PROYECTO DE LEY

LEY PARA EL ORDENAMIENTO DE LAS RETRIBUCIONES ADICIONALES AL SALARIO BASE DEL SECTOR PÚBLICO

Expediente N.º 19.506

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El sector público costarricense ha jugado un papel fundamental en el desarrollo del país. La provisión casi universal de servicios de educación, salud, agua potable y energía, entre otros, propulsó desde mediados del siglo pasado el crecimiento del país al mismo tiempo que brindó oportunidades a una base amplia de la población, preservando así una distribución equitativa del ingreso. Esta provisión de educación, salud e infraestructura productiva por parte del Estado continúa siendo un elemento clave para el desarrollo sostenido de la sociedad costarricense. Para lograr esto, sin embargo, es necesario proporcionar a los trabajadores del sector público los incentivos adecuados para que estos a su vez ofrezcan servicios de calidad al resto del país.

El sistema actual de remuneraciones del sector público ha venido generando desde hace ya bastante tiempo una gran desigualdad salarial. Aunque es posible encontrar algunas diferencias en los salarios base para puestos similares, es en el ámbito de las retribuciones adicionales en donde se encuentran las disparidades más evidentes en la remuneración total que reciben los funcionarios públicos. Esto deriva en amplias desigualdades en las remuneraciones que reciben personas con responsabilidades similares.

Las retribuciones adicionales al salario base en el sector público nacen como una forma de estimular la excelencia y premiar el buen desempeño en las labores asignadas a los funcionarios públicos. Pero estas retribuciones se han generalizado a todos los funcionarios perdiendo el carácter de incentivo y convirtiéndose en un beneficio automático desligado del desempeño o la productividad.

Al dejar de ser un estímulo a la productividad en el sector público y convertirse en retribuciones generalizadas a todos los funcionarios sin consideraciones de desempeño, este sistema de remuneración se ha vuelto ineficiente y altamente costoso para el Estado y la sociedad costarricense; además, de ello, en los últimos años el porcentaje de los ingresos corrientes que el sector público debe destinar al pago de salarios se encuentra en ascenso sin que los resultados en materia de eficiencia sean satisfactorios. Al mismo tiempo,

se ha creado un ambiente de trabajo negativo para los trabajadores del sector público que obstaculiza la provisión de los servicios públicos de calidad que en el pasado propulsaron el desarrollo del país.

Con el propósito de brindar más herramientas al legislador, se está incorporando un extracto del documento "Estado de Situación en Materia de Salarios y Remuneraciones del Sector Público Costarricense", mismo, que fue elaborado durante la Administración Chinchilla Miranda, como un esfuerzo por mostrar una situación imperante; el mismo ha sido actualizado a fin de contar con datos más recientes.

El documento supracitado, muestra con mayor detalle los resultados de un diagnóstico sobre el régimen de retribuciones adicionales al salario básico dentro del sector público costarricense.

La presente propuesta busca equiparar los principios generales que deben privar en la fijación de los salarios en todo el sector público, **basado en la disposición constitucional artículo 191 de la Constitución Política el cual previó que un solo estatuto regularía las relaciones entre el Estado y los servidores públicos**, estatuto dentro del cual debería estar incluido lo relativo a la materia salarial. Así, a pesar de que el legislador decidió en el pasado crear varios estatutos, generando gran disparidad en los criterios aplicables en esa materia, un retorno hacia la equiparación de principios generales en la fijación en salarios es perfectamente compatible con lo establecido en la Constitución.

El establecimiento de pautas generales que alcancen a las instituciones autónomas en materia salarial también está en línea con lo establecido en **el artículo 188 de la Constitución Política, que dispone que las instituciones autónomas "están sujetas a la ley en materia de gobierno".** Al ser la política de salarios parte integrante de la política de gobierno, no escapa del ámbito de competencia del legislador establecer un régimen uniforme y universal que alcance a las instituciones autónomas. En relación con esto, la Sala Constitucional ha establecido lo siguiente:

> *"Debe considerarse también que el régimen de autonomía administrativa concedido a las instituciones descentralizadas por el artículo 188 de la Constitución Política, no comprende el régimen del Servicio Civil, respecto del cual el legislador está facultado para definir las condiciones generales de trabajo que deben imperar en toda la administración pública. En este sentido, la política de salarios de Gobierno es parte integrante de la política de gobierno, que debe constituir un régimen estatal de empleo público uniforme y universal". (Sentencia N.° 3309-94 de las 15:05 horas del 5 de julio de 1994, reiterada en la N.° 6095-94 de las 9:18 horas del 18 de octubre de 1994).*

En el mismo sentido, la Procuraduría General de la República, en su dictamen C-118-97 del 1° de julio de 1997, al referirse al caso de una institución

autónoma como lo es el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, señaló que ese ente está sujeto a la ley en materia salarial:

> *"… el hecho de que la Ley N. 4716 de 9 de febrero de 1971, artículo 2º, cree el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal como una entidad autónoma no significa, per se, que le corresponda en forma exclusiva y excluyente regular la remuneración de sus servidores con prescindencia del marco normativo establecido por el Poder Central. La correcta comprensión de los alcances de la autonomía y el respeto debido al principio de legalidad le obligan a respetar las leyes que hayan sido emitidas en la materia y las directrices emanadas del Poder Ejecutivo, tal como señaló la Sala Constitucional al resolver la Acción de Inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria. Así, el legislador podría emitir disposiciones en orden a los salarios del IFAM o bien, normas generales que en razón de esa generalidad resulten igualmente aplicables a ese Instituto. El que, además, debe respetar las políticas salariales establecidas por el Ejecutivo".*

De acuerdo con lo expuesto, lo correcto es comprender que las instituciones autónomas lo son en relación con la administración de la materia que les fue asignada, por ejemplo, en el caso de la Caja Costarricense de Seguro Social, esta será autónoma en materia de seguros sociales, lo que significa que solo esta puede regular lo relativo a la administración y el gobierno del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte y del Seguro de Enfermedad y Maternidad, y, en general, lo relativo a los seguros sociales que le corresponden. En el caso de las Universidades Estatales, su autonomía es en cuanto a su propia organización administrativa y de cómo estructuran los planes de estudio de cada una de las carreras impartidas, lo que forma parte de su razón de ser o función delegada por el Estado. **Pero su autonomía no las desliga de las directrices emitidas por el Ejecutivo en procura de una mejor administración y eficiencia de los recursos públicos, y menos aún limita al legislador para que realice los cambios que en materia de gobierno considere necesarios, siempre y cuando los mismos no contravengan lo contemplado en nuestra Carta Magna.**

Así las cosas, nuestras instituciones descentralizadas tienen potestades para regirse por órganos y normas propias. Pero, **al estar estas instituciones sujetas a la ley en materia de gobierno y depender de una organización mayor que es el Estado, con normas superiores que las cubre a todas, y de las cuales no pueden abstraerse, no se podría hablar en nuestro país de autonomías plenas**.

I. Análisis Económico y Jurídico

1.1. ANÁLISIS ECONÓMICO DE IMPACTO SALARIAL

Las remuneraciones son y deben ser una herramienta fundamental dentro de cualquier tipo de organización, pues establecen una parte importante de la relación entre el empleador y el empleado. Además, representan no solo un costo, sino también una inversión para la organización. Mediante el mecanismo de compensación (remuneración) que se instaure, se puede atraer y retener talento, incentivar un alto desempeño de los trabajadores, propiciar un ambiente laboral positivo y equitativo y favorecer el buen funcionamiento de la entidad.

1.1.1. Generalidades sobre el empleo, el gasto y los salarios en el sector público costarricense

- **Empleo**

Con el fin de observar la evolución reciente del mercado laboral en la Administración Pública, se analizan algunos de los resultados obtenidos en la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) y en la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Es importante aclarar que las cifras de la Enaho y la EHPM no son comparables[1], debido a algunos cambios metodológicos. Sin embargo, el objetivo es mostrar la tendencia en los últimos años y la situación actual, y para este fin los principales resultados de estas encuestas siguen siendo apropiados y válidos.

De acuerdo con el último dato disponible de la Enaho, en el año 2014 el sector público empleaba al 16,2% de la población ocupada, mientras que el sector privado al 83,8%. En este mismo año, el número total de ocupados en el sector público ascendía a 329.932 personas de las cuales, 162.541 (49,26%) laboraban en el Gobierno central y 167.391 (50,74%) en el resto del sector público.

Si se considera únicamente el sector público, se observa que del total de personas que trabajan en el Gobierno central, la mayoría son mujeres (58,36% en 2014), mientras que en el resto del sector público, la mayoría son hombres (de las personas empleadas en dicho sector en 2011, 57,16% eran hombres y 42,84% eran mujeres).

- **Salarios**

Durante el período 2002-2009, los salarios promedio del sector público y del privado crecieron a tasas muy similares, sin embargo, esta tendencia cambió a partir del año 2009 y en particular en los últimos dos años, en donde los salarios del Gobierno central

[1] La Enaho empezó a partir del año 2010, no obstante, en julio de 2009 se aplicaron de manera simultánea ambas encuestas (Enaho y EHPM).

crecieron 21,4% y 16,9% (en términos nominales) y los del resto del sector público 25,8% y 10,5% en 2010 y 2011, respectivamente; en contraste los salarios del sector privado crecieron 6,7% y 5,9% en ese mismo período (también en términos nominales).

Si en lugar de analizar la evolución de los salarios del sector público y del sector privado en términos de tasas de crecimiento, se compara el monto promedio pagado en un sector y otro, los resultados de las encuestas del INEC (EHPM y Enaho) muestran que en el sector público (y en particular si se excluye el Gobierno central) el salario percibido por los trabajadores es más alto que el salario percibido en el sector privado (en promedio) y esta brecha se acentúa en los últimos años[2].

Cuadro No.1

COSTA RICA: Población ocupada asalariada con ingreso conocido en el empleo principal y salario promedio mensual. Julio 2014

Grupo ocupacional	Total	Sector público		Sector Privado[1/]	No bien especificado
		Gobierno Central	Resto del Sector Público		
Asalariados con ingreso conocido	1.572.004	162.541	167.391	1.238.972	3.100
Salario promedio	*480.401*	*813.216*	*870.396*	*384.625*	*250.169*

Fuente: Creación propia con base en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2014.

- **Gasto**

El gasto en remuneraciones es uno de los rubros más importantes dentro de los gastos corrientes del presupuesto nacional. En el 2010, el gasto en este rubro en el Gobierno central fue de 1.349,4 miles de millones (41,2% del gasto corriente en ese año). El gasto en remuneraciones del Gobierno General Consolidado, el de las empresas públicas no financieras y las instituciones públicas financieras sumó 3.096,9 miles de millones en el 2010, representando 31,7% de los gastos corrientes[3].

En 2011 el Gobierno central gastó más de 1.500 miles de millones de colones en el pago de remuneraciones (incluyendo

[2] Es importante señalar que en esta comparación se incluye todo tipo de puestos de trabajo, por lo que no necesariamente es reflejo de que un trabajador en el sector público reciba un salario mayor que en el sector privado si el puesto que desempeña es el mismo.

[3] Estos datos fueron obtenidos del cuadro 32 publicado en la Memoria 2011 de la Contraloría General de la República.

sueldos y salarios y cargas sociales), lo cual representó 7,3% del PIB, 39,1% del gasto total, 44,2% del gasto total excluyendo intereses y 42,4% del gasto corriente del Gobierno central en ese año. Para el año 2011 el gasto en remuneraciones del Gobierno general consolidado, el de las empresas públicas no financieras y las instituciones públicas financieras aumentó a 3.441,8 miles de millones y pasó a representar 35,3% de los gastos corrientes (3,5 puntos porcentuales más que el año anterior)[4].

En el 2008, 2009 y 2010 hubo fuertes crecimientos del gasto en la partida de remuneraciones (incluyendo sueldos y salarios y cargas sociales) del Gobierno central (por encima de 20%) y en particular en 2009, año en el cual el gasto real en remuneraciones creció 20,7%. Este fuerte crecimiento fue el resultado de varios factores: un mayor aumento del número de personas que se contrataron entre 2008 y 2009 (casi 11 mil empleados nuevos en el Gobierno central según los datos de las encuestas del INEC), una tasa de inflación elevada en 2008 –que significó una cierta inercia en la fijación salarial de 2009, pese a que en ese año los precios internos se desaceleraron de forma notable- y aumentos salariales superiores a los establecidos asociados con la inflación y los pluses salariales en algunas categorías salariales.

1.1.2. Análisis de la partida de remuneraciones dentro del Presupuesto Nacional[5]

Con el fin de ejemplificar cuantitativamente las diferencias que existen en las remuneraciones que reciben los empleados públicos según las normas salariales que regulan las relaciones laborales en las instituciones que se rigen por el Estatuto de Servicio Civil, en aquellas que tienen convenciones colectivas de trabajo, reglamentos autónomos de organización y servicio o en las instituciones autónomas que tienen reglas propias en materia laboral. En línea con el diagnóstico cualitativo que se expuso previamente, se presentan algunas estimaciones con base en datos agregados de las remuneraciones en el Gobierno central[6], la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Refinadora Costarricense de Petróleo (Recope), la Universidad de Costa Rica (UCR), la Corte Suprema de Justicia (CSJ) y el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) tomados

[4] Ídem.
[5] Con base en los presupuestos ejecutados de la Contraloría General de la República.
[6] En este caso, Gobierno central incluye Asamblea Legislativa, CGR, Defensoría de los Habitantes, ministerios y sus adscritas. Excluye al TSE y la Corte Suprema de Justicia (Poder Judicial) porque se analizan aparte.

de los presupuestos ejecutados de 2011 publicados por la Contraloría General de la República[7].

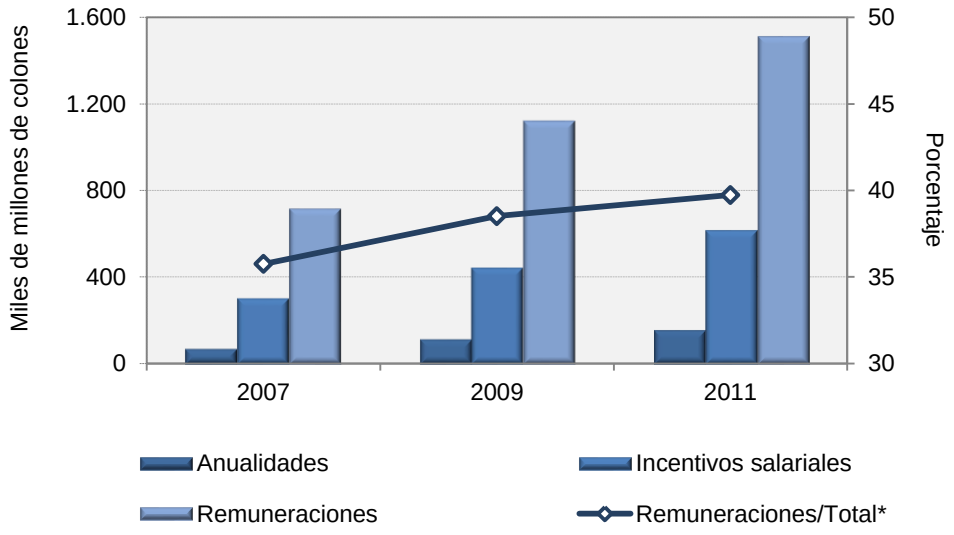
1.1.3. Análisis de la estructura de la partida de remuneraciones dentro de los presupuestos de las diferentes entidades

En 2011, las remuneraciones en el Gobierno central representaron el 36,1% del gasto total, mientras que en el caso de la Corte Suprema de Justicia 88,2%, en el Tribunal Supremo de Elecciones 81,9%, en la Universidad de Costa Rica 72,4%, en la Caja Costarricense de Seguro Social 43,1% y en el caso de la Refinadora Costarricense de Petróleo representaron tan solo 2,7% de su gasto total en ese año. Estas diferencias no son reflejo de diferencias en las remuneraciones otorgadas a sus funcionarios, sino más bien son producto de la multidimensionalidad de las actividades que realizan y de los servicios que proveen las diferentes instituciones de la Administración Pública y por tanto, de si son muy intensivas en la utilización de capital humano. Sin embargo, si se analiza la evolución de las remuneraciones en las instituciones con cargo al presupuesto nacional (Gobierno central, TSE y CSJ), se observa que, tanto en términos absolutos y como porcentaje del presupuesto total, esta partida ha aumentado considerablemente en los últimos años, como se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico No.1

[7] Se excluye la partida de amortización de los presupuestos totales de cada una de las entidades en análisis.

Evolución de la partida remuneraciones y otras subpartidas 2007-2011



Nota: Se excluye la amortización de la deuda pública en el presupuesto total.

Fuente: Elaboración propia con datos de CGR.

Cuando se analiza la estructura de la partida de remuneraciones, se observa que también existen diferencias entre la importancia relativa de los distintos componentes, no obstante, en la mayoría de los casos (con excepción del Gobierno central, en donde la partida más importante es remuneraciones básicas y el Tribunal Supremo de Elecciones, en donde remuneraciones básicas es marginalmente mayor que incentivos salariales) el componente con un mayor peso es el de incentivos salariales, seguido de contribuciones patronales a fondos de pensiones y otros fondos de capitalización, y contribuciones patronales al desarrollo y la seguridad social.

Cuadro No.2
Costa Rica: Remuneraciones

	GOBIERNO CENTRAL[1]	Corte Suprema de Justicia	Tribunal Supremo de Elecciones	UCR	CCSS	RECOPE
Como % del gasto total						
Remuneraciones	36,05	88,19	81,93	72,42	43,12	2,69
Como % de las remuneraciones totales						
Remuneraciones básicas	43,30	32,10	40,93	33,88	32,72	20,19
Remuneraciones eventuales	1,33	1,89	2,72	1,42	13,75	6,44
Incentivos salariales	40,04	45,35	40,30	47,22	41,98	44,22
Remuneraciones diversas	0,04	0,00	0,00	1,06	0,00	2,60

[1] El presupuesto del Gobierno central incluye la Asamblea Legislativa, la CGR, la Defensoría de los Habitantes, los ministerios y sus adscritas. Excluye el TSE y la CSJ.
Nota: Se excluye la partida de amortización de todos los presupuestos.
Fuente: Elaboración propia con base en datos de la Contraloría General de la República (Ejecución Presupuestos 2011).

1.1.4. Resultados del Informe sobre la Gestión del Estado en materia de Empleo Público en procura de la Eficiencia Administrativa (2009)[8]

Algunos de los resultados del "Informe sobre la Gestión del Estado en materia de Empleo Público en procura de la Eficiencia Administrativa (2009)" realizado por la Contraloría General de la República, con el fin de ilustrar las disparidades que existen en las compensaciones salariales que reciben los empleados en la Administración Pública. Estas disparidades se presentan principalmente en los incentivos salariales, los cuales - como se menciona anteriormente - son la parte más importante de la remuneración total para un número importante de trabajadores en el sector público y que pese a que en la mayoría de los casos fueron creados con el fin de incentivar la eficiencia, calidad y productividad de los funcionarios de forma que estuvieran ligados a evaluaciones de desempeño y la responsabilidad asociada con cada puesto, no han respondido a estos objetivos con los que fueron creados.

De acuerdo con dicho informe, "*se determinó que inoperancia de los instrumentos de evaluación del desempeño en la función pública, por cuanto en el 76,5% de las instituciones analizadas no se utiliza en forma oportuna y adecuada esta evaluación"*[9].

Por otra parte, el documento indica que: "Las disparidades salariales oscilan entre 225% (2.25 veces) la mínima y 614% (6.14 veces) la máxima. La primera se presenta para el puesto de Supervisor Administrativo, donde el salario menor es de ¢322.620,00 y el mayor asciende a ¢726.369,00; siendo que ambas dependencias pertenecen al sector descentralizado. Por su parte, según la homologación de puestos estudiada, la mayor diferencia se observó para el caso del Máximo Jerarca, quien en una institución del sector municipal devenga la suma de ¢2.090.689,00 y en una institución descentralizada devenga la suma de ¢12.844.585,00; datos que podrían variar en menor grado de acuerdo con el sector donde se ubique la institución pública"[10].

Con el fin de resaltar los resultados obtenidos por la Contraloría General de la República respecto a las disparidades vigentes en las compensaciones salariales en la Administración Pública, en los anexos se presentan algunos indicadores que obtuvo la institución suponiendo que cada funcionario en las instituciones analizadas tenía un promedio de 15 anualidades reconocidas y que

[8] Contraloría General de la República, DFOE-PGAA-IF-65-2009.
[9] Ídem.
[10] Contraloría General de la República, DFOE-PGAA-IF-65-2009.

los funcionarios de nivel profesional contaban con 50 puntos por concepto de carrera profesional.

El estudio encontró que, tomando en cuenta esos incentivos, las diferencias salariales entre instituciones se amplían, oscilando entre 349% y 978%. La mayor diferencia se encontró para el puesto de gerente de área donde una institución paga ¢112.090, y otra institución paga ¢1.096.407. El informe citado también encontró que en algunas instituciones del sector público el rubro pagado por concepto de anualidades es incluso mayor al monto que se destina a salarios base.

2.1. CONSIDERACIONES JURÍDICAS CRÍTICAS

2.1.1. Régimen único de empleo público

Según el constituyente de 1949, en Costa Rica debería existir un solo régimen de empleo público. El Estado es uno, y como tal, es un único patrono. Véase entre otros voto 433-89). De este principio derivan dos consecuencias jurídicas que operan igualmente como principios. De un lado, la capacidad o potestad del Estado de organizar y regular la materia relativa al empleo público; del otro, las garantías que tienen los servidores públicos de estabilidad en el empleo, igualdad, salario mínimo, entre otros.

La Sala Constitucional ha sostenido la tesis de que la voluntad del constituyente fue siempre un único y especial régimen para todos los servidores del Estado. Se desprende que el legislador sí está en posibilidad de crear un solo estatuto de servicio civil para todo el sector público y, siendo así, también es posible –siempre por vía de ley establecer los parámetros que deben regir en la fijación de los salarios de todo ese sector. Dice una máxima jurídica "*Quien puede lo más, puede lo menos*". Es decir, si el legislador puede crear un único régimen estatutario para todos los servidores del Estado, puede lo menos, que es regular al menos una parte de las condiciones bajo las cuales los servidores del Estado se van a regir en materia de salarios y otros beneficios de naturaleza económica.

La coyuntura del momento nos enseña que existe un Estatuto del Servicio Civil que cobija a gran parte de los servidores del Estado; pero a la par se encuentran infinidad de leyes, decretos, resoluciones administrativas y judiciales, reglamentos autónomos de trabajo, convenciones colectivas de trabajo y otros instrumentos, que regulan en algunos casos a los servidores cobijados bajo el Estatuto del Servicio Civil, pero en otros casos, regulan a los servidores de los

entes autónomos, a las corporaciones municipales y a las empresas del Estado.

Este universo de regulaciones resulta muy complejo de administrar, pero además, resulta en una desigualdad de tratamiento para los servidores de uno u otro régimen que no encuentra sustento alguno en nuestro ordenamiento jurídico, sobre todo si se considera que la voluntad del constituyente fue que todos los servidores del Estado estuvieran cobijados por un régimen de empleo público único.

2.2.2. Sometimiento de las instituciones autónomas a la ley en materia de gobierno

Si bien podría pensarse que en razón de su autonomía no es posible establecer pautas generales para regular la materia salarial en las instituciones autónomas, lo cierto es que el artículo 188 de la Constitución Política dispone que las instituciones autónomas *"están sujetas a la ley en materia de gobierno".*

Concretamente, en materia de salarios, la Sala Constitucional ha establecido que no escapa del ámbito de competencia del legislador establecer un régimen uniforme y universal: *"Debe considerarse también que el régimen de autonomía administrativa concedido a las instituciones descentralizadas por el artículo 188 de la Constitución Política, no comprende el régimen del Servicio Civil, respecto del cual el legislador está facultado para definir las condiciones generales de trabajo que deben imperar en toda la administración pública. En este sentido, la política de salarios de Gobierno es parte integrante de la política de gobierno, que debe constituir un régimen estatal de empleo público uniforme y universal".* (Sala Constitucional.1994. Sentencia 3309-94).

En el mismo sentido, la Procuraduría General de la República, en su dictamen C-118-97 de 1° de julio de 1997, al referirse al caso de una institución autónoma como lo es el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, señaló que ese ente está sujeto a la ley en materia salarial.

En resumen, los salarios y otras remuneraciones de carácter económico son materia de gobierno, y por lo tanto, los servidores públicos de las instituciones autónomas están sometidos en esta materia a la ley.

2.2.3. De los derechos de los servidores públicos: la remuneración

La diversidad de regulaciones que existen sobre los salarios y remuneraciones de carácter económico de los servidores del Estado, hacen prácticamente imposible prevalecer el principio de que el salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. No se justifican las diferencias de salario y otras retribuciones de carácter económico entre servidores del Estado, porque en vez de acercarnos al ideal propuesto por la Constitución Política, cada vez más nos alejan de alcanzarlo.

El artículo 192 de la Constitución Política establece el derecho de los servidores del Estado a la estabilidad en el trabajo, que es el eje primordial del régimen de empleo público. Según esta norma, ningún servidor del Estado puede ser removido de su puesto de trabajo, sino por las causales que permiten las leyes. Esta regulación además de ser un derecho de los servidores del Estado, es una garantía para el Estado mismo, de que los servicios públicos están en manos de servidores de carrera, nombrados bajo criterios objetivos de idoneidad y eficiencia.

Existe la Ley de Salarios de la Administración Pública que hace pensar que los servidores del Estado tienen salarios iguales para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia; sin embargo, la realidad es otra. El trabajo igual no se remunera igual en idénticas condiciones de eficiencia, precisamente por las distorsiones que causan la multiplicidad de regímenes de empleo público.

Es necesario regular los salarios base así como los incentivos y derechos de carácter económico bajo una sola ley para lograr esa aspiración del constituyente de 1949. Igualmente, es necesario que los salarios base de todos los servidores del Estado se rijan por una misma escala salarial. En el caso de puestos que realicen tareas específicas de acuerdo con la función estratégica del órgano o la entidad, o con su razón de ser, su salario base podrá ser definido con criterios relacionados con su especialidad, responsabilidad y prestación del servicio. Los criterios de valoración salarial, así como los salarios base, serán definidos por la Autoridad Presupuestaria o la Dirección General de Servicio Civil según corresponda.

La remuneración de los servidores de las empresas del Estado y de los órganos o instituciones cuya actividad esté sometida al derecho común, se fijarán con fundamento en estudios técnicos avalados, según sea el caso, por la Autoridad Presupuestaria, o por la Dirección General de Servicio Civil, acatando criterios de

razonabilidad, eficiencia e igualdad, que garanticen el fiel cumplimiento de los objetivos institucionales.

Por imperativo del principio de legalidad, según el cual la Administración Pública solo puede hacer lo que la ley le autoriza, la creación de cualquier incentivo, plus salarial o beneficio económico adicional al salario base, es reserva de ley. Las leyes que establezcan un incentivo, un plus salarial o un beneficio económico adicional al salario base, deberán indicar los nuevos ingresos que los cubrirán, entendiendo por estos una nueva fuente de recursos, cuya efectividad fiscal deberá ser acreditada por la Contraloría General de la República.

2.2.4. Derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas

Toda nueva ley debe regir en términos generales sin afectar *"derechos subjetivos o situaciones jurídicas consolidadas"* según el artículo 34 de la Constitución Política. Es decir, la regla en materia de vigencia de la ley es su irretroactividad frente a derechos adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas.

El tema de los "derechos subjetivos o situaciones jurídicas consolidadas" ha venido siendo desarrollado por las diferentes Salas de la Corte Suprema de Justicia, de manera particular por la Sala Constitucional. Encontramos un hito en el desarrollo de la jurisprudencia que lo marca la sentencia 2765-97[11] pues es citada repetidamente en ulteriores sentencias de la Sala Constitucional, y las Salas Primera y Segunda.

Según esta doctrina de la Sala, el derecho adquirido implica que un bien o un derecho entran en la esfera patrimonial de una persona; la situación jurídica consolidada por otro lado, no implica un aumento patrimonial, sino más bien que en virtud de una sentencia judicial o bien de una ley, surge una regla clara y definida, que conecta un hecho condicionante con un efecto condicionado. Se representa con la proposición lógica del tipo "si…, entonces…".

Ambos casos, el derecho adquirido y la situación jurídica consolidada reciben la misma protección constitucional: la nueva ley no puede aplicarse retroactivamente en perjuicio de los derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas de ninguna persona.

Ahora bien, esa teoría de los derechos subjetivos o situaciones jurídicas consolidadas es matizada constantemente por la jurisprudencia, cuando se trata de derechos de los funcionarios del

[11] Ver sentencia 2765-97.

Estado; de ahí que es viable actualizar la legislación en esta materia siempre y cuando se respeten los derechos adquiridos.

Nuevas condiciones pueden perfectamente regir no solo para los nuevos servidores públicos, sino también que puede regir, para todos aquellos que al momento de su vigencia, o bien, al momento de finalización de la vigencia de una convención colectiva, tuvieran una mera expectativa de derecho, y no un derecho subjetivo o una situación jurídica consolidada.

En síntesis, es perfectamente de acuerdo con la Constitución Política, la variación que se haga de expectativas de derecho para quienes las tengan conforme a la legislación anterior. Mientras esas expectativas de derecho no se hayan convertido en derechos subjetivos, la variación de esas expectativas es permisible, sin violar el principio general de irretroactividad de la ley.

2.2.5. Del auxilio de cesantía

El auxilio de cesantía está regulado por la Constitución Política en el artículo 63 y por el Código de Trabajo en el artículo 29.

El auxilio de cesantía es el derecho del trabajador despedido con responsabilidad del empleador a recibir una indemnización que se calcula tomando en cuenta los años laborados. El Código de Trabajo dispone que se deben cancelar un máximo de ocho años por concepto de auxilio de cesantía (inciso 4, artículo 29).

La realidad nos demuestra que el tope del auxilio de cesantía ha sido roto, y que hay servidores del Estado que tienen una expectativa de recibir una indemnización de hasta 20 años o más al momento de su jubilación.

El derecho al auxilio de cesantía se convierte en un derecho adquirido, cuando la persona trabajadora es despedida con responsabilidad patronal, o bien, cuando adquiere el derecho a la jubilación conforme se ha explicado.

Por lo tanto, es conforme a la Constitución Política el modificar el tope del auxilio de cesantía para todos aquellos servidores del Estado para quienes el auxilio de cesantía es, al momento de emitirse una nueva normativa, una mera expectativa de derecho.

2.2.6 Vigencia de las convenciones colectivas

Conforme se aprecia en el diagnóstico de las convenciones colectivas regulan de manera significativa los salarios,

remuneraciones, beneficios e incentivos de muchos trabajadores del Estado. Los convenios internacionales que Costa Rica ha suscrito, así como reiterada jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo, impiden que una ley posterior, modifique los derechos reconocidos por una convención colectiva. La única manera de hacerlo es denunciando la convención colectiva, pero aún así la jurisprudencia desarrolló hace varios años la teoría de la incorporación de algunos derechos de la convención colectiva a los contratos individuales de los trabajadores.

II. Principales hallazgos

El desorden en materia de regulaciones, sean estas leyes, reglamentos, convenciones colectivas, acuerdos de justa directiva y otros consignados en este diagnóstico, inciden directa y negativamente en el régimen de salarios y remuneraciones.

La incidencia más contundente de estado de cosas, es la injustificada desigualdad que existe entre los mismos trabajadores y trabajadoras en igualdad de condiciones laborales, que cada vez nos aleja más del mandato constitucional: ”El salario siempre será igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”.

Ha quedado evidenciado que la diversidad de regulaciones en materia de salarios, remuneraciones, beneficios e incentivos han permitido diferencias abismales entre unas instituciones y otras, cuyos ejemplos más dramáticos son los casos del tope de auxilio de cesantía (entre 8 y hasta 25 años, o inclusive sin tope) y los porcentajes por concepto de anualidades (entre 1,8% y hasta 6%) por solo citar dos casos.

No existe relación entre **eficiencia e incentivos** los cuales son otorgados indiscriminadamente y no como producto del desempeño del funcionario. Un ejemplo claro es el artículo 5) de la Ley de Salarios de la Administración Pública y sus reformas, en el cual se establece que las anualidades se dan en función de una calificación de “bueno” sin que se especifique que se entiende por bueno y además careciendo de sistemas de evaluación adecuados.

Según el “Informe sobre la Gestión del Estado en materia de Empleo Público en procura de la Eficiencia Administrativa (2009)” realizado por la Contraloría General de la República, con el fin de ilustrar las disparidades que existen en las compensaciones salariales que reciben los empleados en la Administración Pública. De acuerdo con dicho informe, “se determinó la inoperancia de **los instrumentos de evaluación del desempeño** en la función

pública, por cuanto en el 76,5% de las instituciones analizadas no se utiliza en forma oportuna y adecuada esta evaluación"[12].

Dada la naturaleza del esquema salarial y de remuneraciones, **no existe transparencia** en el resultado final de los incrementos salariales; por ejemplo un aumento porcentual X a un funcionario de cualquier categoría se convierte en Y dependiendo de los beneficios e incentivos que dicho funcionario acumula.

Uno de los ejemplos más claros es la CCSS respecto de la ley de incentivos médicos la cual, entre otras cosas, dispone que *cada vez que se efectúe un aumento general de salarios para los funcionarios públicos del Gobierno central, incluso por incentivos generales o aumentos de carácter general, que no se integren a la base salarial, los profesionales en ciencias médicas tendrán como mínimo un aumento porcentual, igual al porcentaje en que aumentó el salario promedio de los empleados y funcionarios públicos.*

De igual forma es importante aclarar que los incentivos establecidos mediante la Ley N.º 6836, también es aplicable a los profesionales de esta rama, que laboran para el Ministerio de Salud y para el Instituto Nacional de Seguros, e incluso para los profesionales que laboran como médicos de empresa, pues no pueden contratarse bajo condiciones inferiores a las establecidas en la mencionada ley.

No hay evidencia de que haya una correlación entre **las necesidades institucionales y la cantidad de trabajadores que disfrutan de porcentajes por concepto de disponibilidad, discrecionalidad o zonaje** de algunas instituciones. Tampoco la hay de que esos beneficios sean de carácter temporal y no permanente, pues deberían responder a requerimientos temporales del servicio.

En el caso particular de la disponibilidad, el porcentaje de reconocimiento al trabajador es diferente en cada institución, por ejemplo, en el ICE se le reconoce un 10%, en Recope va de un 5% a un 15%, en el Poder Judicial de un 1% a un 10%, en el caso de Japdeva es de un 40%, para la Municipalidad de San José es de un 45% respectivamente.

En resumen, citando a la misma Contraloría General de la República, DFOE-PGAA-IF-65-2009, *"(…)se determinó una serie de debilidades que evidencian que en el 53% de las dependencias analizadas se da desvinculación de la planificación de recursos humanos con la planificación institucional; así como disparidades salariales irrazonables y desproporcionadas, las cuales oscilan entre 225% hasta 614% del salario total reconocido para algunos funcionarios públicos, no obstante que, según la homologación efectuada por las dependencias contenidas en la muestra, las funciones asignadas y requisitos exigidos para esos puestos son los mismos, y que las instituciones se ubican en el sector*

[12] Ídem.

descentralizado; además se determinó inoperancia de los instrumentos de evaluación del desempeño en la función pública, por cuanto en el 76.5% de las instituciones analizadas no se utiliza en forma oportuna y adecuada esta evaluación".

No obstante los hallazgos resaltados, es necesario reconocer que existen beneficios adicionales al salario que corresponden a particularidades del tipo de trabajo que se realiza en ciertas instituciones, (buceo, trabajo en alturas, peligrosidad). Lo que se desconoce, -porque no estuvo dentro del alcance del diagnóstico-, es si esos beneficios tienen respaldo técnico, o si obedecen a decisiones hechas al calor de negociaciones con el sector trabajador.

Queda la sensación, sin embargo, de que en general la situación variopinta de los salarios, remuneraciones, beneficios e incentivos analizados en el diagnóstico, obedece a situaciones particulares que se han venido sucediendo a lo largo de los años, y que se han concedido al calor de conflictos. Esto, particularmente es importante, pues explicaría la falta de técnica, rigurosidad y sentido práctico de todo el sistema de remuneraciones de los trabajadores del Estado.

Finalmente, es importante mencionar que este proyecto de ley no contiene disposiciones relacionadas con el concepto de salario único, por considerar que precisamente, lo que se busca es que las retribuciones adicionales al salario base, deben otorgarse acorde con criterios objetivos de medición.

En virtud de las consideraciones expuestas, sometemos a conocimiento de la Asamblea Legislativa el presente proyecto de ley, para su estudio y pronta aprobación por parte de las señoras diputadas y los señores diputados.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

LEY PARA EL ORDENAMIENTO DE LAS RETRIBUCIONES ADICIONALES AL SALARIO BASE DEL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO I
Ámbito de cobertura, objeto y creación de la Comisión Técnica

ARTÍCULO 1.- Ámbito de cobertura

La presente ley se aplicará a:

a) Los servidores del Poder Ejecutivo, del Poder Legislativo, del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones, así como al personal de sus órganos auxiliares y de sus órganos desconcentrados.

b) Los servidores de los entes descentralizados y de las empresas del Estado, así como al personal de sus órganos desconcentrados.

c) Los servidores de las corporaciones municipales.

Quedan excluidos de la aplicación de la presente ley únicamente los servidores del sector público que laboren para los bancos del Estado, para el Instituto Costarricense de Electricidad y el Instituto Nacional de Seguros; por tratarse de servicios públicos que operan en competencia.

ARTÍCULO 2.- Objeto

El objetivo de esta ley es establecer de manera racional y transparente un sistema de retribuciones adicionales al salario base, mediante criterios unificados de razonabilidad, eficiencia e igualdad, que garanticen el fiel cumplimiento de los objetivos institucionales conforme el resultado de las evaluaciones del desempeño.

Se entiende por retribuciones adicionales al salario base lo que implique una erogación monetaria y no en especie.

ARTÍCULO 3.- Creación de la Comisión Técnica

Créase una Comisión Técnica integrada por el Ministro de Planificación Nacional y Política Económica, quien la coordinará, el Ministro de Hacienda, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Director de la Dirección General de Servicio Civil. Sus deberes y atribuciones son las señaladas en el artículo 2 de esta ley.

CAPÍTULO II
De las retribuciones adicionales al salario base

ARTÍCULO 4.- Criterios aplicables a las retribuciones adicionales al salario base

Las retribuciones adicionales al salario base del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta ley, se regirán por los criterios aquí establecidos.

En el caso de puestos que realicen tareas específicas de acuerdo con la función estratégica del órgano o la entidad, o con su razón de ser, las retribuciones adicionales al salario base serán definidas con criterios relacionados con su especialidad, responsabilidad y prestación del servicio.

ARTÍCULO 5.- Fijación de las retribuciones adicionales al salario base

Las retribuciones adicionales al salario base del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta ley, se fijarán con fundamento en estudios técnicos acatando criterios de razonabilidad, necesidad, eficiencia e igualdad, que garanticen el fiel cumplimiento de los objetivos institucionales.

ARTÍCULO 6.- Requisitos para el reconocimiento de retribuciones adicionales

La creación y el posterior reconocimiento de retribuciones adicionales al salario base del personal incluido en el ámbito de aplicación de esta ley, estará sometido a los siguientes requisitos:

a) La Administración centralizada, deberá justificar su razonabilidad, y necesidad, así como su ligamen con la evaluación del desempeño, mediante un estudio técnico, que deberá ser aprobado por la Comisión Técnica. En el caso de los entes descentralizados, tales retribuciones adicionales solo podrán ser otorgadas mediante ley.

b) El proyecto de creación de nuevos incentivos o retribuciones deberá publicarse en el diario oficial La Gaceta, por una única vez y por un plazo no menor a dos meses antes de su aprobación.

c) La institución correspondiente deberá identificar los nuevos ingresos que los cubrirán, entendiendo por estos una nueva fuente de recursos, cuya efectividad fiscal deberá ser acreditada por la Contraloría General de la República.

Cualquier otro incentivo existente antes de la promulgación de esta ley, y que por su naturaleza no sea un derecho adquirido, deberá ser analizado por la Comisión Técnica establecida en el artículo 3 y sus recomendaciones serán

remitidas al Poder Ejecutivo para que este emita las órdenes y directrices correspondientes.

CAPÍTULO III
Convenciones colectivas y limitaciones a retribuciones adicionales

ARTÍCULO 7.- Vigencia de las convenciones colectivas

Toda convención colectiva que se negocie a partir de la vigencia de esta ley, ya sea que se celebre por primera vez o no, así como todo reglamento, contrato, convenio, acuerdo, estatuto o acto que permita el otorgamiento de beneficios económicos deberán ajustarse a lo dispuesto esta ley.

Cuando las convenciones colectivas suscritas en el sector público contengan cláusulas que establezcan que la convención se mantiene vigente hasta tanto se negocie una nueva, se entenderá que el plazo por el cual se mantienen vigentes no podrá exceder de nueve meses, contados a partir de la fecha de conclusión del plazo inicial de duración o de la última prórroga que la ha mantenido vigente. Superado este plazo sin que se concrete la nueva negociación, la convención colectiva cesará completamente sus efectos y tendrá que iniciarse un nuevo proceso de negociación.

Los funcionarios encargados por la administración para negociar convenciones colectivas no podrán beneficiarse de lo ahí establecido durante el plazo de su vigencia.

Los funcionarios que participen en la emisión de reglamentos, contratos, convenciones colectivas, acuerdos, estatutos o actos que involucren el otorgamiento de retribuciones adicionales al salario base, no podrán beneficiarse de lo establecido en esos instrumentos por un plazo de diez años.

ARTÍCULO 8.- Limitación a la indemnización por concepto de auxilio de cesantía

A partir de la entrada en vigencia de esta ley, la indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los servidores del Estado quedará limitada a ocho años, salvo que se trate de funcionarios que conforme a la normativa vigente con anterioridad a esta ley, tengan derecho a un número mayor de ocho años por concepto de auxilio de cesantía, a quienes se les respetará la cantidad de años acumulados a la entrada en vigencia de la ley, el cual no podrá seguir aumentando.

Lo mismo se aplicará en el caso de convenciones colectivas que prevean una indemnización por auxilio de cesantía mayor a ocho años. A partir de la entrada en vigencia de esta ley, los servidores del Estado que tengan derecho a un número mayor de ocho años por concepto de auxilio de cesantía, se le respetará la cantidad de años acumulados a partir de la fecha de conclusión del

plazo inicial de duración o de la última prórroga que ha mantenido vigente la convención colectiva, el cual no podrá seguir aumentando.

Esta disposición no afectará el derecho de los servidores a percibir un beneficio mayor derivado del aporte patronal a la asociación solidarista de la cual formen parte, o como consecuencia de la aplicación de la Ley de Protección al Trabajador.

ARTÍCULO 9.- Limitación a las retribuciones complementarias

Las administraciones públicas deberán establecer a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia, la evaluación del desempeño de sus funcionarios, a efecto de cumplir con lo dispuesto en el artículo 11 de la Constitución Política. El resultado de la evaluación periódica se utilizará como referencia para la promoción en la carrera administrativa, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de las retribuciones complementarias.

CAPÍTULO IV
Sobre la dedicación exclusiva y el régimen de disponibilidad

ARTÍCULO 10.- Sobre la dedicación exclusiva

La figura de la dedicación exclusiva se aplicará únicamente a aquellos servidores que tengan un puesto cuyas funciones así lo ameriten. La compensación económica se otorgará por porcentajes diferenciados conforme al grado académico que ostente cada servidor, porcentajes que serán establecidos en el reglamento de esta ley.

Los contratos por dedicación exclusiva tendrán una vigencia máxima de un año, renovable automáticamente mientras la institución lo requiera.

En ningún caso la dedicación exclusiva podrá considerarse un derecho adquirido ni un beneficio permanente, por lo que al finalizar el plazo del contrato en el que se pacte no existirá obligación de renovarlo. La administración deberá revisar anualmente los contratos por dedicación exclusiva existentes, a fin de valorar la necesidad de su renovación.

Esta disposición se aplicará a los contratos de dedicación exclusiva que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

ARTÍCULO 11.- Régimen de disponibilidad

El porcentaje de personal de la institución sujeto al régimen de disponibilidad será definido conforme a la naturaleza de cada institución. Ese porcentaje deberá ser justificado por el jerarca de la institución y en el caso de administración centralizada, autorizado por la Comisión Técnica.

La compensación económica por la sujeción al régimen de disponibilidad se cancelará solamente a las personas que ocupen puestos cuyas funciones impliquen atender emergencias o urgencias que necesariamente requieran de su participación.

Para tener derecho a esta compensación económica, el servidor deberá suscribir un contrato en donde se especifique el tipo de disponibilidad a que queda obligado, el beneficio económico que recibirá, las condiciones en que prestará el servicio y la demás información que sea necesaria.

La compensación económica por disponibilidad no podrá sobrepasar el quince por ciento (15%) del salario base.

En ningún caso la disponibilidad podrá considerarse un derecho adquirido ni un beneficio permanente, por lo que al finalizar el plazo del contrato en el que se pacte no existirá obligación de renovarlo.

El contrato de disponibilidad podrá rescindirse en cualquier momento. Para ello, la institución deberá justificar adecuadamente su decisión y comunicarla al funcionario con 30 días naturales de anticipación.

CAPÍTULO V
Modalidad de pago y aplicación de esta ley

ARTÍCULO 12.- Modalidad de pago para los servidores públicos

Las instituciones del sector público pagarán el salario a sus servidores bajo la modalidad mensual, con adelanto quincenal. Lo anterior no afecta los derechos adquiridos de los servidores a quienes se les paga su salario semanalmente en cuanto al monto anual de su remuneración; sin embargo, la periodicidad del pago deberá ajustarse a lo aquí establecido. Las administraciones públicas deberán hacer los cálculos correspondientes para cada servidor y los ajustes necesarios para que el cambio en la periodicidad del pago no signifique una disminución de su salario.

ARTÍCULO 13.- Regla para los nuevos funcionarios públicos

Los servidores cubiertos por el ámbito de aplicación de esta ley que ingresen a prestar servicios al Estado a partir de su entrada en vigencia deberán ajustarse a las reglas aquí establecidas.

CAPÍTULO VI
Reformas de otras leyes conexas

ARTÍCULO 14.- Refórmese el artículo 5 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N.º 2166, y sus reformas, de 9 de octubre de 1957, para que se lea de la siguiente manera:

"**Artículo 5.-** De conformidad con esta escala de sueldos, cada categoría tendrá aumentos o pasos, de acuerdo con los montos señalados en el artículo 4 anterior, hasta llegar al sueldo máximo, que será la suma del salario base más los pasos o aumentos anuales de la correspondiente categoría.

Todo servidor comenzará devengando el salario base de la categoría que le corresponde al puesto, salvo en casos de inopia a juicio del jerarca respectivo y de la Dirección General de Servicio Civil. Los aumentos anuales serán concedidos por méritos a aquellos servidores que hayan recibido en el período anterior una calificación mínima de "muy bueno", acorde a los criterios técnicos establecidos por el instrumento de evaluación vigente, el cual deberá ser de conocimiento de la Comisión Técnica establecida en el artículo 3 de esta ley.

El porcentaje de anualidad de los funcionarios públicos cubiertos por esta ley, no podrá sobrepasar el dos punto cincuenta y cuatro por ciento (2.54%) del salario base."

ARTÍCULO 15.- Refórmese el artículo 4 del Código Municipal, N.º 7794, y sus reformas, de 30 de abril de 1998, para que se lea de la siguiente manera:

"**Artículo 4.-** La municipalidad posee la autonomía política, administrativa y financiera que le confiere la Constitución Política. Queda sometida a la ley en materia de salarios y beneficios de sus servidores.

Dentro de sus atribuciones se incluyen las siguientes:

a) Dictar los reglamentos autónomos de organización y de servicio, así como cualquier otra disposición que autorice el ordenamiento jurídico.
b) Acordar sus presupuestos y ejecutarlos.
c) Administrar y prestar los servicios públicos municipales.
d) Aprobar las tasas, los precios y las contribuciones municipales, así como proponer los proyectos de tarifas de impuestos municipales.
e) Percibir y administrar, en su carácter de administración tributaria, los tributos y demás ingresos municipales.
f) Concertar, con personas o entidades nacionales o extranjeras, pactos, convenios o contratos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.
g) Convocar al municipio a consultas populares, para los fines establecidos en esta ley y su reglamento.
h) Promover un desarrollo local participativo e inclusivo, que contemple la diversidad de las necesidades y los intereses de la población.

i) Impulsar políticas públicas locales para la promoción de los derechos y la ciudadanía de las mujeres, en favor de la igualdad y la equidad de género.”

CAPÍTULO VII
Disposiciones transitorias

ARTÍCULO 16.- Disposiciones transitorias:

Transitorio I.- Los jerarcas de las instituciones públicas cubiertas por el ámbito de aplicación de esta ley deberán denunciar las cláusulas de las convenciones colectivas relativas a incentivos, pluses o cualquier otro beneficio económico adicional al salario base en el plazo indicado en el último párrafo del artículo 64 del Código de Trabajo.

Extinguida la vigencia de las convenciones colectivas, los beneficios económicos que se perciban deberán sujetarse a las disposiciones de esta ley.

Transitorio II.- El salario de los servidores que se encuentren activos a la entrada en vigencia de esta ley no podrá ser disminuido y con respecto a ellos se respetarán los derechos adquiridos.

Transitorio III.- Las instituciones públicas que cancelen los salarios de sus servidores bajo una modalidad que no sea mensual, deberán ajustarse a lo dispuesto en esta ley dentro de los tres meses posteriores a su entrada en vigencia.

Transitorio IV.- El monto que se reconoce por concepto de dietas que se pagan a los miembros de las juntas directivas de las entidades públicas, incluyendo a las instituciones en régimen de competencia, excluidas de los demás alcances de este proyecto, no aumentarán durante los próximos seis años a partir de la aprobación de esta ley.

Rige a partir de su publicación.

Sandra Piszk Feinzilber
DIPUTADA

19 de marzo de 2015

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos.

1 vez.—Solicitud Nº 33981.—O. C. Nº 25003.—(IN2015037960).