



GG- DAGP- 1261- 2020
05 de noviembre de 2020

Doctor
Roberto Cervantes Barrantes, Gerente
GERENCIA GENERAL -1100

Estimado señor Gerente:

ASUNTO: Informe sobre la implementación de la Ley N°9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” en la CCSS – Informe de acciones realizadas.

De conformidad por lo instruido por la Gerencia General mediante oficio GG-1665-2019 del 30 de setiembre de 2019, en el contexto de la disposición girada por la Presidencia Ejecutiva en referencia a los plazos de implementación de la Ley N°9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” en la Caja Costarricense de Seguro Social, se presenta informe de las acciones realizadas por parte de la Dirección de 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.

Al respecto, la Ley N°9635 está compuesta por cinco títulos a saber, Título I “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”.

En ese contexto, 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 informe- comenzó a regir a partir del 04 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:

1. Capítulo III “Ordenamiento del Sistema Remunerativo y del Auxilio de Cesantía para el Sector Público”.
2. Capítulo IV “Dedicación Exclusiva y Prohibición”.
3. Capítulo V “Remuneraciones para quienes conforman el nivel jerárquico superior del sector público, titulares, subordinados y miembros de juntas directivas”.
4. Capítulo VI “Rectoría y evaluación del desempeño de los servidores públicos”.



5. Capítulo VII “Disposiciones Generales”.

6. 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 aplican 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, emitió 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 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en la Caja Costarricense de Seguro Social.

Por otra parte, es importante traer a colación el Dictamen DFOE-SOC-0907 del 05 de setiembre de 2019, mediante el cual la Contraloría General de la República con fundamento en las competencias de fiscalización otorgadas en los artículos Nos.183 y 184 de la Constitución Política, artículos N°12 y 37 inciso 6 de su Ley Orgánica (Ley N°7428), ordena a la Institución, lo siguiente:

“(…)

ORDEN

[...]

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

[...]



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.”

Producto de lo anterior, y en acatamiento a la orden emitida por la Contraloría General de la República, la Junta Directiva de la Institución mediante el artículo N°6 de la sesión N°9050 celebrada el 10 de setiembre de 2019, acuerdo en lo que interesa, lo siguiente:

“(…)

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°9635 y sus respectivos Decretos Ejecutivos, para la totalidad de la población trabajadora de la Caja Costarricense de Seguro Social.”

Por otra parte, mediante dictamen C-281-2019 del 01 de octubre del 2019, la Procuraduría General de la República, en ejercicio de sus facultades para emitir informes, dictámenes, pronunciamientos y asesoría al Estado, entes descentralizados, organismos públicos, en cuestiones jurídicas, emite una serie de conclusiones en torno a la Ley N°9635 “*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”, y en lo que interesa concluye:

“(…)

3. La intención del legislador con la emisión de la Ley de Fortalecimiento y, concretamente, con su Título III, relacionado con el tema de empleo público, fue la de establecer parámetros generales aplicables a la totalidad de las relaciones de empleo del sector público, sector que incluye tanto la Administración Central, como la descentralizada, con independencia del grado de autonomía de cada institución, o del tipo de servicios que se presentan al Estado.

[…]

7. Las disposiciones sobre empleo público contempladas en la Ley de Salarios de la Administración Pública relacionadas, entre otros temas, con la forma en que deben calcularse los salarios y sus componentes en el sector público, privan sobre cualquier otra disposición de rango legal (o inferior) preexistente que regule la misma materia, incluida la Ley de Incentivos a los Profesionales en ciencias Médicas. Por ello, la remuneración de los funcionarios a los que se refiere la última de las leyes citadas (al igual que cualquier otro servidor público, independientemente de la institución par que labore) de adecuarse a los parámetros generales establecidos en la ley n.º2166, reformada por la n.º9635.”

De conformidad con lo expuesto y en acatamiento a las ordenes emitidas por dichos entes rectores, la Institución aplica el Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en las condiciones y los términos establecidos en dicha norma.



II. Acciones realizadas por la Administración para la aplicación en la CCSS de las disposiciones de la Ley N°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 la 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, establece 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 en cita, según se detalla:



Cuadro N° 1
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 pagan el 10%	N/A
Salarios de ₡1.199.000,01 en adelante pagan el 15%	Salarios de ₡1.199.000,00 mensuales y hasta ₡2.103.000,00 pagan el 15%
N/A	Salarios de ₡2.103.000,00 mensuales, y hasta ₡4.205.000,00 mensuales, pagan 20%
N/A	Salarios de ₡4.205.000,00 mensuales, se pagará el 25%

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 al 01 de julio del 2019, por lo que la Dirección de Administración y Gestión de Personal por medio del oficio DAGP-0178-2019 del 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 oficio DTIC-1738-2019 del 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 N° 33°, 34° y 64 ° inciso b) de la Ley N°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:

Cuadro N° 2
Nuevos tramos según Decreto Ejecutivo N°41799-H

Salario		Porcentaje
De	Hasta	
≤	₡817.000.00	Exento
₡817.000.01	₡1.199.000.00	10%
₡1.199.000.01	₡2.103.000.00	15%
₡2.103.000.01	₡4.205.000.00	20%
₡4.205.000.01	≥	25%

Fuente: Decreto Ejecutivo N° 41799-H



En este contexto, mediante oficio DAGP-0592-2019 del 26 de junio del 2019, se comunica a nivel institucional los nuevos tratos al impuesto al salario, los cuales fueron aplicados a partir del 01 de julio del 2019, de conformidad con los términos de la Ley N°9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.

Posteriormente, mediante el Alcance N° 182 del Diario Oficial La Gaceta del 26 de setiembre de 2019, se publicó el Decreto Ejecutivo N° 41948-H denominado “Actualización de los tramos del impuesto sobre la renta – salarios y utilidades- y sus créditos fiscales a partir del 01 de octubre de 2019”, donde se actualizaron los tratos sujetos al impuesto al salario, según se detalla:

Cuadro N° 3
Nuevos tratos según Decreto Ejecutivo N° 41948-H

Salario		Porcentaje
De	Hasta	
≤	¢840.000.00	Exento
¢840.000.01	¢1.233.000.00	10%
¢1.233.000.01	¢2.163.000.00	15%
¢2.163.000.01	¢4.325.000.00	20%
¢4.325.000.01	≥	25%

Fuente: Decreto Ejecutivo N° 41948-H

De conformidad con lo expuesto, mediante la circular DAGP-0881-2019 del 09 de octubre del 2019, esta Dirección comunicó los nuevos tratos del Impuesto al Salario con vigencia del 01 de octubre 2019 al 31 de diciembre de 2020.

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.*



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

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 N°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.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

-
- 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 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.*

Adicionalmente, por medio del alcance digital N 182 de la Gaceta N°152, del 14 de agosto del 2019, se publicó el Decreto Ejecutivo N°41904-MIDEPLAN-H, en el cual se reforma 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 quienes a la entrada en 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, por medio de la circular DAGP-0463-2019 del 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 del 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 de Administración y Gestión de Personal realizó consulta a la Dirección General de Servicio Civil, en el oficio DAGP-0265-2019 del 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.**” (Lo resaltado no corresponde al original)*

Al respecto, se tiene el dictamen C-281-2019 del 01 de octubre del 2019, mediante el cual la Procuraduría General de la República da respuesta a la consulta efectuada por el Ministerio de Planificación Nacional a través del oficio DM-1133-2019 del 24 de julio de 2019, en relación con la aplicación de la Ley N 9635, en especial, sobre lo relacionado a normas particulares que regulan de forma específica el tema de salarios y pluses determinados para grupos profesionales, como lo es la Ley de Incentivos a Profesionales en Ciencias Médicas N 6836¹, la cual en lo que interesa menciona:

“(...)”



B.- Incidencia de la ley de Salarios de la Administración Pública sobre la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas

(...) lo que resulta realmente trascendente -con independencia del carácter especial o general de la ley n.º 6836- es definir la intención del legislador con la aprobación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, concretamente, de su artículo tercero, relacionado con las reformas a la Ley de Salarios de la Administración Pública.

Tal y como lo hemos indicado ya, la pretensión de esa ley fue, entre otras cosas, establecer lineamientos generales, aplicables a todos los funcionarios del sector público, con respecto a la manera en que han de pagarse los sobresueldos reconocidos previamente.

[...]

En el caso de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, independientemente del carácter especial o general que pueda atribuírsele en relación con la Ley de Salarios de la Administración Pública, los sobresueldos ahí regulados se mantienen vigentes a pesar de los cambios operados en la Ley de Salarios de la Administración Pública; sin embargo, esos sobresueldos deben calcularse de conformidad con el marco unificador contemplado en la reforma a la Ley de Salarios de la Administración Pública.

*No desconoce este Órgano Asesor el principio de hermenéutica jurídica según el cual, en caso de conflictos normativos, la ley especial anterior ha de privar sobre la ley general, posterior; sin embargo, como ya se analizó en este dictamen, ese principio jamás puede ser irrestricto, **pues lo que debe privar, en todo caso, es la voluntad del legislador.***

[...]

Partiendo de lo expuesto, es criterio de esta Procuraduría que las disposiciones sobre empleo público contemplados en la Ley de Salarios de la Administración Pública relacionadas, entre otros temas, con la forma en que deben calcularse los salarios y sus componentes en el sector público, privan sobre cualquier disposición de rango legal (o inferior) preexistente que regule la misma materia, incluida la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas. Por ello, la remuneración de los funcionarios a los que se refiere la última de las leyes citadas (al igual que la de cualquier otro servidor público, independientemente de la institución para la que labore) debe adecuarse a los parámetros generales establecidos en la ley n.º 2166, reformada por la n.º 9635.

[...]

IV.- CONCLUSIÓN



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Con fundamento en lo expuesto, esta Procuraduría arriba a las siguientes conclusiones:

[...]

3.- La intención del legislador con la emisión de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y, concretamente, con su Título III, relacionado con el tema de empleo público, fue la de establecer parámetros generales aplicables a la totalidad de las relaciones de empleo del sector público, sector que incluye tanto la Administración Central, como la descentralizada, con independencia del grado de autonomía de cada institución, o del tipo de servicios que se prestan al Estado.” (El resaltado no corresponde al original)

Por lo anterior, mediante circular DAGP-0876-2019 del 07 de octubre de 2019, se comunica a nivel institucional el “Complemento y modificación de la circular DAGP-0463-2019 del 17 de mayo del 2019 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”, en lo referente al porcentaje por concepto de Dedicación Exclusiva a todos los Profesionales en Enfermería que suscribieron o suscriban un contrato de dedicación exclusiva posterior al 04 de diciembre de 2018, se les otorga un 25% por grado académico de Licenciatura.

En ese contexto, se dejó sin efecto lo señalado en el apartado 1.3 “Profesionales en Enfermería que se rigen por la Ley N 8423 sujetos a la Dedicación Exclusiva (Disposición General)” de la circular DAGP-0463-2019 del 17 de mayo de 2019 y la cláusula tercera del “Machote de Contrato de Dedicación Exclusiva”, en lo relativo a los casos de los profesionales licenciados en Enfermería.

Por otra parte, a raíz de la publicación del Decreto Ejecutivo N°41904-MIDEPLAN-H del 14 de agosto de 2019, en el cual se reforma el inciso b) del artículo 5° del Reglamento de la Ley, esta Dirección mediante circular DAGP-0251-2020 del 24 de marzo de 2020, comunicó a nivel institucional el “Complemento y modificación de la circular DAGP-0463-2019 del 17 de mayo del 2019 “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”, específicamente en lo relativo al reconocimiento del concepto de Dedicación Exclusiva para los profesionales con grado de Bachiller con contrato de dedicación exclusiva firmado previo a la Ley N 9635”.

En ese contexto, se dejó sin efecto el inciso “e)” del apartado “1.1 Personas trabajadoras que ingresan por primera vez al régimen de Dedicación Exclusiva con posterioridad a la Ley N° 9635” de la circular DAGP-0463-2019 del 17 de mayo de 2019.

Asimismo, se consideró pertinente que previo a elaborar el requerimiento para incluir los nuevos indicadores de Dedicación Exclusiva al Sistema de Pago Institucional (SPL), era necesario solicitar la creación de cuentas contables específicas para la aplicación de la Dedicación Exclusiva de conformidad con los presupuestos de la Ley N°9635. Por tal razón,



mediante oficio DAGP-0907-2019 del 16 de octubre de 2019, esta Dirección solicitó a la Dirección de Presupuesto lo siguiente:

“(…)

En este contexto, y a fin de cancelar varios de los conceptos salariales modificados en la Ley N°9635, se vuelve necesario contar con cuentas contables diferenciadas para cada uno de ellos; de esta forma, se solicita respetuosamente la creación de cuentas contables para los siguientes pluses salariales:

Concepto Salarial	Detalla de Aplicación	Respaldo Legal
<i>Ded Excl Bach Adm Ley 9635</i>	<i>La ley N° 9635, indica que, a partir de la entrada de su vigencia, los porcentajes de Dedicación Exclusiva para funcionarios profesionales que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Administración, corresponderá a un diez por ciento (10%) sobre el salario base, para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.</i>	<i>Ley N°9635 (CAPÍTULO IV DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PROHIBICIÓN, Artículo N° 35). Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H (CAPITULO II ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO Artículos del 4° al 8°) Decreto Ejecutivo 41904-MIDEPLAN-H (Artículo 1°)</i>
<i>Ded Excl Lic Adm Ley 9635</i>	<i>La ley N° 9635, estipula que a partir de la entrada de su vigencia, los porcentajes de Dedicación Exclusiva para funcionarios profesionales que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Administración, corresponderá a un veinticinco por ciento (25%) sobre el salario base, para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.</i>	<i>Ley N°9635 (CAPÍTULO IV DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PROHIBICIÓN, Artículo N° 35). Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H (CAPITULO II ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO Artículos del 4° al 8°) Decreto Ejecutivo 41904-MIDEPLAN-H (Artículo 1°).</i>
<i>Ded Exc Lic Enf Ley 9635</i>	<i>La ley N° 9635, señala que a partir de la entrada de su vigencia, los porcentajes de Dedicación Exclusiva para funcionarios profesionales que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Administración, corresponderá a un veinticinco por ciento (25%) sobre el salario base, para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.</i>	<i>Ley N°9635 (CAPÍTULO IV DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PROHIBICIÓN, Artículo N° 35). Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H (CAPITULO II ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO Artículos del 4° al 8°) Decreto Ejecutivo 41904-MIDEPLAN-H (Artículo 1°).</i>



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

En respuesta a lo solicitado, la Dirección de Presupuesto en oficio DP-3276-2019 del 08 de noviembre de 2019, informó que mediante oficio DP-3108-2019, realizó la gestión ante la Dirección Financiero Contable; sin embargo, en correo enviado por Dayanna Alejandra Castro García, del 08 de noviembre de 2019, indicó siguiente:

“(…)

Con instrucciones de la Licda. Susana Chan Arguedas, Jefe de la Subárea Contabilidad Operativa, solicitamos amablemente su colaboración a fin de completar y enviar los formularios con las especificaciones respectivas para la apertura de cada una de las cuentas contables solicitadas en el oficio DP-3108-2019.

En línea con lo anterior, agradecemos se realice un formulario por cada apertura de cuenta contable solicitada, además, es necesario que se indique en las observaciones el régimen al que pertenecerá, la partida presupuestaria de ingreso o egreso a la irá ligada.”

Al respecto de lo anterior, esta Dirección mediante los oficios DAGP-0329-2020, DAGP-0330-2020 y DAGP-0341-2020 del 17 de abril de 2020, remitió los formularios completos ante la Dirección Financiero Contable, con la finalidad de crear las cuentas para los nuevos indicadores.

Posteriormente, el Área de Contabilidad Operativa mediante oficio SACO-0745-2020 del 08 de abril de 2020 dirigido a esta Dirección, informó entre otros, la creación de las siguientes cuentas contables:

Cuadro N° 4
Cuentas contables - Dedicación Exclusiva

Descripción	Cuenta Contable	Regimen
Ded. Excl. Bach. Adm. Ley 9635	902-19-4	SEM-IVM
Ded. Excl. Lic. Enf. Ley 9635	902-21-8	SEM-IVM
Ded. Excl. Lic. Adm. Ley 9635	902-20-0	SEM-IVM

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal

En ese contexto, mediante la circular GG-DAGP-0852-2020 del 24 de agosto de 2020, esta Dirección comunicó las nuevas cuentas contables, que deberán utilizar las Oficinas de Recursos Humanos para el pago manual por movimiento de personal de aquellos funcionarios que se les deba aplicar los porcentajes y metodología de pago según los presupuestos de la Ley N° 9635.

Por otra parte, al contar con la numeración de las nuevas cuentas contables, esta Dirección solicitó mediante el oficio GG-DAGP-0884-2020 del 01 de setiembre de 2020, el requerimiento ante la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, con el fin de efectuar los ajustes al Sistema de Pago Institucional y cancelar mediante la colocación de un indicador los porcentajes establecidos de acuerdo con los presupuestos de la Ley N°9635.



En razón de lo anterior, esta Dirección se encuentra a la espera de la respuesta que emita la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, a fin de efectuar las pruebas respectivas en el Sistema de Pago y posteriormente comunicar a las Oficinas de Recursos Humanos las nuevas disposiciones materia de los nuevos indicadores de pago.

iii. Prohibición

a. Marco Jurídico.

El rubro de 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 N°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.



Posteriormente, mediante el Alcance N°10 del Diario Oficial La Gaceta N°18 del 29 de enero de 2020, se publicó el Decreto Ejecutivo N°42163-MIDEPLAN-H, donde se decretó la “REFORMA AL INCISO B) DEL ARTÍCULO 10; SE ADICIONA LOS INCISOS M), N) Y O) AL ARTÍCULO 1, Y UN INCISO C) AL ARTÍCULO 10; DEROGATORIA DEL INCISO D) DEL ARTÍCULO 9 DEL DECRETO EJECUTIVO N° 41564-MIDEPLAN-H DEL 11 DE FEBRERO DE 2019”, modificando lo siguiente:

“(…)

Artículo 1.- Refórmese el inciso b) del artículo 10 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 de 3 de diciembre de 2018, referente a empleo público, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H, de 11 de febrero de 2019.

*“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 de Salarios de la Administración Pública, Ley N°2166, de 9 de octubre de 1957, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, no resultan aplicables a:
[...]*

b) Los servidores sujetos al régimen de prohibición, antes de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635, de 3 de diciembre de 2018, en razón de los incisos b), c) y d) del artículo 1° de la Ley de Compensación por pago de Prohibición, Ley N°5867, del 15 diciembre de 1975, que procedan a modificar dicha condición con referencia a Bachillerato, Licenciatura o superior.” (Lo resaltado no corresponde al original)

b. Acciones Realizadas sobre Prohibición.

En lo que concierne a la implementación de estas modificaciones, por medio de circular DAGP-0463-2019 del 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 de 2018”, y en lo referente a la prohibición, se comunicaron las disposiciones y procedimientos a seguir para la aplicación de este concepto, posterior al 04 de diciembre del 2019.

Así las cosas, los casos reconocidos posterior al 04 de diciembre del 2018, se cancelan según los términos de la Ley N°9635, de forma manual, según las disposiciones emitidas en la circular DAGP-0463-2019 del 17 de mayo del 2019.

Por otra parte, se consideró pertinente que previo a elaborar el requerimiento en el Sistema de Pago Institucional (SPL), la necesidad de solicitar la creación de cuentas contables específicas para la aplicación de la Prohibición de conformidad con los presupuestos de la Ley N°9635. Por tal razón, mediante oficio DAGP-0907-2019 del 16 de octubre de 2019, esta Dirección solicitó a la Dirección de Presupuesto lo siguiente:



“(...)

En este contexto, y a fin de cancelar varios de los conceptos salariales modificados en la Ley N° 9635, se vuelve necesario contar con cuentas contables diferenciadas para cada uno de ellos; de esta forma, se solicita respetuosamente la creación de cuentas contables para los siguientes pluses salariales:

Concepto Salarial	Detalla de Aplicación	Respaldo Legal
<i>Proh Bach Auditoría Ley 9635</i>	<i>La ley N° 9635, indica que a partir de la entrada de su vigencia, 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 ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan. Se establece un quince por ciento (15%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario.</i>	<i>Ley N°9635 (CAPÍTULO IV DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PROHIBICIÓN, Artículo N° 36). Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H (CAPITULO II ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO Artículos del 9° al 11°)</i>
<i>Proh Lic Auditoría Ley 9635</i>	<i>La ley N° 9635, estipula que a partir de la entrada de su vigencia, 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 ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan. Se establece un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.</i>	<i>Ley N°9635 (CAPÍTULO IV DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PROHIBICIÓN, Artículo N° 36). Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H (CAPITULO II ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO Artículos del 9° al 11°)</i>



<p><i>Retrib Ejec Prof Ley 9635</i></p>	<p><i>La ley N° 9635, señala que a partir de la entrada de su vigencia, 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 ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan. Se establece un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.</i></p>	<p><i>Ley N°9635 (CAPÍTULO IV DEDICACIÓN EXCLUSIVA Y PROHIBICIÓN, Artículo N° 36). Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H (CAPITULO II ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO Artículos del 9° al 11°)</i></p>
---	---	---

En respuesta a lo solicitado, la Dirección de Presupuesto en oficio DP-3276-2019 del 08 de noviembre de 2019, informó que mediante oficio DP-3108-2019, realizó la gestión ante la Dirección Financiero Contable, sin embargo, en correo enviado por Dayanna Alejandra Castro García, del 08 de noviembre de 2019, solicitó a esta Dirección la elaboración de los formularios por cada una de las aperturas de cuenta contable.

Al respecto de lo anterior, esta Dirección mediante los oficios DAGP-0338-2020, DAGP-0339-2020 y DAGP-0340-2020 del 17 de abril de 2020, remitió los formularios completos ante de la Dirección Financiero Contable, con la finalidad de crear las cuentas para los nuevos indicadores.

Posteriormente, el Área de Contabilidad Operativa mediante oficio SACO-0745-2020 del 08 de abril de 2020 [sic] dirigido a esta Dirección, informó entre otros, la creación de las siguientes cuentas contables:

Cuadro N° 5
Cuentas contables – Prohibición

Descripción	Cuenta Contable	Regimen
Proh. Bach. Auditoría Ley 9635	902-16-0	SEM-IVM
Proh. Lic. Auditoría Ley 9635	902-16-0	SEM-IVM
Retrib. Ejec. Prof. Ley 9635	902-18-6	SEM-IVM

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal.

Al respecto de lo anterior, mediante la circular GG-DAGP-0852-2020 del 24 de agosto de 2020, esta Dirección comunicó las nuevas cuentas contables, que deberán utilizar las Oficinas de Recursos Humanos para el pago manual por movimiento de personal de aquellos funcionarios que se les deba aplicar los porcentajes y metodología de pago según los presupuestos de la Ley N° 9635.



En otro orden de ideas, al contar con la numeración de las nuevas cuentas contables, esta Dirección solicitó mediante el oficio GG-DAGP-0884-2020 del 01 de setiembre de 2020, el requerimiento ante la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, con el fin de efectuar los ajustes al Sistema de Pago Institucional y cancelar mediante la colocación de un indicador los porcentajes establecidos de acuerdo con los presupuestos de la Ley N°9635.

En razón de lo anterior, esta Dirección se encuentra a la espera de la respuesta que emita la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, a fin de efectuar las pruebas respectivas en el Sistema de Pago y posteriormente comunicar a las Oficinas de Recursos Humanos las nuevas disposiciones en materia de los nuevos indicadores de pago.

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°, como se detalla a continuación:

“(…)

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 N°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 N°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 N°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:*

[...]

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 [sic] 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.*



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coinccss@ccss.sa.cr

- 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 N°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 N°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.

En razón de lo descrito, por medio de los oficios DAGP-0178-2019 y DAGP-0194-2019 del 01 y 07 de marzo del 2019 respectivamente, se remiten a la Dirección Tecnologías de Información y Comunicaciones, los requerimientos necesarios para el ajuste del reconocimiento de la anualidad de conformidad con los presupuestos de la Ley N°9635.

No obstante, posterior a la emisión de la Ley N°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 digital 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*



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

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 1º—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, la Institución tiene claridad sobre la forma de aplicación de las anualidades, por lo que, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, emite el oficio DAGP-0688-2019 del 31 de julio de 2019, a la Dirección 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 de lo anterior, la Dirección Tecnologías de Información y Comunicaciones, emite el oficio DTIC-4914-2019 del 09 de agosto de 2019, donde, en lo que interesa cita:

“(…)

Conociendo el contenido y el alcance del Decreto N°41807-MIDEPLAN-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 de Administración y Gestión de Personal, efectuó las pruebas correspondientes al ajuste en el sistema de pago por anualidades de conformidad con los términos de la Ley N°9635 y el Reglamento correspondiente, determinándose, que los ajustes estaban listos para ser implementados, dichos ajustes consisten en lo 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.

En congruencia con lo anterior, mediante circular GG-1667-2019 del 30 de setiembre del 2019, la Gerencia General emitió la *“Comunicación del aumento general de salarios del primer semestre del 2019 y ajustes de conformidad con la Ley N 9635 “Fortalecimiento de la [sic] Finanzas Públicas”,* y sobre el reconocimiento de la anualidad, dispuso lo que a continuación se extrae:

“(…) 2. Con la actualización de los salarios, se ve reflejado que las anualidades de cada puesto se convierten en un monto nominal fijo, resultado de la aplicación de un 2,54% para puestos no profesionales y un 1,94% para puestos profesionales, sobre el salario base del II semestre de 2018, lo cual se aplica para las anualidades posteriores a la promulgación de la Ley 9635 con vigencia 04 de diciembre de 2018. Estas anualidades se mantendrán fijas según el puesto.

*Este aspecto, se consigna en la boleta de pago de los funcionarios en una línea nueva con la denominación de “**Antigüedad Ley 9635**”*

De conformidad con lo expuesto, la Institución efectuó las gestiones necesarias para la aplicación de la anualidad, de conformidad con los términos establecidos en la Ley N°9635 *“Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”*.

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 (Mideplán) [sic], 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 N°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.”



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Finalmente, se tiene que mediante Decreto Ejecutivo N°42087-MP-PLAN del 10 de diciembre de 2019, la Presidencia de la República, el Ministerio de Presidencia y el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, emiten los “*Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas*” en el cual se definen las pautas generales y específicas que deben seguir las Instituciones del Estado en materia de Evaluación del Desempeño.

b. Acciones realizadas sobre Evaluación del Desempeño.

En este sentido, se trabajó en la actualización de la “*Directriz para la Evaluación del Desempeño de las Personas Trabajadoras de la CCSS*”, y se modificó además su nombre, debido al tipo de documento a tratar, denominándose “*Reglamento de Evaluación del Desempeño de las Personas Trabajadoras de la CCSS*”.

Sobre este aspecto, esta Dirección mediante oficio DAGP-0959-2019 del 04 de noviembre de 2019, remitió a la Dirección Jurídica la propuesta de Reglamento, esta última mediante oficio DJ-06751-2019 del 16 de noviembre de 2019, emitió una serie de observaciones, las cuales se encuentran en proceso de revisión por parte de esta unidad.

Luego de la publicación del Decreto MP-PLAN- 42087 Lineamientos Generales para la Evaluación del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas el 10 de diciembre del 2019, se determina que no es necesario desarrollar un “*Reglamento de Evaluación del Desempeño de las Personas Trabajadoras de la CCSS*”, sino que se debe emitir un instructivo para operacionalizar el proceso de la Evaluación del Desempeño de los trabajadores de la CCSS, documento donde se desarrollan los aspectos estipulados en el Decreto y la Ley.

Por otra parte, se desarrolló el “*Instructivo para la Construcción de Indicadores de Desempeño Laboral*”, el cual fue aprobado por el Consejo de Presidencia y Gerentes, mediante el acuerdo N°2 de la sesión N°547 del 20 de mayo de 2019. El objetivo de este instructivo es dotar a las jefaturas con las herramientas metodológicas adecuadas para la construcción de indicadores de desempeño laboral, con el fin de efectuar la medición y los objetivos asignados a las personas trabajadoras de manera individual acorde con lo dispuesto en la Ley N°9635, optimizando su gestión e incrementando la eficiencia y eficacia en el trabajo.

En el mes de agosto dio inicio el proceso de capacitación en construcción de indicadores de desempeño laboral, dirigido a las jefaturas de la institución por medio de la plataforma virtual del CENDEISS, este curso tiene una duración de 3 semanas, dicho proceso debe completarse previo a la implementación del nuevo modelo del desempeño por metas y objetivos, este proceso tiene una duración de aproximadamente 10 meses, con un alcance mensual de 175 jefaturas para alcanzar una población aproximada de 2750 jefaturas capacitadas.

Asimismo, esta Dirección en conjunto con la Subárea de Indicadores Laborales, ha trabajado por medio de las Coordinaciones Nacionales del Área de Regulación y Sistematización de Diagnóstico y Tratamiento, en la definición de catálogos de indicadores de desempeño laboral con los grupos ocupacionales con mayor representación en la CCSS, entre ellos: Farmacia, Enfermería y Laboratorio Clínico.



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

Al respecto, conviene indicar que por la diversidad de funciones, la cantidad de personas trabajadoras y de puestos, muchos de ellos genéricos; este proceso de construcción de indicadores llevará consigo una curva de aprendizaje importante, que debe conducirse con una capacitación adecuada, asesoría continua, acompañamiento y trabajo en equipo, en vista de que los resultados obtenidos de metas y objetivos asignados representará el 80% de la calificación, misma que los hace acreedores del incentivo por anualidad.

Se destaca que, para la medición precisa y confiable del modelo de evaluación 80/20 que instruye la Ley N°9635, es necesario rediseñar el Sistema de Evaluación del Desempeño actual, para ello se ha venido trabajando en los requerimientos del nuevo sistema, con la finalidad de que este sea desarrollado por la Subárea Sistemas Automatizadas en Recursos Humanos para el año 2021, acorde al cronograma definido por el proyecto SIPE.

En este sentido, se generó un caso de uso preliminar, con una propuesta de modificación al Sistema de Evaluación del Desempeño actual (SIED) que se remitió en octubre del 2019 al Equipo SIPE; sin embargo, en razón del Decreto Ejecutivo N°42087-MP-PLAN “*Lineamientos Generales de Gestión del Desempeño de las Personas Servidoras Públicas*”, este caso de uso se encuentra en proceso de modificación total, en vista de la gama de indicadores que propone este lineamiento por componentes de la evaluación, haciendo una diferenciación de indicadores por niveles de planificación, familias de puestos y escalas de calificación. Inclusive por la matriz de indicadores que solicita el MIDEPLAN, se requerirá de la definición de pesos porcentuales por niveles, que deberán ser sometidos a aprobación por parte del nivel gerencial y que son de gran importancia para el cálculo de la nota del sistema informativo.

Ahora bien, según cronograma de trabajo, el caso de uso debe estar culminado en el presente año, a fin de ser revisado y valorado para el desarrollo del sistema en el año 2021, según cronograma del Equipo SIPE; o bien, para la adquisición del sistema, en razón de la urgencia de implementación por disposición de la Ley.

Adicionalmente, se considera necesario que la implementación de las diferentes etapas de la evaluación del desempeño se realice de forma gradual, dado que la oportunidad de tener un sistema de información se ve prorrogado hasta el año 2021 y su implementación al 100% podría cumplirse con la primera evaluación del desempeño acorde a la Ley N°9635 para enero, febrero y marzo del 2023.

Congruente con lo expuesto, la aplicación en la Institución de las disposiciones de la Ley N°9635 en materia de Evaluación del Desempeño, se encuentra en proceso de desarrollo, para el logro de este propósito la Dirección de Administración y Gestión de Personal, en Coordinación con la Dirección de Planificación Institucional, la Gerencia General y la Secretaría de Junta Directiva, están trabajando en la planificación del nuevo modelo de evaluación Gerencial en alineamiento con la Ley N° 9635 a aplicarse durante los meses de enero, febrero y marzo del 2021, únicamente para este grupo organizacional, esta información fue comunicada a MIDEPLAN mediante el oficio PE-2005-2020, de fecha 03 de julio de 2020, suscrito por el Dr. Román Macaya Hayes, Presidente Ejecutivo de la Institución.



Aunado a lo anterior, cabe destacar que el Área Rendimiento y Productividad remitió mediante el oficio DAGP-ARP-015-2020 de fecha 14 de julio de 2020 el listado de personas que no ganaron el incentivo por anualidad debido a que obtuvieron una calificación inferior a “Muy Bueno” en la Evaluación del Desempeño 2019, al Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios, para que esta unidad encargada de la administración salarial de la CCSS generara el pago del incentivo únicamente a las personas que les corresponde según lo establece la Ley.

vi. Carrera Profesional

a. Marco jurídico.

En cuanto a la carrera profesional, la Ley N°9635 en el artículo 53° señala lo que se transcribe 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 N°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 Civil², 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 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: denominese 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 Servicio Civil, alcanzado [sic]través de su **optimo desempeño e involucramiento permanente en actividades de al menos uno de los siguientes ámbitos:***

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

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.” (El resaltado no corresponde al original)



b. Acciones Realizadas sobre Carrera Profesional.

La Dirección de Administración y Gestión de Personal emitió el oficio DAGP-0470-2019 “Atención acuerdo Junta Directiva, artículo 21° de la sesión N°9020” del 17 de mayo de 2019, en el cual se atiende la solicitud de la Junta Directiva, y se presentó un informe referente a la apertura de reconocimiento de los atestados para la carrera profesional, considerando el tema presupuestario y la aplicación de la Ley N° 9635.

Posteriormente, esta Dirección emitió 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 N°9635, su reglamento y disposiciones relacionadas.

Por otra parte, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo N°41729-MIDEPLAN-H el cual indica que corresponderá al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en coordinación con la Dirección General de Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo, según su ámbito de competencia y experiencia técnica, 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.

Conforme lo anterior, las resoluciones emitidas por la Dirección General de Servicio Civil, han sido el sustento para que el Poder Ejecutivo decrete las normas de aplicación del concepto de Carrera Profesional; en ese sentido, la Institución puede tomar como referencia y hacer una aplicación analógica de las disposiciones que al respecto ha admitido esa entidad, toda vez que se configura en la norma una guía para que las instituciones públicas sujetas a la Ley y su Reglamento, puedan regular a lo interno el reconocimiento de este rubro.

Bajo esa línea argumental, la Junta Directiva en el artículo 40°, de la sesión N°9051 celebrada el 12 de setiembre de 2019, dispuso lo siguiente:

“(…)

“ARTICULO 40:

[…]

La Junta Directiva, con base en lo expuesto **ACUERDA:**

ACUERDO PRIMERO: Autorizar la apertura de atestados para el reconocimiento de Carrera Profesional obtenidos a partir del **04 de diciembre del 2018**, los cuales se reconocerán de conformidad con las disposiciones establecidas en la Ley N°9635, su Reglamento y la normativa vigente en esta materia.



ACUERDO SEGUNDO: *Instruir a la Gerencia General, para que a través de la Dirección de Administración y Gestión de Personal, ajuste el marco normativo interno de conformidad con los Decretos respectivos, así como las disposiciones contenidas en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N 9635, el Reglamento correspondiente y normativa relacionada, para que la Institución reconozca este concepto al amparo de lo que se establece para todo el Sector Público, misma que debe de ser presentada a esta Junta Directiva para su aprobación.*

ACUERDO TERCERO: *Instruir a la Gerencia General para que a través de sus instancias técnicas realice las acciones necesarias para ajustar el sistema informático de pago de Carrera Profesional, para que responda a los parámetros establecidos en la Ley N°9635, su Reglamento, Decretos Ejecutivos y Normativa relacionada.*

ACUERDO EN FIRME.”

En acatamiento a lo dispuesto por la Junta Directiva, mediante circular GG-1624-2019 del 25 de setiembre de 2019, suscrita por la Gerencia General, comunicó las disposiciones en esta materia, en el cual se define un nuevo concepto de Carrera Profesional que limita su reconocimiento únicamente a dos factores a saber: grados académicos y capacitaciones recibidas; por lo cual se procedió a realizar los ajustes correspondientes a nivel del Sistema de Carrera Web, a partir de la segunda bisemana de setiembre de 2019.

Al respecto, esta Dirección mediante la circular DAGP-0864-2019 “Comunicación sobre las disposiciones en materia de “Carrera Profesional” conforme los términos de la “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N°9635” del 07 de octubre de 2019, emitió una serie de lineamientos con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la Gerencia General mediante el oficio GG-1624-2019.

Por otra parte, en atención a la recepción de títulos obtenidos posteriores a la entrada en vigencia de la Ley N°9635 y su respectivo reconocimiento, esta Dirección se encuentra en el proceso de construcción de la normativa institucional conforme al acuerdo de Junta Directiva.

vii.Cesantía

a. Marco Jurídico.

Sobre este aspecto, la “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, 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°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 contemplen, 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 corresponde al original)*

b. Acciones Realizadas sobre Cesantía.

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 regirán 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

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*



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

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 de Administración y Gestión de Personal, emitió el oficio DAGP-0022-2019 del 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 no corresponde al original)

Más adelante, 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 2019, 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:

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 registrará 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*



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

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.*

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. 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.”

Es menester indicar, que la Dirección Administración y Gestión de Personal mediante circular DAGP-0316-2014 de fecha 10 de marzo del 2014, oficializó el Sistema Control y Evaluación de Nómina, el cual incluye el Módulo “*Terminaciones de contrato*”, herramienta que permite a las Unidades de Gestión de Recursos Humanos, realizar de manera automatizada el cálculo y tramite de cancelación de todos los extremos laborales.

En esa línea, la Dirección Administración y Gestión de Personal, por medio de circular DAGP-0201-2020 del 01 de marzo del 2020, comunica a las Unidades de Gestión de Recursos Humanos que, el módulo terminaciones de contrato del Sistema Control y Evaluación de Nómina antes citado, se encuentra con los ajustes de conformidad con los parámetros señalados en las circulares DAGP-0009-2019 y DAGP-0463-2019 supra citadas, -en aplicación de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N°9635-, con el propósito de que realicen el cálculo por concepto de auxilio de cesantía de manera automatizada, ágil y oportuna.

De lo anterior, el Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios, a través de la Subárea Control y Evaluación de Nómina instancia técnica -*en materia de terminaciones de contrato*-, efectuó una revisión aleatoria de los casos tramitados por las Unidades de Gestión de Recursos Humanos en el referido sistema -*durante marzo y abril del 2020*-, con el fin de validar la correcta aplicación de las liquidaciones, de los presupuestos establecidos en la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 y en las directrices institucionales emitidas en oficios 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*” y DAGP-0463-2019 del 17 de mayo del 2019, para el reconocimiento del pago del “*Auxilio cesantía*” a los funcionarios de la Institución, determinando que el trámite se encuentra ajustado a los presupuestos establecidos.

Asimismo, esa misma instancia técnica en razón de sus competencias, actualmente se encuentra efectuando la revisión de una muestra de las terminaciones de contrato -*tramitadas manualmente por las Unidades de Gestión de Recursos Humanos durante el periodo de ajuste del referido sistema*-, con el fin de validar la correcta aplicación de las disposiciones emitidas por la Institución sobre este tema particular, en apego a lo señalado en la Ley N° 9635.

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 N°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/ADICIÓN³:

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 hiciere 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 solicitó a sus instancias técnicas 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.

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 N°9635 en el capítulo VII “Disposiciones Generales” artículo 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 de Administración y Gestión de Personal y la Dirección 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 mencionó los requerimientos en el Sistema de Pago Institucional (SPL), en el cual se propusieron 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*



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

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 de 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, mediante oficio DAGP-0982-2019 del 11 de noviembre de 2019, remite a la Dirección Jurídica “*Solicitud de criterio jurídico, referente al cambio de la modalidad de pago en la Caja Costarricense de Seguro Social.*”, con el fin de que dicha instancia, emita el respectivo criterio jurídico sobre la viabilidad técnica y legal en la modificación de la modalidad de pago a todos los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Al respecto, mediante oficio DJ-06602-2019 del 17 de diciembre de 2019 la Dirección Jurídica emite criterio ante la solicitud efectuada por esta Dirección, donde se indicó lo siguiente:

(...)

En tal sentido, las consultas planteadas por esa instancia pretenden que se determine la viabilidad técnica en la conversión de cálculo para aplicar la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal diferente a la que según señaló MIDEPLAN ante la consulta formulada recientemente por el Banco Central de Costa Rica y sobre la modificación del índice salarial anterior al semestre actual, sin embargo, estas consultas se tratan de temas meramente técnicos que se escapan de las competencias asignadas a la Dirección Jurídica en el “Reglamento de la Dirección Jurídica y de las Actividades Jurídicas de la Caja Costarricense de Seguro Social”, a quien le corresponde emitir criterios de carácter meramente jurídico y los aspectos técnicos, administrativos o de otra índole que contengan las consultas que se formulen, deberán ser valorados por las unidades correspondientes de la Administración, a quienes les compete emitir los criterios respectivos.

Bajo ese contexto, estimamos que, de persistir la duda en este tema, se recomienda formular la consulta ante el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en su rol de rectoría, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 461 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, No. 2166 del 9



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

de octubre de 1957, adicionado por el artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.”

Por otra parte, mediante oficio DAGP-0012-2020 del 13 de enero de 2020 esta Dirección remite a la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación los requerimientos y ajustes en el Sistema de Pago Institucional (SPL), para la aplicación del pago mensual con adelanto quincenal, adicionalmente, solicita a dicha instancia la presentación del informe del tiempo estimado para el desarrollo y la aplicación de los cambios en el sistema.

Al respecto, mediante oficio DTIC-0229-2020 del 17 de enero de 2020, la Dirección Tecnologías de Información y Comunicaciones, remite a esta Dirección una serie de consultas en torno a los requerimientos solicitados, los cuales necesitan ser aclarados a fin de proceder con el análisis requerido, la estimación del tiempo para el desarrollo y aplicación de los cambios y posibles situaciones que se pueden generar en el sistema producto de las modificaciones requeridas.

Producto de las consultas efectuadas sobre la ejecución de los cambios solicitados al sistema de pago institucional, esta Dirección, mediante oficio DAGP-0115-2020 del 12 de febrero de 2020, dirigido al Máster Robert Picado Mora, Subgerente a.i de la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación, convocó a reunión el 17 de febrero de 2020, con la finalidad de realizar una sesión de trabajo para aclarar las consultas planteadas en el oficio DTIC-0265-2020 de la Subárea Sistemas Financiero Administrativos.

Como parte de la revisión efectuada, se consideró oportuno utilizar otra alternativa para ajustar la modalidad de pago en la institución y mediante oficio DAGP-0307-2020 del 08 de abril de 2020, se remitió a la Dirección Tecnologías Información y Comunicación, nuevo requerimiento de ajuste al sistema de pago institucional, a fin de validar la factibilidad de su aplicación.

En ese sentido, la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, mediante oficio DTIC-2289-2020 del 22 de abril de 2020, suscrito por el Máster Robert Picado Mora Subgerente a.i, remitió a esta Dirección el criterio técnico, donde manifiesta que después de realizar una serie de pruebas técnicas en conjunto con la Subárea de Remuneración Salarial, dicha alternativa es factible de ejecutarla en el sistema de pago institucional sin generar diferencias de pago.

Posteriormente, considerando que las consultas efectuadas ante el MIDEPLAN -instancia rectora en la materia -*deben ir acompañadas del criterio legal de la Unidad de Asesoría Jurídica*- esta Dirección mediante oficio GG-DAGP-0403-2020 del 07 de mayo de 2020, remitió a la Dirección Jurídica, la solicitud del criterio jurídico respectivo, en relación con la nueva propuesta para el cambio en la modalidad de pago en la Caja Costarricense de Seguro Social de conformidad con la Ley N°9635 “*Fortalecimiento de las Fianzas Públicas*”, efectuando la siguiente consulta:

“(…) ¿Aplicar la modalidad de conversión de pago mensual con adelanto quincenal, propuesta por la Dirección Administración y Gestión de Personal, estaría ajustada a los presupuestos establecidos en la Ley N°9635?



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

No se omite manifestar, que la propuesta indicada es la alternativa que se ha valorado viable desde la perspectiva técnica e informática en la aplicación y características actuales del Sistema de Planillas (SPL), por lo que el criterio jurídico es de vital importancia para ajustar la periodicidad del pago con lo establecido en la Ley N°9635, por tal razón, para efectos de remitir la consulta al MIDEPLAN y continuar con las pruebas respectivas en el sistema de pago institucional, se requiere de dicho criterio a más tardar el 29 de mayo de 2020. (...)" (El resaltado no corresponde al original).

En ese sentido, la Dirección Jurídica mediante oficio GA-DJ-2521-2020 del 25 de mayo de 2020, solicita a esta Dirección, que se aporte mayores elementos técnicos (cuadro comparativo de salarios) que sirvan de insumo para el análisis jurídico que se desarrolla por parte de esa instancia.

En respuesta a lo requerido, esta Dirección mediante el oficio GG-DAGP-0662-2020 del 01 de julio de 2020 remitió a la Dirección Jurídica información complementaria que permitiera el análisis jurídico referente a la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal y en lo que interesa cita:

"(...)

CONCLUSIÓN

De conformidad con el análisis desarrollado de cada una de las modalidades de pago expuestas, esta Dirección considera viable desde la parte técnica que, la propuesta de pago mensual con adelanto quincenal indicada en el oficio GG-DAGP-0403-2020, es la que se recomienda aplicar dentro de la Institución, ya que no genera incremento ni afectación salarial a los trabajadores, cumpliendo con lo establecido en la Ley 9635 "Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas".

Congruente con lo anterior, esta Dirección actualmente se encuentra desarrollando las pruebas pertinentes, a nivel de aplicación del sistema de pago institucional (SPL), asimismo, se está desarrollando el requerimiento a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, para que el reconocimiento de las nuevas anualidades, se cancele en la fecha de cumplimiento del año de servicio de cada trabajador."

En respuesta a lo anterior, mediante el oficio GA-DJ-03885-2020 "Nueva propuesta para el cambio en la modalidad de pago en la Caja Costarricense de Seguro Social de conformidad con la Ley N°9635 "Fortalecimiento de las Fianzas Públicas" del 20 de julio de 2020, la Dirección Jurídica emitió el criterio jurídico respectivo, indicando en lo que interesa lo siguiente:

"(...)

En ese estado de las cosas, considera esta asesoría que, al darse un rebajo en el salario de las personas trabajadoras, con la aplicación de la fórmula vertida por MIDEPLAN, en el oficio DM305-2019, por parte de la CCSS, no tendría



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General

Dirección de Administración y Gestión de Personal

Teléfono: 25390000 ext. 4400

Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

congruencia con lo estipulado en la Ley No. 9635, porque más bien la Administración según lo estipula la citada ley, debe procurar que, al aplicar esta modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, no se aumente el salario que se ha venido percibiendo, pero tampoco que se vea disminuido.

Bajo las consideraciones anteriores y atendiendo la consulta puntual realizada, se estima que aplicar la modalidad de conversión de pago mensual con adelanto quincenal, propuesta por esa Dirección, estaría ajustada a los presupuestos establecidos en la Ley N°9635 y su Reglamento, desde el punto de vista legal, partiendo de la información que nos fue remitida y con base en las afirmaciones que se efectúan en el citado oficio No. GG-DAGP-0662-2020, pues según se nos indicó esta propuesta de modalidad de pago no generaría un incremento ni afectación salarial a las personas trabajadoras de la CCSS, lo cual es congruente con lo establecido en el transitorio XXIX que “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”.

III. CONCLUSIÓN

Por consiguiente, se deja rendido el criterio legal solicitado, con el fin de que se continúe con el trámite de consulta respectivo ante MIDEPLAN.”

Bajo esa línea argumental, esta Dirección mediante el oficio GG-DAGP-0804-2020 “Consulta sobre la aplicación de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social, de conformidad con lo estipulado en la Ley N° 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” del 13 de agosto de 2020, solicitó criterio al MIDEPLAN sobre la propuesta de aplicación de la modalidad de pago definida en la ley de cita, según se transcribe:

(...)

IV. Consulta sobre la modalidad de pago

*De conformidad con los elementos técnicos y legales anteriormente expuestos, esta instancia técnica considera oportuno la aplicación de la propuesta de pago mensual con adelanto quincenal indicada en el oficio GG-DAGP-0403-2020, tomando como referencia que de las alternativas valoradas, **es la única que no genera incremento ni afectación salarial a los trabajadores**, cumpliendo con lo establecido en la Ley N° 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, aunado a ello, es la propuesta que implica el menor impacto en los ajustes al sistema de pago institucional, disminuyendo con esto el riesgo de incurrir en errores de procesamiento de planilla salarial.*

Asimismo, el artículo N° 22 del “Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a la materia de empleo público”, establece al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica como el ente asesor y de apoyo a todas las instituciones públicas que se encuentren bajo el ámbito de lo dispuesto



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

en el Título III de la Ley N°9635, respecto a la aplicación de dicho cuerpo normativo.

En ese contexto, se eleva la consulta ante ese ente asesor, con el fin de que se analice si la propuesta de pago mensual con adelanto quincenal desarrollada en el oficio GG-DAGP-0403-2020, se encuentra ajustada a los presupuestos establecidos en la Ley N° 9635, con el fin de contar con el criterio y aval de esa instancia, para continuar con el proceso de pruebas e implementación de dicha modalidad de pago en la Caja Costarricense de Seguro Social.

Asimismo, se anexa los criterios técnicos GG-DAGP-0403-2020 del 07 de mayo de 2020 y GG-DAGP-0662-2020 del 01 de julio de 2020, suscritos por esta Dirección y criterio legal GA-DJ-03885-2020 del 20 de julio de 2020, suscrito por la Licda. Mariana Ovares Aguilar, Jefa a.i. del Área de Gestión Técnica y Asistencia Jurídica y la Licda. Dylana Jiménez Méndez, Abogada de la Dirección Jurídica, para lo que corresponda.”

Sobre lo anterior, la Dirección Jurídica mediante el oficio GA-DJ-4606-2020 “Propuesta para el cambio en la modalidad de pago en la Caja Costarricense de Seguro Social de conformidad con la Ley N° 9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” del 02 de setiembre de 2020, manifestó que en lo referente a la aplicación de la modalidad de pago y desde el punto de vista legal lo procedente es esperar a que el MIDEPLAN de respuesta a la consulta planteada por esta Dirección, visto que a dicho órgano la Ley N° 9635 le otorgó la rectoría en materia de empleo público.

Por otra parte, y debido a los términos descritos en el oficio GG-DAGP-0804-2020, el MIDEPLAN mediante el oficio MIDEPLAN-DM-OF-1207-2020 del 15 de setiembre de 2020, trasladó a la Contraloría General de la República la consulta sobre la propuesta de aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, a fin de que dicho ente se pronuncie al respecto, según cita:

“(…)

Si bien es cierto, los ajustes en la modalidad de pago no es un asunto nuevo en la hacienda pública, y el mismo se encuentra regido por la fórmula que su representada estableció en los oficios 5668 de 27 de mayo de 1999 y 13737 de 26 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Presupuestos Públicos y la Dirección de Fiscalización Operativa y Evaluativa, respectivamente.

Empero al hacer una revisión de dicha fórmula con motivo de la consulta realizada a este ministerio mediante oficio GG-DAGP-0804-2020, de la Dirección de Administración y Gestión de Personal de la Caja Costarricense del Seguro Social, se observó que esta parte de un año de 364 días, y no de uno de 365 que es lo usual, salvo los bisiestos.

La anterior afirmación salta a la vista al tomar las 26 bisemanas (cantidad de bisemanas que considera dicha fórmula), multiplicarlas por 7 (cantidad de días de la semana) y luego multiplicarlas por 2 para obtener como resultado 364 días.



Dicha situación explica en su oficio la CCSS, haría que al aplicar esa fórmula, incumpliría el Transitorio XXV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que impide disminuir el salario total de las personas servidoras públicas, por lo que dicha institución de seguridad social propone efectuar el pago en función de cada día calendario, lo que llevaría al pago efectivo de 365 días anuales (se adjuntan para mayor detalle los oficios GG-DGAP-0804-2020 [sic], GG-DAGP-0403-2020, GA-DJ-03885-2020 y GG-DAGP-0662-2020).

Debido a la posición de jerarca constitucional de la hacienda pública que tiene la institución a su cargo, esta rectoría de empleo público se encuentra imposibilitada de autorizar a la CCSS a utilizar una fórmula distinta, salvo que la Contraloría General de la República manifieste su anuencia.

Por lo tanto, solicito la interposición de sus buenos oficios con el propósito de dilucidar dicha inquietud, para lo cual someto a su consideración la fórmula desarrollada por la Dirección General de Servicio Civil, que se encuentra identificada como "Opción 2" en el documento AOTC-UCOM-INF-003-2019 (adjunto), la cual si contempla los 365 días del año y no genera diferencias salariales con respecto a lo solicitado por la CCSS."

Congruente con lo descrito, esta unidad se encuentra a la espera de la respuesta que emita el MIDEPLAN, con la finalidad de elevar la propuesta ante la Junta Directiva de la Institución y efectuar las gestiones necesarias para su aplicación.

ix. Conversión de Incentivos a Montos Nominales Fijos.

a. Marco Jurídico.

Sobre los demás incentivos que existen la Ley N°9635 "Fortalecimiento de las Finanzas Públicas", se 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 N°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 publicó 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". (El resaltado no corresponde al original)

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:

Cuadro N° 6
Pluses salariales reconocidos en la CCSS

Concepto Salarial	Origen
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"



Concepto Salarial	Origen
	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”
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.

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal

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.

De esa manera, 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:



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

“(…) 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.

Partiendo de lo citado, 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 analizando cada uno de los pluses salariales en el contexto del artículo 54° de la Ley N°9635; los cuales se abordarán a través de los estudios técnico-jurídico correspondientes.

Asimismo, en referencia a la nominalización de los incentivos salariales, esta Dirección mediante oficio DAGP-0799-2019 del 05 de setiembre de 2019, efectuó solicitud de requerimientos técnicos a la Dirección 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 $\text{¢}3.750.00$ (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 $\text{¢}3.750.00$, únicamente le aplicará el cálculo porcentual de los pluses salariales de Dedicación Exclusiva y Prohibición, según los siguientes indicadores:

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

Por otra parte, es necesario aclarar que el monto de $\text{¢}3.750.00$ 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 Tecnologías de Información y Comunicación mediante oficio DTIC-5539-2019 del 06 de setiembre de 2019; señala lo siguiente:



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL

Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

“(...) 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 Tecnologías de Información y Comunicaciones, han efectuado las acciones correspondientes para la aplicación de los pluses salariales como montos nominales calculados al salario base del segundo semestre de 2018 desde el pago de la planilla institucional del 11 de octubre de 2019.

En ese contexto, la Gerencia General emitió la circular GG-1667-2019 “Comunicación del aumento general de salarios del primer semestre del 2019 y ajustes de conformidad con la Ley N°9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” del 30 de setiembre de 2019, en el cual como parte de los aspectos a destacar y en especial al tema de conversión de incentivos, señaló lo siguiente:

“(...)”

3. De igual manera, los pluses salariales calculados de forma porcentual se fijan en un monto absoluto (nominalizan) con base en el salario del puesto del II semestre de 2018, a excepción de los rubros de Dedicación Exclusiva, Retribución del No Ejercicio Liberal de la Profesión y Prohibición Funcionarios de Auditoría, los cuales se mantendrán de manera porcentual; según estipula la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635”.

Asimismo, esta Dirección emitió las circulares DAGP-0863-2019 y DAGP-0955-2019 del 02 de octubre y 01 de noviembre 2019 respectivamente, en las cuales se instruyó a las Oficinas de Recursos Humanos, utilizar la metodología para el cálculo manual de pluses, así como la gestión de los trámites pertinentes para la recuperación de las sumas pagadas de más en aquellos casos cuyo cálculo fue erróneo.

Posteriormente, esta Unidad emitió la circular GG-DAGP-0852-2020 “Comunicación nuevas cuentas contables para la aplicación de la Ley N° 9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” del 24 de agosto de 2020, donde se comunicaron las nuevas cuentas contables para el Incentivo Médico (22%) y la Peligrosidad, que deberán utilizar las Oficinas de Recursos Humanos para el pago manual por movimiento de personal de aquellos funcionarios que se les deba aplicar la metodología de pago según los presupuestos de la Ley N° 9635, según cita:

“(...)”

En ese sentido, desde la fecha de promulgación de la Ley N° 9635 los conceptos salariales anteriormente descritos, se cancelan de forma manual, a la espera de la creación de los indicadores respectivos para hacerlo efectivo automáticamente mediante sistema de planilla institucional.



Por tal razón, se consideró oportuno coordinar con la Dirección de Presupuesto y la Dirección Financiero Contable, para crear cuentas contables específicas para la aplicación de los presupuestos de la Ley N° 9635. En ese contexto, a continuación, se exponen las nuevas cuentas contables que deberán utilizar las Oficinas de Recursos Humanos para el pago manual por movimiento de personal de aquellos funcionarios que se les deba aplicar los porcentajes y metodología de pago estipulado en las circulares descritas.

Cuadro N° 1
Nuevas Cuentas contables Ley N° 9635

Concepto	Descripción	Cuenta Contable	Régimen
Dedicación Exclusiva	Ded. Excl. Bach. Adm. Ley 9635	902-19-4	SEM-IVM
	Ded. Excl. Lic. Enf. Ley 9635	902-21-8	SEM-IVM
	Ded. Excl. Lic. Adm. Ley 9635	902-20-0	SEM-IVM
Prohibición	Proh. Bach. Auditoría Ley 9635	902-16-0	SEM-IVM
	Proh. Lic. Auditoría Ley 9635	902-18-6	SEM-IVM
	Retrib. Ejec. Prof. Ley 9635	902-17-8	SEM-IVM
Incentivo Médico (22%)	Incent. Carre. Adm. Ley 9635	902-22-6	SEM-IVM
	Incent. Carre. Hosp. Ley 9635	902-24-2	SEM-IVM
	Incent. Cons. Extern. Ley 9635	902-23-4	SEM-IVM
	Incent. Ded. Excl. Ley 9635	902-25-9	SEM-IVM
Peligrosidad	Peligrosidad Ley 9635	902-15-1	SEM-IVM

Adicionalmente, se reitera la pertinencia de aplicar las disposiciones que se emitan para el correcto cumplimiento de los presupuestos de la Ley N° 9635.”

Congruente con lo expuesto, la Institución aplica las disposiciones en materia de nominalización de pluses, en los términos definidos en la Ley N°9635 “*Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”.

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.”

Respecto al abordaje de este tema, se informa que el mismo fue analizado a la luz de la aplicación de los 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 ese sentido, esta Dirección trasladó los requerimientos a la Dirección Tecnologías de Información y Comunicaciones, la cual efectuó los ajustes requeridos de conformidad con lo establecido en la Ley N°9635 a partir del aumento del primer semestre del 2019.

Producto de lo anterior, mediante circular GG-1667-2019 “Comunicación del aumento general de salarios del primer semestre del 2019 y ajustes de conformidad con la Ley N°9635 “Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” del 30 de setiembre de 2019, suscrito por la Gerencia General, se comunican los ajustes requeridos en atención a las disposiciones de la Ley, y en cuanto al límite de remuneraciones, estableció lo siguiente:

“(...

4. Se excluyen de la aplicación del aumento salarial por los próximos dos años a partir de la publicación de la Ley 9635, aquellos salarios mensuales (30 días) de los funcionarios cuyas remuneraciones ordinarias, sean de un monto total



iguales o superiores a cuatro millones de colones (¢4.000.000,00), debiendo la administración realizar las acciones necesarias para su cumplimiento.”

De conformidad con lo indicado por la Gerencia General en la circular GG-1667-2019 supra citada, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, mediante oficio DAGP-0862-2019 del 02 de octubre de 2019, comunicó a las Unidades de Gestión de Recursos Humanos, la aplicación del referido aumento y en lo que interesa expresamente señaló:

“(…)

7. Todos aquellos funcionarios cuyas remuneraciones totales ordinarias (30 días), sean iguales o superiores a cuatro millones de colones (¢4.000.000,00), no son sujetos del pago del aumento salarial, por lo que, la Unidad de Gestión Recursos Humanos respectiva, deberá realizar la anulación correspondiente.

8. Dado que el proceso de cálculo automático que determina las diferencias salariales no considera los rebajos por suspensiones, ausencias, permisos sin goce de salario, o incapacidades que se hayan aplicado en ese periodo, deben realizar los ajustes”

Del mismo modo, mediante oficio DAGP-0996-2019, de fecha 14 de noviembre de 2019, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, comunicó los acuerdos adoptados por Junta Directiva en el artículo 5° de la sesión N° 9062 celebrada el 07 de noviembre de 2019, en donde se aprobó el aumento general de salarios para los empleados de la CCSS, correspondiente al segundo semestre del año 2019, en los siguientes términos:

“(…) **ACUERDO PRIMERO:** con base en el Decreto Ejecutivo 41972-MTSS-MIDEPLANH del Gobierno Central sobre el aumento general de salarios, en congruencia con los términos de la Ley N°9635 y decretos correspondientes, así como en consideración de las posibilidades económico financieras de la CCSS, se aprueba un aumento general para el segundo semestre 2019 de ¢3.750,00 para el salario base de todos los puestos de la Institución, a excepción de los puestos de Presidente Ejecutivo, Gerentes, Subgerentes, Auditor, Subauditor, Asesor Coordinador de Presidencia Ejecutiva, quienes no recibirán este aumento.

ACUERDO SEGUNDO: no aplicar el aumento salarial por los próximos dos años a partir de la publicación de la Ley 9635, según lo dispone el TRANSITORIO XXXV de la ley de cita, para aquellos salarios de los funcionarios cuyas remuneraciones totales ordinarias sean iguales o superiores a cuatro millones de colones (¢4.000.000,00), debiendo la administración realizar las acciones necesarias para su cumplimiento. **ACUERDOS EN FIRME”**

De lo anterior, el Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios, por medio del oficio ADAPS-674-2019 del 18 noviembre del 2019, comunicó a las Unidades de Gestión de Recursos Humanos a nivel nacional, lo que a continuación se detalla:

“(…)



5. Todos aquellos funcionarios cuyas remuneraciones totales ordinarias (30 días), sean iguales o superiores a cuatro millones de colones (¢4.000.000,00), no son sujetos del pago del aumento salarial, por lo que, la Unidad de Gestión Recursos Humanos respectiva, deberá realizar la anulación correspondiente”.

En referencia al límite a las remuneraciones totales, la Institución gestionó las acciones requeridas para la aplicación en el sistema de pago actual, de conformidad con las disposiciones de la Ley.

III. Resumen de acciones ejecutadas para el cumplimiento de la Ley N°9635.

A manera de resumen se presenta un cuadro con las acciones ejecutadas por esta Dirección y la Dirección Tecnologías de Información y Comunicaciones para dar cumplimiento a la Ley N°9635:

Cuadro N° 7
Estado actual por concepto

Concepto	Estado actual	Observaciones
Impuesto al Salario	Ejecutado	Aplicado en el Sistema de Pago Actual (Cobol). Ya en desarrollo en SIPE Nómina.
Cesantía	Ejecutado	Se aplica mediante el Módulo Terminaciones de contrato del Sistema Control y Evaluación de Nómina. Por desarrollar en SIPE Nómina.
Dedicación Exclusiva	Ejecutado	Se aplica por medio de pago manual. / En ajuste al Sistema de Pago Actual (Cobol). / Ya en desarrollo en SIPE Nómina
Prohibición Ejercicio Liberal de la Profesión	Ejecutado	Se aplica por medio de pago manual. / En proceso ajuste en sistema actual. / Ya en desarrollo en SIPE Nómina.
Anualidad	Ejecutado	Aplicado en el Sistema de Pago Actual. / Ya en desarrollo en SIPE Nómina.
Nominalización Pluses	Ejecutado	Aplicado en el Sistema de Pago Actual / En proceso de desarrollo de requerimientos para SIPE Nómina.
Carrera Profesional	Ejecutado	Aplicado en el Sistema de Carrera Web / En proceso de desarrollo de requerimientos para SIPE Nómina
Evaluación del Desempeño	En Proceso En análisis técnico e informático	En proceso de desarrollo y prueba de requerimientos.



Límite a las remuneraciones totales	Ejecutado	Aplicado en el Sistema de Pago Actual / En proceso de desarrollo de requerimientos para SIPE Nómina.
Modalidad de pago	En Proceso En análisis técnico e informático	En análisis para requerimientos, sin implicaciones financieras para la Institución. A la espera del aval de la propuesta de aplicación por parte del MIDEPLAN

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal

IV. Sobre las modificaciones en el Sistema de Pago Institucional

Conforme a los términos de la Ley N°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 del 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."*

Al respecto, de conformidad con las reuniones efectuadas con funcionarios destacados de la Dirección Tecnologías de Información y Comunicaciones se denota que la implementación de los cambios con respecto a la Ley N°9635 a su vez afecta otros proyectos propios tales como: Migración del SPL a OPEN COBOL y Migración del SPL



ORACLE. Por lo cual, los cambios aplicados al sistema de pago actual impactan de forma directa dichos proyectos, generando nuevas modificaciones en los ambientes expuestos.

En ese contexto, la Junta Directiva de la Institución en el artículo 2° de la Sesión N°9103, celebrada el 11 de junio de 2020, tomando como referencia los oficios GG-1432-2020 y GG-1516-2020, suscritos por la Gerencia General, los cuales anexan el oficio GG-DAGP-0427-2020 / DTIC-2796-2020, de fecha 15 de mayo del año en curso, firmado por la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones y la Dirección de Administración y Gestión de Personal, resuelve:

“(...) ACUERDO PRIMERO Dar por conocida la presentación de avance del Proyecto SIPE, con su nuevo alcance, modelo de gobernanza y cronograma propuesto en los oficios números GG-1432-2020 y GG-1516-2020, suscrito por la Gerencia General.(...)”

Es importante mencionar que el alcance aprobado, considera el siguiente esquema, en donde el componente 4 denominado “Nómina”, abarca todos los procesos que conforman el procesamiento y generación de las nóminas salariales en un lenguaje de programación JAVA y con una base de datos en Oracle que permite ajustar los requerimientos resultantes de la Ley N° 9635 de una forma más segura, eficiente y eficaz:

Figura N° 1
Sistema Integrado de Gestión de las Personas



Fuente: Dirección Administración y Gestión de Personal

Lo resuelto anteriormente hizo que se ajustaran todos los cronogramas que se tenían establecidos, en donde cada uno de los componentes se veían como proyectos individuales y no como el sistema integrado que la Institución requiere aprobado por la Junta Directiva. Es así como al realizar dichos ajustes y la aplicación de otras medidas contingentes, se realizó una variación al cronograma presentado ante la Junta Directiva para lo que anteriormente se denominaba Migración SPL (hoy SIPE-Nómina, 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 del 09 de setiembre del 2019, suscrito por la Dirección Tecnologías de Información y Comunicaciones, según se detalla:



Cronograma

Desarrollo SIPE Nómina

Concepto	Aplicado en el sistema actual	Implementación en SIPE Nómina	Observación
Impuesto al Salario	Sí	Setiembre 2021	Aplicado en el Sistema de Pago Actual (COBOL). Ya en desarrollo en SIPE Nómina
Dedicación Exclusiva	Sí	Setiembre 2021	Se realiza de manera temporal por medio de pago manual, en proceso de ajuste en el sistema actual. Ya en desarrollo en el SIPE Nómina.
Prohibición Ejercicio Liberal de la Profesión	Sí	Setiembre 2021	
Anualidad (Monto)	Sí	Setiembre 2021	Aplicado en el Sistema de Pago Actual (En parche). Ya en desarrollo en el SIPE Nómina.
Evaluación del Desempeño	En desarrollo		En proceso de desarrollo de requerimientos.
Carrera Profesional	Sí	Setiembre 2021	Aplicado en el Sistema de Pago Actual. En proceso de desarrollo de requerimientos para el SIPE Nómina
Tope al Salario	Sí	Setiembre 2021	Se realiza de manera temporal por medio de pago manual, en proceso de ajuste en el sistema actual. Ya en desarrollo en el SIPE Nómina.
Modalidad de pago	En desarrollo	La implementación queda supeditada a la respuesta del MIDEPLAN y Contraloría General de la República.	
Nominalización Pluses	Sí	Setiembre 2021	Aplicado en el Sistema de Pago Actual. En proceso de requerimientos en el SIPE Nómina.
Cesantía	Sí	Setiembre 2021	Se realiza de manera temporal por medio de pago manual. En proceso de desarrollo en SIPE Nómina

Fuente: Dirección Administración y Gestión de Personal / Dirección Tecnologías de Información y Comunicaciones, CCSS

Así las cosas, esta Dirección de Administración y Gestión de Personal procede a remitir el informe actualizado de la implementación de la Ley N° 9635, de acuerdo con lo solicitado por esa estimable Gerencia; sin embargo, esta instancia de la manera más respetuosa considera que por razones de oportunidad y en la coyuntura actual en la que se encuentra



CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL
Gerencia General
Dirección de Administración y Gestión de Personal
Teléfono: 25390000 ext. 4400
Correo electrónico: coincss@ccss.sa.cr

el país ante la pandemia, no ve la conveniencia de la emisión de los proyectos solicitados; no obstante, se encuentra en la mejor disposición de atender lo que esa instancia superior considere.

Atentamente,

DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL

Lic. Walter Campos Paniagua
Subdirector A/C

WCP/ames/rms/tvb-msg

C:

MSc. Robert Picado Mora, Director con rango Subgerente Dirección de Tecnologías e Información
Licda. Alejandra Espinoza Solano, Jefe a.i Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios
MSc. Virgilio Mora Bogantes, Jefe Área Rendimiento y Productividad
MSc. Ana Lucía Vargas Castro, Jefe Área de Información en Recursos Humanos
Licda. Rocío Monge Sandí, Jefe Subárea Diseño y Valoración de Puestos
Licda. Karol Rivera Picado, Jefe Subárea Control y Evaluación de Nómina, Jefe a/c Subárea Remuneración Salarial
Expediente DAGP: Ley 9635

Referencia: (1131-7589-19)