

INCENTIVOS SALARIALES VIGENTES

PARA EL INSTITUTO COSTARRICENSE DEL DEPORTE Y LA RECREACIÓN

Los incentivos salariales que se reconocen en esta institución cuentan con su respectiva base legal, justificación y puestos para los que rige. Son incentivos básicos que se reconocen en la mayoría de las instituciones bajo la tutela de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda y Contraloría General de la República.

- Salario Base: Según código de trabajo, establecido por STAP.
- Salario Global Único: Según Ley Marco de Empleo Público. N° 10159.
- Anualidades: Según Ley N° 6835 y Ley N° 9635.
- Dedicación Exclusiva: Según Decreto N° 42266-H, Decreto N° 41564-MIDEPLAN-H y Ley N° 9635.
- Prohibición: Según Ley de Control Interno y Ley N° 9635.
- Carrera Profesional: Según Decreto N° 42945-H y Ley N° 9635.
- Bonificación Adicional y Dedicación Administrativa: Según la Ley N° 6836, Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas. (Sólo plazas médicas)

Como se puede constatar, actualmente se está bajo la tutela de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635, que regula ampliamente esta materia.

Finalmente, hay que mencionar que el ICODER no cuenta otros incentivos como zonaje, peligrosidad, desarraigo, anualidades adicionales, pago bisemanal, becas a funcionarios, convenciones colectivas, entre otras.

- Salario Base:

El Código de Trabajo, mediante su artículo 162, define el salario como “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”. Nótese, entonces, que se habla de una “retribución”, que no necesariamente implica sólo el dinero en efectivo recibido por los servicios y que, además, debe ser pagado en virtud del contrato de trabajo, lo cual excluye cualquier remuneración con una causa distinta a la relación laboral.

Así las cosas, tanto la jurisprudencia como la doctrina han considerado necesario ahondar más en dicho concepto y dotarlo de un contenido específico que permita determinar a qué tipo de retribución debemos referirnos al hablar de salario, especialmente tratándose de las cargas sociales impuestas a éste.

El salario base se toma establece mensualmente, ya que es la forma de pago aplicable para los trabajos intelectuales y de servicio doméstico, de conformidad con el Decreto de Salarios Mínimos. La modalidad mensual es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra a hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, que por ende, remunera la misma cantidad de días que se remunera en la modalidad de pago mensual. Aplica a todos los puestos.

- Salario Global Único:

A partir del 10 de marzo de 2023, la Institución adoptó lo normado por la Ley Marco de Empleo Público. N° 10159, y en especial la implementación del Salario Global Único, para todas las familias de puestos del ICODER. Así las cosas, a la fecha de emisión del presente documento se consideran las escalas de salarios y niveles salariales según Directriz Ministerial N° 001-2023-PLAN, que incluye los montos de Salario Global Único transitorios. De igual forma, se ha considerado la amplitud de la norma para los extremos laborales de vacaciones, licencias y entre otras.

- Anualidades:

Según la ley 6835, emitida el día 22 de diciembre de 1982, a los servidores del Sector Público, en propiedad o interinos, se les reconocerá, para efectos de los aumentos anuales, inclusive el tiempo de servicios prestados en otras entidades del Sector Público. Esta disposición no tiene carácter retroactivo.

Actualmente, se encuentra razón de su legalidad en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas en su CAPÍTULO VI, RECTORÍA Y EVALUACIÓN DEL

DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, artículos 48°, 49°, 50°, 56° y transitorios correspondientes. Aplica a todos los puestos menos afectos al salario único.

- Dedicación Exclusiva:

Según Decreto N° 42266-H y el Dictamen N° C-278-2012 del 23 de noviembre del 2012, la dedicación exclusiva es un acuerdo entre la Administración y el servidor público para que éste segundo no desempeñe ninguna labor relacionada con su profesión de manera privada, con lo cual la Administración se asegura que el funcionario dedicará todo su tiempo y esfuerzo a las labores encomendadas, a cambio de un sobresueldo. Los porcentajes reconocidos sobre el salario base son de un 10%, 20%, 25% y 55%, según las condiciones específicas del contrato.

Resulta improcedente el reconocimiento del pago de dedicación exclusiva cuando el puesto esté sujeto a prohibición. Las obligaciones del régimen de dedicación exclusiva se mantienen aun cuando el funcionario se encuentre en período de vacaciones o permiso sin goce salarial.

Los funcionarios públicos no están en posibilidad de hacer uso de figuras como el permiso sin goce de salario o las vacaciones para dedicarse a labores en el ejercicio privado de su profesión que requieran de la aprobación de la misma institución a la cual le prestan sus servicios, en razón de que en ambos la relación laboral sigue subsistiendo, y en consecuencia tal situación resulta abiertamente contrario a los principios éticos que rigen la función pública, y propiciarían una situación de evidente conflicto de intereses, de ahí que se trate de una práctica a todas luces inconveniente para la Administración Pública.

Se le reconoce al componente de profesionales que hayan contado con el visto bueno de la Dirección Nacional, mediante un contrato específico.

La norma vigente es el Decreto N° 42266-H, publicado en el Alcance N° 258 a La Gaceta N° 240 del miércoles 30 de setiembre del 2020 y lo dispuesto en la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Aplica a todos los puestos profesionales menos afectos al salario único o prohibición.

- Prohibición:

La Procuraduría General de la República, emitió el Dictamen n.º C-282-2009, explicando que dentro del régimen de prohibición debemos distinguir dos factores: el primero, la existencia de una ley que prohíba a un determinado grupo de funcionarios el ejercicio de una profesión y el segundo, una norma, también de rango legal, que permita el pago de una compensación económica derivada de esa prohibición. Se reconoce un 65% sobre el salario base establecido.

La diferencia entre régimen de prohibición y la dedicación exclusiva, en el régimen de prohibición: entendido como la existencia de una incompatibilidad para el ejercicio liberal de la profesión, la restricción a que se ve sometido el servidor viene impuesta por la ley, y no queda sujeta a la voluntad de las partes (funcionario o empleado y Administración), pues es inherente al cargo, y por ende, ineludible e irrenunciable; mientras que en el régimen de la dedicación exclusiva, la misma deviene de un acuerdo entre las partes citadas (carácter convencional), de ahí que sea renunciable.

En el ICODER se le reconoce al personal destacado en la Auditoría Interna (menos a la funcionaria destacada como secretaria), Proveedor Institucional y Director Administrativo y Financiero. Se fundamenta en la Ley de Control Interno.

Poder Ejecutivo mediante el Decreto Ejecutivo No. 41564-MIDEPLAN-H, publicado en el Alcance Digital No. 38 a La Gaceta No. 34 de 18 de febrero del 2019 y sus reformas, procedió a la reglamentación del Título III de la referida Ley No. 9635.

“(…) Tal y como se observa la finalidad perseguida por las normas que establecen prohibiciones es precisamente tutelar la eficiencia y efectividad de la gestión pública bajo los principios de neutralidad, objetividad e imparcialidad que deben prevalecer en el actuar del servidor o funcionario público, tal y como lo ordenan los artículos 11 de la Constitución Política y, 4 y 11 de la Ley General de la Administración Pública. De lo contrario, permitir la simultaneidad en el ejercicio de profesiones liberales por parte de los funcionarios señalados en la norma legal puede conllevar a un eventual enfrentamiento entre el interés público y el interés particular con las graves consecuencias que ello ocasionaría en perjuicio

del interés general dada su particular posición; circunstancia que es precisamente lo que el legislador trata de evitar a través de las normas citadas. (...). Aplica a los puestos profesionales de la Auditoría Interna, Proveedor Institucional y Director de Departamento de Administración y Finanzas.

- Carrera Profesional:

Es uno de los procedimientos de la Administración de Recursos Humanos del Estado por medio del cual se concede un incentivo económico a los funcionarios que laboran en el Poder Ejecutivo y que posean como mínimo el título universitario de Bachiller.

El incentivo se concederá con base en grados académicos, capacitación recibida, publicaciones especializadas, experiencia laboral de carácter profesional en el servicio público, nacional e internacional, colaboraciones prestadas como instructor en cursos promovidos por la Administración Pública, experiencia docente en centros universitarios o parauniversitarios.

Se le reconoce al componente de profesionales que hayan contado con el visto bueno de la Dirección Nacional y el Consejo Nacional de Deportes, mediante un contrato específico. Se fundamenta en el Decreto Ejecutivo 42945-H de “Normas para la Aplicación de Carrera Profesional para las Entidades Públicas cubiertas por el ámbito de Autoridad Presupuestaria” y lo dispuesto en la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Aplica a todos los puestos profesionales menos afectos al salario único.

- Bonificación Adicional:

Según la Ley N° 6836, Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas. Ley N° 7443, Estatuto de Servicios Médicos y la Resolución DG-004-2006, en su artículo 6°, se indica el porcentaje a reconocer por Bonificación un 16% y un adicional de 1%, lo cual resulta en un 17% sobre el salario base, al médico de empresa.

Los beneficios de la Ley N° 6836 de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, se consolidan y conservan todos los pluses salariales que les otorga dicha ley especial, además pretenden beneficiarse de los incentivos que contiene el sistema general, que se le aplica a los profesionales que no tienen derecho a la Ley N° 6836 que citamos.

Actualmente se rige por lo dispuesto en la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y el R-DG-026-2020 Normalización Incentivos Ciencias Médicas. Se le reconoce únicamente a los Médicos del ICODER.

- Dedicación a la Carrera Administrativa:

Según la Ley N° 6836, Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas. Ley N° 7443, Estatuto de Servicios Médicos y la Resolución DG-004-2006. De Acuerdo No. 12770 Nominalización de los Incentivos Ciencias Médicas y Resolución DG-026-2020 en su artículo 10, indica que los incentivos reconocidos antes del 4 de diciembre de 2018 quedan invariables, como montos fijos. Por lo que es evidente que los cambios serán a los incentivos reconocidos después de esa fecha.

[...]Artículo 10°. De conformidad con lo establecido en el artículo 56 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166; en el transitorio XXV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635; y en artículos 3 y 17 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público, Decreto N° 41564-MIDEPLAN-H, a las personas servidoras que mantengan de manera ininterrumpida una relación de empleo público desde antes del 4 de diciembre de 2018, no le serán afectados su derechos adquiridos por concepto de incentivos salariales, por lo cual, los distintos órganos, dependencias o instancias que participan en la gestión de recursos humanos, deberán conservarles como un monto nominal fijo, lo que particular y ordinariamente estuviesen percibiendo antes del 4 de diciembre de 2018 como parte de los incentivos regulados en esta resolución y mientras esa relación de empleo subsista, o hasta que se den modificaciones en los elementos que la configuran ameritando su variación.[...]"