

## PROYECTO DE LEY

### **LEY DE ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO Y DEL AUXILIO DE CESANTÍA PARA EL SECTOR PÚBLICO COSTARRICENSE**

Expediente N.º 20.492

#### ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley tiene como propósito contribuir en el ordenamiento del empleo público de nuestro país, toda vez que existe coincidencia en cuanto a los grandes problemas existentes, particularmente en lo que se refiere a las remuneraciones en donde existen grandes disparidades así como diversos criterios para el establecimiento de los salarios, los montos por concepto de cesantía así como las remuneraciones adicionales al salario. De igual forma, preocupa que las remuneraciones estén prácticamente desligadas del tema de la eficiencia y la eficacia en el sector público.

Si bien el tema del empleo público es mucho más amplio y requiere reformas importantes de carácter institucional, este proyecto únicamente se refiere al tema anteriormente mencionado y para ello partimos de una premisa fundamental. Me refiero al Estado como patrón único.

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. 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, por vía de ley, establecer los parámetros generales que deben regir en las disposiciones o en las negociaciones que se realicen para estos efectos.

En materia de salarios, la Sala Constitucional ha establecido que no escapa del ámbito de competencia del legislador establecer un régimen uniforme y universal, criterio que comparte la Procuraduría General de la República, en su dictamen C-118-97 de 1º de julio de 1997, al referirse al caso de una institución autónoma como lo es el IFAM, cuando señaló que ese ente está sujeto a la ley en materia salarial. De tal manera, 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.

Ahora bien, en cuanto a las instituciones autónomas, podría pensarse que en razón de su autonomía no es posible establecer pautas generales para regular su materia de remuneraciones, pero 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”, o sea que estamos ante una autonomía relativa que debe respetar las pautas generales del Estado en lo referente a empleo y remuneraciones.

Mediante sentencia número 3309-94 de las 15:00 de 5 de julio de 1994, la Sala Constitucional se refirió al régimen de autonomía concedido a las instituciones descentralizadas por el artículo 188 de la Constitución Política. Dispuso sobre el tema, lo siguiente: Esto quiere decir que las instituciones autónomas no gozan de una garantía de autonomía constitucional irrestricta, toda vez que la ley, aparte de definir su competencia, puede someterlas a directrices derivadas de políticas de desarrollo que esta misma encomiende al Poder Ejecutivo central, siempre que, desde luego, no se invada con ello ni la esfera de la autonomía administrativa propiamente dicha, ni la competencia de la misma Asamblea o de otros órganos constitucionales como la Contraloría General de la República.

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.

Concretamente, en cuanto al proyecto en discusión, el objetivo principal ha sido unificar las disposiciones que aplicarán a la creación, modificación o reconocimiento de las remuneraciones en dinero adicionales al salario base; propiciar la equidad, la razonabilidad, la eficacia y eficiencia en la gestión pública y equiparar el auxilio de cesantía en las instituciones públicas.

La propuesta no es antojadiza, sino que obedece a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y oportunidad que satisfagan la correcta prestación de los servicios públicos y la gestión pública en general. Al tiempo que deberán estar relacionadas con los fines y objetivos institucionales, estar respaldadas por el correspondiente contenido presupuestario y criterios técnicos. Esto, sin afectar derechos adquiridos, pero haciendo la diferenciación entre estos y las expectativas de derecho, las cuales deben estar asociadas al desempeño del servidor público y no de manera automática como opera actualmente.

El contenido de este proyecto recoge los objetivos principales e incorpora el resultado de más de 150 consultas, observaciones y objeciones que se hicieron durante el transcurso de discusión de un proyecto anterior que versaba sobre la misma materia (19.506), de tal forma que se pueda lograr una mayor coincidencia con las distintas fracciones de la Asamblea Legislativa así como con los sectores interesados particularmente los funcionarios del sector público.

De tal manera que en coincidencia con el expediente anterior se pretende unificar criterios en cuanto a los mecanismos de otorgamiento y regulación de seis pluses a saber, anualidades, prohibición, dedicación exclusiva, carrera profesional, disponibilidad, zonaje, regionalización y desarraigo, los cuales representan no solo el mayor peso en la partida de remuneraciones del sector público, sino que son los incentivos que se otorgan en todo el colectivo, por lo que establecer parámetros generales para su otorgamiento, son un paso en la dirección correcta para coadyuvar en el buen funcionamiento y desarrollo de un sistema único de gestión del talento humano. Debe quedar claro sin embargo que ninguno de ellos se elimina y que más bien lo que el proyecto persigue es su regulación, siendo que los únicos pluses que se eliminan son los correspondientes a discrecionalidad y confidencialidad.

Si bien el proyecto no persigue fines exclusivamente relacionados con gasto público, si es importante señalar el peso relativo que este rubro tiene en el presupuesto ordinario de la República así como en el de las instituciones autónomas.

Según el ente contralor, los incentivos salariales son la principal fuente de gasto, con un peso del 40,8% al tiempo que es la subpartida de mayor crecimiento, muy superior al gasto por salario base que para el 2017 representan el 37.1% del total de la partida de remuneraciones. Las instituciones descentralizadas son el grupo que proporcionalmente gasta más en incentivos salariales respecto a las remuneraciones básicas (relación 1,37 a 1). En términos sencillos esto quiere decir que por cada 100 colones para el pago de remuneraciones básicas se requieren 137 colones para el pago de incentivos salariales.

Las remuneraciones del sector público para el 2017 ascienden a 5 mil ochocientos millones de colones, 4,1% más que el monto aprobado al finalizar el ejercicio 2016. En términos de salarios, para el 2017 el Ministerio de Hacienda presupuestó un gasto por el orden de los ¢2,4 billones en el Gobierno central, recursos que están concentrados, mayormente en tres instancias, el de educación pública que absorberá el 59,2%, el Poder Judicial con 14,4% y el Ministerio de Seguridad Pública con 6,7%.

Del monto total esperado, el 42,5%, es decir, poco más de ¢1 billón se destinará para el pago de pluses salariales, siendo los rubros de otros incentivos y la retribución por años servidos los que concentran la mayor parte del monto, al sumar, entre ambas partidas la nada despreciable cantidad de ¢638.302 millones.

En términos de la producción, las remuneraciones representan el 17,3% del PIB para el 2017 estimado por el Banco Central de Costa Rica. Datos del FMI señalan que en promedio, el gasto en el salario del gobierno varía entre el 10% del PIB en las economías avanzadas (Francia, Irlanda, Portugal, Reino Unido) y 7½% del PIB en países en desarrollo (Jamaica, Honduras, Rumania, etc).

El comportamiento de los incentivos salariales denota la diversidad de compensaciones adicionales al salario base, y en general, los diferentes esquemas

y regímenes remunerativos que se presentan en el sector público. A manera de ejemplo, bajo un esquema de salario base más pluses, el gasto efectivo en incentivos como anualidades dependerá en última instancia del tamaño y edad promedio de la planilla y el monto de la anualidad. Es preciso evaluar la conveniencia de estos esquemas que tienden a ser onerosos en el largo plazo y no necesariamente orientados hacia la productividad o costo-efectivos, y al mismo no son atractivos para el reclutamiento y permanencia del nuevo talento”, apunta la Contraloría General de la República en el análisis técnico realizado al “Proyecto de Ley del Presupuesto de la República 2017”.

Sobre este punto, la entidad fiscalizadora del Estado instó a los distintos sectores a realizar una discusión sobre los componentes a fin de alcanzar lo que denomina como “una compensación ideal”, al tiempo que se establezcan las características deseables al empleo público y las remuneraciones “para que sea acorde a principios de razonabilidad, justicia, eficiencia y eficacia sin perder de vista la sostenibilidad y responsabilidad fiscal”.

A este panorama se suma la inexistente relación que existe entre el pago de los incentivos y la eficiencia.

Estudios recientes del Ministerio de Planificación señalan que más de un 95% de los funcionarios reciben el componente de anualidad sin una correcta evaluación de su desempeño. Investigaciones periodísticas también recientes informan que del total de 33.558 funcionarios, solo 49 de ellos no obtuvieron su anualidad, lo cual evidentemente se contrapone al artículo 5 de la Ley de Salarios de la Administración Pública (N.º 2166). Dicha norma, en el párrafo segundo de su artículo 5, establece que los aumentos anuales serán concedidos por méritos a aquellos servidores que hayan sido calificados al menos como "buenos" durante el año anterior.

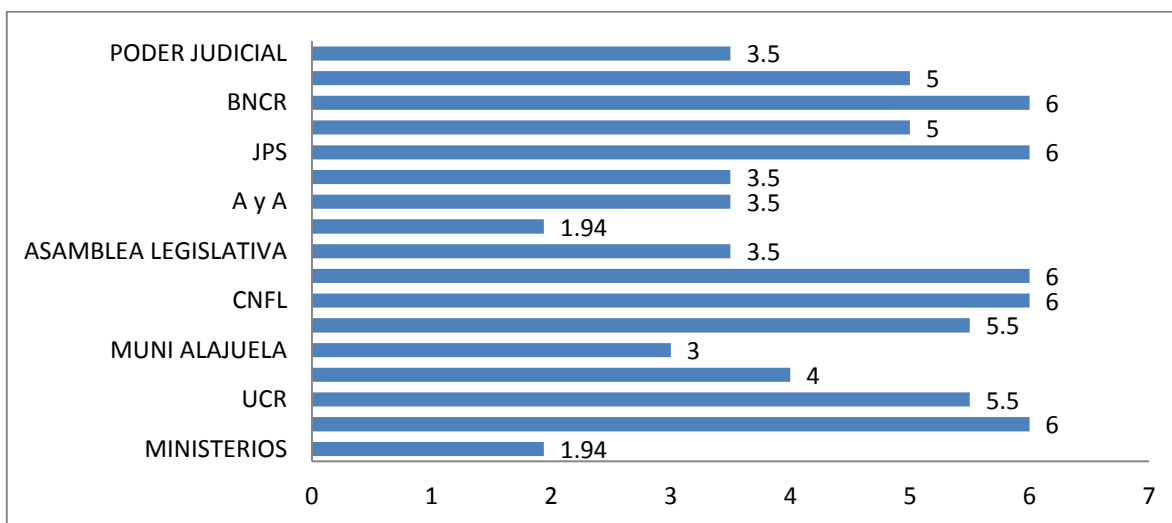
El AyA hasta ahora carece de un mecanismo que califique a sus empleados y que justifique los ¢8.700 millones que desembolsa anualmente en anualidades.

La ausencia de mecanismos óptimos para determinar si el empleado merece el incentivo salarial se contrapone a lo que dice la Ley de Salarios de la Administración Pública (N.º 2166). Dicha norma, en el párrafo segundo de su artículo 5, establece que los aumentos anuales serán concedidos por méritos a aquellos servidores que hayan sido calificados al menos como "buenos" durante el año anterior.

El AyA hasta ahora carece de un mecanismo que califique a sus empleados y que justifique los ¢8.700 millones que desembolsa anualmente en anualidades.

Gráfico N.º 1

Costa Rica: Sector Público  
Porcentaje de otorgamiento por anualidades con respecto al salario base



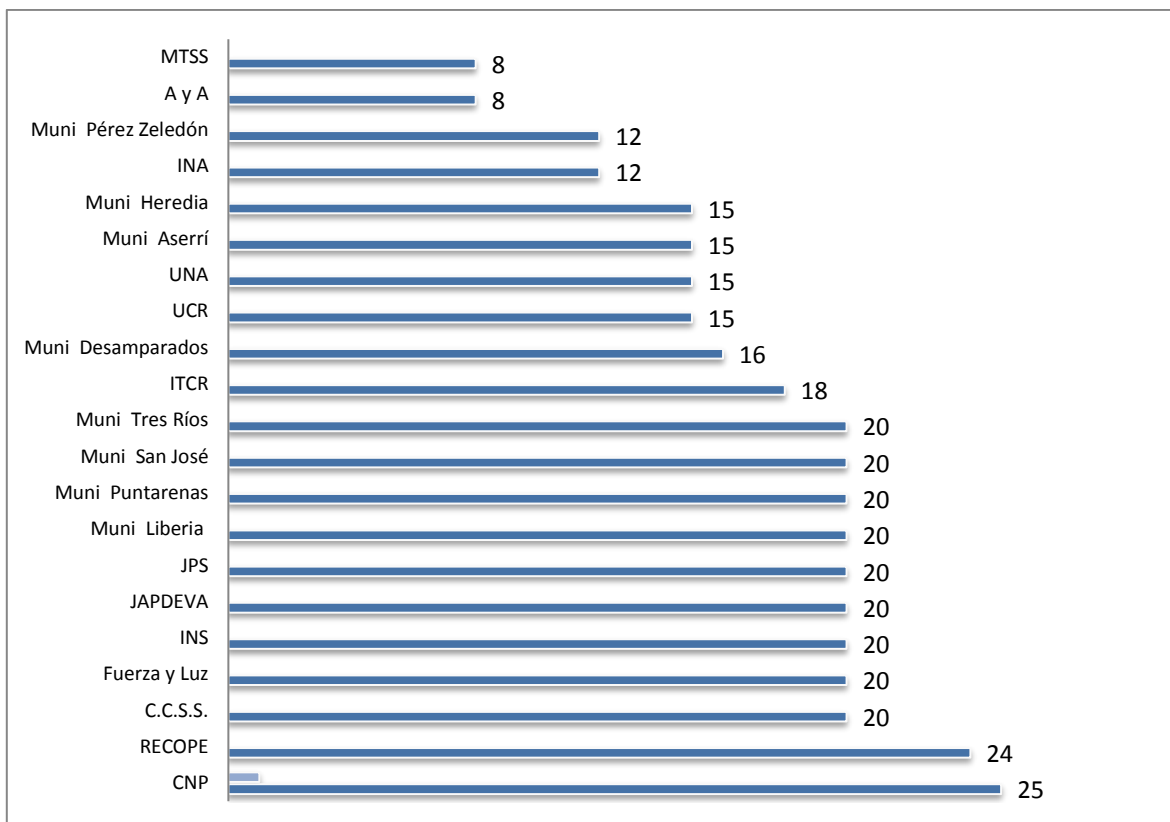
Fuente: Construcción propia con datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2017

En otro orden de ideas, además de la necesidad de unificar criterios en algunos de los incentivos, es importante equiparar el auxilio de cesantía en todo el sector público.

El pago por cesantía es uno de los diversos factores que han generado argumentos de diversa índole sobre su impacto en el gasto. Mediante reglamentos, acuerdos internos y convenciones colectivas algunas instituciones pagan 12, 15 y hasta 20 años por dicho concepto, lo cual implica que se deba de disponer de mayores recursos para hacer frente a esta erogación. Ante este panorama, se hace necesario equiparar el auxilio de cesantía en el sector público de acuerdo a lo establecido en el Código de Trabajo.

Gráfico N.º 2

Costa Rica: Sector Público  
Indemnización por concepto de auxilio de cesantía



Fuente: Elaboración propia con datos del MTSS.

Otro aspecto que incorpora la iniciativa, es que se hace necesario unificar criterios en las indemnizaciones laborales de los servidores públicos gobernantes. El pago de indemnizaciones laborales para el caso de quienes cesan su cargo por ocupar puestos de elección popular o aquellos funcionarios que por estar investidos en funciones de índole esencialmente político con respecto al órgano que los nombra, no resultan tutelados por la legislación laboral. Según diferentes criterios jurídicos por las características propias del cargo, no existe obligación del Estado de pagar las “prestaciones legales” a favor de ellos, en vista que desde su nombramiento, son concedores de que al finalizar su gobierno deben hacer dejación de su puesto, lo que implica que no existe un perjuicio que debe ser indemnizado<sup>1</sup>.

Actualmente dicha disposición aplica a los máximos jefes del Poder Ejecutivo y cargos de elección popular; sin embargo, la norma excluye de esta medida a los presidentes ejecutivos y gerentes de las instituciones descentralizadas, los cuales al igual que los jefes del Gobierno central ostentan funciones de índole político,

<sup>1</sup> PGR - Dictamen C-216-2001

---

por plazo definido y son conscientes que el fin de su gestión va a ocurrir al vencerse el periodo constitucionalmente fijado para el gobierno.

Ante este panorama, es necesario reformas en nuestro ordenamiento jurídico que no permitan que funcionarios con características de “servidor público gobernante” sean indemnizados a la hora de finalizar su nombramiento.

En otro orden de ideas, pero que requieren también de reformas urgentes son las remuneraciones de quienes conforman el nivel jerárquico superior del sector público. Datos del sistema centralizado de recaudación de la CCSS en el 2016 señalan que alrededor de 1.200 funcionarios superan los 5 millones de colones.

Según una investigación de la Nación, el 70% de los funcionarios que superan los 5 millones trabajan para la CCSS. De los 829 empleados que rebasan esos ¢5,3 millones en esta institución, 630 son médicos especialistas o generales, mientras que 120 califican como decanos, jefes de área o jefes de departamento. Por debajo de la Caja, aparecen la Universidad de Costa Rica (URC), con 57 altos salarios; la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL), con 51; y el Poder Judicial, con 42 personas.<sup>2</sup>

En el sector bancario nacional, hay 90 funcionarios que superan el umbral y los cuales en conjunto por año reciben 8.300 millones de colones.

Finalmente, considero que un aspecto que debe ser contemplado es el pago de dietas a las juntas directivas. Es necesario establecer nuevos límites y regulaciones a las sesiones que realizan estos órganos colegiados. Dentro de los argumentos que fundamentan estas reformas, es que deben planificarse de forma más oportunas las sesiones a fin de buscar mayor eficacia y eficiencia en su gestión y en el uso de los recursos.

El Sistema de Información sobre Planes y Presupuestos (SIPP) de la Contraloría General de la República detalla que por concepto de pago de dietas se presupuestaron para el año en ejercicio 8.700 millones de colones. Si analizamos la ejecución de esta partida a partir del año 2013, su ejecución asciende en promedio a un 80%.

Adicionalmente, si bien es legal la participación de los miembros de las juntas directivas en las sociedades o conglomerados financieros, como una buena práctica por su vinculación con el quehacer integral de la institución, este debe limitarse aún más, a efecto de evitar la concentración de poder y los conflictos de interés que

---

<sup>2</sup> La Nación. Casi 1.200 funcionarios ganan más de ¢5,3 millones al mes. 11 de febrero del 2017.

puedan afectar la independencia de las sociedades, los principios de razonabilidad, proporcionalidad, eficiencia y eficacia que deben privar en este tipo de organizaciones.

Evidencia de estas preocupaciones y de la búsqueda de soluciones conjuntas e inmediatas en el corto y mediano plazo, es que el pasado mes de junio se firmó el Acuerdo Nacional de los partidos políticos representados en la Asamblea Legislativa, como parte de una propuesta de inflexión de la acción política para enfrentar los impostergables desafíos nacionales.

Uno de los grandes temas incluidos en dicho Acuerdo fue la Reforma del Régimen de Empleo Público, el cual busca dentro de sus grandes objetivos privilegiar el interés público sin afectar de manera injusta las garantías y derechos de los servidores públicos, alcanzar una gestión del empleo público armonizada con criterios de mérito e idoneidad y alcanzar la equidad en términos de capacidades y desempeño en las remuneraciones al interior del sector público.

Parte de acuerdos logrados es la discusión en materia de homogenización y armonización del empleo público en términos de mérito e idoneidad (acuerdo 47), la evaluación por resultados (acuerdo 48) y el ordenamiento de las desigualdades existentes para puestos similares, pero a la vez definiendo un tope para las escalas salariales superiores y un nivel único igual para miembros de los supremos poderes, viceministerios, direcciones y subdirecciones generales, presidencias ejecutivas y gerencias de instituciones autónomas, con la excepción de entidades que se desempeñen en competencia definidas legalmente (acuerdo 49).

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 DE ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO Y DEL AUXILIO  
DE CESANTÍA PARA EL SECTOR PÚBLICO COSTARRICENSE**

CAPÍTULO I  
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1- Principios

La presente ley se fundamenta en criterios de razonabilidad, proporcionalidad y oportunidad que satisfagan la correcta prestación de los servicios, la gestión pública en general, la transparencia, la no discriminación y la igualdad de derechos y salarios de los funcionarios del sector público.

Deberán estar relacionadas con los objetivos, metas y acciones institucionales asociadas a los planes estratégicos, planes nacionales de desarrollo y políticas públicas, al contexto macroeconómico y fiscal, al financiamiento disponible, así como a la planificación del talento humano y al desempeño individual del funcionario.

ARTÍCULO 2- Objetivos

- a) Regular el sistema de remuneraciones en un marco de transparencia, eficacia y eficiencia de manera justa y equitativa para los servidores públicos. Para estos efectos, se considerarán las funciones, complejidad y responsabilidad de los puestos, la estructura organizacional, la evaluación del desempeño, entre otros parámetros de medición.
- b) Unificar las disposiciones que aplicarán a la creación, modificación o reconocimiento de remuneraciones o de incentivos salariales adicionales al salario base, otorgados a los funcionarios públicos nombrados en propiedad o interinos.
- c) Propiciar la equidad, la razonabilidad, la proporcionalidad en el uso de los recursos públicos.
- d) Equiparar el auxilio de cesantía en las instituciones públicas.

ARTÍCULO 3- Ámbito institucional de aplicación

Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de remuneraciones e incentivos salariales en toda la Administración Pública, que comprende:

- a) La Administración central, constituida por el Poder Ejecutivo y sus dependencias.
- b) Los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, sus dependencias y órganos auxiliares, sin perjuicio del principio de separación de Poderes estatuido en la Constitución Política.
- c) La Administración descentralizada y las empresas públicas del Estado.
- d) Las entidades autónomas y semiautónomas y sus adscritas.
- e) Las corporaciones municipales.

#### ARTÍCULO 4- Exclusiones

Se exceptúan de la aplicación de esta los entes públicos no estatales, las instituciones autónomas y las empresas públicas que participen de forma directa en cualquier actividad abierta del régimen de competencia.

#### ARTÍCULO 5- Excepciones

Se exceptúan de la aplicación de esta ley:

- a) Los funcionarios, empleados o servidores públicos, cualquiera sea su función o su cargo, que se encuentre devengando una remuneración bajo el sistema de salario único o global, cuya contratación lo excluye automáticamente de cualquier remuneración adicional.
- b) Al personal del título segundo del Estatuto de Servicio Civil, Ley N.º 1581, de 30 de mayo de 1953 y sus reformas.
- c) Los cuerpos policiales regulados en la Ley Orgánica del Organismo de Investigación Judicial N.º 5524 y sus reformas de 5 de mayo de 1974.
- d) Los cuerpos policiales regulados en la Ley General de Policía N.º 7410 ,de 26 de mayo de 1994 y sus reformas.
- e) Los cuerpos policiales de la Ley de Creación del Servicio Nacional de Guardacostas N.º 8000, de 24 de mayo de 2000 y sus reformas.

#### ARTÍCULO 6- Definiciones

Para efectos de esta ley se establecen las siguientes definiciones:

- a) Servidor público: Para los efectos de esta ley, se considerará servidor público toda persona que presta sus servicios en los órganos y en los entes de la Administración Pública, a nombre y por cuenta de esta y como parte de su organización, en virtud de un acto de investidura y con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. Los términos funcionario, servidor y empleado público serán equivalentes para los efectos de esta ley.
- b) Servidor público gobernante: Para los efectos de esta ley, se considerarán servidores públicos gobernantes aquellos funcionarios que ocupen cargos de elección popular o aquellos funcionarios que por estar investidos en

funciones de índole esencialmente político con respecto al órgano que los nombra y son conscientes que el fin de su gestión va a ocurrir al vencerse el período constitucionalmente fijado para el gobierno.

- c) Salario base: Es la remuneración asignada a cada categoría de puesto.
- d) Salario total: Es la suma del salario base con los incentivos adicionales.
- e) Incentivos o retribuciones salariales: Son todas aquellas erogaciones en dinero, adicionales al salario base.
- f) Salario único o global: Es la remuneración de un monto salarial fijo para el puesto que incorpora todas las condiciones de antigüedad, posición profesional o cualquier otro aspecto de diferencia entre puestos con semejante dificultad y responsabilidad. Los incrementos salariales se realizan únicamente con base en los criterios de costo de vida.

## CAPÍTULO II

### INCENTIVOS ADICIONALES AL SALARIO BASE Y EL AUXILIO DE CESANTÍA

#### ARTÍCULO 7- Incentivos adicionales

Los incentivos adicionales que se unifican, de acuerdo con esta ley, serán:

- a) Dedicación exclusiva
- b) Prohibición
- c) Carrera profesional
- d) Disponibilidad
- e) Anualidades o antigüedad
- f) Zonaje, regionalización o desarraigo

No procede el pago simultáneo como compensación por la limitación para ejercer la profesión o profesiones de manera liberal por concepto de prohibición o dedicación exclusiva, a ningún funcionario de las instituciones contempladas en el artículo 3 de la presente ley.

Los profesionales beneficiarios de los incentivos contenidos en la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas N.º 6836 y sus reformas, de 22 de diciembre de 1982, no podrán ser sujetos al pago adicional por dedicación exclusiva regulado en esta ley.

El servidor que se acoja al régimen de dedicación exclusiva o estén sujetos por ley al régimen de prohibición podrá ejercer excepcionalmente su profesión o profesiones cuando se trate del ejercicio de la docencia, en instituciones de nivel universitario, parauniversitario o institutos públicos o privados, en seminarios, cursos, talleres, congresos o alguna otra actividad similar organizados e impartidos por esos centros educativos.

**ARTÍCULO 8- Incentivos adicionales improcedentes**

No procede la creación, 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 a las anualidades o antigüedad, en ninguna de las instituciones contempladas en el artículo 3 de esta ley.

**ARTÍCULO 9- Dedicación exclusiva**

El pago adicional por dedicación exclusiva se otorgará mediante contrato entre la administración concedente y el trabajador. 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 o un derecho adquirido, por lo que al finalizar la vigencia de este la administración no tendrá la obligación de renovarlo.

Previo a la suscripción de los contratos 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 él o los trabajadores y el beneficio para el interés público.

Sesenta días naturales antes de su vencimiento, la jefatura inmediata del servidor deberá solicitar la prórroga ante la administración la cual deberá revisarlos, a fin de determinar la necesidad institucional de su extensión, mediante resolución.

Los funcionarios que suscriban un contrato de dedicación exclusiva, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Contar con un nombramiento válido.
- b) Poseer como mínimo el grado académico de bachiller universitario y estar en posibilidad de ejercer plenamente su profesión de forma liberal.
- c) Acreditar que se encuentra debidamente incorporado en el colegio profesional respectivo y que con el grado académico que ostenta puede hacer ejercicio pleno de su profesión.

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

En caso de que el funcionario sujeto al contrato de dedicación exclusiva ostente más de una profesión, la suscripción del contrato se hará en razón de la profesión por la que se le contrata. De igual forma, el servidor no podrá ejercer de manera particular, ad honórem, la profesión o profesiones que tengan relación con ella y que constituyen un requisito para desempeñar el puesto que ocupa, ni otra actividad relacionada con esta.

Se establecen las siguientes compensaciones económicas sobre el salario base de los funcionarios profesionales que suscriban contratos de esta naturaleza con la administración:

- Un cincuenta y cinco por ciento (55%) para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.
- Un veinte por ciento (20%) para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.
- Un treinta por ciento (30%) para los servidores docentes que desempeñan sus funciones en instituciones de educación superior.

#### ARTÍCULO 10- Prohibición

Previo cumplimiento de los requisitos previstos en esta ley, el pago adicional por prohibición se podrá otorgar:

- a) Al personal de la administración tributaria que se encuentra sometido a las prohibiciones del artículo 118 Código de Normas y Procedimientos Tributarios, excepto a los miembros del Tribunal Fiscal Administrativo.
- b) A los puestos de jefatura en la organización de la Administración Financiera Básica del Estado.
- c) A los magistrados y jueces de la Corte Suprema de Justicia.
- d) Al personal profesional que ostente al menos el grado de licenciatura conforme al inciso a) del artículo 28, de la Procuraduría General de la República.
- e) A los funcionarios mencionados en el artículo 14 de la Ley N.º 8422 “Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública”.

Los funcionarios sujetos por ley al régimen de prohibición no podrán ejercer su profesión o profesiones, independientemente de que cumplan o no, con los requisitos para hacerse acreedores a la remuneración adicional por este concepto.

Los funcionarios señalados en la ley como posibles beneficiarios del pago adicional por prohibición, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Contar con un nombramiento válido.
- b) Poseer como mínimo el grado académico de bachiller universitario y estar en posibilidad de ejercer plenamente su profesión de forma liberal.
- c) Acreditar que se encuentra debidamente incorporado en el colegio profesional respectivo y que con el grado académico que ostenta puede hacer ejercicio pleno de su profesión.

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

En el caso de los funcionarios profesionales sujetos por ley a la prohibición del ejercicio profesional se establecen las siguientes compensaciones sobre el salario base:

- Un sesenta y cinco por ciento (65%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.
- Un treinta por ciento (30%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario.

#### ARTÍCULO 11- Carrera profesional

La carrera profesional es la retribución económica por medio de la cual se reconoce el mérito del funcionario profesional al servicio de la Administración Pública, que presta sus servicios en las instituciones contempladas en el artículo 3 de la presente ley.

Podrán acogerse al pago del beneficio por carrera profesional aquellos servidores que ocupen un puesto con una jornada no inferior al medio tiempo, desempeñar un puesto que exija el grado académico de bachiller universitario como mínimo que lo faculte para el desempeño del puesto; o bien un grado superior con base en el bachiller universitario.

Los factores ponderables para el reconocimiento del beneficio por carrera profesional, son los siguientes:

- a) El reconocimiento de grados y posgrados, deberá realizarse únicamente para aquellos que ostenta el funcionario y que son adicionales al grado o posgrado que le fue considerado para efectos del nombramiento en la clase de puesto que ostenta.
- b) La capacitación recibida solo podrá considerarse para efectos de carrera profesional, cuando la misma esté relacionada con el puesto y la actualización profesional.
- c) Para el reconocimiento de las publicaciones, iguales o menores a un libro, estas deberán estar relacionadas con las actividades propias de su ámbito profesional e incluir parámetros relacionados sobre extensión y medio de publicación.
- d) La colaboración impartida como instructor solo podrá considerarse para efectos de carrera profesional, cuando la misma se relacione con la disciplina académica o el área del facilitador.

El valor de cada punto se establecerá mediante resolución de la Dirección General de Servicio Civil y se ajustará de forma anual y únicamente por costo de vida. Dicha disposición será extensiva para las instituciones contempladas en el artículo 3 de esta ley.

**ARTÍCULO 12- Disponibilidad**

La remuneración por disponibilidad tiene el propósito de retribuir económicamente a aquellos servidores que, por necesidad institucional, deben permanecer disponibles y prestar sus servicios en horas y días inhábiles. El personal que gozará de esta remuneración será definido por cada institución conforme a su naturaleza.

La remuneración adicional por disponibilidad será entre un cinco por ciento (5%) y hasta un veinticinco por ciento (25%) sobre el salario base, de acuerdo con la naturaleza de la institución y con las funciones del servidor. En ningún caso podrá superar ese porcentaje.

Para percibir esta remuneración el servidor deberá suscribir un contrato con la administración, en el cual se indicará el monto del beneficio económico que se otorgará, la vigencia, las condiciones en que se prestará el servicio y demás información que sea necesaria.

En ningún caso esta compensación podrá considerarse un derecho adquirido, de forma que la administración podrá rescindir el contrato en cualquier momento, sin responsabilidad. Noventa días naturales antes de su vencimiento, la administración deberá revisarlos, a fin de determinar la necesidad de su prórroga, mediante resolución.

**ARTÍCULO 13- Anualidades o antigüedad**

La remuneración por anualidad o antigüedad se reconocerá para aquellos servidores que hayan obtenido una calificación mínima de “muy bueno” o su equivalente numérico, según la escala definida por las instituciones contempladas en el artículo 3 de la presente ley en el periodo anterior a la fecha de su reconocimiento.

El porcentaje de dicho otorgamiento es de un dos punto cincuenta y seis por ciento (2.56%) sobre el salario base.

**ARTÍCULO 14- Zonaje, regionalización o desarraigo**

Las remuneraciones adicionales otorgadas por concepto de zonaje, regionalización o desarraigo son excluyentes por lo que un mismo funcionario no podrá recibir más de una de estas remuneraciones de forma simultánea. Estas remuneraciones tienen el propósito de retribuir económicamente a aquellos servidores que, por necesidad institucional, tengan que prestar sus servicios permanentemente en lugar distinto al de su domicilio legal, o que eventualmente permanezcan fuera de la circunscripción territorial de este por más de un mes, en forma continua.

Para gozar de esta remuneración, el servidor deberá suscribir un contrato con la administración, en el cual se indicará el monto correspondiente, el domicilio legal del servidor público, el lugar donde presta sus servicios y al cual se le traslada, o el

lugar donde se le nombra cuando se tratare de un ingreso. Estos contratos serán revisados sesenta días antes de vencer, para verificar si ha cambiado el domicilio por interés particular o familiar de la persona funcionaria.

El servidor no perderá el derecho a devengar la suma fijada por cualquiera de estas remuneraciones, si tuviere que regresar a su domicilio habitual, durante un período que no exceda de un mes, por motivo de incapacidad, licencia con goce de sueldo autorizada por la administración, *vacaciones*, o para cumplir funciones propias de su cargo.

En ningún caso el zonaje, regionalización o desarraigo podrán considerarse un derecho adquirido, por lo que al finalizar la vigencia del contrato no existirá obligación de renovarlo.

La Contraloría General de la República de acuerdo con su ámbito de competencia, establecerán de forma periódica los montos máximos y mínimos a pagar por estas remuneraciones, tomando en cuenta el costo de vida y el desarrollo social de las zonas, según los índices oficiales suministrados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos.

#### ARTÍCULO 15- Auxilio de cesantía

La indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios de las instituciones contempladas en el artículo 2 de la presente ley se regulará según lo establecido en el Código de Trabajo.

Se exceptúan aquellos funcionarios que conforme a la normativa vigente con anterioridad a esta ley, hayan acumulado más de ocho años, a los cuales se les respetará la cantidad de años acumulados. En estos casos, a partir de la entrada en vigencia de esta ley, la cantidad de años a indemnizar no podrá seguir en aumento ni superar los veinte años.

### CAPÍTULO III EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

#### ARTÍCULO 16- Evaluación del desempeño de los funcionarios públicos

Es el 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, responsabilidades y perfiles del puesto.

La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los funcionarios públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por las instituciones contempladas en el artículo 3 de la presente ley.



#### ARTÍCULO 17- Criterios para el establecimiento de los instrumentos para la evaluación del desempeño de los funcionarios públicos

Los instrumentos para la evaluación del desempeño se aplicarán una vez al año y deben garantizar por una parte la contribución de los funcionarios públicos a los objetivos, metas y acciones concretas definidas en los planes y programas institucionales y por otra el desempeño individual del funcionario.

Las jefaturas deben de fundamentar las calificaciones otorgadas a los funcionarios en cada caso concreto y tendrán responsabilidad civil si se comprueba que hubo desviación de poder.

#### ARTÍCULO 18- Efectos de la evaluación anual

El resultado de la evaluación del desempeño será el parámetro necesario de otorgamiento del incentivo por anualidad o antigüedad.

Estas calificaciones constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos. Será considerado para los ascensos, promociones o reconocimientos y estará determinado por el historial de evaluaciones del desempeño del funcionario.

Anualmente la CGR dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación del desempeño los cuales será de acatamiento obligatorio.

### CAPÍTULO IV

#### DE LAS REMUNERACIONES PARA QUIENES CONFORMAN EL NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR DEL SECTOR PÚBLICO, TITULARES SUBORDINADOS Y MIEMBROS DE JUNTAS DIRECTIVAS

#### ARTÍCULO 19.- Límite a las remuneraciones totales

La remuneración total de aquellos servidores cuya designación sea por elección popular, así como los jefarcas, titulares subordinados y ningún otro funcionario de las instituciones contempladas en el artículo 3 de la presente ley, podrán superar el equivalente a 20 salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública.

**ARTÍCULO 20- Remuneración miembros de juntas directivas**

Las dietas son una forma de remuneración que utilizan los órganos colegiados para compensar económicamente la asistencia de sus miembros a las distintas sesiones, por lo que es obligatorio el levantamiento del acta donde conste la presencia de los asistentes, la fecha y lugar de la sesión, los puntos de deliberación, resultado de votaciones y contenidos de acuerdos.

Estas características deben presentarse para que un miembro directivo sea acreedor del pago de dietas. Por ello, aun cuando la ausencia obedezca a que el interesado se encuentra en una misión oficial, no procede el pago de esa remuneración.

La dieta no se paga por prestar cualquier tipo de servicio al órgano colegiado, sino por participar en las sesiones que realice. Las sumas que se pagan por ese concepto, aplican tanto para remunerar los servicios prestados en la sesión respectiva, como para restituir los gastos normales en que ha podido incurrir el funcionario al desplazarse del lugar donde tiene su residencia o trabajo, al lugar donde se realiza habitualmente la sesión, de manera tal que cancelar viáticos conjuntamente con dietas resulta improcedente.

Los miembros de las juntas directivas, devengarán por cada sesión a la que asistan dietas correspondientes al salario de la categoría 1 de la escala de sueldos de la Administración Pública. Se exceptúan de este pago quienes participen de las sesiones pero que ocupen los cargos de ministros, viceministros, presidentes ejecutivos y gerentes generales, o funcionarios públicos con interposición horaria.

No se podrá realizar más de una sesión ordinaria semanalmente, y en casos debidamente justificados podrá convocarse a un máximo de dos sesiones extraordinarias al mes. Las sesiones extraordinarias que se realicen previas y posteriores a sesiones ordinarias no devengarán el pago por concepto de dieta.

En el caso de la participación en sociedades o subsidiarias, únicamente se autoriza integrar un máximo de tres juntas y dos comités.

**CAPÍTULO V  
DISPOSICIONES ADICIONALES****ARTÍCULO 21- Exclusión de beneficios**

Los jefes que negocien convenciones colectivas, reglamentos, contratos, acuerdos, estatutos o actos que involucren el otorgamiento de retribuciones adicionales al salario base no podrán beneficiarse de lo ahí establecido durante el plazo de su vigencia.

Los funcionarios a nivel jerárquico acreditados por la administración que tengan plazas de planta en la misma institución y que participen en la emisión de

convenciones colectivas, reglamentos, contratos, acuerdos, estatutos o actos que involucren el otorgamiento de retribuciones adicionales al salario base, no podrán beneficiarse de lo ahí establecido durante el plazo de su vigencia.

#### ARTÍCULO 22- Modalidad de pago para los servidores públicos

Las instituciones contempladas en el artículo 3 de la presente ley ajustarán la periodicidad de pago de los salarios de sus funcionarios, con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.

### CAPÍTULO VI REFORMAS Y DEROGATORIAS

ARTÍCULO 23- Refórmese el artículo 5 y adiciónese un inciso e) al artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N.º 2166, de 9 de octubre de 1957 y sus reformas, para que en adelante se lea:

*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 los instrumentos de evaluación del desempeño vigentes en cada institución.*

*Artículo 12.- Los aumentos de sueldo a que hace referencia el artículo 5 se concederán el primer día del mes cercano al aniversario del ingreso o reingreso del servidor y de acuerdo con las siguientes normas:*

[...]

*e) A los servidores que reingresan a la Administración Pública luego de haberse acogido a la movilidad laboral y haber recibido el pago de prestaciones legales, de conformidad con la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público N.º 6955, de 24 de febrero de 1984 y sus reformas, no se le reconocerá el tiempo de servicio prestado liquidado con anterioridad.*

[...]

ARTÍCULO 24- Refórmese el párrafo primero del artículo 4 del Código Municipal, Ley N.º 7794, de 30 de abril de 1998 y sus reformas, para que en adelante se lea:

*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.*

[...]

ARTÍCULO 25- Refórmese el artículo 24 de la Ley N.º 7558 “Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica,” de 27 de noviembre de 1995 y sus reformas, para que en adelante se lea:

Artículo 24- Los miembros de la juntas directivas, excepto los ministros cuando las integren, o funcionarios públicos con interposición horaria, devengarán por cada sesión a la que asistan dietas correspondientes a un salario de la categoría 1 de la escala de sueldos de la Administración Pública.

No se podrá realizar más de una sesión ordinaria de Junta Directiva semanalmente, y en casos debidamente justificados podrá convocarse a un máximo de dos sesiones extraordinarias al mes.

ARTÍCULO 26- Refórmese el artículo 15 de la Ley N.º 8422, “Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, de 6 de octubre de 2004 y sus reformas, para que en adelante se lea:

Artículo 15- Retribución económica por la prohibición de ejercer profesiones liberales. La compensación económica por la aplicación del artículo anterior, será **equivalente a un pago de 30% bachilleres y 65% licenciados o posgrados sobre el salario base fijado para la categoría del puesto respectivo.**

ARTÍCULO 27- Refórmese el artículo 4 inciso 1) de la Ley N.º 4646, “Modifica Integración de la Juntas Directivas de Instituciones Autónomas”, de 20 de octubre de 1970 y sus reformas, para que en adelante se lea:

Artículo 4- Las juntas directivas del Consejo Nacional de Producción, Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo, Instituto Costarricense de Electricidad, Instituto de Tierras y Colonización, Servicio Nacional de Acueductos y Alcantarillados, Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Costarricense de Turismo, Instituto Nacional de Aprendizaje, Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica, Instituto Nacional de Seguros, Instituto de Fomento y Asesoría Municipal e Instituto Mixto de Ayuda Social, estarán integradas de la siguiente manera:

1) Presidente Ejecutivo de reconocida experiencia y conocimientos en el campo de las actividades de la correspondiente institución, designado por el Consejo de Gobierno, cuya gestión se regirá por las siguientes normas:

a) *Será el funcionario de mayor jerarquía para efectos de gobierno de la institución y le corresponderá fundamentalmente velar por que las decisiones*

*tomadas por la Junta se ejecuten, así como coordinar la acción de la entidad cuya Junta preside, con la de las demás instituciones del Estado. Asimismo, asumirá las demás funciones que por ley le están reservadas al presidente de la Junta Directiva así como las otras que le asigne la propia Junta;*

*b) Será un funcionario de tiempo completo, a plazo fijo y de dedicación exclusiva; consecuentemente, no podrá desempeñar ningún otro cargo público, ni ejercer profesiones liberales;*

*c) Podrá ser removido libremente por el Consejo de Gobierno.*

## ARTÍCULO 28- Derogatorias

Deróguense las siguientes disposiciones:

- a) Deróguense la Ley N.º 5867, “Ley de Compensación por Pago de Prohibición”, de 15 de diciembre de 1975 y sus reformas.
- b) Deróguense el artículo 2 de la Ley N.º 6008 “Reforma Compensación por Pago de Dedicación Exclusiva o Prohibición, de 9 de noviembre de 1976 y sus reformas.
- c) Deróguense los artículos 1 y 2 de la Ley N.º 6451 “Autoriza al Poder Judicial a reconocer beneficios”, de 1º de agosto de 1980 y sus reformas.
- d) Deróguense los artículos 28 inciso a) y 37 de la Ley N.º 6815 “Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República”, de 27 de setiembre de 1982 y sus reformas.
- e) Deróguense el inciso 4) del artículo 9 de la Ley N.º 7319 “Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República”, de 10 de diciembre de 1992 y sus reformas.
- f) Deróguense el artículo 7 de la Ley N.º 7333 “Reforma LOPJ, Ley de la Dirección Administrativa y de Auditoría del Poder Judicial, Ley Orgánica del Colegio Abogados y Crea Tribunal Superior San Carlos”, de 31 de marzo de 1993.
- g) Deróguense el inciso c) y el último párrafo del artículo 34 de la Ley N.º 8292 “Ley General de Control Interno”, de 4 de setiembre de 2002.

## Capítulo VII Disposiciones transitorias

TRANSITORIO I- Toda disposición general o especial, anterior a la entrada en vigor de esta ley que contemple el otorgamiento de retribuciones adicionales al salario base, deberá aplicarse con sujeción a lo dispuesto en ella.

En el caso de las convenciones colectivas vigentes a la entrada en vigor de esta ley, los ajustes se harán en el momento de su expiración y posterior negociación.

Quedan a salvo los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas en esta materia.

TRANSITORIO II- El salario total de los servidores que se encuentren activos en las instituciones contempladas en el artículo 3 a la entrada en vigencia de esta ley no podrá ser disminuido y se les respetarán los derechos adquiridos que ostenten.

TRANSITORIO III- Las disposiciones contempladas en el artículo 10 aplicarán a los contratos de dedicación exclusiva que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

TRANSITORIO IV- Las disposiciones contempladas en el artículo 11 aplicarán a los nombramientos que se formalicen a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

TRANSITORIO V- Las instituciones que cancelen los salarios de sus servidores con una modalidad distinta a la contemplada en el artículo 23 deberán hacer los ajustes correspondientes dentro de los tres meses posteriores a la vigencia de esta ley.

Se harán los cálculos y ajustes necesarios para que el cambio en la periodicidad del pago no produzca una disminución o aumento en el salario de los servidores.

TRANSITORIO VI- En un plazo no mayor a seis meses, contados a partir de la entrada en vigencia de esta ley, las instituciones contempladas en el artículo 3 deberán remitir a la Dirección General de Servicio Civil y a la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria de acuerdo con su ámbito de competencia, un informe que detalle la totalidad de las retribuciones adicionales al salario base que pagan a sus funcionarios, segregadas por tipo, la cantidad de beneficiarios en cada una de ellas, así como su impacto económico, de acuerdo con la relación de puestos vigente. Dicho informe deberá mantenerse actualizado bajo responsabilidad de la institución respectiva, cada vez que se modifique algunos de los elementos indicados en el presente artículo.

TRANSITORIO VII- El reglamento de esta ley deberá emitirse dentro de los seis meses posteriores a su publicación.

Rige doce meses a partir de su publicación.

Sandra Pizsk Feinzilber  
**Diputada**

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

1 vez.—Exonerado.—( IN2017178561 ).