

IMPLICACIONES DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635, EN EMPLEO PÚBLICO DEL REGIMEN MUNICIPAL

ASOCIACIÓN NACIONAL DE ALCALDÍAS E INTENDENCIAS



IMPLICACIONES DE LA LEY DE FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY 9635, EN EMPLEO PÚBLICO DEL REGIMEN MUNICIPAL

Con la publicación que se realizó en el Alcance 202 de La Gaceta el 4 de diciembre del año 2018, entró en vigencia la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y con ello una serie de medidas, no solo para generación de impuestos para el Gobierno Central (por el ejemplo la creación del Impuesto al Valor Agregado), sino que, también, entran en vigencia una serie de medidas de contención del gasto que afectan directamente al sector municipal y en las cuales se asignan responsabilidades a los jefes administrativos de estas, entiéndase, Alcaldes, Alcaldesas, Intendentes e Intendentas.

Es importante resaltar que la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, no entra a regir igual, en todo lo que por ella se regula, pues hay aspectos que rigen a partir de su publicación, otros que rigen a partir del 1° de julio del año 2019 y otros a partir de 1° de octubre de 2019, como se describe a continuación:

TEMÁTICA	ENTRADA EN VIGENCIA
Todo lo relativo a la modificación a la Ley de Salarios de la Administración Pública.	4 de diciembre de 2018.
Todo lo relativo al establecimiento de la Regla Fiscal (Límite al crecimiento del gasto corriente, sujeto a una proporción del promedio del crecimiento del PIB nominal y a la relación de deuda del Gobierno Central a PIB), correspondiente al Título IV.	4 de diciembre de 2018.
Todo lo relativo a la modificación al Impuesto de Ventas y creación del Impuesto al Valor Agregado (IVA), correspondiente al Título I de la Ley.	1° de julio del año 2019.
Todo lo relativo a la modificación de la Ley del Impuesto de Renta y Utilidades, correspondiente al Título II de la Ley.	1° de julio del año 2019.

El Título III, relacionado con reformas y adiciones a la Ley de Salarios de la Administración Pública, en adelante LSAP, esta materia es la que contiene un mayor número de modificaciones que regulan los siguientes ejes temáticos:

- Sistema remunerativo y del auxilio de cesantía
- Dedicación exclusiva y prohibición
- Remuneración salarial del nivel jerárquico superior (Alcaldías, Vice alcaldías, Intendencias y Vice intendencias)



- d) Evaluación del Desempeño
- e) Anualidades
- f) Discrecionalidad y Confidencialidad

Merece una mención especial el tema de las Convenciones Colectivas y la obligación de los jefes de denunciarlas.

La explicación detallada de los alcances de lo regulado en el Título III en materia salarial es propia de una capacitación completa, sin embargo, para efectos meramente informativos se pueden resumir los alcances de la siguiente manera:

- ✓ El nuevo **artículo 26, inciso 2)**, de la Ley LSAP, establece en cuanto a **su aplicación**, que la misma rige para toda la administración descentralizada, incluyendo a las municipalidades, lo cual es una novedad por cuando limita la autonomía de estas en la materia.
- ✓ Los **artículos 28 a 38** de la Ley LSAP, ahora regula los temas de **Dedicación Exclusiva y Prohibición**:
 - 1- En el caso de la **dedicación exclusiva** impone plazos mínimos y máximos de los contratos (artículo 28) lo excluye como un derecho adquirido, requisitos, procedimiento para el otorgamiento y revocatoria, limitaciones y excepciones a los funcionarios acogidos, salario base de cálculo y porcentajes de pago, siendo un 10% para los profesionales bachilleres y un 25% para los profesionales con nivel de licenciatura o superior.
 - 2- Sobre la **prohibición**, debe estar normada tanto su otorgamiento como el porcentaje, se regula que para aquellos casos en que proceda los porcentajes de la misma serán de un 15% para los profesionales bachilleres y 30% para los profesionales licenciados o superiores (artículo 36 LSAP).
- ✓ El **artículo 39 de la LSAP**, regula la cesantía, siendo que establece que la cesantía se debe pagar de conformidad con los parámetros establecidos en el Código de Trabajo (días y no meses por años laborados), sea un máximo de 8 años de reconocimiento, sin embargo, el Transitorio XLI (41) exceptúa de esta norma a los funcionarios cubiertos por una convención colectiva vigente, considerando que el pago no podrá superar los 12 años. Indica, también, dicho transitorio que, cuando la cesantía esté regulada por un instrumento jurídico diferente a la convención colectiva, siempre y cuando esté vigente, la cantidad de años a indemnizar no puede superar los 12 años, siempre y cuando el funcionario haya adquirido el derecho, pues si no lo ha adquirido, solo se le pueden reconocer la cesantía de conformidad con el Código de Trabajo.



- ✓ El artículo **40 de la LSAP**, elimina y prohíbe pagos por incentivos como discrecionalidad y confidencialidad, así como reconocimiento del pago de incentivos como bienes o quinquenios o cualquier remuneración por acumulación de años de servicios distintos a las anualidades.
- ✓ El artículo **42 de la LSAP**, establece un límite salarial para los puestos de elección popular (Alcaldías e Intendencias) estableciendo un monto máximo de 20 salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, establecida por el Servicio Civil. Lo anterior, es reforzado con la adición de un párrafo final a los artículos 20 y 30 del Código Municipal, que señala: **“Ninguno de los funcionarios regulados en este artículo podrá exceder el límite a las remuneraciones totales que establece la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 de 9 de octubre de 1957 y sus reformas.”**
- ✓ Del artículo **45 al 49 de la LSAP**, ahora se regula el tema de la evaluación del desempeño, las responsabilidades de los jefes en la supervisión del cumplimiento de los planes de trabajo de los funcionarios (artículo 48), forma de evaluación y dependencia del otorgamiento de las anualidades a la aprobación de dicha evaluación (artículo 48 párrafo final).
- ✓ El artículo **50 de la LSAP**, establece que el pago de la anualidad se realizará, cuando corresponda, será un monto nominal fijo para cada escala salarial, monto que permanecerá invariable, con lo cual se modifica la forma de cálculo actual que es por porcentajes del salario base. De hecho, el Transitorio XLV (45) del Título III señala que, para establecer el cálculo del monto nominal fijo en el reconocimiento del incentivo por anualidad, a la entrada en vigencia de esta ley, se aplicará el uno con noventa y cuatro por ciento (1,94%) del salario base para clases profesionales y el dos con cincuenta y cuatro por ciento (2,54%) para clases no profesionales, sobre el salario base que corresponde para el mes de enero del año 2018 para cada escala salarial.
- ✓ El artículo **51 de la LSAP**, establece en cuanto a la exclusión de beneficios que las prohibiciones y exclusiones establecidas en los Artículos 691 y 694 del Código de Trabajo, serán aplicables a los **jerarcas y funcionarios** que negocien reglamentos, contratos, estatutos o actos que otorguen ventajas de cualquier naturaleza.
- ✓ Otra de las regulaciones que afectará a algunas municipalidades la encontramos en el **artículo 52 de LSAP**, pues se establece que la modalidad de pago de los servidores públicos será la de pago mensual con adelanto quincenal, con lo cual se excluye toda



posibilidad de pago bisemanal (aplicado en algunas corporaciones). **Esto rige a partir del 4 de diciembre de 2018.**

- ✓ En cuanto al incentivo de carrera profesional el artículo **53 de la LSAP**, establece variaciones importantes, tales como la improcedencia del reconocimiento para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto. Si una capacitación fue pagada por la administración, la misma no será reconocida para efectos del pago de la carrera profesional. Finalmente, los nuevos puntos de carrera profesional solo pueden ser reconocidos, salarialmente, por un máximo de cinco años.
- ✓ El artículo **54 de la LSAP**, norma que cualquier otro incentivo o compensación existente al 4 de diciembre de 2018, que esté expresado en términos porcentuales, deberá variarse a un monto fijo nominal, tomando como base el salario base de enero de 2018.

Uno de los aspectos más importantes en cuanto al tema de autonomía municipal y en específico de la materia salarial, lo encontramos en el **artículo 55 de la LSAP**, que establece como reserva de Ley la creación de incentivos y compensaciones salariales, lo cual va a generar conflictos de interpretación, se considera que las convenciones colectivas constituyen una Ley entre las partes suscribientes (artículo 62 de la Constitución Política), sin embargo el mismo artículo 62 constitucional señala claramente que las mismas tienen fuerza de Ley, siempre y cuando se constituyan con arreglo a la Ley (aplicando los principios de razonabilidad, proporcionalidad y el buen uso y manejo de los fondos públicos).

Una obligación que se impone a las Alcaldías (como máximos jerarcas), en las disposiciones transitorias del Título III, específicamente el Transitorio L (50) es que, a partir del 4 de diciembre del año 2018, deben de denunciar todas las convenciones colectivas que lleguen a su vencimiento.

Elaborado por:

Lic. Alex Gen Palm, Abogado y Notario Público, egresado de la Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (UNED) y Asesor Legal de la Asociación Nacional de Alcaldías e Intendencias de Costa Rica (ANAI).

Editado por:

Bach. Dayana Machado Barrantes, Administración Pública (UCR).

Dirección Ejecutiva:

Jonathan Espinoza Segura, Especialista en Gerencia Pública (CIGOB, Granada, España).