



Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

San José, 29 de enero de 2020
MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Señora
Ingrid Vega Barquero
Jefatura Recursos Humanos
Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE)

Estimada señora:

En atención a su Oficio N°R.H. 32-2019 en el que se exponen distintas dudas con respecto a lo establecido en la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, adicionada por el artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635 de 3 de diciembre de 2018 y lo establecido en el Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019, procedo a referirme en los siguientes términos:

I.- CONSIDERACIONES PREVIAS:

De previo a evacuar lo consultado, resulta conveniente subrayar que la Rectoría de Empleo Público así como las nuevas tareas que el artículo 46 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, adicionado por el artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N°9635 de 3 de diciembre de 2018, designó bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, no alteró en modo alguno la función consultiva de la Procuraduría General de la República, descrita en los artículos 1, 2, 3 inciso b) y 4 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (PGR), N°6815 de 27 de setiembre de 1982, ni las atribuciones del Director General del Servicio Civil, en cuanto a la evacuación de consultas que se le formulen relacionadas con la administración del personal y la aplicación del Estatuto de Servicio Civil, de conformidad con el inciso g) del artículo 13 de dicho Estatuto, Ley N°1581 de 30 de mayo de 1953, ni las competencias otorgadas a la Autoridad Presupuestaria y su Secretaría Técnica en cumplimiento de las disposiciones derivadas del artículo 21 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, Ley N°8131 de 18 de setiembre de 2001, en cuanto a la emisión de Directrices Generales de Política Presupuestaria, Salarial, Empleo y Clasificación de Puestos, para las entidades públicas, ministerios y demás órganos, por lo que dentro de los límites que establecen dichas leyes, cualquier órgano puede acudir a ellos a realizar las consultas que correspondan.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 2

Asimismo, debe indicarse que el artículo 22 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019, definió como criterio de admisibilidad de las consultas cursadas ante la Rectoría de Empleo Público, que cada institución debe remitir su consulta acompañada del criterio legal de su Unidad de Asesoría Jurídica y del criterio técnico de su Oficina de Recursos Humanos, cuando este último resulte necesario, a efectos de evacuar la misma, por lo que futuras consultas deberán ser acompañadas de los criterios técnicos correspondientes.

El nuevo rol asignado a la Rectoría en Empleo Público está relacionado con una instancia para unificar y simplificar el empleo en el sector público y dotarle de coherencia, orientándolo hacia una efectividad real (eficacia y eficiencia administrativas) según la planificación institucional, regional y nacional. Dentro de ese contexto, la Rectoría en Empleo Público posee funciones relacionadas con el establecimiento, dirección, coordinación y asesoría de políticas generales, lineamientos y normativa administrativa; así como la creación y adaptación de instrumentos de medición y evaluación del desempeño laboral según los resultados de la gestión pública.

Es necesario precisar que con respecto a temas jurídicos –por ejemplo una correcta interpretación y aplicación de las adiciones, reformas y normas transitorias establecidas por el artículo 3° del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas- lo que la Rectoría en Empleo Público emite es su opinión con fundamento en lo dispuesto en la normativa vigente y en estricto apego al principio de legalidad o bien reitera la línea de criterio que establezca la jurisprudencia judicial o administrativa, toda vez que la rectoría no implica competencia alguna para emitir criterios de carácter vinculante, de conformidad con la doctrina del artículo 303 de la Ley General de la Administración Pública, Ley N°6227 de 2 de mayo de 1978.

Por lo anterior, todo criterio emitido por la Rectoría en Empleo Público se encuentra sujeto a las eventuales interpretaciones auténticas que realice la Asamblea Legislativa, a los criterios que emitan la Procuraduría General de la República o la Contraloría General de la República o bien a lo dispuesto en resoluciones judiciales.

Asimismo se debe indicar que acorde con las competencias otorgadas a la Rectoría en Empleo Público no es procedente pronunciarse en relación con casos concretos, por lo que las consultas se analizan desde una perspectiva general, previo análisis de la normativa y la jurisprudencia judicial y administrativa que resulte atinente, esto con el fin de no invadir las competencias de las distintas dependencias administrativas, a quienes compete aplicar lo que en derecho corresponda según cada caso en concreto.

II.- ANÁLISIS DE LAS CONSULTAS REALIZADAS:





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 3

Dedicación Exclusiva

1. *Si un funcionario se le está pagando prohibición y se traslada o asciende a otro puesto que paga Dedicación Exclusiva, ¿cuál es el porcentaje a pagar de este rubro?*

De conformidad con el Transitorio XXVIII¹ del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 de 3 de diciembre de 2018 y el inciso b) del artículo 4² del respectivo Reglamento, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019, si la persona funcionaria pública no contaba con un contrato de dedicación exclusiva vigente al 4 de diciembre de 2018, fecha de entrada en vigencia del Título III de la Ley N°9635, le corresponderá la aplicación de los nuevos porcentajes establecidos en el artículo 35³ de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957.

Sin embargo, si el funcionario contaba con un contrato de dedicación exclusiva vigente, de previo a la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, debe respetarse la escala de porcentajes que tenía con antelación por concepto de dedicación exclusiva.

2. *Se tiene establecido que el contrato de Dedicación Exclusiva no podrá ser menor a un año, sin embargo, se menciona en la nueva jurisprudencia que “..en aquellos casos en que legalmente sea procedente realizar una contratación de personal por plazos determinados...., los contratos de Dedicación Exclusiva se suscribirán por el mismo plazo de nombramiento”. En este caso la consulta es: ¿Si hay una suplencia u otra figura en la cual el nombramiento sea menor a un año, se le puede pagar Dedicación Exclusiva, con base a esto que indica el Reglamento?*

¹ “TRANSITORIO XXVIII. Los porcentajes dispuestos en el artículo 35 no serán de aplicación para los servidores que:

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

² “Artículo 4.- Contratos de dedicación exclusiva. Los porcentajes señalados en el artículo 35 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, serán aplicables a:

a) Los servidores que sean nombrados por primera vez en la Administración Pública, con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, en un puesto en el cual cumplen con los requisitos legales y académicos para optar por un contrato de dedicación exclusiva.

b) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635, no contaban con un contrato de dedicación exclusiva.

c) Los servidores que finalizan su relación laboral y posteriormente se reincorporan a una institución del Estado, por interrupción de la continuidad laboral.”

³ “Artículo 35- Porcentajes de compensación por dedicación exclusiva. Se establecen las siguientes compensaciones económicas sobre el salario base del puesto que desempeñan los funcionarios profesionales que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Administración:

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





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 4

Al respecto, se estima oportuno efectuar las siguientes aclaraciones, de conformidad con los artículos 27 numeral 1)⁴, 28⁵ y 29⁶ de la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N°2166 de 9 de octubre de 1957 y 1 inciso d) del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público⁷, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019, la suscripción de un contrato de dedicación exclusiva, es facultativo y debe fundarse en la necesidad comprobada de la institución de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva y excluyente de cualquier otro ejercicio liberal de su profesión o de otras relacionadas con el cargo, por el periodo de tiempo definido contractualmente, el cual por mandato de ley, no puede ser inferior a un año ni superior a cinco años, salvo en los casos contemplados en el párrafo tercero del artículo 6⁸ del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, dentro de estos se comprende el caso de las personas servidoras que ocupan un puesto de forma interina o atienden suplencias.

⁴ “Artículo 27- Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderá por:

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

⁵ “Artículo 28- Contrato de dedicación exclusiva. El pago adicional por dedicación exclusiva se otorgará, exclusivamente, mediante contrato entre la Administración concedente y el funcionario que acepte las condiciones para recibir la indemnización económica, conforme a la presente ley.

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

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

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

⁶ “Artículo 29- Justificación. Previo a la suscripción de los contratos, el jerarca de la Administración deberá acreditar, mediante resolución administrativa razonada, la necesidad institucional y la relación de costo oportunidad de suscribir dichos contratos, en razón de las funciones que ejerzan el o los funcionarios y el beneficio para el interés público.”

⁷ “Artículo 1.- Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

(...)”

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

⁸ “Artículo 6.- Plazos del contrato de dedicación exclusiva. El plazo máximo del contrato de dedicación exclusiva no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco.

(...)”

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





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 5

En el caso de las personas servidoras signatarias de un contrato de dedicación exclusiva y que posean otras profesiones no contempladas en dicho contrato, de los artículos 27 numeral 1), 32⁹ y 33¹⁰ de la Ley de Salarios de la Administración Pública se desprende que:

- a.- **No pueden ejercer**, en otra organización pública o privada ni siquiera de forma *ad honorem*, la profesión que resulta requisito para desempeñar el puesto que ocupa ni las otras profesiones que posean, en tanto tengan relación con el cargo que desempeña. Tampoco pueden realizar otras actividades relacionadas con el compromiso contractual de exclusividad asumido, salvo las excepciones establecidas en el artículo 34 de la Ley de Salarios de la Administración Pública¹¹.
- b.- **Pueden ejercer** las otras profesiones que posean, siempre y cuando se cumpla con las condiciones que expresamente indica el artículo 33 de la Ley de Salarios de la Administración Pública citado, a saber: no estén cubiertas por el contrato de dedicación exclusiva suscrito, no tengan relación con el cargo que desempeña, no se ejerzan durante el horario de la institución ni se contravengan los intereses del Estado.

Asimismo, del artículo 28 de la Ley de Salarios de la Administración Pública citados, se colige que el hecho de que no se suscriba o se renueve un contrato de dedicación exclusiva no exime a la persona servidora pública de la obligación de abstenerse de participar en actividades que afecten su imparcialidad, crean un conflicto de interés o favorezcan intereses particulares. De igual forma, el ejercicio de las otras profesiones que posea que no estén relacionadas con su cargo, no puede realizarse si existe superposición horaria.

3. *Con base en el Reglamento creado también ¿se debe elaborar contratos de dedicación exclusiva al personal que ya tenían contrato, pero que no tenían establecidos fechas de vencimiento (por alguna omisión).?*

⁹ "Artículo 32- Obligaciones de los funcionarios. El funcionario sujeto al contrato por dedicación exclusiva que ostente más de una profesión no podrá ejercer, de manera particular o *ad honorem*, la profesión o las profesiones que tengan relación con el cargo que desempeña y que constituyen un requisito para desempeñar el puesto que ocupa, ni otra actividad relacionada con el compromiso contractual de exclusividad en la función.

La suscripción del contrato se hará en razón de la profesión requerida en el cargo.

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 compensación por este concepto."

¹⁰ Artículo 33- Extensión de la limitación. En caso de que el funcionario ostente más de una profesión y haya firmado un contrato de dedicación exclusiva con la Administración, puede ejercer la profesión o las profesiones que no hayan sido cubiertas por el contrato suscrito, siempre y cuando las que se encuentren relacionadas con el cargo que el servidor ostenta no contravengan el horario de la institución, ni los intereses del Estado.

Para los funcionarios señalados en la ley como posibles beneficiarios de compensación económica por prohibición, no podrán ejercer de manera privada, de forma remunerada o *ad honorem* la profesión o las profesiones que ostenten.

¹¹ "Artículo 34- Excepciones. De la limitación establecida en el artículo 33 de la presente ley, se exceptúan la docencia en centros de enseñanza superior fuera de la jornada ordinaria y la atención de los asuntos en los que sean parte el funcionario afectado, su cónyuge, compañero o compañera, o alguno de sus parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, inclusive. En tales casos, no deberá afectarse el desempeño normal e imparcial del cargo; tampoco deberá producirse en asuntos que se atiendan en la misma entidad pública o Poder del Estado en que se labora".





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 6

3.1 *¿Debemos volver hacerles los contratos para cada trabajador que ya tenía contrato antes de entrar en vigencia la Ley 9635 únicamente porque tuvimos la omisión de no ponerles fecha de vencimiento a los contratos anteriores a la ley?*

3.2 *¿Si la respuesta anterior es positiva, esos contratos de dedicación, se deben hacer con vigencia de cada 5 años o no corresponde porque ya tenían establecido los lineamientos en los contratos anteriores?*

Con respecto a los contratos de Dedicación Exclusiva suscritos y vigentes antes del 4 de diciembre de 2018, procede aplicar las normas Transitorias XXV y XXVI del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en virtud de las cuales el salario total de las personas servidoras públicas que se encontraban activas antes de la entrada en vigencia del Título III de la Ley de cita, no puede ser disminuido, respetando los derechos adquiridos que ostenten, siendo que a los contratos de dedicación exclusiva suscritos y vigentes de previo al 4 de diciembre de 2018 no les resultan aplicables las disposiciones establecidas en el artículo 28 de la Ley de Salarios de la Administración Pública. En este sentido deben reconsiderarse de oficio, y en lo conducente, los criterios contenidos en los oficios DM-1186-2019, DM-1546-2019 y DM-1859-2019, de modo que aquellos contratos suscritos antes del 4 de diciembre de 2018, que no tengan término final, se conserven tal y como están, acorde con lo establecido en el Transitorio XXVI citado previamente.

Lo anterior resulta acorde con la línea de criterio emitida por la Procuraduría General de la República en dictamen N°166 del 13 de junio de 2019, que a su vez fue parte de las consideraciones que fundamentaron la reforma al Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, emitida mediante Decreto Ejecutivo N°41904-MIDEPLAN-H de 9 de agosto de 2019. El dictamen en cuestión señala en lo que interesa:

“De conformidad con el Transitorio XXVI en relación con el XXVIII de la ley n.° 9635, si un funcionario contaba con un contrato de dedicación exclusiva vigente al 4 de diciembre del 2018, y posteriormente modifica su grado académico de bachiller a licenciatura o superior, no le serían aplicables los porcentajes del artículo 35 de la ley n.° 9635; sin embargo, si se acude al artículo 4, inciso d), del decreto n.° 41564, esos porcentajes sí le serían aplicables. Igualmente, si un funcionario en las condiciones del ejemplo anterior experimenta un movimiento de personal por medio de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación y se aplica a su situación el Transitorio XXVI en relación con el XXVIII de la ley n.° 9667, no le serían aplicables los porcentajes del artículo 35 de la ley n.° 9635; sin embargo, si se acude al artículo 5, inciso b), del decreto n.° 41564, esos porcentajes sí le serían aplicables, si el movimiento implica un cambio en razón del requisito académico. Esa situación evidencia que hubo un exceso en el ejercicio de la potestad reglamentaria.”





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 7

Las exigencias previstas en el artículo 4, inciso d), y 5, inciso b), del reglamento en estudio, no son útiles para hacer efectivo el mandato del legislador, sino que, por el contrario, impiden ejecutar lo expresamente dispuesto en el Transitorios XXVIII de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Por ello, al apreciarse un exceso en el ejercicio de la potestad reglamentaria, lo procedente es sugerir al Poder Ejecutivo la corrección respectiva, para lo cual se remite copia de este dictamen a las jefaturas de los Ministerios de Hacienda y de Planificación Nacional, a efecto de que valoren esa posibilidad.”

Prohibición

1. *Si un servidor que finalizó su relación laboral y posteriormente se reincorpora a una institución del Estado, ¿cuál es el plazo, en meses en los cuales se le puede considerar que no hubo interrupción laboral, y por lo tanto ese funcionario se puede contratar y respetar el porcentaje de prohibición antes de la entrada de vigencia de la nueva ley? Esta pregunta incluye también para el pago de Dedicación Exclusiva?*

A nivel normativo no se ha definido un parámetro claro de rompimiento de la continuidad laboral, a efectos de determinar la aplicación de incentivos salariales a funcionarios que suspenden temporalmente su relación laboral con el Estado. Recientemente, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en sentencia N°2030-2019 de las 15:10 horas del 1° de noviembre de 2019 señaló: **“Así, este órgano considera que la regla es computar el plazo de prescripción una vez que finaliza la relación laboral o de empleo entre las partes, de acuerdo con la pauta establecida en el numeral 602 del anterior Código de Trabajo, aplicable para la fecha del reclamo de la actora, por así disponerlo el transitorio II de la ley n.º 9343; es decir, contado desde la fecha de extinción de cada uno de dichos contratos. No obstante lo anterior, la accionante mantuvo continuidad en su relación de empleo, dada la intermitencia entre un vínculo y otro. **En casos de esta naturaleza, la Sala estima apegado a las reglas de la equidad, razonabilidad y proporcionalidad emanadas del Derecho de la Constitución que la continuidad se interrumpe cuando entre un nombramiento y otro ha transcurrido un plazo mayor a un mes”****. (Lo destacado es suplido).

Por lo que esta Rectoría en Empleo Público se apegó a lo resuelto por la Sala Segunda, en el entendido de que la continuidad laboral en la función pública se interrumpe luego de transcurrido el plazo mayor a un mes entre un nombramiento y otro. En este sentido deben reconsiderarse de oficio, los criterios DM-935-2019 y DM-1801-2019 en lo que respecta al plazo para que se interrumpa la continuidad laboral.

2. *Si la Auditoría Interna posee una plaza de Técnico el cual y con fundamento en la ley se le paga prohibición, con la entrada de la nueva ley ¿en el momento de quedar vacante la plaza, las condiciones de pago de prohibición se mantienen? y ¿cuál es el*





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 8

porcentaje o dicho beneficio ya que el cargo técnico no posee bachillerato o licenciatura?

Si la plaza de Técnico en la Auditoría Interna queda vacante y la persona que se nombra es de primer ingreso a la Administración Pública o no percibía pago alguno de compensación por prohibición de previo al 4 de diciembre de 2018, no existe fundamento normativo para pagar un determinado porcentaje por prohibición.

3. *Si una persona devenga prohibición en una institución el 65% por el cargo que tiene y se va para otra institución que también le va a pagar prohibición sigue con el 65% o cambia al 35%.*

Al tenor de lo que establecen los artículos 27 numeral 5)¹² y 36¹³ de la Ley de Salarios de la Administración Pública y 1 inciso i)¹⁴ del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público, la retribución por concepto de prohibición tiene la finalidad de asegurar la dedicación absoluta de las personas servidoras sujetas a ella, a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido encomendadas.

La adición del artículo 36 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, incoada por el artículo 3 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, estableció nuevos porcentajes de compensación económica por concepto de prohibición, calculada sobre el

¹² "Artículo 27- Definiciones. Para efectos de la presente ley, se entenderá por:

(...)

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

(...)"

¹³ "Artículo 36- Prohibición y porcentajes de compensación.

Los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la presente ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas:

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

¹⁴ "Artículo 1.- Definiciones. Para efectos del presente reglamento, se entenderá por:

(...)

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

(...)





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 9

salario base del puesto que desempeñan, de un treinta por ciento (30%) para las personas servidoras en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior y de un quince por ciento (15%) para las personas servidoras en el nivel de bachiller universitario.

Si bien en las disposiciones transitorias de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas no se establecieron los supuestos en los que no resultan aplicables las disposiciones del artículo 36 referentes al pago de prohibición, en el Reglamento emitido por el Poder Ejecutivo, en ejercicio de sus competencias, siguiendo el espíritu de la ley de respetar los derechos adquiridos –positivizado en el artículo 56 y en el Transitorio XXV citados- y recogiendo el criterio sostenido por la DGSC en los Oficios N°AJ-OF-554-2018 de 20 de diciembre de 2018 y AJ-OF-013-2019 de 15 de enero de 2019, se establecieron las condiciones de aplicación o desaplicación para las personas servidoras públicas, según el momento de ingreso a la Administración Pública, la situación jurídica en que se encontraban a la fecha de vigencia de la Ley, los movimientos de personal, la continuidad laboral y los requisitos académicos (artículos 9¹⁵ y 10¹⁶ del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018).

Tratándose de personas servidoras que se encontraban sujetas a algún régimen de prohibición y que con posterioridad a la vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas **se trasladaron a otro puesto sujeto al mismo o a otro régimen de prohibición, mantendrán los porcentajes de remuneración anteriores**, de conformidad con el artículo 10 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a Empleo

¹⁵ “Artículo 9.- Prohibición. Los porcentajes señalados en el artículo 36 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N°9635, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, resultan aplicables a:

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

¹⁶ “Artículo 10.- Servidores sujetos al régimen de prohibición previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635. Los porcentajes señalados en el artículo 36 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, no resultan aplicables a:

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





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 10

Público. En este sentido debe reconsiderarse de oficio y en lo conducente el criterio DM-304-2019.

Siguiendo lo prescrito por dicho artículo 36, los nuevos porcentajes de prohibición se aplicarían a las personas servidoras que se encuentren en los supuestos del artículo 9 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a Empleo Público, y se calcularían sobre el salario base del puesto que ocupen.

4. *En ninguna parte de la Ley 9635 o el reglamento, se deroga el artículo 34 de la Ley de Control Interno, donde se habla de que los cargos de auditoría deben ganar un 65% al no derogarse, se debe pagar el 65% a las personas que ostenten estos cargos en auditoría, ya que esta ley es específica y la otra general?*

En lo que respecta a la compensación económica por concepto de prohibición para las personas servidoras destacadas en las Auditorías Internas, el artículo 34 de la Ley de General Control Interno (N°8292 de 31 de julio 2002), indica en su último párrafo:

“Artículo 34.-Prohibiciones. El auditor interno, el subauditor interno y los demás funcionarios de la auditoría interna, tendrán las siguientes prohibiciones:

(...)

Por las prohibiciones contempladas en esta Ley se les pagará un sesenta y cinco por ciento (65%) sobre el salario base”.

A partir de lo anterior y de las consideraciones precedentes sobre la regla general para la compensación económica por concepto de prohibición, debe señalarse que:

- a.- El artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas no adicionó en el artículo 57 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, ninguna reforma expresa al artículo 34 de cita, que establece el pago de prohibición para las personas servidoras públicas que desempeñan labores profesionales en una auditoría interna.
- b.- No obstante, mediante los incisos g), m), n), ñ), o) y p) del artículo 57 de la Ley de Salarios de la Administración Pública¹⁷ se establecieron reformas que procuraron

¹⁷ Artículo 57- Reformas

Se modifican las siguientes leyes, de la manera que se describe a continuación:

(...)

g) Se reforma el artículo 15 de la Ley N.° 8422, Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, de 6 de octubre de 2004. El texto es el siguiente:

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

(...)

m) Se reforma el penúltimo párrafo del artículo 9 de la Ley N.° 7319, Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República, de 10 de diciembre de 1992. El texto es el siguiente:

[...]

La prohibición del inciso 4) de este artículo se extiende solamente a los servidores profesionales que ocupen plazas de profesional en la Defensoría de los Habitantes. A estos funcionarios se les compensará económicamente de manera





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 11

- que normas especiales en materia de pago de prohibición resultaran concordantes con la regla general establecida en el artículo 36 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, de modo que se pague por concepto de prohibición un 15% (bachiller) y un 30% (licenciatura) calculado sobre el salario base del puesto que se desempeña, por lo que se desprende del espíritu de las reformas aplicadas mediante el artículo 57, una intención de uniformar la forma en que se reconoce el pago de la compensación por prohibición en las distintas instituciones públicas bajo el ámbito de aplicación del artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública.
- c.- Por tal motivo, procede en el caso del artículo 34 de la Ley General de Control Interno aplicar los criterios de derogatoria tácita de normas, siguiendo la línea de jurisprudencia administrativa emitida por la Procuraduría General de la República¹⁸.

porcentual sobre su salario base. Los porcentajes que se pagarán para compensar la prohibición son: un treinta por ciento (30%) para los que ostenten el grado de licenciatura u otro superior y un quince por ciento (15%) para los bachilleres universitarios.

[...].

n) Se reforman los artículos 1 y 2 de Ley N.º 6451, *Autoriza Poder Judicial a Reconocer Beneficios*, de 1 de agosto de 1980. Los textos son los siguientes:

Artículo 1- Se autoriza a la Corte Suprema de Justicia, para que reconozca el beneficio por concepto de prohibición al personal profesional que considere que por las funciones atinentes al cargo desempeñado se le impide ejercer la profesión o profesiones liberales de forma particular, o para desempeñar cargos en la empresa privada, la Administración Pública, y las instituciones autónomas o semiautónomas.

Artículo 2- El funcionario al que se le otorgue el beneficio, que establece el artículo anterior, recibirá una compensación económica de un porcentaje sobre el salario base. Un quince por ciento (15%), para los que posean el grado académico de bachiller universitario, y de un treinta por ciento (30%), para los que ostenten el grado de licenciatura u otro superior.

ñ) Se reforma el artículo 37 de la Ley N.º 6815, *Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República*, de 27 de setiembre de 1982. El texto es el siguiente:

Artículo 37- *Compensación económica*

Como compensación económica por la prohibición contenida en el inciso a) del artículo 28, los funcionarios, a quienes alcance, tendrán de manera porcentual sobre su salario base un quince por ciento (15%), para los que posean el grado académico de bachiller universitario, y de un treinta por ciento (30%), para los que ostenten el grado de licenciatura u otro superior.

o) Se reforma el artículo 23 de la Ley N.º 6934, *Reforma Ley de Registro Nacional*, de 28 de noviembre de 1983. El texto es el siguiente:

Artículo 23- Como compensación económica por concepto de prohibición, se reconocerá al personal profesional pagado por el presupuesto de la Junta Administrativa sobre su salario base un quince por ciento (15%), para los que posean el grado académico de bachiller universitario, y de un treinta por ciento (30%), para los que ostenten el grado de licenciatura u otro superior.

p) Se adiciona un artículo 48 bis a la Ley N.º 7428, *Ley Orgánica de la Contraloría General de la República*, de 7 de noviembre de 1994. El texto es el siguiente:

Artículo 48 bis- *Compensación económica*

Como compensación económica por la prohibición, contenida en el artículo 48, inciso a), los funcionarios, a quienes alcance, tendrán de manera porcentual sobre su salario base un quince por ciento (15%), para los que posean el grado académico de bachiller universitario, y de un treinta por ciento (30%), para los que ostenten el grado de licenciatura u otro superior.

(...)"

¹⁸ Dictamen N°229-2009 de 25 de agosto de 2009 "... El principio de que la norma posterior deroga a la anterior, supone que estamos frente a normas de igual jerarquía"

En nuestro país este principio está recogido en el numeral 129 de la Constitución Política y en el artículo 8 del Código Civil. En el dictamen C-122- 97 de 8 de julio de 1997, sobre este tema, expresamos lo siguiente:

"Nuestro ordenamiento jurídico regula lo relacionado con la derogación de normas, específicamente en el párrafo final del artículo 129 de la Constitución Política, en relación con el artículo 8° del Código Civil.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 12

- d.- En el caso que nos ocupa, es reiterado el análisis en cuanto a que el espíritu integral del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (que adicionó capítulos y disposiciones transitorias a la Ley de Salarios de la Administración Pública) es el de crear condiciones de uniformidad para todas las personas servidoras públicas que se encuentren en los mismos supuestos (sean profesionales o no) y luego de analizar que prevalece la reforma tácita en virtud de ser aplicable la legislación posterior en aquellos casos en que las leyes regulan los mismos supuestos pero que resultan incompatibles; se concluye que el régimen de prohibición para quienes desempeñan labores profesionales en auditorías internas se debe regir por la disposición establecida en el artículo 36 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, es decir, a una persona servidora pública que ingrese por primera vez a laborar en la Administración Pública, después de la entrada en vigencia del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas o que se encuentre dentro de los supuestos establecidos en el artículo 9 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se le deberán aplicar los nuevos porcentajes establecidos (sea el 30% o el 15% sobre el salario base del puesto que desempeña) *a contrario sensu*, las personas servidoras públicas (destacadas en auditorías internas) que se encontraban activas y sujetas al régimen de prohibición antes del 4 de diciembre de 2018, fecha de la entrada en vigencia del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, mantendrán sus condiciones, siempre que exista continuidad laboral bajo la teoría de Estado como patrono único y mantengan el requisito académico, en los términos del artículo 10 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas .
- e.- La línea de interpretación citada en los puntos precedentes fue confirmada por la Procuraduría General de la República en el Dictamen N°C-281-2019 de previa cita, en el que se concluyó:

Artículo 129.-... La Ley no queda abrogada ni derogada, sino por otra posterior y contra su observancia no puede alegarse desuso ni costumbre o práctica en contrario'.

Código Civil

Artículo 8.- Las leyes sólo se derogan por otras posteriores y contra su observancia no puede alegarse desuso o práctica en contrario. La derogatoria tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá también a todo aquello que en ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la ley anterior. Por la simple derogatoria de una ley no recobran vigencia la que ésta hubiere derogado'.

*La Procuraduría General de la República, por su parte, se ha pronunciado en esta materia, partiendo para ello de lo expresado por nuestro Tratadista don Alberto Brenes Córdoba en su Obra 'Tratado de las Personas' (Editorial Juricentro S.A., San José, 1986, p. 95), al afirmar que 'desde el punto de vista doctrinario, el acto mediante el cual el legislador deja sin efecto una ley, se conoce con el nombre de abrogación o derogación. Términos que se utilizan para expresar la acción y el resultado de abolir una ley en su totalidad o en parte nada más. **La derogación puede ser expresa o tácita, según se haga en términos explícitos, o que resulte de la incompatibilidad de la ley nueva con la ley anterior, ya que es principio general, que las leyes nuevas destruyen las leyes viejas en todo aquello que se le oponga**'.* (lo destacado es suplido)

Por su parte, la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, en la resolución número 130 de las 14:30 horas del 26 de agosto de 1992, indicó:

*"La derogación de una norma jurídica se origina en la promulgación de otra posterior, a la cual hace perder vigencia. Asimismo, según se deriva de dichas disposiciones, la derogatoria puede ser expresa o tácita. **La tácita sobreviene cuando surge incompatibilidad de la nueva ley con la anterior, sobre la misma materia, produciéndose así contradicción...**"* (lo destacado es suplido)





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 13

“9.- El artículo 34 de la Ley General de Control Interno dispone que la compensación económica por las prohibiciones que establece esa norma a los auditores internos, a los subauditores internos y a los demás funcionarios de la auditoría interna, es de un 65% sobre el salario base de cada uno de esos funcionarios; sin embargo, en virtud de la pretensión de generalidad y uniformidad que inspiró la reforma a la Ley de Salarios de la Administración Pública operada por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, debe entenderse que el artículo 34 citado fue tácitamente reformado, de manera tal que la compensación económica aplicable por la prohibición establecida en esa norma es la que contempla el artículo 36 de la Ley de Salarios de la Administración Pública.”

Anualidades

1.- Se indica que la anualidad será reconocida en la primera quincena del mes de junio de cada año y pagado de manera retroactiva a la fecha de cumplimiento de la anualidad. ¿Cómo se interpreta y aplica dicha disposición, será que solo en el mes de junio se hace un “barrido” de los que cumplieron anualidad y se les paga en junio, si es así que pasa con los que cumplen en octubre por ejemplo, cuando se les paga la anualidad, hasta en junio del siguiente año y con presupuesto del año en que se está pagando, aunque sea del año anterior?

Al respecto señalar que a las personas funcionarias públicas que obtienen una calificación mínima en la evaluación del desempeño de “muy bueno” o su equivalente numérico, que cumplan fecha para el reconocimiento de anualidad en los meses previos al mes de junio, se les concederá el monto que corresponda de forma retroactiva, en tanto que las personas funcionarias públicas que cumplan el reconocimiento de anualidad en los meses posteriores a junio, recibirán la nueva anualidad, en caso de que cumplan con la calificación mínima requerida, según la fecha que en cada caso corresponda. (Ver artículos 12, 48 y 49 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957 y 14 inciso b) del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 referente al Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019).

2.- Los porcentajes establecidos se realizarán con base en el salario base del mes de enero del 2018. Esto significa por ejemplo, en el caso de un profesional que cumple anualidad el 1 de febrero de 2019, para aplicar el aumento de 1.94%, referencio el salario base que devengo en enero 2018 y le calculo el porcentaje citado. ¿El cálculo que hacemos según la interpretación es correcto? Adjuntamos cuadro con ejemplo para un mejor entender.





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 14

Lo consultado se establece con claridad en los artículos 14 y 17 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 referente al Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019.

Tal y como se indicó en las consideraciones previas de este oficio, la Rectoría en Empleo Público no analiza casos concretos, ni revisa cálculos u otras acciones que corresponden a cada administración.

3.- Para realizar cambios en salarios bases, anualidades y montos a pagar por carrera profesional siempre hemos tenido que esperar a los STAPS de la Autoridad Presupuestaria (ente que nos regula en dicha materia), en estos casos para cambiar los montos según el cuadro anterior en aspecto de anualidades ¿Debemos esperar a que dicho ente emita dichos staps, con los acuerdos de los nuevos montos?, esto dado que la clase técnica hacia abajo, según cálculo planteado tendría aumento en los montos nuevos a pagar a partir de 4 de diciembre de 2019, que sabemos deberán pagarse hasta junio 2019.

La normativa que regula las competencias de la Autoridad Presupuestaria y su Secretaría Técnica, entre otras, en materia salarial, no ha sido modificada por parte del artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, por lo que CONAPE coordinará con la Autoridad Presupuestaria lo que resulte pertinente.

4.- Si un funcionario que producto de un proceso de selección se le nombró antes de la entrada en vigencia de la ley en un cargo de mayor nivel pero su nombramiento rige a partir de 01 de enero 2019, ¿cuál es el salario base a considerar como referente a enero de 2018 para aspectos de anualidades pasadas o ganadas, es el cargo que ocupaba antes del nombramiento o el del nuevo cargo al cual fue ascendido. Por ejemplo si antes era un Técnico 3 y a partir de enero de 2019 pasó a profesional 1B, el referente a enero 2018 debe ser el de profesional 1B para el cálculo de anualidades que tenía antes de 03 de diciembre de 2018?

Lo referente al salario base que se debe utilizar como referente para el cálculo de las anualidades está claramente establecido en el artículo 14¹⁹ del Reglamento del Título III

¹⁹ "Artículo 14. - Anualidades. El incentivo de anualidad se reconocerá según los siguientes parámetros:

a) Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, se conservan y mantienen en el tiempo como montos nominales fijos, producto de la forma en que se revalorizaban antes del 4 de diciembre de 2018, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635 y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635. Las anualidades que se obtengan en fecha posterior al 4 de diciembre de 2018, se reconocerán únicamente mediante la evaluación del desempeño, a aquellos servidores que hayan obtenido una calificación de "muy bueno" o "excelente", o su equivalente numérico, según la escala definida.

b) El incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, que permanecerá invariable. En la primera quincena del mes de junio de cada año se reconocerá que la persona servidora pública tiene derecho a una nueva anualidad en virtud de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, a partir de esa fecha, se pagará la nueva anualidad, según la fecha de cumplimiento que en cada caso corresponda.

c) El cálculo del monto nominal fijo para las anualidades que se adquieran con posterioridad al 4 de diciembre de 2018, corresponde a un 1,94% (uno coma noventa y cuatro por ciento) del salario base de las clases profesionales y de 2.54%





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 15

de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 referente al Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H de 11 de febrero de 2019. De modo que se apliquen los cálculos con respecto al salario base de julio de 2018 del puesto en el que se encuentre nombrada la persona servidora pública, sea que ascienda o descienda de puesto.

La remuneración del incentivo de anualidad, se concederá únicamente mediante la evaluación del desempeño para aquellas personas servidoras públicas que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente numérico, según la escala definida, para lo cual en la primera quincena del mes de junio de cada año se debe reconocer que la persona servidora pública tiene derecho a una nueva anualidad en virtud de la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, a partir de esa fecha, se pagará la nueva anualidad, según la fecha de cumplimiento que en cada caso corresponda.

Así las cosas, la cancelación de los incentivos por concepto de anualidad debe realizarse a partir de los resultados obtenidos por las personas servidoras públicas en la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior, ejecutada a partir de los instrumentos vigentes, cuyos parámetros de evaluación sean de conocimiento de los destinatarios, tal y como se propone en las normas transitorias de los Lineamientos Generales de Gestión de Desempeño de las Personas Servidoras Públicas, Decreto Ejecutivo N°42087-MP-PLAN del 4 de diciembre de 2019, que pueden ser consultados en el sitio Web del Sistema Nacional de Legislación Vigente (SINALEVI) en el siguiente enlace:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=90199&nValor3=118697&strTipM=TC Valga recordar que al inicio del año las Jefaturas deben definir el plan anual de trabajo para cada una de las personas funcionarias y realizar el seguimiento y la evaluación, mediante la herramienta informática establecida por CONAPE para que las personas servidoras públicas registren, actualicen y en general, mantengan al día las actividades diarias vinculadas a los procesos, proyectos y productos a su cargo y se verifique el cumplimiento de plazos y tiempos.

(dos coma cincuenta y cuatro por ciento) para clases no profesionales, de manera inmediata a partir de la entrada en vigencia de la ley, **sobre el salario base que corresponde para el mes de julio del año 2018**, de conformidad con lo establecido en los transitorios XXV y XXXI del título tercero de la Ley N° 9635, en concordancia con la Resolución de la Dirección General del Servicio Civil DG-087-2018 de las nueve horas de 2 de julio de 2018.

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

e) Los cambios respecto al parámetro de cálculo de las anualidades serán aplicables a todas las personas servidoras públicas, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.

f) Para el cálculo de anualidades, deberá reconocerse el tiempo prestado en otras instituciones estatales."





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 16

Carrera Profesional

1.- ¿Las solicitudes presentadas en el periodo de julio al 2 de diciembre de 2018 y que Recursos Humanos analiza en los primeros meses del año 2019, se aplica el artículo 15 inciso d o se regulan con los nuevos parámetros?

Para lo concerniente a la carrera profesional, resulta necesario valorar el artículo 53²⁰ en concordancia con el artículo 56, ambos de la Ley de Salarios de la Administración Pública, el Transitorio XXV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, , el artículo 15 del Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018²¹ así como la Resolución de la Dirección General de Servicio Civil N°DG-139-2019 de las 15:00 horas de 24 de julio de 2019.

Así pues, a partir de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el incentivo de carrera profesional será reconocido a las personas servidoras públicas por aquellos títulos o grados académicos que no sean requisito para el puesto, pero que sean atinentes al mismo.

Para ser considerado dentro del rubro de carrera profesional, el costo de las actividades de capacitación debe ser cubierto por la persona servidora pública, sea que las curse o no en horario laboral, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña. En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, puede otorgarse mediando la debida motivación, permiso con goce de salario para recibir la capacitación.

Los nuevos puntos de carrera profesional serán remunerados por el plazo de máximo 5 años, vencido el cual deben excluirse. *A contrario sensu*, los puntos reconocidos con anterioridad al 4 de diciembre de 2018, seguirán sufragándose según los parámetros previos y como monto nominal.

²⁰ "Artículo 53- Incentivo por carrera profesional. El incentivo por carrera profesional no será reconocido para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto.

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

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

²¹ "Artículo 15.- Carrera profesional. El incentivo por carrera profesional será otorgado en las siguientes condiciones:

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





Despacho Ministerial
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica
República de Costa Rica

MIDEPLAN-DM-OF-0111-2020

Pág. 17

A las personas servidoras públicas de nuevo ingreso y aquellas que no estaban sujetas al régimen de carrera profesional al momento de entrada en vigencia de la Ley, debe retribuírseles el incentivo de conformidad con las nuevas reglas establecidas por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.

Excepcionalmente, pueden reconocerse puntos de carrera profesional, según los parámetros previos a la entrada en vigencia a la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en los casos de aquellas solicitudes presentadas ante las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de previo a la publicación de dicha ley y que no hayan sido tramitadas por causas atribuibles a la Administración.

Dejo así evacuada la consulta sometida a consideración.

Atentamente,

María del Pilar Garrido Gonzalo
Ministra

MJZR

- C. Sres. Andrés Arias Rodríguez, Oficial Mayor y Director General Administrativo Financiero y Mario Bolaños Ramírez, Jefe Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
Sra. Guadalupe Ortiz Mora, Presidenta. Tribunal Registral Administrativo (TRA).
Sr. Luis Antonio Sobrado, Presidente. Tribunal Supremo de Elecciones (TSE).
Sra. Victoria Hernández Mora, Ministra de Economía, Industria y Comercio.
Sra. Geannina Dinarte Romero, Ministra de Trabajo y Seguridad Social.
Sr. Gerardo Alvarado Blanco, Gerente General. Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)
Archivo.

