro por ciento) del salario base de las clases profesionales y de 2.54% (dos coma cincuenta y cuatro por ciento) para clases no profesionales, de manera inmediata a partir de la entrada en vigencia de la ley, sobre el salario base que corresponde **para el mes de julio del año 2018**, de conformidad con lo establecido en los transitorios XXV y XXXI del título tercero de la Ley N° 9635, en concordancia con la Resolución de la Dirección General del Servicio Civil DG-087-2018 de las nueve horas de 2 de julio de 2018.

- d) De conformidad con el artículo 12 de la de la Ley N°2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N°9635, al momento de ser ascendida la persona servidora pública, las anualidades que devengaba previo al ascenso, no podrán ser revalorizadas con el salario base del puesto al que se ascienda.
- e) Los cambios respecto al parámetro de cálculo de las anualidades serán aplicables a todas las personas servidoras públicas, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.” (El resaltado no corresponde al original).

Finalmente, el 31 de julio del 2019, se publica en la Gaceta N°143, el Decreto Ejecutivo N°41807-MIDEPLAN-H, en el cual se decreta reformar el inciso D) del artículo 14 del Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público y sus Reformas, según se detalla:

“(…)

Artículo 1°—Refórmense el inciso d) del artículo 14 del Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público, reformado por el Decreto Ejecutivo N° 41729-MIDEPLAN-H de 20 de mayo de 2019, para que en adelante se lea:

*“d) De conformidad con el artículo 12 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, si el servidor fuera ascendido las anualidades acumuladas se le reconocerán con el valor de la anualidad correspondiente a su nuevo puesto, como un monto nominal fijo según lo dispuesto en el presente artículo. Bajo ningún supuesto se revalorizarán las anualidades que devengaba previo al ascenso. Aplicará de igual forma para el caso de descensos.”*

#### **b) Acciones Realizadas sobre Anualidad.**

Bajo este escenario, es hasta este momento, que la institución tiene claridad sobre la forma de aplicación de las anualidades, por lo que, la Dirección Administración y Gestión de Personal, emite el oficio DAGP-0688-2019 de fecha 31 de julio de 2019, a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, cuyo asunto indica: *“Requerimientos y ajustes en el sistema de pago institucional (SPL), para la modificación en el cálculo de las anualidades de los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social.”*

En atención a lo anterior, la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, emite el oficio DTIC-4914-2019 de fecha 09 de agosto del 2019, donde, en lo que interesa cita:

“Conociendo el contenido y el alcance del Decreto N°41807-MIDEPLA-H, es posible afirmar que el mismo aclara la forma de cálculo de implementación para el componente de anualidades de la Ley 9635.

**Importante señalar, que a partir de la forma en que el Decreto se plantea, es factible técnicamente el desarrollo e implementación de una nueva versión del módulo de pagos de salarios de empleados de la CCSS, considerando el pago de anualidades tanto antes de la vigencia de la Ley como de las posteriores a su promulgación, en los términos solicitados y en los plazos requerimientos.**

(...)

Así, atendiendo su solicitud de efectuar los ajustes en el sistema de pago institucional de forma prioritaria, a partir de los requerimientos establecidos en el Decreto N°41807-MIDEPLAN-H, a efecto de ello se implemente en las fechas solicitadas y posterior reunión realizada en su oficina, considerando las pruebas de funcionalidad; **me permito indicar que ello es posible para octubre 2019**; según lo acordado por lo elementos técnicos considerandos en la sesión. Lo anterior, considerando los ajustes que se dan en el proceso de cálculo de anualidades, formuladas en el Decreto N°41807-MIDEPLAN-H, la valoración de ello frente a los riesgos antes expuestos, los cuales se merman y los acuerdos de la sesión de trabajo de validación de pagos y retroactivos correspondientes”. El resaltado no corresponde al original.

En este sentido, la Subárea de Remuneración Salarial, unidad técnica adscrita a la Dirección Administración y Gestión de Personal, ha realizado las pruebas correspondientes al ajuste en el Sistema de Pago por anualidades de conformidad con los términos de la Ley 9635 y los reglamentos correspondientes, determinándose, que los ajustes están listos para ser implementados, por lo que se estima su aplicación partir de la segunda bisemana de octubre del 2019, estos ajustes consisten en los siguiente:

- a) **Anualidades devengadas antes del 04 de diciembre del 2018:** Aplicación nominal de conformidad con los porcentajes devengados antes de la ley, según el puesto a ocupar, estimadas con la base salarial del segundo semestre del 2018.
- b) **Anualidades obtenidas posterior al 04 de diciembre del 2018:** Aplicación nominal, estimación a razón de 2.54% a los puestos no profesionales y un 1.94% a los profesionales, con la base salarial del segundo semestre del 2018.

Asimismo, es importante indicar, que en lo que respecta a los Profesionales en Ciencias Médicas, así como a las enfermeras licenciadas y los profesionales en Nutrición, la institución se encuentra a la espera del pronunciamiento de la Procuraduría; al respecto la Dirección Administración y Gestión de Personal, realizó consulta a la Dirección General de Servicio Civil, por medio de los oficios DAGP-0186-2019 de fecha 06 de marzo de 2019 y oficio DAGP-0265-2019 de fecha 28 de marzo de 2019.

Para lo cual se conoce la respuesta de la Dirección General de Servicio Civil, emitida en el oficio DG-OF-408-2019 del 23 de julio de 2019, en los siguientes términos:

“(...)

Sobre el particular, resulta pertinente recordar que con fecha 29 de mayo del año en curso, la Procuraduría General de la República emitió la opinión jurídica OJ-041-2019, la cual,

entre otros, versa sobre los temas consultados por su persona. **Asimismo, hemos sido informados de que se valora pedir un criterio vinculante a la Procuraduría, sobre las materias de interés, razón por la cual resulta necesario esperar dicho criterio.**”

Finalmente indicar, que se recibe oficio GG-1346-2019 de fecha 26 agosto de 2019, en el cual la Gerencia General traslada para atención el oficio PE-2025-2019 de fecha 21 de agosto del 2019, donde la Presidencia Ejecutiva instruye, en lo correspondiente al concepto de anualidad, lo siguiente:

- “(…)
2. Tratándose de aquellas anualidades que corresponden al grupo de profesionales amparados por las denominadas Leyes Especiales (profesionales en ciencias médicas), quedarán sujeto a su implementación de pago, según criterio que se ha comunicado a la Institución por parte de MIDEPLAN, en atención a la consulta que este último ha planteado ante la Procuraduría General de la República, mediante oficio DM-1133-2019 de fecha 24 de julio de 2019.
  3. Se establezca el procedimiento conforme a la normativa institucional vigente, para recobrar las cifras eventualmente pagadas de más, que -por limitación del sistema informático de pago de salarios-, no pudieron aplicarse en la fecha señalada, sea desde el 04 de diciembre del 2018 a la fecha efectiva del pago del aumento salarial”

En este sentido, la Dirección Administración y Gestión de Personal, se encuentra realizando las acciones administrativas correspondientes, para informar a las Oficinas de Recursos Humanos, a fin de que estas procedan con la recuperación de sumas, según lo que establece la normativa vigente en este tema.

En resumen, se proyecta que la aplicación de la anualidad conforme a los términos de la Ley N°9635 y disposiciones emitidas sea en el segundo pago del mes de octubre del 2019, por lo que esta Dirección estaría a la espera de lo que se defina por parte de la Junta Directiva en cuanto a la aplicación de los Profesionales en Ciencias de la Salud, toda vez que se dispone de las instrucciones emanadas por la Presidencia Ejecutiva en el oficio antes citado.

## **v. Evaluación del Desempeño**

### **a) Marco jurídico.**

En lo que respecta a la Evaluación del Desempeño, la ley establece en los artículos 46°, 47°, 48° y 49°, la forma de aplicación, así como su vinculación con el otorgamiento de la anualidad, según se transcribe:

“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 (...)

Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad (...)

#### Artículo 47- Fundamento metodológico de la evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño de los funcionarios se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo gerencial en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y los objetivos institucionales.

(...)

Los lineamientos generales aplicables para todo sector público los definirá el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (Mideplan), con el objetivo de homogenizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.

#### Artículo 48- Criterios para la evaluación del desempeño

(...)

Para el seguimiento regular y frecuente de las actividades del plan de trabajo, cada administración deberá establecer un sistema informático al efecto, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Será responsabilidad de cada funcionario, incluido todo el nivel gerencial, la actualización y el mantenimiento al día de la información necesaria para la evaluación de su desempeño, de conformidad con los procesos, proyectos, productos y servicios asignados particularmente, sus plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, en dicho sistema informático que la Administración pondrá a su disposición.

(...)

El incentivo por anualidad se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellos servidores que hayan cumplido con una calificación mínima de “muy bueno” o su equivalente numérico, según la escala definida. El ochenta por ciento (80%) de la calificación anual, se realizará sobre el cumplimiento de las metas anuales definidas para cada funcionario, de conformidad con lo dispuesto en el presente capítulo, y un veinte por ciento (20%) será responsabilidad de la jefatura o superior.

#### Artículo 49- Efectos de la evaluación anual

El resultado de la evaluación anual será el único parámetro para el otorgamiento del incentivo por anualidad a cada funcionario.

(...)

Anualmente, la Dirección General de Servicio Civil dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño, los cuales serán de acatamiento obligatorio.”

Sobre este aspecto, se tiene que mediante Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, la Presidencia de la República, el Ministerio de Planificación y el Ministerio de Hacienda emiten “Reglamento del título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 03 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público”, el cual sobre esta materia cita:

### **“CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

(...)

**f) Evaluación del desempeño:** conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orientan a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, las responsabilidades y los perfiles del puesto.

(...)

### **CAPITULO IV SOBRE INCENTIVOS, BENEFICIOS, COMPENSACIONES Y OTRAS DISPOSICIONES GENERALES DE ORDEN SALARIAL**

**Artículo 22.- Aplicación disposiciones Ley N°9635.** Corresponderá al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, asesorar y dar apoyo a todas las instituciones públicas que se encuentren bajo el ámbito de lo dispuesto en el Título III de la Ley N°9635, respecto a la aplicación de dicho cuerpo normativo y de lo señalado en el presente reglamento.

Asimismo, en lo relacionado con la evaluación del desempeño de los servidores públicos, dicho Ministerio en su rol de rectoría suministrará los instrumentos metodológicos correspondientes para articular con las diferentes instituciones su efectiva implementación.”

#### **b) Acciones Realizadas sobre Evaluación del Desempeño.**

Lo que se establece en los artículos 47 y 48, es acorde con lo que se ha venido desarrollando en materia de evaluación del desempeño en la Institución, y en la modificación normativa que se está analizando en coordinación con la Gerencia Administrativa, toda vez que, se está

incursionando en la evaluación por resultados y en la búsqueda de garantizar por una parte la contribución de los funcionarios a los objetivos, metas y acciones concretas definidas en los planes y programas institucionales y por otra parte el desempeño individual con la medición del cumplimiento de metas y objetivos planteados al inicio del período de evaluación.

Además, la Institución se encuentra en proceso de aprobación por parte de las Autoridades Superiores, de varias herramientas para el establecimiento de indicadores laborales para el cumplimiento de las metas y objetivos de los diferentes procesos institucionales. Tales instrumentos son: Directrices para la Evaluación del Desempeño de las Personas trabajadoras de la CCSS, Manual para la aplicación del teletrabajo y su medición a través de indicadores, Herramienta para la implementación del teletrabajo y Guía para el establecimiento de indicadores laborales en la CCSS.

No obstante, se debe tomar en consideración que el sistema de evaluación del desempeño actual (SIED) no refleja la integración de competencias e indicadores en un mismo instrumento de evaluación, solo permite que la jefatura califique aspectos cualitativos de los trabajadores, lo cual genera la necesidad de desarrollar un sistema de información que permita el cumplimiento de lo instruido por la Ley.

Producto de lo anterior, se realizó un levantamiento de requerimientos donde se proyecta tener un sistema mucho más ágil para poder ser integrado con otros procesos de recursos humanos y más flexible que permita ajustarse en el tiempo a nuevos requerimientos institucionales o legales, así como los lineamientos que están por emitir MIDEPLAN y Dirección General de Servicio Civil.

Sobre este aspecto, la Subárea de Desempeño Laboral unidad responsable de este proceso considera que no se deben tomar decisiones sobre la evaluación del desempeño hasta conocer los lineamientos que emita tanto el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica como la Dirección General de Servicio Civil, para lo cual, de acuerdo con el Transitorio XXXII, tienen 6 meses para emitir dicho reglamento.

Por lo anterior, desde la Dirección Administración y Gestión de Personal se emitieron dos oficios formales de consulta mediante los oficios DAGP-0015-2019 del 15 de enero de 2019 y Política Económica y DAGP-0016-2019 de la misma fecha, a ambas instituciones públicas y rectoras en el tema, con la intención de esclarecer las dudas de la implementación de la Ley y de esta forma evitar errores o reprocesos por planteamientos incorrectos en la normativa de evaluación, que afecten salarialmente a los funcionarios por su relación directa con el pago de la anualidad.

Asimismo, se realizan recordatorio sobre tal aspecto al Ministerio de Planificación Nacional a través de los oficios DAGP-0604-2019 del 04 de julio de 2019 y DAGP-0793-2019 del 04 de setiembre del 2019.

## **vi. Carrera Profesional**

### **a) Marco jurídico.**

En cuanto a la carrera profesional, la Ley N° 9635 en el artículo 53 señala que no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto. Las actividades de

capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estos no hayan sido sufragados por las instituciones públicas y los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo de 5 años, según se transcriben a continuación:

“Artículo 53- Incentivo por carrera profesional

El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.

Las actividades de capacitación se reconocerán a los servidores públicos siempre y cuando estas no hayan sido sufragadas por las instituciones públicas.

Los nuevos puntos de carrera profesional solo serán reconocidos salarialmente por un plazo máximo de cinco años.”

En el apartado de los transitorios no se hizo alusión a este incentivo.

Sobre este aspecto, se tiene que mediante Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, la Presidencia de la República, el Ministerio de Planificación y el Ministerio de Hacienda emiten “Reglamento del título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 03 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público”, el cual sobre esta materia cita:

## **“CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1.- Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:  
(...)

**b) Carrera profesional:** incentivo salarial reconocido para aquellos títulos o grados académicos que no sean requisito para el puesto, así como para aquellas actividades de capacitación que no hayan sido sufragadas por instituciones públicas.  
(...)

## **CAPITULO II ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO**

## **CAPITULO IV SOBRE INCENTIVOS, BENEFICIOS, COMPENSACIONES Y OTRAS DISPOSICIONES GENERALES DE ORDEN SALARIAL**

(...)

**Artículo 15.- Carrera profesional.** El incentivo por carrera profesional será otorgado en las siguientes condiciones:

- a) Será reconocido por aquellos títulos o grados académicos que no sean requisitos para el puesto.

- b) Procederá el reconocimiento de carrera profesional cuando las actividades de capacitación sean sufragadas por el servidor interesado, sean en horario laboral o fuera de éste, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña. En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, de manera motivada podrá otorgarse permiso con goce de salario para recibir la capacitación.
- c) Los nuevos puntos de carrera profesional serán reconocidos salarialmente por el plazo de 5 años.
- d) Podrán reconocerse los puntos de carrera profesional, según los parámetros previos a la entrada en vigencia a la Ley N° 9635, única y exclusivamente en los casos de aquellas solicitudes presentadas ante las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de previo a la publicación de dicha ley y que no hayan sido tramitadas por la Administración.”

Aunado a lo anterior, es importante referenciar que con de la entrada en vigencia de la Ley °9635 y su Reglamento, mediante Resolución DG-139-2019 la Dirección General de Servicio Civil<sup>1</sup>, emitió la regulación del incentivo salarial de Carrera Profesional acorde a las nuevas disposiciones, con fundamento en el estudio técnico realizado por el Área Organización del Trabajo y Compensaciones en el informe AOTC-UCOM-INF-017-2019 del día 05 de julio de 2019, mismo que sustenta la pertinencia de modificar la Resolución DG-064- 2008, en los aspectos que se contraponen a lo dispuesto en la Ley.

Dicha Resolución en lo que interesa señala:

“(…)

Por lo anterior, en uso de las facultades conferidas en el Estatuto de Servicio Civil y sus Reglamentos, y en concordancia con lo dispuesto en la Ley de Salarios de la Administración Pública y el Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, referente al empleo público, se procede a plantear lo siguiente:

(…)

#### **RESUELVE:**

**Artículo 1.** Modificar los artículos 1, 2, 4, 5, 6, 9 y 18 de la Resolución DG-064-2008 del 28 de febrero de 2008, para que respectivamente se lean de la siguiente manera:

“Artículo 1: Carrera Profesional: denomínese Carrera Profesional para los servidores ocupantes de puestos acogidos en el Título I del Estatuto de Servicio Civil, al régimen que reconoce mediante un incentivo económico complementario y opcional, el mérito del funcionario profesional, que presta sus servicios en las instituciones del Régimen de

---

<sup>1</sup> La Dirección General de Servicio Civil, es la instancia rectora a nivel de Sector Público en materia de Carrera Profesional y con fundamento en las disposiciones que emita, se elaboran los Decretos mediante los cuales el Poder Ejecutivo actualiza y adecua las resoluciones del Servicio Civil, en cumplimiento del principio de igualdad a favor de los funcionarios acreedores a este incentivo.

Servicio Civil, alcanzado través de su **óptimo desempeño e involucramiento permanente en actividades de al menos uno de los siguientes ámbitos:**

1.1 Formación académica a nivel de grados y posgrados universitarios, adicional a los requisitos del puesto.

1.2 Formación en actividades de capacitación de carácter profesional”.

(...)

4.2. Puntajes de los ámbitos de aplicación: el puntaje en cada ámbito de aplicación se determinará a partir las actividades de capacitación y formación profesional, que se califiquen, según los siguientes parámetros:

4.2.1. Formación académica adicional a nivel de grados y posgrados universitarios:

4.2.1.1. Bachillerato adicional: Tres (3) puntos.

4.2.1.2. Licenciatura adicional:

4.2.1.2.1. Cinco (5) puntos, si se obtuvo a partir de un grado de bachillerato universitario reconocido o no a nivel de Carrera Profesional, o si fue a partir de un bloque académico con base en el cual el servidor logró el título requerido para su nombramiento.

4.2.1.2.2. Ocho (8) puntos, siempre que no se haya obtenido a partir de un grado de bachillerato universitario reconocido o no a nivel de Carrera Profesional, ni a partir de un bloque académico con base en el cual el servidor logró el título requerido para su nombramiento.

(...)

**Artículo 2. Derogar los artículos 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 19 de la Resolución DG-064-2008 del 28 de febrero de 2008.** (Los destacados son nuestros)

### **b) Acciones Realizadas sobre Carrera Profesional.**

En este sentido, la Dirección Administración y Gestión de Personal emite los oficios DAGP-0734-2019 “Informe sobre el concepto de carrera profesional” del 19 de agosto de 2019, así como el complemento a través del oficio DAGP-0788-2019 del 02 de setiembre de 2019, con el fin de ser conocido en Junta Directiva, para su aplicación conforme a la Ley 9635, su reglamento y disposiciones relacionadas.

De la misma forma se encuentra elaborando los requerimientos necesarios para modificar el sistema actual de Carrera Profesional, para ser trasladados a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones para que esta estime el esfuerzo necesario y plazos para la eventual modificación del sistema actual o un nuevo desarrollo.

## vii. Cesantía

## a) Marco jurídico.

Mediante el Alcance N° 202 del Diario Oficial La Gaceta del 04 de diciembre de 2018, se publica la Ley Fortalecimiento de las finanzas públicas, Ley N° 9635, la cual en el Título III “Modificación de la Ley N.º2166, Ley de salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957”, establece regulaciones en materia salarial de la indemnización por concepto de Auxilio de Cesantía para todos los empleados públicos, según se señala:

“(…)

**Artículo 39- Auxilio de cesantía**

*La indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios de las instituciones, contempladas en el artículo 26 de la presente ley, se regulará según lo establecido en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y no podrá superar los ocho años.*

(…)

**TRANSITORIO XXVII-**

*De la aplicación del artículo 39, Auxilio de Cesantía, se exceptúan aquellos funcionarios cubiertos por convenciones colectivas que otorgan derecho a más de ocho años de cesantía, los cuales podrán seguir disfrutando de ese derecho, mientras se encuentren vigentes las actuales convenciones que así lo contemplan, pero en ningún caso la indemnización podrá ser mayor a los doce años.*

*En los casos en que se haya otorgado un derecho de cesantía superior a los ocho años por instrumentos jurídicos diferentes a convenciones colectivas, y que se encuentren vigentes, la cantidad de años a indemnizar no podrá superar los doce años, en el caso de aquellas personas que ya hayan adquirido ese derecho; para todos los demás casos, quedará sin efecto cualquier indemnización superior a los ocho años.” Lo resaltado no es del original.*

## b) Acciones Realizadas sobre Cesantía.

En tal sentido, por medio del oficio GA-1858-2018 | GM-16837-2018 | GIT-1876-2018 | GL-1598-2018 | GP-8973-2018 | GF-6162-2018 del 20 de diciembre del 2018 sobre “Aplicación de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Ley No. 9635 en la Caja Costarricense de Seguro Social”, las Gerencias de la Institución comunicaron las disposiciones generales que registrarán aquellos aspectos que son de aplicación inmediata, de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 9635.

Al respecto, específicamente sobre la indemnización por concepto de “Auxilio de cesantía”, la circular antes citada, estableció:

“(…)

## **5. Auxilio de cesantía**

*5.1. A partir del 05 de diciembre de 2018, conforme lo dispuesto por la Ley N° 9635, la indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios de la institución se regulará de la siguiente forma:*

- a. Los funcionarios que por cantidad de cuotas y edad cuenten con el derecho a la pensión por vejez antes del 05 de diciembre de 2018 y que hayan presentado la solicitud de finalización de su relación laboral para acogerse a la jubilación con anterioridad a esa fecha, el auxilio de cesantía se reconocerá conforme lo establecido en el artículo 41 de la Normativa de Relaciones Laborales, independientemente de la fecha efectiva de su retiro.*
- b. Aquellos funcionarios que por cantidad de cuotas y edad cuenten con el derecho a la pensión por vejez antes del 05 de diciembre de 2018 y presentaron la solicitud de finalización de su relación laboral para acogerse a la jubilación en esa fecha o posteriormente, la cantidad de años a reconocer no podrá superar los doce años.*
- c. Los funcionarios que con posterioridad al 05 de diciembre de 2018 adquieran el derecho a la pensión por vejez en cuotas y edad, se le reconocerá la cantidad máxima de ocho años por concepto de cesantía, independientemente de la fecha de su solicitud.*

En atención a lo anterior, la Dirección Administración y Gestión de Personal, emitió el oficio DAGP-0022-2019 de fecha 16 de enero del 2019, a la Dirección Financiero Contable, donde se le indicó lo siguiente:

“(…)

En tal sentido, conforme lo dispuesto por la Ley N° 9635, a partir del 05 de diciembre de 2018, la indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios de la institución se regulará de la siguiente forma:

- a. Los funcionarios que por cantidad de cuotas y edad cuenten con el derecho a la pensión por vejez antes del 05 de diciembre de 2018 y que hayan presentado la solicitud de finalización de su relación laboral para acogerse a la jubilación con anterioridad a esa fecha, el auxilio de cesantía se reconocerá conforme lo establecido en el artículo 41 de la Normativa de Relaciones Laborales, independientemente de la fecha efectiva de su retiro.
- b. Aquellos funcionarios que por cantidad de cuotas y edad cuenten con el derecho a la pensión por vejez antes del 05 de diciembre de 2018 y presentaron la solicitud de finalización de su relación laboral para acogerse a la jubilación en esa fecha o posteriormente, la cantidad de años a reconocer no podrá superar los doce años.

c. Los funcionarios que con posterioridad al 05 de diciembre de 2018 adquieran el derecho a la pensión por vejez en cuotas y edad, se le reconocerá la cantidad máxima de ocho años por concepto de cesantía, independientemente de la fecha de su solicitud.

En ese sentido, se solicita efectuar la devolución a las Unidades de Gestión de Recursos Humanos, de los documentos de personal que actualmente posee el Área de Tesorería General, para realizar el pago de cesantía a exfuncionarios de la Institución que se acogieron a su derecho de pensión por vejez a partir del 05 de diciembre del 2018, lo anterior, a efecto de que éstas verifiquen la procedencia del pago, de conformidad con los presupuestos antes citados.”

Por otra parte, específicamente en el capítulo III del Decreto Ejecutivo N. 41564-MIDEPLAN-H, emitido por la Presidencia de la República, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica y Ministerio de Hacienda, se establece el “Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las finanzas públicas, Ley No. 9635 del 03 diciembre de 2018, referente a empleo público”, se establece respecto al reconocimiento del “Auxilio cesantía”, lo que a continuación se detalla:

“(…)

**Artículo 13.- Auxilio de cesantía regulado en convenciones colectivas u otros instrumentos jurídicos.** De conformidad con lo establecido en el transitorio XXVII de la Ley N° 9635, se exceptúan de la limitación de los ocho años a:

- a) *Servidores cubiertos por convenciones colectivas que otorgan derecho a más de ocho años de cesantía, mientras se encuentren vigentes dichas convenciones.*
- b) *Servidores cubiertos por instrumentos jurídicos vigentes diferentes a convenciones colectivas, que otorgan derecho a más de ocho años de cesantía, en el caso de aquellas personas que ya hayan adquirido ese derecho.*

*En ambos supuestos, la indemnización por concepto de cesantía no podrá superar en ningún caso los doce años.” El resaltado es nuestro.*

Adicionalmente, como complemento a la circular GA-1858-2018 | GM-16837-2018 | GIT-1876-2018 | GL-1598-2018 | GP-8973-2018 | GF-6162-2018, la Dirección de Administración y Gestión de Personal emitió la circular DAGP-0463-2019 del 17 de mayo del presente año, respecto a las disposiciones para la aplicación de Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635 en la CCSS, mismas que en el inciso 3) respecto al tema de cesantía definen lo siguiente:

*“De acuerdo con la Ley N°9635 y el Reglamento respectivo, la “Cesantía” es la indemnización que surge a favor de la persona trabajadora según lo dispuesto en el Código de Trabajo.*

*En este sentido, son acreedoras de esta indemnización aquellas personas trabajadoras que cesen sus funciones en la Institución por motivo de la pensión por vejez o invalidez del Régimen de la Caja, fallecimiento del trabajador (a), despido por reorganización o por falta de fondos, despido con responsabilidad patronal por incapacidad física o mental del trabajador (a), a causa de un riesgo de trabajo que le imposibilite desempeñar sus labores habituales, que no haya habido pronunciamiento de invalidez y que no hubiera sido posible su reubicación en otra clase de labor, misma que se rige en los siguientes términos:*

**3.1. *Personas trabajadoras sujetas al pago de cesantía por pensión (vejez y retiro anticipado).***

*Las personas trabajadoras que adquieran el derecho de acogerse a la pensión, el pago de cesantía se regirá por lo siguiente:*

- a) Cuando cuente con el derecho a la pensión antes de la vigencia de la Ley N°9635 y hayan presentado la solicitud de finalización de su relación laboral con anterioridad a esa fecha, el auxilio de cesantía se reconocerá conforme lo establecido en el artículo 41 de la Normativa de Relaciones Laborales, independientemente de la fecha efectiva de su retiro.*
- b) Cuando haya adquirido el derecho a la pensión antes de la vigencia de la Ley N°9635 y se presentó la solicitud de finalización de su relación laboral en esa fecha o posteriormente, la cantidad de años a reconocer no podrá superar los doce años.*
- c) Cuando con posterioridad a la vigencia de la Ley N°9635, adquiera el derecho a la pensión, se le reconocerá la cantidad máxima de ocho años por concepto de cesantía, independientemente de la fecha de su solicitud.*

**3.2. *Persona trabajadora sujeta al pago de cesantía por pensión por invalidez.***

*La persona trabajadora que por motivos de salud adquiera el derecho de acogerse a la pensión por invalidez, el pago de cesantía se regirá por lo siguiente:*

- a) Cuando se haya obtenido el derecho de pensión por invalidez, según Resolución de la Dirección Calificación de la Invalidez o por sede Judicial, antes de la vigencia de la Ley N°9635, el auxilio de cesantía será reconocido conforme lo establecido en el artículo 41 de la Normativa de Relaciones Laborales.*
- b) Cuando se haya obtenido el derecho de pensión por invalidez posterior a la vigencia de la Ley N°9635, se le reconocerá la cantidad máxima de ocho años por concepto de cesantía.*

### 3.3. **Pago de cesantía por otras causas.**

*En aquellos casos que la Administración deba cancelar el auxilio de cesantía por otras causas, se regirá por lo siguiente:*

a) *En el caso de fallecimiento de la persona trabajadora, el despido por reorganización o por falta de fondos, despido con responsabilidad patronal por incapacidad física o mental del trabajador (a), a causa de un riesgo de trabajo que le imposibilite desempeñar sus labores habituales, que no exista pronunciamiento de invalidez y que no hubiera sido posible su reubicación en otra clase de labor, antes de la vigencia de la Ley N°9635, el auxilio de cesantía será reconocido conforme lo establecido en el artículo 41 de la Normativa de Relaciones Laborales.*

b) *En el caso de fallecimiento de la persona trabajadora, despido por reorganización o por falta de fondos, despido con responsabilidad patronal por incapacidad física o mental del trabajador (a), a causa de un riesgo de trabajo que le imposibilite desempeñar sus labores habituales, que no haya habido pronunciamiento de invalidez y que no hubiera sido posible su reubicación en otra clase de labor, posterior a la vigencia de la Ley N°9635, se le reconocerá la cantidad máxima de ocho años por concepto de cesantía.*

*Las disposiciones en esta materia serán aplicables sin perjuicio de lo que determine la Administración y la Junta Directiva de la Institución o un tribunal de la República, una vez se concluya el proceso de análisis y consultas realizadas.”*

En ese sentido se indica, que la Administración en apego al principio de legalidad que rige las actuaciones de los funcionarios públicos, debe ajustar sus actuaciones a lo establecido en el ordenamiento jurídico, lo cual implica adecuarse a lo dispuesto en la “*Ley para el Fortalecimiento de las finanzas públicas N.9635 y su Reglamento*”, por lo que, a partir del 04 diciembre del 2018, el pago por concepto de “Auxilio cesantía”, se ajusta a los presupuestos establecidos en la ley de cita.

#### **viii. Modalidad de pago**

##### **a) Marco jurídico.**

En lo que respecta a la modalidad de pago, la Ley N° 9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, establece en el artículo 52, lo siguiente:

“Artículo 52- Modalidad de pago para los servidores públicos

*Las instituciones contempladas en el artículo 26 de la presente ley ajustarán la periodicidad de pago de los salarios de sus funcionarios con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.”*

Asimismo, en el transitorio XXIX, establece lo siguiente:

“TRANSITORIO XXIX-

Las instituciones que cancelen los salarios de sus servidores con una modalidad distinta de la contemplada en el artículo 52 deberán hacer los ajustes correspondientes dentro de los tres meses posteriores a la vigencia de esta ley. Se harán los cálculos y los ajustes necesarios para que el cambio en la periodicidad del pago no produzca una disminución o aumento en el salario de los servidores.”

Sobre este aspecto, se tiene que mediante Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, la Presidencia de la República, el Ministerio de Planificación y el Ministerio de Hacienda emiten “Reglamento del título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 03 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público”, el cual sobre esta materia cita:

“CAPITULO IV

**SOBRE INCENTIVOS, BENEFICIOS, COMPENSACIONES Y OTRAS  
DISPOSICIONES GENERALES DE ORDEN SALARIAL**

**Artículo 21.- Modalidad de pago para los servidores públicos.** Los pagos deberán ajustarse a la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, según lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley N° 2166, adicionados mediante artículo 3 de la Ley N° 9635.

Las instituciones deberán realizar las gestiones correspondientes para adecuar los sistemas tecnológicos de pago a dicha disposición, en el plazo señalado en el transitorio XXIX de la Ley N° 9635. La Administración será la responsable de asegurar el pleno cumplimiento del cambio de modalidad de pago y los reconocimientos salariales que correspondan, de manera que no se produzca una disminución o aumento en el salario de los servidores.”

En lo que respecta a este tema, es importante poner en contexto que el pago institucional se realiza de viernes por medio, de conformidad con el “Laudo Arbitral dictado por el Tribunal Superior de Trabajo, dentro del conflicto colectivo de carácter económico social, promovido por los empleados de la Caja Costarricense de Seguro Social”, en firme a partir del 14 de setiembre de 1988, el cual en la capsula 12, indica lo siguiente:

**“CLAUSULA DOCE: “FORMA DE PAGO DEL SALARIO”**

“El salario del trabajador de la Caja será cancelado **de viernes por medio**, y en su defecto el día hábil inmediato anterior a éste. Se adjuntará a cada cheque informe detallado de las deducciones y pagos que motivan la suma. Las deducciones o retenciones de los salarios se originarán únicamente en obligaciones legales o en disposiciones reglamentarias de la Institución, no pudiéndose hacer deducciones de otro tipo, sea por solicitud del propio trabajador o de terceras personas salvo orden judicial en contrario.”

**ACLARACIÓN/ADICIÓN<sup>2</sup>:**

Mediante resolución N°897 de las 10:45 horas del 09 de setiembre de 1988, el Tribunal Superior de Trabajo, dispuso:

“Se aclara que efectivamente se trata de un aumento anual de salario, equivalente a un ocho y un tercio por ciento de incremento, por cuanto se reconoce que efectivamente debe pagarse cincuenta y dos semanas de trabajo en vez de cuarenta y ocho semanas, y se conceden 3 meses a partir de la vigencia de esta Laudo para cumplir con lo ordenado, cuyo aumento salarial surte efectos desde la citada fecha de vigencia y que cuando se haga efectiva deberá reconocerse el total acumulado desde esa fecha hasta la de su efectivo pago.”

**COMENTARIO:**

Esta cláusula originó dudas por lo que se pidió al Tribunal Superior de Trabajo aclararlas. De acuerdo con dicha aclaración, el pago bisemanal significa, en la práctica, **pagar 52 semanas al año, en lugar de las 48 semanas que tradicionalmente había pagado la Caja.**

Un elemento novedoso del laudo es que le prohíbe a la Caja efectuar deducciones o retenciones en los salarios que no sean en las originadas en obligaciones legales o disposiciones reglamentarias de la Institución.”

De reciente data, en la Normativa de Relaciones Laborales, aprobada por la Junta Directiva en el artículo 5 de la sesión N° 8474 celebrada el 21 de octubre del 2010, dispuso en el artículo 31, lo siguiente:

**“Artículo 31. Periodicidad de pago del salario:**

Según lo dispuesto por el Tribunal Superior de Trabajo en resolución No. 897 de las 10:45 horas del 09 de setiembre de 1988, el salario de las personas trabajadoras de la Caja se continuará cancelado de viernes por medio o en su defecto, el día hábil inmediato anterior. Se adjuntará al comprobante de pago, cuando éste se hiciera por depósito bancario, un informe detallado de los pagos y deducciones efectuadas cuando se aplican directamente al salario.”

**b) Acciones Realizadas sobre modalidad de pago**

En apego estricto a lo que establece la Ley N° 9635 y su Reglamento, esta Dirección remitió el análisis preliminar respectivo para determinar el impacto en los sistemas de pago, su gestión y las implicaciones técnico – informáticas, así como el costo que implicaría modificar el sistema de pago institucional.

---

<sup>2</sup> “Laudo Arbitral dictado por el Tribunal Superior de Trabajo, dentro del conflicto colectivo de carácter económico social, promovido por los empleados de la Caja Costarricense de Seguro Social” versión **Comentada**, realizada por la, entonces denominada, Dirección de Recursos Humanos, con la participación del Departamento Legal, la Sección Relaciones de Trabajo y Sección Políticas y Normas.

Ahora bien, en lo que respecta a la implementación del artículo 52 de la Ley N°9635, la Subárea de Remuneración Salarial, emitió requerimiento mediante el oficio SRS-052-2019 del 15 de enero del 2019 a la Subárea de Sistemas Financieros, Administrativos, donde se indicó lo siguiente:

### **“3. Modalidad de pago**

Según la Ley No. 9635 en el capítulo VII “Disposiciones Generales” artículo No. 52 que literalmente indica:

*“Modalidad de pago para los servidores públicos.  
Las instituciones contempladas en el artículo 26 de la presente ley ajustarán la periodicidad de pago de los salarios de sus funcionarios, con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal”*

Por lo antes expuesto se solicita se analicen todos los programas del Sistema de Pago “SPL” en los cuales tenga incidencia la forma de cálculo con relación al número de días a pagar o rebajar, ya que actualmente el sistema de pago tiene parametrizado rutinas a 28 días, además de los indicadores mencionados en el punto 1 y 2.

En cuanto a la ejecución y revisión del paralelo de pruebas en su momento, se remitirá la escala de salarios con montos a 30 días.”

Posteriormente, mediante oficio DAGP-0218-2019 / DTIC-1719-2019 del 14 de marzo del 2019, la Dirección Administración y Gestión de Personal y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación remiten a la Gerencia Administrativa el informe consolidado sobre los ajustes a realizarse en los sistemas informáticos, producto de la aplicación de la Ley N°9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.

En el informe de cita, se hace mención de los requerimientos en el sistema de pago institucional (SPL), en el cual se proponen tres aspectos de suma importancia que impactarían todas las rutinas parametrizadas en el sistema; tal como se muestra a continuación:

### **“6- Modalidad de Pago**

- El sistema de planilla institucional debe efectuar los cálculos de los salarios totales de todos los funcionarios de la institución, tomando en consideración el salario base a 30 días establecido en la nueva Escala de Pago, dividirlo entre 30 y multiplicarlo por la cantidad de días laborados.
- Se requiere que el sistema de planilla institucional calcule todos los incentivos salariales porcentuales sobre el nuevo salario base a treinta días.

- Se solicita analizar todos los programas del sistema de pago (SPL) en los cuales tenga incidencia la forma de pago de cálculo con relación al número de días a pagar o rebajar, ya que actualmente el sistema se encuentra parametrizado en rutinas a 28 días”.

El primer aspecto por desarrollarse consiste en los requerimientos técnicos, planteados por la Dirección Administración y Gestión de Personal, y el segundo apartado se exponen las alternativas técnicas en TI en atención a los requerimientos y ajustes en el Sistema de Pago Institucional, para la aplicación de la Ley N° 9635, mismos que fueron remitidos mediante oficio DTIC-1634-2019.

Por otra parte, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, a través de sus instancias técnicas, se encuentra en el desarrollo de la propuesta de conversión de los salarios contenidos en el índice salarial de la institución, a efectos de cumplir con los presupuestos de la ley N° 9635, referente a la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal; así como la modificación de las rutinas en otros procesos y sistemas a saber: presupuestario, registro control y pago de incapacidades (RCPI), calendarización de pagos y procesos, deducciones, fecha de depósitos, anulaciones, adelantos, planilla patronal, entre otros.

En este contexto, esta Dirección se encuentra en el proceso de elaboración de la consulta legal a la Dirección Jurídica de la institución, sobre la viabilidad de modificación de la modalidad de pago a todos los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social, dado que el pago bisemanal se encuentra amparado en el Laudo Arbitral dictado por el Tribunal Superior de Trabajo del 14 de setiembre de 1988.

#### **ix. Conversión de incentivos a montos nominales fijos.**

##### **a) Marco jurídico.**

Sobre los demás incentivos que existen la Ley N° 9635 “Fortalecimiento de la Finanzas Públicas”, establece lo siguiente:

“Artículo 54- Conversión de incentivos a montos nominales fijos

Cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de esta ley esté expresado en términos porcentuales, **su cálculo a futuro será un monto nominal fijo**, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018.” (El resaltado no corresponde al original).

Sobre este aspecto, se tiene que mediante Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H del 11 de febrero de 2019, la Presidencia de la República, el Ministerio de Planificación y el Ministerio de Hacienda emiten “Reglamento del título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 03 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público”, el cual sobre esta materia cita:

## “CAPITULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1.- Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:  
(...)

**g) Incentivo, sobresueldo, plus o remuneración adicional:** son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada.  
(...)

## CAPITULO IV

### SOBRE INCENTIVOS, BENEFICIOS, COMPENSACIONES Y OTRAS DISPOSICIONES GENERALES DE ORDEN SALARIAL

(...)

**Artículo 17.- Conversión de incentivos a montos nominales fijos.** De conformidad con lo señalado en el artículo 54 de la Ley N° 2166, adicionados mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635 se encuentre expresado en términos porcentuales, deberá calcularse mediante un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018”.

Por otra parte, mediante Alcance N°113 del Diario Oficial La Gaceta del 22 de mayo de 2019, se publica el decreto ejecutivo N° 41729-MIDEPLAN-H, señalando lo siguiente:

*“Artículo 17.- Conversión de incentivos a montos nominales fijos. Los montos por incentivos o compensaciones ya recibidas de previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018, esto de conformidad con lo establecido en los artículos 54 y 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635.*

*En orden con lo establecido en el artículo 54 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635 y los transitorios XXV y XXXI del título tercero de la Ley N° 9635 y en concordancia con la Resolución de la Dirección General del Servicio Civil DG087-2018 de las nueve horas de 2 de julio de 2018, cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de la Ley N°9635 se encuentre expresado en términos porcentuales, deberá calcularse mediante un monto nominal fijo, **resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a julio de 2018**”.*

Con respecto a la aplicación de lo estipulado en la Ley N° 9635, referente a la nominalización de los incentivos, es necesario traer a colación que la institución cuenta con una gran diversidad de puestos y cargos, los cuales van desde niveles asistenciales, operativos, técnicos, profesionales,

supervisión, jefaturas, así como de Dirección, donde la remuneración de cada puesto corresponde a un salario estructurado; compuesto de salario base y los pluses existentes.

Cabe mencionar, que los pluses salariales que cancela la institución responden a diferentes naturalezas, regímenes, leyes especiales o situaciones particulares determinadas mediante estudios técnicos avalados por Junta Directiva, los cuales cuentan con una forma de aplicación diferenciada según su origen como, por ejemplo: Dedicación exclusiva, carrera profesional, disponibilidad por Jefatura, auxilio económico, zonaje, vivienda, reconocimientos por centros de trabajo, entre otros.

De conformidad con lo anterior, a continuación, se enlistan los pluses salariales existentes en la institución a la fecha, de los cuales la Ley N° 9635 y sus respectivos decretos ejecutivos proponen una nominalización en su forma de aplicación a los puestos institucionales:

### **Pluses salariales reconocidos en la CCSS**

*Setiembre de 2019*

<b>Concepto Salarial</b>	<b>Origen</b>
Incentivo Zona Rural	Ley N°6836 “Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencia Médicas”
Incentivo a la Carrera Hospitalaria, Administrativa y Dedicación Exclusiva	Ley N°6836 “Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencia Médicas”
Incentivo de Consulta Externa	Ley N°6836 “Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencia Médicas”
Complemento Salarial Profesionales y Auxiliares de Enfermería	Ley N° 7085 “Estatuto de Enfermería” y su reglamento
Disponibilidad por Jefaturas	Acuerdo de Junta Directiva, art. 34 de la sesión 7165 del 07/10/1997.
Retribución por Riesgo	Ley N°7374 del 04 de febrero de 1993 “Directriz para el traspaso de funcionarios del Ministerio de Salud a la CCSS”
Peligrosidad	Reglamento al Estatuto de Servicios Médicos Ley N°7374
Incentivo de Riego Hospitales Psiquiátricos	Ley N°5349 “Ley de traspaso de la Caja de Establecimientos Médicos Asistenciales dependientes del Ministerio de Salud, Junta de Protección Social y Patronos”
Bonificación o Dedicación Exclusiva Adicional	Decreto Ejecutivo 26944-MTSS-S “Reglamento para el cálculo de los reajustes de los profesionales en ciencias médicas cubiertos por la Ley N°6836”
Sobresueldo Técnicos de Informática	Resolución de Gobierno DG-104-89 del 22/11/1989
Sobresueldo 15% de Tecnologías Médicas	Resolución de Gobierno, acta del Consejo de Gobierno de la Presidencia de la República.
Zonaje	Decreto Ejecutivo 90-SC del 13/12/1965 “Reglamento para el pago de Zonaje a los Servidores de la Administración Pública”

Concepto Salarial	Origen
Auxilio Económico	Normativa de Relaciones Laborales
Incentivo de rotación	Acuerdo de Junta Directiva, art. 14 de la sesión 7781 del 14/08/2003
Asignación de Vivienda	Acuerdo de Junta Directiva, art. 22 de la sesión 7046 del 30/07/1996.
Disponibilidad por Desplazamiento a Ingenieros	Acuerdo de Junta Directiva, art. 3 de la sesión 6093 del 12/02/1987.
Plus salarial Abogados Dirección Jurídica (representación judicial)	Acuerdo de Junta Directiva, art. 5 de la sesión 7634 del 21/03/2002.
Sobresueldo Protección Radiológica	Acuerdo de Junta Directiva, art. 12 de la sesión 7613 del 10/01/2002.
Asignación de Cajeros	Acuerdo de Junta Directiva, art. 23 de la sesión 4709 del 31/10/1973.

**b) Acciones Realizadas sobre conversión de incentivos a montos nominales fijos.**

La administración desde el año 2011, ha venido realizando una serie de medidas con el objetivo de optimizar los recursos; es así, que producto del informe del equipo de especialistas emitido en el año 2011, y las disposiciones de la Contraloría General de la República en el DFOE-SOC-IF-11-2012, titulado “Informe sobre Pluses Salariales en la Caja Costarricense de Seguro Social”, se planteó realizar un análisis integral de todos los pluses salariales y determinar las reformas necesarias, considerando el establecimiento de controles sobre los pagos de los pluses vigentes.

Es así como en los años 2013-2014, se realizó un análisis técnico por cada concepto salarial de pago en la institución, cuyos resultados se plasmaron en informes que presentaban recomendaciones en cuanto las modificaciones y mejoras regulatorias para cada plus.

Estos informes fueron presentados a la Junta Directiva, por parte de la Gerencia Administrativa, y se dispuso por parte del Máximo Órgano institucional, en el artículo 21° de la sesión N° 8795, celebrada el 20 de agosto del año 2015, lo siguiente:

“En relación con el oficio N° GA-23130-15, de fecha 27 de julio del año 2015, firmado por el Gerente Administrativo, que contiene el informe relativo al análisis técnico sobre los pluses salariales en la Caja Costarricense de Seguro Social, y acogida la propuesta de la señora Presidencia Ejecutiva, la Junta Directiva –en forma unánime y mediante resolución firme- ACUERDA conformar una Comisión ad hoc para el estudio del tema y que recomiende lo pertinente a este órgano colegiado en un plazo de quince días, con la Directora Soto Hernández y los Directores Devandas Brenes, Gutiérrez Jiménez y Loría Chaves.”

Esta Comisión realizó 17 sesiones de trabajo en las cuales se revisaron los informes técnicos presentados por la Gerencia Administrativa con participación de la Dirección de Administración

y Gestión de Personal; donde para cada concepto salarial se analizó su origen, naturaleza, aplicación, impacto institucional, y se valoraron las conclusiones y recomendaciones técnicas propuestas por las citadas dependencias, este trabajo se presentó a Junta Directiva por medio del oficio N° JD-56.209-16.

Es así como, la Junta Directiva, en el artículo 13° de la sesión N° 8862, celebrada el 8 de septiembre del año 2016, dispuso acoger las recomendaciones emitidas por la Comisión Ah Hoc, las cuales se han venido atendiendo por parte de la Administración durante el periodo 2017-2018, periodo en el cual se analizaron 20 pluses salariales, los cuales se plasmaron en 17 informes técnico-jurídicos, y de estos se realizaron 6 propuestas normativas.

En ese contexto, mediante oficio GA-1830-2018, la Gerencia Administrativa comunicó a esta Dirección los alcances de la reunión celebrada el 12 de diciembre 2018, donde entre otros aspectos se acordó solicitar el retiro de los informes presentados a Junta Directiva y Presidencia Ejecutiva, con el fin de que se realicen los ajustes en función de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635 y su Reglamento, con la salvedad que aquellos pluses que fueron otorgados antes de la Ley deben mantenerse en su naturaleza y fórmula de cálculo para quienes lo devengaron antes del 05 de diciembre del 2018.

Con respecto a lo anterior, es necesario mencionar que esta Dirección, se encuentra desarrollando el cronograma de trabajo para la revisión de alrededor de **19** pluses salariales, que se deben analizar en el contexto del artículo 54 de la Ley N° 9635; los cuales se abordarán a través de los estudios técnico-jurídico correspondientes.

Por otra parte, en referencia a la nominalización de los incentivos salariales, esta Dirección mediante oficio DAGP-0799-2019 del 07[sic] de setiembre de 2019, efectuó solicitud de requerimientos técnicos a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación, sobre la aplicación del aumento general de salarios del primer semestre 2019, a fin de generar una adición al sistema de pago institucional, que permita cumplir con los presupuestos de la ley de cita en cuanto a definir los pluses salariales como un monto nominal, calculado sobre el salario base del II semestre 2018; tal como se detalla a continuación:

“De conformidad con lo detallado anteriormente, y con la finalidad de aplicar el ajuste correspondiente de aumento salarial establecido en el decreto de cita y cumplir con lo regulado en la Ley N° 9635 *“Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”* respecto a la conversión de incentivos a montos nominales fijos; se solicita respetuosamente efectuar los siguientes requerimientos:

#### **1- Actualización del monto al salario base:**

Se requiere generar un parche en el Sistema de Pago Institucional (SPL), donde se continúe con la rutina de cálculo vigente; no obstante, se debe adicionar al monto de salario total, la suma de ¢3.750.00 (tres mil setecientos cincuenta colones) antes del proceso de aplicación de rebajos y cargas sociales.

Para tales efectos, la Subárea Diseño y Valoración de Puestos, elaborará una escala de pago que contiene una columna adicional denominada: **“Aumento Base”**, en la

cual se detalla el monto nominal correspondiente al aumento salarial del I semestre 2019, para los puestos de la institución a los que se le aplicará este aumento.

En el caso de los Profesionales en Ciencias de la Salud, esta Dirección se encuentra a la espera del criterio de la Procuraduría General de la República y la Dirección General de Servicio Civil, con respecto a la aplicación de la Ley N°9635 “*Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”; sin embargo, a este grupo ocupacional se debe dejar prevista la operativa solicitada en este oficio”.

Adicionalmente, es importante señalar que al monto de ¢3.750.00, únicamente le aplicará el cálculo porcentual de los pluses salariales de Dedicación Exclusiva y Prohibición, según los siguientes indicadores:

Indicador	Concepto	Cuenta contable
<b>E</b>	Bachilleres- 35%	900599
<b>I</b>	Licenciados u otro grado superior- 55%	900564
<b>F</b>	Prohibición Funcionarios Auditoria- 65%	900815
<b>H</b>	Retribución para el Ejercicio No liberal de la Profesión- 65%	900856

Por otra parte, es necesario aclarar que el monto de ¢3.750.00 deberá consignarse en la cuenta de Salario Base (900-01-0) y el sistema ejecutará la rutina de cargas sociales y deducciones sobre este concepto y los pluses asociados (dedicación exclusiva y prohibición).

De conformidad con lo descrito, se requiere aplicar esta actualización en la primera catorcena de octubre de 2019; es decir el 11 de octubre del 2019, por lo tanto, se solicita respetuosamente, efectuar los ajustes al sistema; con la finalidad de realizar las pruebas correspondientes.

Producto de lo planteado, la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación mediante oficio DTIC-5539-2019 del 06 de setiembre de 2019; señala lo siguiente:

“Se ha recibido su oficio DAGP-0799-2019 el 05 de setiembre 2019, en el cual solicita generar un parche en el sistema de pago institucional (SPL), relacionado con el tema de incentivos a montos nominales fijos.

Al respecto, como es de su conocimiento, esta Dirección ya ha venido evaluando esa nueva funcionalidad y le informo que la misma ya se encuentra desarrollada, y se han entregado las pruebas a la Unidad a su cargo para la respectiva validación”.

Congruente con lo descrito esta Dirección y la Dirección de Tecnologías de Información, han efectuado las acciones correspondientes para la aplicación de los pluses salariales como montos nominales calculados al salario base del segundo semestre de 2018, aspecto que está previsto para su aplicación en el pago de la planilla institucional del 11 de octubre de 2019.

En resumen, se proyecta que la aplicación de los pluses conforme a los términos de la Ley N°9635 y disposiciones emitidas sea en el segundo pago del mes de octubre del 2019, por lo que

esta Dirección estaría a la espera de lo que se defina por parte de la Junta Directiva en cuanto a la aplicación de los Profesionales en Ciencias de la Salud.

**x. Otras disposiciones de la Ley N°9635.**

En el artículo 40° de la citada ley, establece que no procede la creación, incremento ni el pago por discrecionalidad ni confidencialidad, y otros conceptos, según se transcribe:

“Artículo 40- Incentivos adicionales improcedentes

No procede la creación, el incremento, ni el pago de remuneración por concepto de “discrecionalidad y confidencialidad”, ni el pago o reconocimiento por concepto de bienios, quinquenios o ninguna otra remuneración por acumulación de años de servicio distintos de las anualidades, en ninguna de las instituciones contempladas en el artículo 26 de esta ley”.

Al respecto, se hace la aclaración que en la institución no se reconocen pluses por los conceptos que se indican en el artículo 40°.

Por otra parte, se tiene el artículo 42, así como el transitorio XXV que refieren al límite a las remuneraciones totales en la función, según se cita:

“Artículo 42- Límite a las remuneraciones totales en la función pública

La remuneración total de aquellos servidores cuya designación sea por elección popular, así como los jefes, los titulares subordinados y cualquier otro funcionario del ámbito institucional de aplicación, contemplado en el artículo 26 de la presente ley, no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, salvo lo indicado en el artículo 41 sobre la remuneración del presidente. Se excluyen de esta norma los funcionarios de las instituciones y los órganos que operen en competencia, así como los que estén en servicio diplomático en el exterior.

**TRANSITORIO XXXV-**

Las remuneraciones totales del presidente de la República, los vicepresidentes de la República, los diputados, los ministros, los viceministros, los presidentes ejecutivos y los gerentes del sector público descentralizado serán excluidas de cualquier aumento salarial en los próximos dos años. Asimismo, los salarios de los funcionarios públicos, cuyas remuneraciones totales mensuales sean iguales o superiores a cuatro millones de colones (¢4.000.000,00), no serán susceptibles de incrementos salariales durante los próximos dos años a partir de la aprobación de esta ley. Se comprenderá, para estos efectos, como remuneración total a la erogación monetaria equivalente a la suma del salario base e incentivos, dietas, y/o complementos salariales correspondientes, o cualquier otra remuneración independientemente de su denominación.

Este aspecto se debe analizar a la luz de la aplicación de aumentos salariales que tiene establecido la Institución, así como en el funcionamiento y operativa de los sistemas de información, especialmente el Sistema de Pago Institucional (SPL), en este sentido, se remitió el requerimiento a la Dirección de Tecnologías de Información, mediante oficio DAGP-0799-2019, el cual se respondió a través del oficio DTIC-5539-2019 del 06 de setiembre de 2019, en el cual se indicó lo siguiente:

“(…) este requerimiento hasta este momento ha sido planteado a esta Dirección, el mismo está siendo valorado por los entes técnicos correspondientes”.

### **III. Cronograma de acciones ejecutadas para el cumplimiento de la ley 9635.**

A manera de resumen se presenta un cuadro con las acciones ejecutadas por ambas Direcciones para dar cumplimiento a la ley 9635.

<b>Concepto</b>	<b>Estado actual</b>	<b>Observaciones</b>
Impuesto al Salario	<b>Ejecutado</b>	Aplicado en el Sistema de Pago Actual (Cobol). Ya en desarrollo en el SPNI.
Cesantía	<b>Ejecutado</b>	Se aplica por medio de pago manual. Por desarrollar en el SPNI.
Dedicación Exclusiva	<b>Ejecutado</b>	Se aplica por medio de pago manual. / En ajuste al Sistema de Pago Actual (Cobol). / Ya en desarrollo en el SPNI.
Prohibición Ejercicio Liberal de la Profesión	<b>Ejecutado</b>	Se aplica por medio de pago manual. / En proceso ajuste en sistema actual. / Ya en desarrollo en el SPNI.
Anualidad	<b>En Ejecución</b> (II Pago octubre 2019)	En proceso de implementación en el sistema actual. / Ya en desarrollo en el SPNI.
Nominalización Pluses	<b>En Ejecución</b> (II Pago octubre 2019)	En proceso de aplicación en el sistema actual / En proceso de desarrollo de requerimientos para el SPNI.
Carrera Profesional	<b>En Ejecución</b> (II Pago octubre 2019)	En proceso de aplicación en el sistema actual / En proceso de desarrollo de requerimientos para el SPNI.
Evaluación del Desempeño	<b>En Consulta</b> A la espera de lineamientos MIDEPLAN	A la espera de los lineamientos de MIDEPLAN
Límite a las remuneraciones totales	<b>En Proceso</b> En análisis técnico e informático.	En proceso de desarrollo de requerimientos para el SPNI.
Modalidad de pago	<b>En Proceso</b> En análisis técnico e informático / En proceso consulta jurídica	En proceso consulta a la DJ, sin implicaciones financieras para la Institución. En análisis para requerimientos.

#### **IV. Sobre las modificaciones en el Sistema de Pago Institucional**

Conforme a los términos de la Ley 9635, la Institución ha emitido informes relacionados con las implicaciones de ajuste en los sistemas de información, tanto desde el Sistema actual de pago SPL, como el proyecto de modernización del sistema de planillas de salarios, que con anterioridad a la Ley ya venía en proceso de desarrollo.

Dichos aspectos fueron presentados en informe DAGP-0218-2019 / DTIC-1719-2019 de fecha 14 de marzo de 2019, el cual fue visto en Junta Directiva conforme el artículo 10° de la sesión 9029 celebrada el 29 de abril de 2019, en el cual la Junta Directiva acordó lo siguiente:

##### **“ARTICULO 10°**

La Junta Directiva con fundamento en la presentación realizada por la Gerencia General, de conformidad con los informes técnicos, jurídicos e informáticos No. DAGP-0150-2019 / DJ-0787-2019 y No. DAGP-0218-2019 / DTIC-1719-2019, emitidos por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, la Dirección Jurídica y la Dirección de Tecnologías de Información, **ACUERDA:**

**ACUERDO PRIMERO:** Dar por recibido el informe del alcance, aplicación, impacto e implicaciones de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635 en la Caja Costarricense de Seguro Social, vertido por la Gerencia General a través de las instancias técnicas en materia técnica en recursos humanos, jurídica y de los sistemas de información.

(...)

**ACUERDO CUARTO:** Se instruye a la Gerencia General realizar las acciones correspondientes a efecto de dar cumplimiento a la implementación de la Ley 9635 en la Caja Costarricense de Seguro Social, de conformidad con la alternativa 2 con el uso de tecnologías “Oracle” y “Java” mediante los plazos de implementación expuestos en el oficio DAGP-0218-2019 / DTIC-1719-2019 del 14 de marzo 2019.”

En este contexto, la Dirección de Administración y Gestión de Personal y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, han gestionado las acciones correspondientes, para el desarrollo del nuevo sistema de pago, tal y como se dispuso por parte de la Junta Directiva en el acuerdo cuarto citado; no obstante, ante las diversas situaciones que se han presentado en torno a la aplicación de la Ley 9635, ha surgido la necesidad de realizar acciones al margen, tal como se ha expuesto en los apartados de “Anualidad” y “Nominalización de pluses salariales”, como medidas contingentes para cumplir con lo establecido en dicha legislación, lo cual en alguna medida, ha retrasado los plazos establecidos en el cronograma presentado ante la Junta Directiva, el cual tenía como fecha estimada de finalización a marzo del año 2021 y su actualización se programa para setiembre del año 2021, de conformidad con lo indicado en el oficio DTIC-5575-2019 de fecha 09 de setiembre del 2019, suscrito por la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones.”

El licenciado Walter Campos, inicia la presentación:

1)

## APLICACIÓN DE LA LEY N° 9635 EN LA CCSS



2)

### **Impuesto a la Renta** (Artículo 2° Ley N.º 7092)

#### ACCIONES REALIZADAS

- Mediante oficio DAGP-0178-2019 del 01 de marzo del 2019 se planteó los requerimientos respectivos.
- Aplicado en el Sistema Actual de Planillas a partir del 01-07-2019. Decreto Ejecutivo N° 41799-H.
- Comunicado mediante oficio DAGP-0592-2019.

Estado: Implementado

3)

### **Dedicación Exclusiva**

(Ley: Art. 28°, 29°, 30° y 35° / Reglamento: Art. 4°, 5°, 6°, 7°, 8°)

#### ACCIONES REALIZADAS

- Se comunican las "Disposiciones para la aplicación de la "Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N°9635" en la Caja Costarricense de Seguro Social, complemento a la Circular GA-1858-2018 / GM-16837-2018 / GIT-1876-2018 / GL-1598-2018 / GP-8973-2018 / GF-6162-2018 de fecha 20 de diciembre del 2018".
- Mediante oficio DAGP-0178-2019 del 01 de marzo del 2019 se planteó los requerimientos respectivos.
- Se ratifica mediante circular DAGP-0463-2019 de fecha 17 de mayo de 2019.

Estado: Implementado

4)

## Dedicación Exclusiva

(Profesionales en Enfermería)

### ACCIONES REALIZADAS

- En consulta a la Dirección General del Servicio Civil la Dedicación Exclusiva de los Profesionales en Enfermería, regulados por la Ley N°8423, mediante oficio DAGP-0265-2019 de fecha 28 de marzo de 2019, instancia que por medio del oficio DG-OF-408-2019 del 23 de julio de 2019, indica lo siguiente:

Sobre el particular, resulta pertinente recordar que con fecha 29 de mayo del año en curso, la Procuraduría General de la República emitió la opinión jurídica OJ-041-2019, la cual, entre otros, versa sobre los temas consultados por su persona. Asimismo, hemos sido informados de que se valora pedir un criterio vinculante a la Procuraduría, sobre las materias de interés, razón por la cual resulta necesario esperar dicho criterio.

- El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica solicita Criterio a la Procuraduría General de la República mediante oficio DM-1133-2019, de fecha 24-07-2019, el cual a la fecha no ha sido resuelto.
- Conforme el oficio DFOE-SOC-0907 del 05 de setiembre 2019, aplicar el porcentaje a los profesionales en enfermería con grado de licenciatura.

Estado: Para decisión

5)

## Prohibición

(Ley: Art. 36° / Reglamento: Art. 9°, 10°, 11°)

### ACCIONES REALIZADAS

- Se cancelan según lo términos de la Ley 9635 desde su entrada en vigencia, de forma manual, según las disposiciones emitidas en la circular DAGP-0463-2019 de fecha 17 de mayo del 2019.
- En proceso las modificaciones al sistema de nomina institucional para automatizar el proceso, conforme los requerimientos presentado en oficio DAGP-0178-2019 del 01 de marzo del 2019.

Estado: Implementado

6)

## Anualidad Profesionales y No Profesionales

(Ley: Art. 50° y transitorio XXXII / Reglamento: Art.14°)

### ACCIONES REALIZADAS

- En relación a las anualidades se publican los siguientes Decretos:
  - Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H (Gaceta N°038), del 18 de febrero del 2019.
  - Decreto Ejecutivo N° 41729-MIDEPLAN-H (Gaceta N°113), del 22 de mayo del 2019.
  - Decreto Ejecutivo N° 41807-MIDEPLAN-H (Gaceta N°143), del 31 de julio del 2019.
  - Decreto Ejecutivo N° 41904-MIDEPLAN-H (Gaceta N°182), del 14 de agosto del 2019.
- Mediante oficios DAGP-0178-2019 del 01 de marzo del 2019 y DAGP-0688-2019 de fecha 31 de julio de 2019, se solicita a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones los requerimientos para cumplir con el decreto.
- Los ajustes están listos para ser implementados, por lo que se estima su aplicación partir de la segunda bisemana de octubre del 2019.

Estado: En Implementación

7)

## Anualidad Profesionales en Ciencias Médicas

(Ley: Art. 50° y transitorio XXXII / Reglamento: Art.14°)

### ACCIONES REALIZADAS

- La Dirección Administración y Gestión de Personal, realizó consulta a la Dirección General de Servicio Civil, por medio de los oficios DAGP-0186-2019 de fecha 06 de marzo de 2019 y oficio DAGP-0265-2019 de fecha 28 de marzo de 2019.
- La Dirección General de Servicio Civil en el oficio DG-OF-408-2019 del 23 de julio de 2019, en lo que interesa señala: "hemos sido informados de que se valora pedir un criterio vinculante a la Procuraduría, sobre las materias de interés, razón por la cual resulta necesario esperar dicho criterio."
- El Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica solicita Criterio a la Procuraduría General de la República mediante oficio DM-1133-2019, de fecha 24-07-2019, el cual a la fecha no ha sido resuelto.
- No aplicar el aumento a los Profesionales en Ciencias Médicas a la espera del Criterio de la PGR.
- Conforme el oficio DFOE-SOC-0907 del 05 de setiembre 2019, aplicar el aumento a los Profesionales en Ciencias Médicas.

Estado: Para decisión

8)

## Evaluación del Desempeño

(Ley: Art. 50° y transitorio XXXII / Reglamento: Art.14°)

### ACCIONES REALIZADAS

- La Institución se encuentra a la espera de conocer los lineamientos que emita tanto el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, para lo cual, de acuerdo con el Transitorio XXXII, tienen 6 meses para emitir dicho reglamento, mismo que hasta el momento no se ha emitido.
- La Dirección Administración y Gestión de Personal ha realizado recordatorios a MIDEPLAN y Servicio Civil, mediante dos oficios, DAGP-0015-2019 del 15 de enero de 2019 y DAGP-0016-2019 de la misma fecha, a ambas instituciones públicas.
- Asimismo, se realizan recordatorio sobre tal aspecto al Ministerio de Planificación Nacional a través de los oficios DAGP-0604-2019 del 04 de julio de 2019 y DAGP-0793-2019 del 04 de setiembre del 2019.

Estado: En Consulta

9)

## Carrera Profesional

(Ley: Art. 53° / Reglamento: Art.15°)

### ACCIONES REALIZADAS

- La Dirección Administración y Gestión de Personal emite los oficios DAGP-0734-2019 "Informe sobre el concepto de carrera profesional" del 19 de agosto de 2019, así como el complemento a través del oficio DAGP-0788-2019 del 02 de setiembre de 2019, con el fin de ser conocido en Junta Directiva, para su aplicación conforme a la Ley 9635, su reglamento y disposiciones relacionadas.
- En espera de ser conocido por Junta Directiva para su aprobación e implementación conforme la ley No. 9635.
- Requiere modificaciones al sistema automatizado actual de Carrera Profesional en la Institución

Estado: En Implementación

10)

## Cesantía

(Ley: Art. 39° y transitorio XXVII / Reglamento: Art. 12°, 13°)

### ACCIONES REALIZADAS

- Se cancelan según lo términos de la Ley 9635 desde su entrada en vigencia, de forma manual, según las disposiciones emitidas en la circular por medio del oficio GA-1858-2018 | GM-16837-2018 | GIT-1876-2018 | GL-1598-2018 | GP-8973-2018 | GF-6162-2018 del 20 de diciembre del 2018.
- Ratificado mediante circular DAGP-0463-2019 del 17-05-19, respecto a las disposiciones para la aplicación de Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635 en la CCSS
- En proceso ajustes al sistema automatizado de pagos institucional.

Estado: Implementado

11)

## Modalidad pago Salarios

(Ley: Art. 52° y transitorio XXIX / Reglamento: Art. 21°)

### ACCIONES REALIZADAS

- Mediante oficio DAGP-0218-2019 / DTIC-1719-2019 del 14 de marzo del 2019, la Dirección Administración y Gestión de Personal y la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación remiten a la Gerencia Administrativa el informe consolidado sobre los ajustes a realizarse en los sistemas informáticos.
- La Dirección de Administración y Gestión de Personal, se encuentra en el desarrollo de la propuesta de conversión de los salarios contenidos en el índice salarial de la Institución, así como la elaboración de los requerimientos técnicos para modificar el sistemas de pagos institucional actual SPL.
- De igual forma se encuentra en proceso consulta a la Dirección Jurídica Institucional para solicitar criterio sobre la forma correcta de aplicar la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal establecida en la Ley 9635

Estado: En Proceso

12)

### Nominalización de Pluses y Reserva de Ley

(Ley: Art. 54°, 55° / Reglamento: Art. 17°, 19°)

#### ACCIONES REALIZADAS

- Mediante oficio DAGP-0799-2019 se efectuó solicitud de requerimientos técnicos a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación, a fin de generar una adición al sistema de pago institucional, que permita cumplir con los presupuestos de la ley.
- La Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación mediante oficio DTIC-5539-2019, informa que ya se encuentra desarrollado y que se requiere las pruebas para su implementación.
- Conforme a las pruebas realizadas está previsto para su aplicación en el pago de la planilla institucional del 11 de octubre de 2019.
- Conforme el oficio DFOE-SOC-0907 del 05 de setiembre 2019, aplicar la nominalización de los pluses a los profesionales en ciencias de la salud.

Estado: En Implementación

Estado: Para decisión

13)

### Nominalización de Pluses y Reserva de Ley



14)

### Límite a las remuneraciones totales

(Ley: Art. 42° y Transitorio XXV / Reglamento: Art. 18°)

#### ACCIONES REALIZADAS

- Mediante oficio DAGP-0799-2019 se efectuó solicitud de requerimientos técnicos a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación, a fin de generar una adición al sistema de pago institucional, que permita cumplir con los presupuestos de la ley.
- La Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación mediante oficio DTIC-5539-2019, informa que se encuentra valorando la viabilidad técnica de su implementación, así como el esfuerzo requerido para su desarrollo.

Estado: En Proceso

15)

### Estado actual de aplicación de la Ley 9635 en la CCSS

Concepto	Estado actual	Observaciones
Impuesto al Salario	Ejecutado	Aplicado en el Sistema de Pago Actual (Cobol). Ya en desarrollo en el SPNI.
Cesantía	Ejecutado	Se aplica por medio de pago manual. Por desarrollar en el SPNI.
Dedicación Exclusiva	Ejecutado	Se aplica por medio de pago manual. / En ajuste al Sistema de Pago Actual (Cobol). / Ya en desarrollo en el SPNI.
Prohibición Ejercicio Liberal de la Profesión	Ejecutado	Se aplica por medio de pago manual. / En proceso ajuste en sistema actual. / Ya en desarrollo en el SPNI.
Anualidad	En Ejecución (II Pago Octubre 2019)	En proceso de implementación en el sistema actual. / Ya en desarrollo en el SPNI.
Nominalización Pluses	En Ejecución (II Pago Octubre 2019)	En proceso de aplicación en el sistema actual / En proceso de desarrollo de requerimientos para el SPNI.
Carrera Profesional	En Ejecución (II Pago Octubre 2019)	En proceso de aplicación en el sistema actual / En proceso de desarrollo de requerimientos para el SPNI.
Evaluación del Desempeño	En Consulta A la espera de lineamientos MIDEPLAN	A la espera de los lineamientos de MIDEPLAN
Límite a las remuneraciones totales	En Proceso En análisis técnico e informático.	En proceso de desarrollo de requerimientos para el SPNI.
Modalidad de pago	En Proceso En análisis técnico e informático / En proceso consulta jurídica	En proceso consulta a la DI, sin implicaciones financieras para la Institución. En análisis para requerimientos.

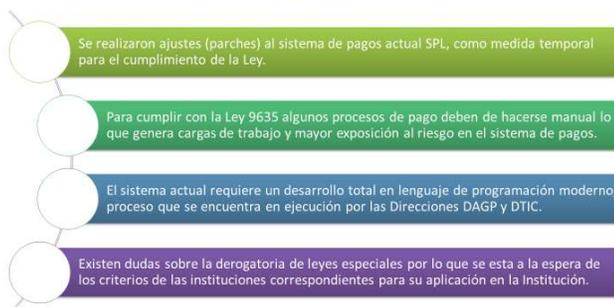
16)

### Desarrollo Sistema de Pago Institucional (SPNI)

Concepto	Desarrollo y puesta en producción (Meses)			Implementación del nuevo Sistema de Pago de Nómina Institucional (SPNI) de la CCS (Plazo)
	Desarrollo y pruebas técnicas	Pruebas de usuario	TOTAL	
Impuesto al Salario	20	6	26	sep-21
Dedicación Exclusiva	20	6	26	sep-21
Prohibición Ejercicio Liberal de la Profesión	20	6	26	sep-21
Añualidad	20	6	26	sep-21
Evaluación del Desempeño	20	6	26	sep-21
Carrera Profesional	20	6	26	sep-21
Tope al Salario	20	6	26	sep-21
Modalidad de pago	20	6	26	sep-21
Nominalización Pluses	20	6	26	sep-21
Cesantía	20	6	26	-

17)

### Consideraciones Finales



Directora Solís Umaña:

Una era si la Contraloría General de la República puede darnos esa orden y la otra es si al dar esa orden está traspasando la autonomía de la institución.

Licda. Guadalupe Arias:

Bueno, voy a empezar con la segunda. Desde el año 2015 la Procuraduría General de la República nos ha dicho en una consulta que hizo la doctora Sáenz Madrigal en el sentido de que cuando se quería implementar en la Institución salario único dijo que no podía porque nosotros nos tenemos que regir por la Ley. No, así como no estamos sujetos a la autoridad presupuestaria no nos aplica y otras disposiciones. En ese caso sí podemos autodirigirlo. Entonces, decía que no podemos, tenemos que respetar aquellas leyes especiales que regían en materia salarial por Ley. En la actualidad a raíz de la promulgación de la Ley 9635 estamos sometidos a esa Ley. Ahora, voy con la segunda parte. En vista de la autonomía limitada y tenemos el órgano fiscalizador de Hacienda Pública y de los fondos públicos, que es la Contraloría General de la República, imagínese que su alcance, sus alcances son vinculantes, empezando porque ellos mismos pueden ordenar una investigación y llevar a cabo el procedimiento en materia de responsabilidades personales o subjetiva. Entonces, en este sentido, salvo que la Junta Directiva acuerde otra cosa, yo creo que no queda más a este Órgano Colegiado acatar la disposición, salvo que la Junta Directiva nos dé otra posibilidad, porque no tanto si acatamos o no, es que sí quedó claro es que en materia salarial tenemos que solventarnos a esa ley general de orden público.

Doctor Macaya Hayes:

Bueno, pasamos a la presentación.

Lic. Campos Paniagua:

Bueno, buenos días. Esta presentación que hace la Dirección de Administración y Gestión de Personal es sobre las acciones que ha hecho la Administración para cumplir la Ley. A partir del cuatro de diciembre que se publicó la Ley, la Administración ha venido realizando una cantidad de acciones en procura de atender la Ley, más allá de las situaciones que se han presentado, se ha sido diligente de parte de la Dirección en hacer cumplir y de la Administración de la Institución en hacer cumplir la Ley. Uno de los primeros aspectos que contempla la Ley es el cambio a los tratos del impuesto a la renta que está en el artículo 2 de la Ley 7092. Hay una modificación, se incluyen dos tratos más del impuesto a la renta y se suben los topes porcentuales. Para comunicarle a la Junta que mediante oficio DAGP de la Dirección de Administración y Gestión de Personal 178-2019 del primero de marzo del dos mil diecinueve se planteó los requerimientos respectivos a la Dirección de Tecnologías de Información. La Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones hizo los ajustes al sistema y se aplicó en el sistema actual de planillas a partir del primero del siete del dos mil diecinueve, conforme al Decreto Ejecutivo número 4-1799-H, se comunicó a toda la población laboral, mediante oficio DAGP 592-2019, estaba implementado. Para los señores y señoras directoras ya esto el impuesto de la renta estamos cumpliendo con la Ley y para decirlo también, de una u otra forma que el decreto ejecutivo plantea los cambios son el primero de julio de cada año y nosotros exactamente el primero de julio ya estábamos cumpliendo con la ley. En dedicación exclusiva, ahí están los artículos que refiere tanto la ley como el reglamento, recordar que la Institución fue la primera que comunicó disposiciones a la ley mediante la circular ya famosa del 20 de diciembre del 2018, fuimos la primera institución pública que emitió directrices conforme a la ley. Mediante oficio DAGP 178-2019 del primero de marzo del 2019 se planteó los requerimientos respectivos al sistema informático. Aquí hay que hacer una aclaración que desde el 4 de diciembre la Caja paga los porcentajes de dedicación exclusiva conforme a la ley, el tema es que esto se hace de forma manual, las oficinas de recursos humanos lo hacen de forma manual, se calcula de forma manual, lo que hemos planteado a la Dirección de Tecnologías de Información es que se incorporen indicadores, que llamamos nosotros, al sistema para que sea por medio de un indicador que se pueda pagar los nuevos porcentajes. Igualmente se ratifica mediante circular DAGP 463-2019 de fecha 17 de mayo del 2019, entonces dedicación exclusiva es otro de los elementos de la ley y la Institución está cumpliendo. Aquí sí queremos hacer una salvedad de que las enfermeras profesionales tienen la dedicación exclusiva por ley, justamente la ley 84203 establece que la dedicación exclusiva de profesionales en enfermería es un 55%. Nosotros mediante DAGP 0265 del 2019 de fecha 28 de marzo del 2019 preguntamos a la Dirección General del Servicio Civil qué procedía con el pago de ese 55% de las enfermeras. La Dirección General del Servicio Civil nos contesta el 23 de julio del 2019 y en lo que interesa señala “sobre la particular resulta pertinente recordar que con fecha 29 de mayo del año en curso la Procuraduría General de la República emitió la opinión Jurídica OJ-041-2019 la cual entre otros versa sobre los temas consultados por su persona.

Asimismo, hemos sido informados de que se valora pedir un criterio vinculante a la Procuraduría, sobre la materia de interés, razón por la cual resulta necesario esperar dicho criterio.” En otras

palabras, la Dirección General de Servicio Civil no nos contesta y remite que es el Ministerio de Planificación el que debe hacer la consulta a la Procuraduría. Es así que el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica solicita criterio a la Procuraduría General de la República mediante oficio DM -1133-2019 de fecha 24 de julio de 2019, el cual a la fecha no ha sido resuelto. Conforme al oficio que hoy estamos atendiendo DFOE 0907 del 5 de setiembre del 2019, hay una decisión que tomar que es esperar el criterio de la Procuraduría o aplicar ese porcentaje nuevo a los profesionales con grado de licenciatura, es una decisión. Hasta el día de hoy no hemos podido aplicar la dedicación exclusiva o la venimos aplicando conforme a la ley especial de las enfermeras hasta tanto la Procuraduría lo resuelva. De la misma forma que no ha resuelto el tema de los profesionales en ciencias médicas, también es parte de esa consulta la base 33.

Directora Abarca Jiménez:

¿Cuál va a ser el procedimiento? Porque eso está para decisión, ¿lo vamos a discutir ahora o al final este punto?

Directora Abarca Jiménez:

Perdón, pero lo que está planteando don Walter aquí es que está para decisión si ahorita vamos a aplicar la ley, lo que dice el Capítulo 3 de la Ley N° 9635 o si por mientras se pronuncia la Procuraduría vamos a seguir pagando a como se venía pagando antes. Mi criterio sería que dado que nos están ordenando acatar el título 3 de la Ley N° 9635 lo que procedería es aplicar lo que dice la ley en ese sentido para las enfermeras y cuando se pronuncie la Procuraduría se podría hacer una revisión y pagar sumas no pagadas, si acaso la que aplica es la Ley de los Estatutos en Enfermería, pero no sé cómo hacer la discusión.

Doctor Macaya Hayes:

Podemos ir caso por caso o verlo al final cuando vemos todo lo que está por definirse.

Directora Abarca Jiménez:

Yo preferiría ir viendo uno por uno, sino después se nos olvida.

Dr. Cervantes Barrantes:

Tal vez nada más le recuerdo la norma, aplicar el Título 3 de la Ley de Fortalecimiento de las finanzas públicas en las condiciones, términos y plazos establecidos en dicha norma y no hace ninguna excepción.

Doctor Macaya Hayes:

Esta dedicación exclusiva ha evolucionado en el Decreto número 4.

Lic. Walter Campos:

Es correcto don Román, el 14 de agosto, es decir, tiene menos de un mes.

Directora Solís Umaña:

¿Específicamente para las enfermeras?

Lic. Walter Campos:

No. Tal vez es importante lo que dice don Román, y si me permiten hacer el comentario. Esta ley no tuvo transitorios y se publicó el 4 de diciembre y el 5 ya estaba vigente, por lo menos el capítulo 3, entonces nos hizo incurrir en incumplimiento casi desde el día siguiente, porque desde el día siguiente las personas comenzaron a tener anualidades que debían ser calculadas de forma diferente, entonces debido a eso y debido a que también han salido 4 decretos posteriores a la ley, hemos tenido que venir ajustando, inclusive, los requerimientos del sistema hemos tenido que volverlos a revisar varias veces porque han venido cambiando situaciones. Lo que indica don Román es que el último decreto, el que nosotros le llamamos cuarto decreto viene a cambiar dos condiciones, una era que las anualidades había un criterio de la Procuraduría que decía que las anualidades que uno ganaba, en otras instituciones no se reconocían. Este cuarto decreto vino a corregir eso y a decir que esas anualidades se reconocen y no solo eso, también vino a decir que aquellos profesionales que tenían grado de bachiller y se les reconocía un 35% antes de la ley si adquirían o ascendían a un puesto con grado de licenciatura, debíamos reconocer el 55%, era un porcentaje que estaba antes de la Ley. Eso vino también a plantearnos tener que hacer una aclaración y adición para aquellos profesionales que eran bachilleres antes de la Ley. También afecta la dedicación exclusiva y no dice si son enfermeras o no, lo hace de manera genérica, entonces uno debería entender que también afecta las enfermeras, pero en término general la dedicación exclusiva por estar por ley es una de las consultas que está en este momento atendiendo la Procuraduría General de la República, porque fue una Ley que no fue explícitamente derogada por la Ley N° 9635.

Directora Abarca Jiménez:

Como en la filmina dice “estado para decisión” entonces me parece que en la propuesta de acuerdo abarcaría esta decisión.

Lic. Walter Campos:

El otro rubro que establece la ley es la prohibición, el inciso liberal de la profesión y entre las acciones realizadas se cancela, según la ley 9635 desde su entrada en vigencia. Es otro rubro que la situación ha cumplido desde el 5 de diciembre del 2018, claro se tiene que calcular manualmente y según las disposiciones emitidas en la circular de DAGP 0463 del 17 de mayo del 2019 se comunicó a todas las unidades de la Institución. En proceso las modificaciones al sistema de nómina institucional para automatizar el proceso conforme los requerimientos presentados en el oficio DAGP 0178 del primero de marzo del 2019, eso está totalmente implementado en la Institución. Anualidades profesionales y no profesionales que están en el artículo 50 y transitorio 32 establece la nominalización de las anualidades. En relación con las anualidades se publican los siguientes decretos y aquí era donde quería señalar que el último decreto, inclusive es del 14 de agosto hace menos de un mes y el decreto ejecutivo que vino a

establecer que las anualidades, aunque sean nominalizadas se pagan según el puesto fue el 31 de julio del 2019, hasta el 31 de julio del 2019, por decirlo de alguna forma, tuvimos alguna claridad con la Institución de cómo pagar las anualidades y quiero llamar la atención aquí porque fue ese mismo día, el 31 de julio que la Institución solicita a la Dirección de Tecnologías de Comunicación los requerimientos para cumplir los decretos, el mismo día que salía el decreto, el mismo día nosotros solicitamos. En la ley establecía la nominalización de las anualidades, inclusive la ley hablaba, no era muy clara en eso, cuando vino el reglamento, el reglamento establecía que las anualidades ya ganadas se iban a respetar en su monto y en su fórmula de cálculo. Se interpretó y así es, que se respetaba su forma porcentual, lo que decía su fórmula de cálculo. Vino el decreto dos, que le llamamos, el del 22 de mayo a decir que no, que había que interpretarse que las anualidades pasadas también se nominalizaban 22 de mayo, pero sin embargo ese decreto decía que debería respetarse el puesto al 4 de diciembre del 2018, eso generaba un conflicto en los sistemas de información, porque voy a poner un ejemplo, si yo soy auxiliar de aseo, o auxiliar de enfermería si ascendía como enfermera tenía que llevarme las anualidades como auxiliar de enfermería, o peor aún, si era enfermera y descendía como auxiliar me traía las anualidades de enfermera, era inconsistente totalmente, tanto fue así que tuvo que sacarse el tercer decreto el 31 de julio que venía a corregir esa citación y decía “no, ustedes son nominalizadas, pero según el puesto que ocupen” es hasta ahí que nosotros podemos tener y era realmente el decreto 2, que está ahí, el del 22 de mayo era materialmente imposible cumplirlo en el sistema y no solo para la Institución, sino para todo el sector público, fue de ahí que salió el tercer decreto y fue hasta ahí que tuvo la Institución claridad de cómo aplicar las anualidades, el 31 de julio y ya los ajustes están listos en el sistema, ya se probaron y estaríamos en disposición de aplicar la ley y los decretos en la segunda bisemana de octubre, posiblemente antes, pero a más tardar la segunda bisemana de octubre que estaríamos cumpliendo con anualidades nominalizadas. Esto es de pura aplicación, nada más nosotros aplicamos el sistema, tenemos que traer el aumento salarial a esta Junta Directiva, para que ustedes nos aprueben el aumento salarial y una vez aprobado el aumento salarial nosotros estaríamos aplicando el aumento en la primera o segunda bisemana de octubre, ya con las anualidades nominalizadas. Aquí es donde hay que tomar otra decisión, que las anualidades de los médicos y de las enfermeras están por ley, un 5.5% de anualidades para los profesionales en ciencias médicas y 3.5% para las enfermeras, la decisión es, según lo que nos dice la Contraloría, apliquemos la ley, tendríamos que aplicar el 1.94% para todos ellos a partir de que se aplique el aumento, entendiendo que todavía hay un criterio que la Procuraduría no ha emitido, pero para acatar la orden debemos aplicarlo. Igualmente, lo que hacemos en esta filmina es explicar que esta dirección ha preguntado dos veces a la Dirección de Servicio Civil que qué pasa con los profesionales en ciencias médicas y de estas dos, hay dos recordatorios. La Dirección de Servicio Civil mediante DFOE vuelve a decir lo mismo, que está a la espera de lo que diga la Procuraduría y el Ministerio de Planificación en este mismo criterio hace todas las preguntas, hace las preguntas de las enfermeras, de los médicos e inclusive de la prohibición de los auditores. Aquí hay dos decisiones: una es no aplicar el aumento a los profesionales en ciencias médicas en espera de que diga la Procuraduría o atender el DFOE y aplicarles a todos conforme la ley, depende de lo que diga la Procuraduría, habría que volver a pagarse esas anualidades, es una decisión.

Directora Abarca Jiménez:

Tal vez para que quede en las actas, pienso que eso que señala en la filmina que dice “estado para decisión” quedaría decidido con la segunda propuesta de acuerdo que ahora leyó don Roberto, que dice “en acatamiento a la orden 2 del DFOE SOC 0907, oficio número 13 112 de fecha 5 de

setiembre del 2019 emitido por la Contraloría General de la República se aplicará el título 3 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas número 9635 en las condiciones, términos y plazos establecidos en dicha norma para la totalidad de la población trabajadora de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Lic. Walter Campos:

En evaluación de desempeño igualmente aquí estamos en consulta, la Institución se encuentra a la espera de conocer los lineamientos que emite tanto el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica para lo cual de acuerdo con el transitorio 32 tiene 6 meses para emitir dicho reglamento, mismo que hasta el momento no se ha emitido. La Dirección de Administración y Gestión de Personal ha realizado recordatorios a MIDEPLAN mediante DAGP 0015 y DAGP 0016 de la misma fecha, a ambas instituciones públicas, así mismo se realiza recordatorio sobre tal aspecto al Ministerio de Planificación Nacional a través de los oficios DAGP 0604 y DAGP 0793. Con evaluación de desempeño la ley establece una metodología de evaluar 80/20; 80 por resultados y 20 por competencias; sin embargo, el MIDEPLAN a esta fecha no ha emitido el reglamento, de hecho, lo tiene en consulta público y en este momento lo que nos informan es que están revisando las observaciones que hizo todo el sector público, lo abrieron a nivel público, y que estarían en un plazo no mayor a 15 días emitiendo el reglamento. En esto, si bien hay que acogerse a la ley, entendemos, que el MIDEPLAN, ninguna institución tiene esa metodología 80/20, entonces van a establecer unos transitorios para que las instituciones puedan desarrollar una evaluación del desempeño de ese tipo, siendo así, lo que nosotros habíamos preguntado es si podemos usar nuestro sistema de evaluación para ligarlo al reconocimiento de anualidades y estamos a la espera de lo que nos digan, pero lo que es importante aquí es que esto no genera efectos financieros, por decirlo de alguna forma, porque si bien es cierto la anualidad se gana con evaluación del desempeño, en el momento en que nos digan que eso se liga nosotros haríamos el ligue con nuestro sistema actual de evaluación de desempeño, mientras migramos a un modelo de evaluación del desempeño conforme lo dicta la ley.

Directora Abarca Jiménez:

¿Las nuevas anualidades de este año cómo se están aplicando, o se aplicaron?

Lic. Walter Campos:

Nosotros aplicamos sin estar ligadas al desempeño, solo por el simple hecho de adquirir una anualidad se adquiere, lo que estamos planteando a MIDEPLAN es, y entiendo que así viene en el reglamento, que nos den un transitorio primero para usar nuestro sistema, segundo para poder desarrollar un sistema conforme a la ley.

Lic. Sánchez Carrillo:

Una consulta, don Walter, en relación con las anualidades que en este momento no se (...) a cada trabajador en 1857.

Lic. Walter Campos:

La anualidad, don Ólger, está relacionada con el porcentaje que está establecido para cada puesto y que es una relación directa con el salario base. Por ejemplo, los profesionales que están desde un 2.01% hasta un 3% los administrativos, y los médicos son 5.5% y las enfermeras 3.5% del salario base, eso es lo que estaos reconociendo. Lo que dice doña Fabiola es que, si nosotros tenemos, entiendo, ligado a la evaluación de desempeño al reconocimiento de la anualidad, eso no lo tenemos y esa es la consulta que hemos hecho a (...)

Lic. Sánchez Carrillo:

Pero entonces, para brincar lo que es el concepto de la evaluación del desempeño, ¿la Caja tendría que esperar a que el Ministerio de Planificación Nacional emita la directriz o el procedimiento que habrán de cumplir las instituciones del Estado?

Lic. Walter Campos:

Es correcto don Ólger, eso está por ley. La Ley le da un plazo de 6 meses a MIDEPLAN para que emita el reglamento respectivo, que a la fecha de hoy no lo ha emitido.

Directora Abarca Jiménez:

¿Con la evaluación de desempeño que tenemos vigente en ese momento, tenemos la posibilidad de evaluar los funcionarios y con base en la calificación otorgar la anualidad para cumplir con la ley?

Lic. Walter Campos:

Nosotros evaluamos el 99% de nuestro personal, hay instituciones que no evalúan al personal, nosotros evaluamos el 99.8% del personal, es que la ley establece que la evaluación de desempeño es un 80% metas y un 20% competencias o indicadores y lo que dice es que esa metodología tiene que aplicarse para que a mí me reconozcan la anualidad y tengo que sacar una nota de muy buen que es equivalente a un 85%, entonces, lo que nosotros le estamos diciendo a MIDEPLAN, esperando que salga el reglamento, pero además decirle que en ese transitorio que van sacar de dos años, entiendo, nos permitan usen nuestro sistema mientras nosotros evolucionamos a una evaluación de ese tipo.

Director Loría Chaves:

¿Me asalta una duda, el plazo corre los cinco días a partir de que todos los miembros de Junta Directiva hayan sido notificados? ¿Si alguien fue notificado el viernes o el lunes, ese día empieza a correr el plazo? ¿Así es? Mario fue notificado el viernes o el jueves y no sé si Marielos fue notificada, es bueno saberlo. ¿Si Marielos no ha firmado todavía no corre, así es?

Licda. Guadalupe Arias:

Corre a partir del último notificado del día siguiente.

Director Loría Chaves:

¿Hasta que hayan sido notificado el último director? No lo digo por esto, es nada más para tenerlo claro, para estar en autos.

Lic. Walter Campos:

Otro del componente de la ley es carrera profesional, la Dirección de Administración y Gestión de Personal emite los oficios DAGP 734 2019 Informe sobre el concepto de carrera profesional del 19 de agosto de 2019, así como el complemento a través del oficio DAGP-0788-2019 del 02 de setiembre de 2019, con el fin de ser conocido en Junta Directiva, para su aplicación conforme a la Ley 9635, su reglamento y disposiciones relacionadas. Está a la espera la dirección de que esto sea conocido para su aprobación e implementación conforme a la Ley 9635. Requiere modificaciones al sistema actual de Carrera Profesional en la Institución. Como ustedes conocerán, la Junta ha tomado decisiones sobre carrera profesional previo a la ley inclusive, como el valor del punto y no recibir atestados y más bien lo que la Dirección está planteando en esos dos oficios, haciéndolo conocimiento de esta Junta son las nuevas disposiciones para cumplir con la ley. Tal vez lo importante aquí en carrera profesional es que por esas disposiciones anteriores no hemos pagado nada contrario a la ley, más bien debemos de ajustarnos a la ley y eso que requiere un acuerdo. Entiendo que ha sido agendado dos veces a esta Junta y que salía para conocimiento; pero en el momento en que se conozca y se tomen acuerdos, estaríamos cumpliendo con la ley. Con respecto de la cesantía, igual con la circular del 20 de diciembre del 2018 que se comunicaron las disposiciones la Institución desde el día siguiente de la entrada en vigencia de la ley paga 8 años de cesantía y eso es así de claro, la Institución no ha pagado cesantías mayores a 8 años después del (...).

Director Loría Chaves:

Eso tiene mucho impacto (...)

Lic. Walter Campos:

Sí, señor, creo que, a corto, tenemos unos estudios.

Director Loría Chaves:

(...) a los trabajadores se les paga 40% (...), eso significa mil millones de pesos por lo menos en tres años.

Lic. Walter Campos:

Sí, es de pasar de 20 cesantías en promedio a pasar 8.

Esta Dirección lo ratificó mediante circular DAGP 0463 el 15 del cinco del 2019, en proceso de ajustes al sistema automatizado de pago institucional, igual estamos ajustando los sistemas, pero no hemos pagado más de 8 años a partir de ingreso de (...). Con respecto de la modalidad de pago de salarios, ustedes conocen que la Institución paga salario 28 días con adelanto cada 14 días. Lo que ha hecho la Dirección es que mediante oficio DAGP-0218-2019 y DTIC-1719-2019 del 14 de marzo del 2019, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, la Dirección de Tecnologías de Información remiten a la Gerencia Administrativa un informe consolidado sobre

los ajustes a realizarse en el Sistema Informático. La Dirección de Administración y Gestión de Personal se encuentra en el desarrollo de la propuesta de conversión de salarios contenidos en el índice salarial de la Institución, así como la elaboración de los requerimientos técnicos para modificar el sistema de pago institucional actual en el SPL, de igual forma se encuentra en proceso de consulta la Dirección Jurídica institucional para solicitar criterio sobre la forma correcta de aplicar la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal establecida en la Ley 9635. Tal vez aquí hacer la aclaración, y lo hemos dicho varias veces, que pasar de modalidad pago bisemanal a pago mensual no tiene efectos financieros para la Institución, porque nosotros tenemos una escala salarial a 28 días, nosotros tendríamos al pasar a pagar mensualmente ajustar todos los salarios de los trabajadores a 30 días, entonces ese ajuste en la escala de salarios tendría que hacerse e igualmente tenemos que ver las condiciones necesarias para aplicar. Cuando yo hablo del oficio DAGP 2018 y DTIC 1719 en aquel momento el sistema, no sé si eso ya se ha discutido en Junta, el sistema actual de pago de nómina de la Caja tiene más de 40 años de existir, es un sistema Cobol, un sistema bastante viejo y muy complejo de modificar. Cambiar el pago mensual a bisemanal requiere una modificación total del sistema, no hay otra forma y es lo que en ese oficio decíamos que nosotros requeriríamos a marzo del 2021 en aquel momento, para modificar todo el sistema, convertirlo en un sistema nuevo, más bien, y es ahí donde está la discusión, porque también hemos explorado con la Dirección de Tecnologías si podemos modificar el sistema viejo actual y pagar de forma mensual y ese análisis todavía lo están haciendo los informáticos, pero en el peor de los casos tendríamos que esperar a una modificación total del sistema. En el último cálculo que hicimos podría estar en setiembre del 2021 esa modificación, pero hoy por hoy esto no tiene efectos financieros en la Institución.

Director Loría Chaves:

No tiene efectos (...), más bien es un costo (...)

Lic. Walter Campos:

Es correcto, nuestra escala salarial está a 28 días. Tendríamos que ajustar nuestra escala a 30 días para poder pagar a 15.

Director Loría Chaves:

¿Y eso afecta todo?

Lic. Walter Campos:

Eso afecta todo el sistema, porque el sistema como es tan viejo, como decía -es un sistema que puede explicar mejor la Dirección de Tecnología de Información- está entramado tanto el salario base con todo los componentes y esa modificación hay que hacerla integral para poder pagar. Normalización de pluses y reserva de ley era igual mediante oficio DAGP 799 se efectuó solicitud de requerimientos técnicos a la Dirección de Tecnología de Información y Comunicación a fin de generar una adición al pago institucional, que permita cumplir con los presupuestos de la ley. La Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación mediante oficio DTIC 5539 del 2019 informa que ya se encuentra solidando y que requiere las pruebas para su implementación.

Conforme las pruebas realizadas están previstas para su aplicación, igual que el 11 de octubre. Nosotros teníamos un dilema cuándo íbamos a ir a Junta de que el aumento salarial, porque como digo el sistema es tan viejo, que si yo aplico un aumento afecta todos los pluses, están ligados en forma porcentual. Nosotros nos reunimos y hemos estado reunidos varios meses con la Dirección de Tecnologías de Información y encontramos la forma de, no sé si la palabra es correcta “burlar” el sistema, estamos engañando al sistema, entonces lo que hicimos fue llevar el aumento final del proceso, si aplico el aumento al salario base afecta todos los pluses, la forma que encontramos era crear un salario base 2, por decirlo de alguna forma, y echar ahí los c3.750 de forma que no haga ese efecto cascada. Insisto, es un parche al sistema viejo, es otro parche, porque hemos hecho varios parches al sistema y eso tiene implicaciones, hay un riesgo también, cada vez que yo parcho un sistema tengo un riesgo, entonces hay que ser cuidadosos con esto. Hicimos el parche, lo probamos y estaríamos listos para aplicar el aumento sin afectar los demás pluses, cumpliríamos con la ley con un parche, pero aquí hay una decisión, otra decisión, que es que si nosotros hacemos ese parche y lo llevamos al final, aquellos que estén por leyes especiales tampoco tendrían aumento y cuando digo “aquellos que tienen pluses por leyes especiales” me estoy refiriendo a los profesionales en ciencias médicas que tienen rubros que están ligados al salario base. Si yo llevo esto al final no habría efecto en el aumento en esos pluses, entonces estaríamos a lo que disponga atendiendo lo que dice la Contraloría aplicando la ley tal cual y a la espera de lo que diga la Contraloría y eventualmente tener que reconocer esos salarios.

Directora Abarca Jiménez:

No le entendí bien ¿a los funcionarios a los cuales se les aplican leyes especiales se les puede aplicar el parche y que los pluses no se incrementen de manera porcentual?

Lic. Walter Campos:

Hay que tomar una decisión, si aplico el aumento para todos, los profesionales en ciencias médicas no tendrían ese efecto, si quiero respetarles su ley tendría que posponer el aumento de los médicos y seguir posponiendo el aumento de los médicos hasta que haya una resolución final; es una decisión. También hay que recordar, y eso es importante, que la Dirección del Servicio Civil en un criterio que nos emite nos dice que es de criterio de ellos, ahora sí propio de ellos, que el enganche sigue vigente, eso también es un tema, porque si el enganche sigue vigente, a los médicos no les aplicaría tres mil setecientos cincuenta colones (c3.750) sino aplicarles la fórmula de cálculo del enganche y sería el Servicio Civil el que nos diga cuál es el aumento para los médicos, que por cierto hasta el día de hoy no nos ha dicho eso y hemos hecho varios recordatorios. Lo que estamos diciendo aquí con esta filmina es que podemos pagar a todos tres mil setecientos cincuenta colones (c3.750) y eventualmente, si hubiera diferencias que pagarles a las profesionales médicas lo haríamos posterior o no pagarles el aumento a los médicos a la espera de (...).

Directora Abarca Jiménez:

¿En la consulta que se le hizo a la Procuraduría se le consultó también el tema del enganche?

Lic. Walter Campos:

Es correcto. La consulta que le hace MIDEPLAN a la Procuraduría está justamente los pluses de la Ley de Incentivos Médicos.

Director Salas Chaves:

A mí me parece que ese comentario es importante, ese que está diciendo Walter, porque a mí me parece que el grave riesgo que tenemos es que una vez aplicada la Ley 9635 aparezca que por dificultades de este tipo no estamos cumpliendo con la ley, o sea eso es un riesgo, hay que aclararlo. Me parece que hay que aclararlo ampliamente, porque lo que se teme es que hay tantas maneras de burlar la ley de forma que yo meta las cosas de tal forma que en la práctica no significó aplicar la ley, es complicadísimo por un sistema tan viejo, tan difícil por todas esas cosas que ustedes señalan, pero me parece que es mejor señalarlo nosotros a que nos lo señalen diciendo que no cumplimos con la ley y que engañamos a la Contraloría.

Lic. Walter Campos:

Yo sí quiero hacer un comentario, si me lo permiten, la Caja Costarricense de Seguro Social no ha erogado un colón al día de hoy contrario a la ley 9635, al día de hoy. Eso es importante que lo tenga claro la Junta Directiva por si alguien lo dice. El día de hoy la única imposibilidad material que hemos tenido, y es una imposibilidad material es el sistema de pagos, eso que dice el doctor Salas, entonces al día de hoy y que lo resolveríamos en la primera catorcena de octubre, cumpliríamos con la ley en ese tema de pluses y anualidades por una imposibilidad material, no porque la Institución haya querido incumplir la ley. Al día de hoy, inclusive, no hemos querido pagar el aumento, para tener el ajuste en el sistema y poder cumplir con la ley en todos sus extremos. Se ha sido responsable por parte de la Administración en no derogar un colón más allá de la ley. Con excepción de las anualidades que se han reconocido, pero porque no se ha ajustado el sistema, en el momento en que se ajuste el sistema y se pague 1.94 conforme a la ley, esas anualidades sí habría que ir las a recuperar, hemos pagado de más por una imposibilidad del sistema, no por querer incumplir la ley y esas sumas hay que ir las a recuperar, pero sí por una imposibilidad material, no por no querer incumplir la ley.

Directora Abarca Jiménez:

Le agradezco mucho la aclaración. ¿Las únicas sumas que podrían haber sido pagadas de más son las correspondientes a las nuevas anualidades? ¿Las anualidades viejas no se han pagado?

Licda. Villalobos Leiva:

Lo que hay que aclarar es que después del 4 de diciembre la anualidad que cada funcionario, y como estaba parametrizado el sistema acumula de acuerdo con la normativa interna que se tenía, obviamente se ha venido acreditando al funcionario, pero lo que hay es una diferencia porcentual, es decir, si se le pagaba a un profesional 2.01% y la anualidad es de 1.94% ese diferencial es el que se ha venido cancelando de más, por eso como bien lo explicaba don Walter, en el caso en que ya se determine la aplicación en la segunda bisemana de octubre,

eso es lo que se va a cerrar, ya se aplicaría, solo tendríamos un tracto de diciembre a octubre que se pagó ese diferencial en cada una de las anualidades nuevas y que obviamente la Administración tendría que ir a recuperar y hacer los procedimientos para la recuperación de sumas pagadas de más, pero como bien lo dice don Walter “nosotros a la fecha ese es el único diferencial que se ha pagado de más con respecto a la ley 9635. Todo lo que ha explicado es para ajustarnos a la ley y que no vayamos a erogar más sumas más allá de lo que la ley establece.

Lic. Walter Campos:

Este es otro tema también que se está analizando con la Dirección de Tecnologías, es que un artículo de la ley establece el artículo 42 que aquellas remuneraciones, aquellos salarios más allá de 4 millones de colones no sufrirán aumento, en la Caja este es un pequeño número de funcionarios, creo que no tenemos el dato exacto, pero es muy residual, ese grupo de funcionarios que podrían superar los 4 millones de salario ordinario y eso hay que dejarlo claro y porque así lo dijo la Contraloría sobre los salarios ordinarios. Estamos viendo si se puede a través del sistema o sino lo haríamos manual, esa reversión de ese aumento, solo para esos puestos, pero es bastante residual. Este es el cuadro en resumen, en resumen impuesto al salario cumplimos con la ley, cesantía cumplimos con la ley, dedicación exclusiva cumplimos con la ley y con la excepción de la consulta de las enfermeras, prohibición cumplimos con la ley, anualidad en el primero o segundo pago de octubre cumpliríamos con la ley, en normalización de pluses en octubre cumpliríamos con la ley, carrera profesional realmente estamos cumpliendo con la ley solo falta un acuerdo de Junta Directiva y podría ser que aquí, si se decide ajustar el valor del punto ya estaríamos en orden con todo el sector público, en evaluación del desempeño si bien no se está cumpliendo tampoco en el sector público, y además no tiene un efecto financiero. El límite de remuneraciones totales eso está en proceso, pero como les digo es un tema muy residual y en la modalidad de pago, que es el tema un poco más complejo por el sistema de información, estamos en proceso, pero igualmente no tendría un impacto financiero para la Institución.

Directora Jiménez Aguilar:

Walter, usted podría explicar lo del límite de remuneraciones totales.

Lic. Walter Campos:

Nuestro sistema paga aumento por puestos no por cédula y por claves, entonces él no discrimina, nosotros tenemos 57.000 salarios distintos, no hay ningún salario igual, eventualmente podría haberlo pero es por mera coincidencia, porque todos tienen anualidades distintas, todos entramos en una fecha distinta, todos tenemos rubros distintos, entonces para que el sistema identifique quién supera ordinariamente los 4.1 millones tenemos que modificar casi que el sistema, tenemos que entrarle a una lógica de cédula, es un poco técnica la cosa. Lo que nosotros le estamos diciendo que podríamos hacer es que como aplicamos los aumentos por puestos, entonces se aplica indiscriminadamente, a un puesto le meto c3.700 y a todas las enfermeras ese es el aumento, pero podría ser que una enfermera esté pronta a pensionarse o tiene muchos años y podría superar los 4 millones, pero el sistema no lo identifica así.

Director Loría Chaves:

El artículo 50 dice que en esos casos de los salarios que están en esos niveles (...) la ley no le aplica ni siquiera los aumentos por costo vida.

Lic. Walter Campos:

Sí, es correcto. Eso es lo que pasa.

Director Loría Chaves;

Ni siquiera por costo de vida, entonces, ¿cómo vas a aplicar esos aumentos de salarios para estos salarios?

Lic. Walter Campos:

No, es que justamente esa es la explicación, don José. La ley tiene un artículo que dice “por dos años” porque también es una medida temporal “no se le va a aumentar salario ni por costo de vida a aquellos salarios que superen ese monto”, entonces, el sistema no puede identificar automáticamente eso, nosotros sí al final del proceso, lo que podríamos hacer es identificar esos casos y no aplicarles el aumento, pero post o rebajarles el aumento post y así resolvemos el tema, pero por sistema inclusive todavía estamos buscándole una salida.

Director Loría Chaves:

Es más, dice que por ningún concepto.

Lic. Walter Campos:

Sí, es correcto.

Director Loría Chaves:

Además, incluir el costo de vida mientras superen el límite. Entonces ningún concepto signifique que tampoco por pluses.

Licda. Villalobos Leiva:

Ya pluses no, ya se congelaron.

Director Loría Chaves:

Yo sé, pero entonces el concepto es “por nada”

Lic. Walter Campos:

Sí, pero tal vez recordar don José, que, si yo no aumento la base, yo no aumento ningún plus.

Director Loría Chaves:

Lo que pasa es que eso va a significar que haya una distorsión luego de escala salarial terrible, porque los que quedan frenados van a ser alcanzados por los que están abajo y eso va a ser un gran problema. Es lo que pasa hoy con los gerentes de la Caja que ganan menos que funcionarios que tienen direcciones, porque la (...) de la Caja tienen salario único y el resto viene para arriba, entonces yo no sé qué va a pasar dentro de cinco años con esto.

Lic. Walter Campos:

La limitación es temporal es por dos años, en dos años tiene que volverse a ajustar los salarios, entonces esos puestos eventualmente tendrían que ajustarse después de dos años. Se ajustarían con el salario que tengan de aquí a dos años. Para finalizar, es que la Institución ha venido desarrollando un sistema totalmente nuevo para el pago de esto, un desarrollo interno para el pago de la nómina institucional, ya un sistema moderno con bases de datos y tecnología Oracle y Java, tal vez recordar que la Junta Directiva recientemente nos aprobó el proyecto SIPE que viene a modernizar todo el sistema de Recursos Humanos institucional y nosotros estaríamos a setiembre del 2021, lo hemos comunicado, tendríamos un sistema totalmente nuevo para ya eso sí ajustado a ley y ajustado a la normativa actual para el pago de salarios. Este proyecto eventualmente vendría ya a poner a tono la Institución, ya no serían parches, sino sería un sistema totalmente nuevo.

Directora Abarca Jiménez:

En el oficio se señala que inicialmente la fecha de implementación del nuevo sistema era para marzo, me parece, del 2021 ¿por qué se pasó para setiembre?

Lic. Walter Campos:

Tuvimos que volver a revisar nuestro cronograma, doña Fabiola, porque nosotros hemos estado con esta ley y estos decretos, nosotros tuvimos que suspender nuestros desarrollos y nuestra atención a lo que deberíamos estar haciendo, que es hacer un sistema nuevo para los parches, hemos estado casi que reunión permanente viendo a ver cómo solventamos la ley en el sistema viejo, eso nos ha distraído de nuestro objetivo, nosotros teníamos y tiene usted razón a marzo del 21, nosotros teníamos previsto tener el sistema, hicimos cálculos y nuestros desarrolladores y los de la TIC casi que a tiempo completo atendiendo la ley, pero en el sistema viejo, es por eso que se nos corre el cronograma a setiembre del 21. Igualmente este cronograma se podría mantener si reforzamos los equipos y podrían buscarse algunas alternativas para cortar los plazos, reforzar los equipos, meter más gente por medio de sustituciones, pero sí podríamos acortar los plazos, pero con las capacidades actuales tendríamos a setiembre 21.

Así se ha manifestado en la presentación, (...), es un sistema viejo, este es un sistema nuevo que participa de un proceso de pago manual (...) existen dudas (...)

Directora Solís Umaña:

El cuadrito ese que resume lo que se ha cumplido y lo que está por cumplirse, yo creo que ese cuadrito deberíamos de entregárselo a los medios de comunicación, no es ya, porque está muy bien resumido.

Licda. Villalobos Leiva:

Obviamente, por dicha como se ve la Caja ha venido haciendo las acciones, para darle cumplimiento a la ley, solamente como bien lo decía el doctor Cervantes, en esos tres cuadritos que estamos en blanco, anualidades, normalización pluses estamos a la espera de lo que ya hemos discutido, sí dice en ejecución, pero con esas salvedades que habría que tomar la decisión.

Directora Abarca Jiménez:

De acuerdo con la propuesta de acuerdo ya esas tres anualidades (...) de pluses y carrera profesional todavía le faltaría un acuerdo, pero quedaríamos de acuerdo a la ley.

Directora Jiménez Aguilar:

Es que yo tengo mis dudas con respecto de lo que es el límite y la remuneración total, porque entiendo la imposibilidad con el tema del sistema, no sé cómo funciona eso, pero es un monto nada más, es una cifra.

Lic. Walter Campos:

Para explicar. No debería preocuparnos el límite (...) total, realmente no debería ser una preocupación de esta Junta, porque como lo dije inclusivamente manual (...) para cumplir con la ley.

Directora Jiménez Aguilar:

Pero, entonces no la pondríamos en rojo.

Lic. Walter Campos:

No, el proceso es el análisis informático. Uno podría seguir haciendo muchas cosas manuales, pero cada vez que yo agarro el manual genera un riesgo, lo que estamos viendo es si es posible con nuestro sistema actual hacer ese ajuste automático.

Directora Jiménez Aguilar:

¿Pero, entonces Walter, no debería ser en ejecución? Porque es algo que ustedes ya están haciendo manual.

Lic. Walter Campos:

Nosotros podemos identificar los casos que superan los 4 millones y que se haga la diferencia de rebajo.

Directora Abarca Jiménez:

Siguiendo lo que comenta doña Maritza, veo que es importante, ya una vez que se tomen los acuerdos volver a hacer este cuadro y actualizar el estado de cada una de las líneas de cara a la opinión pública, no quedar como hay cosas que van a quedar en ejecución cuando ya después de hoy las vamos a cumplir, en el caso del límite a las remuneraciones totales que si son tan pocas se proceda a hacer de manera manual, de manera tal que se podamos cumplir con la ley.

Lic. Walter Campos:

La Administración ha sido totalmente diligente con la ley, la Institución ha sido totalmente diligente con la ley y eso me parece que no ha sido debidamente informado, hemos sido en las medidas de las posibilidades tecnológicas que tenemos, hemos sido diligentes con la ley, no es cierto que la Caja no quiera aplicar la ley, la Caja ha aplicado la ley desde el primer día, que fue una ley que no tenía transitorios, sí no tenía transitorios y que eso nos obligó a correr, sí nos obligó a correr, pero con la excepción de la imposibilidad material, pero eso insisto que donde hay eventualmente sumas pagadas de más es una imposibilidad material, no un deseo de no cumplir con la ley, nosotros hemos cumplido a cabalidad con la Ley N° 9635, sí quería hacer esa observación.

Lic. Sánchez Carrillo:

Como una respetuosa sugerencia si veo (...) semántico, me parece que el límite de las remuneraciones la modalidad de pago, también debería ponerse en estado actual en ejecución, porque en ambos me parece que ya está direccionado el que efectivamente la Institución está emprendiendo las acciones técnicas y administrativas correspondientes, creo que el único sería el tema de evaluación del desempeño, porque ya es un asunto que no compete directamente a la Caja, sino que es el Ministerio de Planificación Nacional, el que tiene que definir la metodología que se habrá de seguir para la evaluación del desempeño y en ese sentido haciendo un recuento general, prácticamente estaríamos cumpliendo con la ley en todos sus aspectos, incluido en donde estamos en estado actual en ejecución, porque ya la Administración emprendió las acciones necesarias para dar efectivo cumplimiento a todos los aspectos señalados en la Ley N° 9635.

Subgerente Jurídico, Lic. Rodríguez Alvarado:

Doña Fabiola, nada más le agrego a lo que dice Olger, para tranquilidad de los señores directores. Cuando hay alguna imposibilidad de tipo material, caso que se esté consultando alguna otra, porque el mismo Poder Ejecutivo no tenga claridad, eso no genera ninguna responsabilidad si el cumplimiento no es inmediato, lo que genera responsabilidad es el no querer acatar la ley en sus términos, pero aquello que genere alguna imposibilidad de acatarla inmediatamente, porque hay una imposibilidad material por sistemas o algo, no genera ninguna responsabilidad para el funcionario en el tanto se indique de esa manera.

Licda. Guadalupe Arias:

Aunado a lo que dice don Edwin, (...) tendría que dar una prevención, que tiene que prevenir a la Administración en caso de incumplimiento, por el motivo que sea, le hace una (...) a la Administración, si esa prevención no se cumple ahí sí vienen las responsabilidades para los

funcionarios “incurrientes”, pero todavía aparte de eso tiene que dar una prevención a la Junta Directiva de que algún aspecto no se estaría cumpliendo y da plazos para su acatamiento.

Doctor Macaya Hayes:

Vamos a los acuerdos.

***Nota: los puntos suspensivos (...) significan que una frase o palabra del audio no se comprendió o no se escuchó bien.***

Se retiran del salón de sesiones el licenciado Walter Campos Paniagua, Director de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, la licenciada Guadalupe Arias, Asesora Legal de la Gerencia General y la licenciada Natalia Villalobos Leiva, Jefe de Subárea de valoración de Puestos.

## **ARTICULO 6°**

Se conoce el oficio N° GG-1472-2019, de fecha 9 de setiembre de 2019, firmado por el doctor Cervantes Barrantes, Gerente General, que en lo conducente en adelante se transcribe, y refiere a las propuestas en relación con el informe sobre la implementación de la Ley N° 9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” en la CCSS -Informe de acciones realizadas- contenidas en la nota N° DAGP-0804-2019 del 9-09-2019, presentado en el artículo precedente:

*“Reciban un cordial saludo. Mediante oficio DAGP-0804-2019 suscrito por el Lic. Walter Campos Paniagua, Subdirector a/c de la Dirección de Administración y Gestión de Personal. Para el cual se somete a consideración de esta Junta Directiva las siguientes propuestas de acuerdo:*

### ***Propuestas de Acuerdo:***

*La Junta Directiva en atención al oficio emitido por la Contraloría General de la Republica No. DFOE-SOC-0907, de fecha 05 de setiembre del 2019, con asunto “Emisión de orden a la Junta Directiva y al Presidente Ejecutivo”, y recibido el informe de las acciones ejecutadas por la administración mediante oficio GG-1472-2019, de conformidad con los informes técnicos, DAGP-0804-2019, emitido por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, para el cumplimiento efectivo de la ley 9635, su Reglamento y Decretos Ejecutivos vinculados, **ACUERDA:***

***ACUERDO PRIMERO:*** *En atención al oficio emitido por la Contraloría General de la Republica No. DFOE-SOC-0907 (Oficio N° 13112) de fecha 05 de setiembre del 2019, con asunto “Emisión de orden a la Junta Directiva y al Presidente Ejecutivo”, se acata por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social la orden emitida por el órgano contralor y se abstiene de iniciar un proceso judicial de lesividad o cualquier otro tipo de procedimiento en vía administrativa para la declaratoria de nulidad del numeral 1.1 “Anualidades” y el párrafo del numeral 2.1 “Incentivos, complementos, sobresueldos, y pluses”, contenidos en el “Acta de Acuerdos” suscrita el 20 de febrero de 2019 por representantes de la Caja Costarricense de Seguro Social con las representaciones sindicales.*

**ACUERDO SEGUNDO:** *En acatamiento a la orden 2 del DFOE-SOC-0907 (Oficio N° 13112) de fecha 05 de setiembre del 2019, emitido por la Contraloría General de la República, se aplicará el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.° 9635, en las condiciones, términos y plazos establecidos en dicha norma para la totalidad de población trabajadora de la Caja Costarricense de Seguro Social, con la observancia de que en este mismo acto, se instruye a la Presidencia Ejecutiva para que realice una adición o aclaración ante ese Órgano Contralor, con respecto a la aplicación de leyes especiales que no fueron derogadas explícitamente por la Ley 9635.*

**ACUERDO TERCERO:** *En acatamiento a la orden 3 del DFOE-SOC-0907 (Oficio N° 13112) de fecha 05 de setiembre del 2019, emitido por la Contraloría General de la República, en sesión extraordinaria del día 10 de setiembre de 2019, se da por recibido el oficio GG-1472-2019 del 09 de setiembre de 2019, Informe del avance de la ejecución del Plan de Acción para la Implementación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas Ley 9635 en la Caja Costarricense de Seguro Social, como parte del seguimiento y la rendición de cuentas de la gestión de las finanzas públicas en materia de empleo público.*

**ACUERDO CUARTO:** *Analizado y valorado el avance de la ejecución del Plan de Acción para la culminación de la implementación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley No. 9635 en la Caja Costarricense de Seguro Social”, presentada por el Gerente General y estimando este órgano colegiado, que la misma se ajusta a la realidad institucional, instruye a la Presidencia Ejecutiva y a la Gerencia General para que, a través de las unidades técnicas adscritas al cuerpo gerencial institucional, se continúe con todas las acciones necesarias para dar efectivo cumplimiento a la implementación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley No. 9635 en la Caja Costarricense de Seguro Social.*

**ACUERDO QUINTO:** *Dar por atendido lo ordenado por la Contraloría General de la República en su oficio 13112, DFOE-SOC-0907 en los puntos 1,2,3, para lo cual se instruye a la Secretaría de la Junta Directiva comunicar a la Contraloría General de la República los acuerdos adoptados por este Órgano y la Presidencia Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, así como los antecedentes correspondientes, para la implementación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley No. 9635.”*

Se tiene a la vista el oficio número 13112 (DFOE-SOC-0907), del 5 de setiembre de 2019, suscrito por la licenciada Karla Salas Solano, MBA, Fiscalizadora del Área de Fiscalización de Servicios Sociales, División de Fiscalización Operativa y Evaluativa de la Contraloría General de la República, en el ejercicio de sus potestades constitucionales y legales ha procedido con el estudio de una denuncia presentada, en contra de los acuerdos suscritos por el Presidente Ejecutivo de la CCSS, señor Román Macaya Hayes, Ministros de Gobierno y representantes sindicales, los días 20 y 21 de febrero y el 12 de agosto, todos correspondientes al 2019, en la cual se alega incumplimiento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (LFFP en adelante), Ley N° 9635 y concretamente, se nos pide la anulación de dichos acuerdos

por ser contrarios a la ley de forma evidente y manifiesta. El citado oficio, emite la siguiente orden, que se transcribe en forma literal:

**“ORDEN**

*Conforme lo expuesto y con fundamento en las competencias de fiscalización otorgadas a la Contraloría General de la República en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, artículo 12 y 37 inciso 6 de su Ley Orgánica (Ley N° 7428), se ordena lo siguiente:*

***A la Junta Directiva de la CCSS y a su Presidente Ejecutivo o a quienes ocupen los respectivos cargos:***

- 1.- En razón de que los acuerdos de febrero y agosto de 2019 no constituyen actos administrativos declaratorios de derechos, abstenerse de iniciar un proceso judicial de lesividad o cualquier otro tipo de procedimiento en vía administrativa para la declaratoria de nulidad del numeral 1.1, titulado “Anualidades” y el párrafo del numeral 2.1, titulado “Incentivos, complementos, sobresueldos y pluses” contenidos en el “Acta de acuerdos” suscrita el 20 de febrero de 2019 por representantes de la CCSS y representantes sindicales.*
- 2.- Aplicar el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635, en las condiciones, términos y plazos establecidos en dicha norma.*
- 3.- Sesionar extraordinariamente en un plazo máximo de cinco días hábiles después de notificado el presente documento, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley Constitutiva de la CCSS, con la finalidad de que dichas autoridades adopten los acuerdos que acrediten el acatamiento de lo señalado en los puntos 3.1 y 3.2 anteriores y envíen copia a la Contraloría General de la República.*

*En relación con lo ordenado en el presente oficio, el Órgano Contralor advierte que cualquier actuación -omisa o activa- por parte de esa Administración, en contraposición a lo establecido en la LFFP, o en general que resulten disconformes con el ordenamiento jurídico, podrán ser objeto de eventuales responsabilidades.*

*Finalmente, no se omite señalar que el artículo 69 de la LOCGR, establece que cuando en el ejercicio de sus potestades el Órgano Contralor haya cursado órdenes a los sujetos pasivos y estas no se hayan cumplido injustificadamente, las reiterará por una sola vez y fijará un plazo para su cumplimiento; pero de mantenerse la desobediencia una vez agotado el plazo, se tendrá como falta grave y dará lugar a la suspensión o a la destitución del funcionario o empleado infractor, según lo determine la Contraloría General.”*

1)



2)



ORDENES CGR



1

En razón de que los acuerdos de febrero y agosto de 2019 no constituyen actos administrativos declaratorios de derechos, abstenerse de iniciar un proceso judicial de lesividad o cualquier otro tipo de procedimiento en vía administrativa para la declaratoria de nulidad del numeral 1.1, titulado "Anualidades" y el párrafo del numeral 2.1, titulado "Incentivos, complementos, sobresueldos y pluses" contenidos en el "Acta de Acuerdos" suscrita el 20 de febrero de 2019 por representantes de la CCSS y representantes sindicales.

2

Aplicar el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635, en las condiciones, términos y plazos establecidos en dicha norma.

3)



ORDENES CGR



3

Sesionar extraordinariamente en un plazo máximo de cinco días hábiles después de notificado el presente documento, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley Constitutiva de la CCSS, con la finalidad de que dichas autoridades adopten los acuerdos que acrediten el acatamiento de lo señalado en los puntos 3.1 y 3.2 anteriores y envíen copia a la Contraloría General de la República.

4)



La Junta Directiva en atención al oficio emitido por la Contraloría General de la República No. DFOE-SOC-0907, de fecha 05 de setiembre del 2019, con asunto "Emisión de orden a la Junta Directiva y al Presidente Ejecutivo", y recibido el informe de las acciones ejecutadas por la administración mediante oficio GG-1472-2019, de conformidad con los informes técnicos, DAGP-0804-2019, emitido por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, para el cumplimiento efectivo de la ley 9635, su Reglamento y Decretos Ejecutivos vinculados, **ACUERDA**.

PROPUESTA DE ACUERDO

ACUERDO PRIMERO

En atención al oficio emitido por la Contraloría General de la República No. DFOE-SOC-0907 (13112) de fecha 05 de setiembre del 2019, con asunto "Emisión de orden a la Junta Directiva y al Presidente Ejecutivo", se acata por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social la orden emitida por el órgano contralor y se abstiene de iniciar un proceso judicial de lesividad o cualquier otro tipo de procedimiento en vía administrativa para la declaratoria de nulidad del numeral 1.1 "Anualidades" y el párrafo del numeral 2.1 "Incentivos, complementos, sobresueldos, y pluses", contenidos en el documento denominado "Acta de Acuerdos" suscrito el 20 de febrero de 2019 por representantes de la Caja Costarricense de Seguro Social con las representaciones sindicales.



5)



PROPUESTA DE ACUERDO

ACUERDO SEGUNDO

En acatamiento a la orden 2 del DFOE-SOC-0907 (13112) de fecha 05 de setiembre del 2019, emitido por la Contraloría General de la República, se aplicará el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635 y sus respectivos Decretos Ejecutivos, para la totalidad de la población trabajadora de la Caja Costarricense de Seguro Social.

ACUERDO TERCERO

Dar por atendido lo ordenado por la Contraloría General de la República en su oficio número 13112 (DFOE-SOC-0907) en los puntos 1,2,3, para lo cual se instruye a la Secretaría de la Junta Directiva comunicar a la Contraloría General de la República los acuerdos adoptados por este Órgano Colegiado y la Presidencia Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, para la implementación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley No. 9635.



Director Salas Chaves:

Presidente, la palabra. Bueno, buenas tardes a todos y todas. Después de esta larga discusión del día de hoy (...) afirmativo a los acuerdos que aquí se han presentado. En realidad, estamos viviendo un capítulo de la implementación global nacional de la Ley de las Finanzas Públicas. Una de las razones fundamentales con las cuales la presente administración llega al poder es con el compromiso y la obligación de establecer lo que fuera necesario con el objeto de reestablecer la situación financiera del país. Eso es absolutamente fundamental, porque hemos pasado ya tres administraciones por lo menos, en las cuales no tuvimos la oportunidad a pesar de que en algunas ocasiones estuvimos muy cerca de lograrlo, siempre hubo algo que lo echó atrás y me parece que en esta oportunidad se tiene la posibilidad de llevar adelante realmente una transformación. Se conforma realmente como una transformación total del sistema tributario nacional, que cambia radicalmente y conceptualmente lo que se ha entendido como tributos públicos. Este enorme esfuerzo ha estado lleno de errores, ha estado lleno de dificultades, como lo hemos vivido en la Caja, ha habido claramente una necesidad de haber tenido un espacio de unos seis meses para lograr una implementación más tranquila de la Ley, pero entendemos que hay que enviar la señal a los acreedores internacionales, a la banca internacional, a todos los organismos internacionales que vigilan por la marcha de la economía nacional y esto era importante implementarlo lo más rápido posible. De manera que a partir de diciembre hemos tenido un largo periodo de ocho meses, en el cual hemos tenido un trabajo realmente muy intenso de poder lograr acordar un cambio muy importante en la forma en la que se pagaban en el pasado los pluses salariales y las anualidades, la peligrosidad, etc., la dedicación exclusiva y los demás pluses. Este esfuerzo enorme, por supuesto, porque coincide simultáneamente con la entrada del impuesto al valor agregado y al incremento a los impuestos al salario, que es un esfuerzo grande que todos estamos pagando tenía este corolario, que sin duda alguna era fundamental el de lograr establecer a nivel nacional un sistema único de retribución de los pluses salariales y los reconocimientos que incluyen todos los elementos del salario. Los sucesos acontecidos son de todos conocidos y me parece que ha sido y se ha pagado un precio muy alto, como todos sabemos, por la implementación de esta disposición, de esta ley y las disposiciones que lo incluyen. De manera que yo quisiera enviarle un mensaje a todos nuestros funcionarios en la Caja Costarricense de Seguro Social de decirles que estamos claros que es un esfuerzo, es un sacrificio para muchos, que estamos claros que esto golpea al bolsillo de muchos funcionarios, sobre todo los más humildes que probablemente van a sentir mucho más que los demás esta implementación de la Ley, pero que estamos claros que el sacrificio de todos tiene un reconocimiento que al final del tiempo tendrá que hacerse de una sociedad, que tuvo la madurez de tomar las decisiones fuertes que había que tomar para poder sostener instituciones como la Caja Costarricense de Seguro Social, que son pilares fundamentales de la vida en sociedad en nuestro país. Decirles a los compañeros que, aunque efectivamente van a sufrir ese impacto que en la primera instancia y como lo han venido haciendo no van a tener una reducción de su salario. Los salarios van a seguir creciendo. Los salarios exactamente van a seguir creciendo, más lentamente, ciertamente; pero que van a seguir creciendo y sobre todo que estaremos contribuyendo todos globalmente y ya no que unos y otros no, al fortalecimiento de las finanzas públicas, de manera que yo les enviaría este mensaje a los compañeros, que están agrupados en sindicatos de que tengan la quietud y la paz de poder analizar este esfuerzo tan grande que tenemos que hacer todos y que comprendamos que este país es uno solo, que aquí vivimos todos. No tenemos otra opción, no tenemos otro lugar en el mundo y que vamos a tener necesidades de juntarnos y hacer el mejor esfuerzo conjunto por lograr dar este paso que sin duda alguna comprendemos que es complicado. Así es que yo daré el

voto afirmativo a estos acuerdos con el objeto de que sean enviados a la Contraloría General de la República para dar fe y testimonio de que estamos cumpliendo con la Ley como se nos solicita. Muchas gracias.

Director Steinvorth Steffen:

Yo estaría votando afirmativamente por estos acuerdos. Desde el principio que empecé en la Junta Directiva me he propuesto hacer lo que está en mis manos para convertir a la Administración de esta Institución en una institución eficiente e igualmente considero importante que todos tengamos claros que esta Institución no es una isla en este país, es parte de la economía del país, es parte esencial del bienestar de los costarricenses y por lo tanto debe cumplir con las leyes y este es una ley que es fundamental de cumplir. Así es que estaré votando afirmativamente por los acuerdos.

Directora Jiménez Aguilar:

Bueno, yo también voy a votar afirmativamente, sin embargo, me gustaría reafirmar mi reconocimiento a la Gerencia, a la Administración porque he sido testigo que durante este tiempo ha habido un genuino interés de aplicar las cosas tal y como se interpretaban en su momento de acuerdo a la Ley y además, he de reconocer que una gran parte de todas las medidas que se recomiendan, más bien, que se mandan en esta nueva Ley ya han sido implementadas acá en la Caja. Ha sido un tiempo difícil a la Ley como toda cosa nueva y difícil de implementar. Ha tenido criterios ambiguos y hasta contradictorios en algún momento, que no han facilitado la implementación, ni la negociación, pero acatando el mandato de la Contraloría, vamos a aplicar las cosas tal y como se interpretan en este momento y esperaremos algunas aclaraciones, que estarían pendientes y que podrían todavía permitir de una manera más transparente la aplicación de todo lo que se exige en este momento. Igual, creo que son medidas necesarias para que el país camine por un mejor rumbo y esperemos que todo salga bien. Tenemos que prepararnos para lo que viene en estos días, que va a ser una situación todavía más difícil de la que hemos pasado. Entonces, nada más reitero mi voto con esas aclaraciones.

Directora Solís Umaña:

Bueno, yo también voy a dar mi voto positivo a estos acuerdos. Se ha pasado ya por muchas reuniones y muchas mesas de negociación, que al final uno dice si serán negociaciones o si serán imposiciones, pero bueno, yo creo que esto es un sacrificio país, que debemos de votarlo positivamente, porque es un beneficio para todo el país, aunque estaremos un tiempo un poquito apretados y también hago un llamado a otras instituciones, que están dudando de si les toca o no les toca cumplir con la Ley de las Finanzas Públicas, para que piensen a futuro y no veamos a un metro, que pensemos a futuro. Pero, sí debemos estar muy diligentes en que lo que se recolecte o se recoja por medio de esta Ley sea bien usado y no se despilfarre como ha ocurrido en otras ocasiones. Que la plata se va en malos proyectos y nada pasa. Es un sacrificio de la mayoría de los costarricenses. Vamos a estar apretados. Ya en una época estuvimos, en los años ochenta estuvimos apretados y logramos salir. Yo tengo mucha fe en que este gobierno y los futuros sigan en el mismo camino de darle una mejor vida financiera en este país. Pero, sí debemos estar muy atentos a cómo se

va a usar el dinero que con un gran sacrificio el país está proporcionando al gobierno. Muchas gracias.

Directora Abarca Jiménez:

Yo también voy a votar afirmativamente estos acuerdos entendiendo que este gobierno ha hecho un esfuerzo muy importante en implementar esta Ley, que viene a poner orden y a ordenar las finanzas públicas, que si bien es cierto no se le va a rebajar el salario a nadie, se le va a respetar y que va a implicar unos esfuerzos de parte de todos. Es muy importante para que en general el país esté mejor y salga de esta situación tan estrecha de las finanzas públicas.

Director Loría Chaves:

Bueno, yo quisiera indicarle a la Junta Directiva que voy a, en consonancia con el espíritu de la mayoría, voy a votar afirmativamente este acuerdo y decir en primer lugar que desde que se dio la promulgación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, esta Institución ha sido absolutamente respetuosa de la misma y la ha empezado a aplicar desde el primer día, casi. En muchos de los extremos que le fueron posibles. Debo decir, además, que este director ha apoyado y ha respaldado las acciones -que tanto la Presidencia Ejecutiva como la Administración- han desarrollado en torno a las diferentes negociaciones laborales que se han dado, porque considero que en los momentos en que se dieron se actuó con buena fe, se actuó con entendimiento de que estábamos respetando el principio de legalidad y que en ese momento era lo que correspondía. Sin embargo, creo que la evolución de todo este proceso ha dejado muchas dudas de carácter jurídico que aún persisten. En primer lugar, como ejemplos, quiero decir que tengo la duda de si en el segundo decreto del mes de mayo el Gobierno debió consultar a la Caja o en su defecto al menos a los actores privados, que están siendo afectados por el nuevo decreto. En segundo lugar, decir que no tengo claro aún hoy si desde el punto de vista jurídico hubo o no un acto administrativo, por cuanto la mayoría de juristas consultados tienen criterios diversos, unos a favor de que sí hay acto administrativo y otros de que no hay, por las razones explicadas por la Contraloría. Y lo que más me preocupa y quiero decir que el apoyo y la aprobación de este acuerdo no significa renuncia a la posibilidad de solicitar las aclaraciones respectivas a la Contraloría General de la República sobre las dudas sustantivas que se tienen en este caso. Concretamente, sobre el tema de la competencia de la Contraloría para estar por encima de la Caja en este tema específico, porque yo lo que entiendo es que la Contraloría tiene la potestad para no aprobarnos aquellos aumentos de salarios o de anualidades o de pluses que se salgan de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Pero que la resolución del no acto administrativo no lo comparto. En segundo lugar, creo que no estoy seguro y ni lo sé, si la orden de la Contraloría está violentando algunos contenidos en otras normas jurídicas. Por ejemplo, en la Ley de Incentivos Médicos y en el Estatuto de Enfermería, que hasta donde tengo entendido no han sido derogados por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y que se mantienen vigentes. Hemos hecho la consulta a la Procuraduría General de la República, tiene muchos meses para ver si la Ley de Incentivos Médicos está vigente y no había forma de que haya respuesta de parte de este órgano superior abogado del Estado. De manera que yo creo que es importante para que esta Institución comience a aplicar los efectos de labor de la Contraloría tomar este acuerdo el día de hoy, sin embargo, repito, no

significa una renuncia a pedir las aclaraciones respectivas de todas estas dudas a la Contraloría General de la República.

Doctor Macaya Hayes:

Bueno, yo quisiera igual expresar que voy a votar afirmativamente de estos acuerdos haciendo varias adiciones a este comentario y una es que esta Institución se ha abocado a implementar la Ley desde su publicación. Fue la primera institución en comenzar su aplicación. Una aplicación muy compleja por toda la normativa que contempla, pero que empezó desde la publicación de una circular interna el 20 de diciembre, donde ya se establecieron una serie de cambios en el tope de cesantía, prohibición, dedicación exclusiva, impuesto al salario y otras normas que se comunicaron a todas las oficinas de recursos humanos de la Caja. Y luego, ha seguido su implementación a como se ha ido publicando los cuatro decretos que regulan esta Ley. Los decretos han venido publicándose. El último hace un poco menos de un mes y esto demuestra lo complejo que es aplicar una reforma fiscal que no tuvo una transición en empleo público y que quiero reiterar que el país necesitaba una reforma fiscal. O sea, reconocemos que la reforma fiscal fue necesaria y que se ha hecho un gran esfuerzo de muchas partes del Estado, de la Ministra de Hacienda, el Presidente de la República, los diputados, etcétera, de hacer esto una realidad para que el país tenga unas finanzas más sostenibles, pero eso no quiere decir que su implementación no ha sido compleja por toda la materia que había que aplicar o que todavía hay que aplicar y por los decretos que no fueron uno, sino cuatro. Lo que viene a cambiar la Contraloría no es un deseo o una actitud de implementar la Ley hasta los últimos alcances, lo que viene a cambiar el oficio de la Contraloría es el criterio de que los documentos suscritos en febrero y en agosto no generan derechos y por lo tanto facilita la implementación de lo que está en la Ley y los decretos. El hecho de que esto sea un voto colegiado de estos acuerdos demuestra que siempre hemos estado avocados a implementar la Ley y es un mensaje muy importante para el país, para que se genere esa confianza, no solo de los que están valorando las finanzas del país, del exterior o del interior también, sino de la seriedad de la institución en implementar una norma que es una prioridad nacional. Así que con eso nada más reitero mi voto afirmativo para estos acuerdos y también quiero reconocer que la Institución depende de las buenas relaciones laborales que existan. Solo con paz institucional se puede construir, construir una Seguridad Social que merecen los costarricenses y que no es posible cuando hay conflicto laboral. Espero que no lleguemos a esos extremos de conflicto, pero tenemos que siempre regirnos por la legalidad y buscar los momentos para poder construir esa Caja Costarricense de Seguro Social que todos estamos esperando. ¿Algún otro comentario? Bueno, entonces, tenemos tres acuerdos, a menos de que alguien diga lo contrario, votamos los tres puntos. Bueno, procedemos a votar. En firme. Muy bien.

La Junta Directiva en atención al oficio emitido por la Contraloría General de la República No. DFOE-SOC-0907 (13112), de fecha 05 de setiembre del 2019, con asunto “Emisión de orden a la Junta Directiva y al Presidente Ejecutivo”, y recibido el informe de las acciones ejecutadas por la administración mediante oficio GG-1472-2019, de conformidad con los informes técnicos, DAGP-0804-2019, emitido por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, para el cumplimiento efectivo de la Ley N°9635, su Reglamento y Decretos Ejecutivos vinculados.

**ACUERDA:**

**ACUERDO PRIMERO:**

En atención al oficio emitido por la Contraloría General de la Republica No. DFOE-SOC-0907 (13112) de fecha 05 de setiembre del 2019, con asunto “Emisión de orden a la Junta Directiva y al Presidente Ejecutivo”, se acata por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social la orden emitida por el órgano contralor y se abstiene de iniciar un proceso judicial de lesividad o cualquier otro tipo de procedimiento en vía administrativa para la declaratoria de nulidad del numeral 1.1 “Anualidades” y el párrafo del numeral 2.1 “Incentivos, complementos, sobresueldos, y pluses”, contenidos en el documento denominado “Acta de Acuerdos” suscrito el 20 de febrero de 2019 por representantes de la Caja Costarricense de Seguro Social con las representaciones sindicales.

**ACUERDO SEGUNDO:**

En acatamiento a la orden 2 del DFOE-SOC-0907 (13112) de fecha 05 de setiembre del 2019, emitido por la Contraloría General de la República, se aplicará el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Nº 9635 y sus respectivos Decretos Ejecutivos, para la totalidad de la población trabajadora de la Caja Costarricense de Seguro Social.

**ACUERDO TERCERO:**

Dar por atendido lo ordenado por la Contraloría General de la República en su oficio número 13112 (DFOE-SOC-0907) en los puntos 1,2,3, para lo cual se instruye a la Secretaría de la Junta Directiva comunicar a la Contraloría General de la República los acuerdos adoptados por este Órgano Colegiado y la Presidencia Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, para la implementación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley No. 9635.

Sometida a votación la moción para que la resolución se adopte en firme es acogida unánimemente. Por tanto, el acuerdo se adopta en firme.

A las dieciséis horas con veinte minutos se levanta la sesión.