En respuesta al acuerdo CERT-077-2019 del 26 de febrero de 2019 sobre el avance en la implementación del Título III (modificación a la ley de salarios de la administración pública) de la Ley de Fortalecimiento de la Finanzas Publicas en RECOPE, se prepara el presente informe en el que se detalla:

1. Cambios que ha demandado la implementación de la Ley
2. Avances en la adaptación de sistemas informáticos

**Implementación de la Ley 9635**

1. **Cambios que ha demandado la implementación de la Ley**

En relación con los cambios que ha demando la implementación de la Ley 9635, en el caso de RECOPE, los mismos se han presentado en los que respecta a las dedicación exclusiva profesional y en el auxilio de cesantía. A continuación se detalla cada aspecto:

Dedicación exclusiva y prohibición (Capítulo IV)

1. **Dedicación exclusiva (Artículo 35):**

En cuanto a los porcentajes por dedicación exclusiva se establecen las siguientes compensaciones económicas sobre el salario base del puesto que desempeñan los funcionarios profesionales que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Administración:

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

Desde la publicación de la ley 9635 a la fecha se reportan 4 casos de dedicación exclusiva que pasó de un 55% a un 25% por el grado de licenciatura y como se describe en la matriz anexa, generó un ahorro mensual a la empresa de ₵753.819.

1. **Prohibición (Artículo 36):**

Para los nuevos casos se aplica una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas:

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

Para los casos anteriores a la publicación de la ley 9635, se rige lo dispuesto en:

**Ley 8292:** Es una remuneración que se otorga al Auditor General, Subauditor General y a los demás funcionarios de la Auditoría Interna que cumplan con las prohibiciones establecidas en el Artículo 34 de la Ley 8292 (Ley de Control Interno). El porcentaje a pagar corresponde a un 65% del salario base.

### Ley N° 8422: Remuneración que se otorga al puesto de Director de Área de Suministros que debe cumplir con las prohibiciones establecidas en el Artículo 14 de la Ley 8422 (Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública). El porcentaje a pagar corresponde a un 65% del salario base.

El pago de prohibición se ha reducido debido a que 4 profesionales de Auditoria Interna, se separaron laboralmente de la empresa en el 2018. Y a la fecha no se han presentado nuevas solicitudes de pago por prohibición.

1. **Auxilio de cesantía (Artículo 39 - TRANSITORIO XLI):**

Indica que se exceptúan aquellos funcionarios cubiertos por convenciones colectivas que otorgan derecho a más de 8 años de cesantía, los cuales podrán seguir disfrutando de ese derecho, mientras se encuentren vigentes las actuales convenciones que así lo contemplen, pero en ningún caso la indemnización podrá ser mayor a los 12 años.

Desde el mes de julio de 2018 se presentó un incremento en las desvinculaciones de funcionarios, (126 funcionarios durante el 2018), cuando el promedio mensual es de 5, la gran mayoría con puestos de la clase profesional, que se acogieron a la jubilación o renuncia a fin de mantener la cesantía por 20 años, debido a que en ese momento se tenía la expectativa de que el auxilio por cesantía se reduciría a 12 años, con la aprobación de la de Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas [[1]](#footnote-1), esto a su vez implicó una reducción de las provisiones relacionadas.

Durante los meses de febrero y marzo de 2019, se han presentado 9 casos en los que correspondió el pago con la nueva ley y generó un ahorro total de ₵53.401.855,79 para la empresa. (Ver matriz anexa)

1. **Avances en la adaptación de sistemas informáticos**

**Proyecto Morpho:**

El Proyecto Morpho consiste en la automatización del proceso de recursos humanos por medio de la implementación del módulo de Recursos Humanos en SAP. Como estaba programado el pasado mes de febrero de 2019, se realizó el primer pago de la nómina a través del módulo RH-SAP (sistema informático / recursos humanos). Este proyecto se está desarrollando tomando en cuenta las regulaciones planteadas en la Ley 9635, ya que esto ayudará a la empresa a ser más eficiente en el cumplimento de sus funciones y deberes.

1. Publicada el 04 de diciembre de 2018. [↑](#footnote-ref-1)