

Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°
9635 referente al Empleo Público
N° 41564-MIDEPLAN-H

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA,

EL MINISTRO A.I. DE PLANIFICACIÓN NACIONAL

Y POLÍTICA ECONÓMICA Y LA MINISTRA DE HACIENDA

Con fundamento en las atribuciones que les confieren los artículos 11 y 140 incisos 3) y 8) de la Constitución Política; los artículos 4, 11, 25.1 y 27.1 de la Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, "*Ley General de la Administración Pública*" y sus reformas; el artículo 1 de la Ley N° 2166 del 9 de octubre de 1957, "*Ley de Salarios de la Administración Pública*"; el artículo 5 inciso b) de la Ley N° 8131 del 18 de setiembre de 2001 "*Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos*", y el artículo 46 y transitorio XXXII de la Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, "*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*".

CONSIDERANDO:

I. Que el artículo 4 de la Ley N° 6227 del 2 de mayo de 1978, "*Ley General de la Administración Pública*", establece que ésta se rige por los principios generales de servicio público, con la finalidad de "(.) *asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios*".

II. Que el artículo 5, inciso b) de la Ley N° 8131 del 18 de setiembre de 2001 "*Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos*", dispone que: "*La administración de los recursos financieros del sector público se orientará a los intereses generales de la sociedad, atendiendo los principios de economía, eficacia y eficiencia, con sometimiento a la ley*".

III. Que el título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, "*Modificación de la Ley N° 2166, Ley de salarios de la Administración Pública, de 09 de octubre de 1957*", regula lo referente al régimen de remuneraciones y pago de incentivos salariales para los funcionarios de la Administración Central, entendida como el Poder Ejecutivo y sus dependencias, todos los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios; el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y los órganos auxiliares de estos; así como a los servidores de la Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades.

IV. Que la Sala Constitucional ha reiterado que todos los órganos que forman parte del Estado deben someterse a las directrices y disposiciones de alcance general, tales como los decretos reglamentarios, dictadas por el Poder Ejecutivo al amparo del artículo 140, inciso 3) de la Constitución Política, que señala el deber de reglamentar, ejecutar y velar por el exacto cumplimiento de las leyes de la República: "(.) *todos los órganos que forman el aparato estatal como Estado Constitucional de Derecho, deben someterse a los criterios de 'planificación nacional' y en particular a las directrices de carácter general dictadas por el*

Poder Ejecutivo -Gobierno- (arts. 140.3,8 C. P.), para cumplir, entre otros, con los mandatos constitucionales de procurar el mayor bienestar para todos los habitantes del país organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza (art. 50 C.P.) (.). Es también función esencial del Poder Ejecutivo orientar, coordinar y supervisar el aparato de la Administración (art. 140.8, CP) y dictar normas generales que no son solo simple ejecución de normas legales sino delimitantes (art. 140.2, CP). En cuanto a esto último, se trata de normas de ejecución -decretos reglamentarios- que contribuyen a hacer posible la ejecución de su fuente de legitimación, sean las leyes emanadas de la Asamblea Legislativa. La política de salarios derivada de las relaciones de servicio -entre la Administración y sus servidores (art. 112 LGAP), como régimen estatal de empleo público, uniforme y universal, es, por supuesto, parte integrante de la política de gobierno" Resolución N° 03089-1998 de las 15:00 horas del 12 de mayo de 1998 de la Sala Constitucional.

V. Que la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 establece dentro del Capítulo III denominado "*Ordenamiento del Sistema Remunerativo y del Auxilio de Cesantía para el Sector Público*" a las instituciones autónomas de manera genérica, sin excluir de su aplicación a ninguno de los tres grados de autonomía (autonomía administrativa o mínima, autonomía política o de gobierno o media, autonomía organizativa o plena) existentes en el ordenamiento y como parte de los órganos que conforman el aparato estatal. En tal sentido, se encuentran incluidas todas las instituciones autónomas y semiautónomas sin distinción (derivadas de los artículos 188 y 189 de la Constitución Política, así como aquellas creadas por ley ordinaria, la Caja Costarricense del Seguro Social y a las universidades públicas).

VI. Que el transitorio XXV de la Ley N° 9635 establece que el salario total de los servidores que se encuentren activos en las instituciones contempladas en el artículo 26 a la entrada en vigencia de esta ley no podrá ser disminuido y se les respetarán los derechos adquiridos que ostenten. Adicionalmente, el artículo 56 del mismo texto normativo dispone que los incentivos, compensaciones, topes o anualidades remuneradas a la fecha de entrada en vigencia de la ley serán aplicados a futuro, y no podrán aplicarse en forma retroactiva en perjuicio del funcionario o sus derechos patrimoniales.

VII. Que la Sala Constitucional en reiterada jurisprudencia ha desarrollado el concepto de derecho adquirido y situación jurídica consolidada. De relevancia, en resolución n° 7331-97 de las 15:24 horas del 31 de octubre de 1997, señaló: "*En ambos casos (derecho adquirido o situación jurídica consolidada), el ordenamiento protege -tornándola intangible- la situación de quien obtuvo el derecho o disfruta de la situación, por razones de equidad y de certeza jurídica. En este caso, la garantía constitucional de la irretroactividad de la ley se traduce en la certidumbre de que un cambio en el ordenamiento no puede tener la consecuencia de sustraer el bien o el derecho ya adquirido del patrimonio de la persona, o de provocar que si se había dado el presupuesto fáctico con anterioridad a la reforma legal, ya no surja la consecuencia (provechosa, se entiende) que el interesado esperaba de la situación jurídica consolidada. Ahora bien, específicamente en punto a ésta última, se ha entendido también que nadie tiene un "derecho a la inmutabilidad del ordenamiento" es decir, a que las reglas nunca cambien. Por eso, el precepto constitucional no consiste en que, una vez nacida a la vida jurídica, la regla que conecta el hecho con el efecto no pueda ser modificada o incluso suprimida por una norma posterior; lo que significa es que -como se explicó- si se ha producido el supuesto condicionante, una reforma legal que cambie o elimine la regla no podrá tener la virtud de impedir que surja el efecto condicionado que se esperaba bajo el imperio de la norma anterior. Esto es así porque, se dijo, lo relevante es que el estado de cosas de que gozaba la persona ya estaba definido en cuanto a sus elementos y a sus efectos, aunque éstos todavía se estén produciendo o, incluso, no hayan comenzado a producirse. De este modo, a lo que la persona tiene derecho es a la consecuencia, no a la regla."*

VIII. Que respecto a la Teoría del Estado Patrono Único, la Procuraduría General de la República, en dictamen n° C-086- 2007 del 23 de marzo de 2007, indicó: *"La teoría del Estado como patrono único parte de la premisa de que el Estado es un único centro de imputación de derechos laborales, independientemente del ente u organismo específico en el cual desarrolla su actividad productiva el trabajador(.) A partir de los anteriores criterios jurisprudenciales, se ha sostenido que al trasladarse un funcionario de un puesto a otro dentro del Sector Público, la relación de empleo que mantiene dicho funcionario en las diferentes dependencias públicas, debe computarse como una sola, a efectos de proceder al reconocimiento de los derechos laborales que le correspondan."*

IX. Que la Dirección General de Servicio Civil, mediante criterios jurídicos N° AJ-OF-554-2018 y N° AJ-OF-013-2019, ha establecido que las disposiciones de la Ley N°9635 respecto del pago de compensación por prohibición, incentivos y otras compensaciones otorgados a funcionarios públicos previo a la entrada en vigencia de la ley, deben mantenerse incólumes siempre y cuando exista una continuidad en la relación de servicios, de conformidad con la Teoría del Estado como Patrono Único.

X. Que respecto a las condiciones para hacer ejercicio del derecho a la cesantía, la Procuraduría General de la República en dictamen C-266-2007 del 9 de julio del 2007 señaló: *"Como lo señalamos, el auxilio de cesantía es una expectativa de derecho, debido a que no puede considerarse un derecho definitivamente incorporado en el patrimonio sino hasta el momento en que se da el rompimiento de la relación laboral. Mientras este hecho no ocurra, ningún trabajador puede pretender tener derecho a ella. Sobre este punto la Sala Constitucional ha dicho: "Es una expectativa de derecho, en el sentido de que sólo tiene acceso al mismo, quien ha sido despedido sin justa causa, el que se vea obligado a romper su contrato de trabajo por causas imputables al empleador, aquél que se pensione o que se jubile, el que fallezca o, en caso de quiebra o insolvencia del empleador; no reconociéndose suma alguna en caso de renuncia o de despido justificado; siempre salvo norma interna o pacto en contrario. (Sala Constitucional, resolución número 8232-2000 de las quince horas cuatro minutos del 19 de setiembre del año 2000)."*

XI. Que sobre la modificación de los parámetros para reconocer las anualidades, dicho órgano asesor dispuso en dictamen n° C-019 del 29 de enero de 2009: *"Por otra parte, el sobresueldo por anualidad ha sido establecido para todos los funcionarios que laboran en cualquiera de las instituciones o entidades del Sector Público, en una relación de empleo que cuente con los tres elementos que la conforman, siendo así, la prestación personal del servicio, el salario y la subordinación jurídica, concibiéndose la retribución económica correspondiente, como una especie de premio a la experiencia adquirida a través del tiempo. (.) en criterio de este Órgano Asesor la aplicación de los parámetros establecidos en la Ley de Salarios de la Administración Pública constituye un mínimo que se debe respetar a los trabajadores del sector público, por lo que únicamente mediante norma de rango legal sería posible modificar los parámetros propuestos para desmejorar la situación de los funcionarios públicos."*

XII. Que mediante resolución n° 2018-019511 de las 21:45 horas del 23 de noviembre de 2018, la Sala Constitucional resolvió las consultas facultativas de constitucionalidad acumuladas con respecto al proyecto de ley n° 20580 "Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas". En específico, resolvió: *"En cuanto al fondo, en los términos consultados, por unanimidad se resuelve de la siguiente forma: No se encuentran vicios de inconstitucionalidad en el: (.) H) Concerniente al numeral 3 del Título III "Modificación a la Ley de Salarios de la Administración Pública" del proyecto que adiciona el artículo 55 del capítulo VII "Disposiciones Generales", se evacua la consulta en el sentido de que no es inconstitucional, siempre y cuando se entienda que esa disposición no se aplica a los empleados del Sector Público que válidamente puedan celebrar convenciones colectivas de acuerdo con la Constitución y la ley; en este último caso, sin perjuicio de los controles de legalidad y de constitucionalidad sobre el resultado de la negociación, en atención a los*

principios de razonabilidad, proporcionalidad y el buen uso y manejo de los fondos públicos. El magistrado Rueda Leal da razones diferentes respecto de este punto, por cuanto estima que el artículo 62 constitucional, al remitir a la ley, y en aras de garantizar el sano manejo de los fondos públicos, faculta al legislador a regular la creación de incentivos, compensaciones o pluses salariales a través de la ley, siempre que por esta vía no se vacíe de contenido el derecho a la negociación colectiva. I) En relación con la obligatoriedad de la denuncia de la convención colectiva a su vencimiento (transitorio L del Título V "Disposiciones Transitorias"), en aplicación de la Constitución Política (artículos 62 y 74), los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y la jurisprudencia de este Tribunal, se interpreta que cada jerarca de las entidades públicas tiene la potestad de denunciar o no la respectiva convención colectiva, conforme al ordenamiento jurídico vigente (.)."

XIII. Que el artículo 46 de la Ley N° 9635, dispone: *"Toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del ministro o la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir los lineamientos y las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público, velando que instituciones del sector público respondan adecuadamente a los objetivos, las metas y las acciones definidas."*

XIV. Que es menester disponer lineamientos generales para la aplicación de las disposiciones del Título III de la Ley N° 9635, que armonicen la restricción del gasto público, los derechos adquiridos y las situaciones jurídicas consolidadas de los servidores, con el objetivo de posibilitar el normal funcionamiento de la carrera administrativa, así como procurar la eficiencia en la Administración Pública mediante el uso racional, transparente y austero de los recursos estatales.

XV. Que al amparo del transitorio XXXII de la Ley N° 9635, el cual establece un plazo máximo de seis meses para su reglamentación, resulta necesario que el Poder Ejecutivo emita el Reglamento al Título III de la Ley exceptuando, por razones de urgencia e interés público, la audiencia a las diferentes entidades descentralizadas a efectos de asegurar, con la mayor brevedad, un cumplimiento uniforme y coherente de las disposiciones de la Ley en la Administración Pública, conforme al ámbito dispuesto en el artículo 26 de dicha ley, y evitar cualquier contradicción o inseguridad jurídica en su correcta aplicación, en tanto el título III de la Ley entró a regir desde el pasado 4 de diciembre de 2018 con la publicación en el Diario Oficial La Gaceta. Tal excepción se ampara en lo señalado en el artículo 361, inciso 2) de la Ley General de la Administración Pública.

Por tanto, se decreta lo siguiente:

"REGLAMENTO DEL TÍTULO III DE LA LEY FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS, LEY N° 9635 DEL 3 DE DICIEMBRE DE 2018, REFERENTE A EMPLEO PÚBLICO."

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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

a) Anualidad: incentivo salarial concedido a los servidores públicos como reconocimiento a su permanencia de forma continua prestando sus servicios a la

Administración Pública en aquellos casos que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente número numérico en la evaluación anual, y a título de monto nominal fijo para cada escala salarial.

b) Carrera profesional: incentivo salarial reconocido para aquellos títulos o grados académicos que no sean requisito para el puesto, así como para aquellas actividades de capacitación que no hayan sido sufragadas por instituciones públicas.

c) Cesantía: indemnización que surge a favor del servidor público según lo dispuesto en el Código de Trabajo.

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.

e) Dieta: remuneración que utilizan los órganos colegiados para compensar económicamente la asistencia de sus miembros a las distintas sesiones.

f) Evaluación del desempeño: 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, las responsabilidades y los perfiles del puesto.

g) Incentivo, sobresueldo, plus o remuneración adicional: son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada.

h) Institución autónoma: toda institución pública que goce, por vía constitucional o legal, de cualquier grado de autonomía, sea esta administrativa, política y/o organizativa. Dentro de ellas se comprenderán a las universidades públicas, las municipalidades y la Caja Costarricense del Seguro Social.

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.

j) Salario base: remuneración asignada a cada categoría de puesto.

k) Salario total: suma del salario base con los componentes e incentivos adicionales.

l) Servidor público: toda persona que presta sus servicios en los órganos y en los entes de la Administración Pública central y descentralizada, 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 del reglamento. Las disposiciones del presente reglamento también serán aplicables a aquellos funcionarios de hecho y a las personas que laboran para las empresas públicas en cualquiera de sus formas y para los entes públicos encargados de gestiones sometidas al derecho común.

m) Traslado: Movimiento de una persona servidora pública de un puesto a otro, sea en la misma organización en la que labora o entre instituciones, órganos y empresas del Estado indicadas en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, con independencia de la modalidad de cese que se aplique de previo al traslado.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

n) Continuidad laboral: Servicio público que se brinda de forma continua para el Estado, con independencia de la institución, órgano o empresa del Estado, indicada en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, para la que se preste el servicio. Se entenderá que existe un rompimiento de la continuidad laboral luego de transcurrido el plazo de un mes calendario de no prestar servicios para el Estado.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

o) Ascenso: Toda promoción de un puesto a otro, cambio en la clasificación de un puesto o cambio de grupo clasificatorio de un puesto dentro de una misma clase, cuyo resultado concreto genere un incremento en la base salarial de la persona servidora pública.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

[Ficha artículo](#)

Artículo 2.- Objetivo. El presente reglamento tiene como objeto definir las reglas necesarias para la interpretación y aplicación en estricto cumplimiento de las disposiciones del Título III de la Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, relativo a las remuneraciones de los servidores del Estado.

[Ficha artículo](#)

Artículo 3.- Ámbito de aplicación. Las disposiciones del Título III de la Ley N° 9635 denominado "*Modificación De La Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de Octubre de 1957*" serán aplicables a los servidores públicos de la Administración central y descentralizada.

Por Administración central, se entenderá al Poder Ejecutivo y sus dependencias, así como todos los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios; el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y los órganos auxiliares de estos.

Por Administración descentralizada, se entenderá a todas las instituciones autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado, universidades públicas, municipalidades y la Caja Costarricense del Seguro Social.

Las disposiciones del presente reglamento no tendrán efecto retroactivo y por lo tanto respetarán los derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, de conformidad con las disposiciones transitorias al Título III de dicha ley.

Corresponden a derechos adquiridos, los incentivos, sobresueldos, pluses, remuneraciones adicionales o cualquier otro de naturaleza equivalente, que previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, integraban el salario total del servidor público, en propiedad o interino.

[Ficha artículo](#)

CAPITULO II

ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO

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 cumplan 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.

d) *(Derogado por el artículo 3° del decreto ejecutivo N° 41904 del 9 de agosto de 2019)*

En los cuatro supuestos enunciados, la Administración deberá acreditar una necesidad institucional para suscribir el contrato de dedicación exclusiva, en los términos establecidos en la Ley N° 9635; así como verificar el cumplimiento pleno de los requisitos legales y académicos aplicables.

[Ficha artículo](#)

Artículo 5.- Servidores con contratos de dedicación exclusiva previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635. De conformidad con lo dispuesto en los transitorios XXV y XXVIII, los porcentajes regulados en el artículo 35 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, no serán aplicables a:

a) Los servidores que previo la publicación de la Ley N° 9635, contaban con un contrato de dedicación exclusiva.

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 y cuando la persona servidora cuente con un contrato de dedicación exclusiva previo a la publicación de Ley N° 9635. Lo anterior, siempre que exista la continuidad laboral. Las personas servidoras que cuentan con un contrato de dedicación exclusiva vigente, suscrito de previo a la publicación de la Ley N° 9635 con la condición de grado académico de Bachiller Universitario, que procedan a modificar dicha condición con referencia al grado de Licenciatura o superior, seguirán percibiendo los porcentajes de dedicación exclusiva que regían antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41904 del 9 de agosto de 2019)

c) Las prórrogas de los contratos de dedicación exclusiva de aquellos servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635 suscribieron un contrato de dedicación exclusiva, siempre y cuando la Administración acredite la necesidad de prorrogar el contrato, de conformidad con lo señalado en el artículo 29 de dicha ley.

[Ficha artículo](#)

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.

Una vez finalizado el plazo respectivo, el contrato podrá ser renovado cuando la Administración, una vez revisadas y analizadas las condiciones existentes, acredite mediante resolución administrativa razonada y debidamente justificada, la necesidad institucional para proceder con la prórroga, según lo señalado en el artículo 29 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635. Las prórrogas no podrán ser menores de un año ni mayores 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.

[Ficha artículo](#)

Artículo 7.- Prórroga de contratos de dedicación exclusiva. No cabrá pago alguno por concepto de dedicación exclusiva en aquellos casos en que los contratos suscritos, sea o no con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, no sean prorrogados por la Administración.

[Ficha artículo](#)

Artículo 8.- Verificación de cumplimiento del contrato de dedicación exclusiva. Las Oficinas de Recursos Humanos serán los responsables de verificar el cumplimiento estricto de los requisitos para suscribir el contrato de dedicación exclusiva, así como garantizar la aplicación de las cláusulas del mismo.

[Ficha artículo](#)

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) *(Derogado por el artículo 3° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)*

[Ficha artículo](#)

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 de Salarios de la Administración Pública, Ley N°2166, de 9 de octubre de 1957, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, no resultan aplicables a:

(Así reformado el párrafo anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

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) Los servidores sujetos al régimen de prohibición, antes de la entrada en vigencia de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635, de 3 de diciembre de 2018, en razón de los incisos b), c) y d) del artículo 1° de la Ley de Compensación por pago de Prohibición, Ley N°5867, del 15 diciembre de 1975, que procedan a modificar dicha condición con referencia a Bachillerato, Licenciatura o superior.

Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

c) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en la misma organización en la que se labora o entre instituciones, órganos y empresas del Estado indicadas en el artículo 26 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, N°2166 de 9 de octubre de 1957, siempre que el servidor se hubiese encontrado sujeto a algún régimen de prohibición, previo a la publicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635, de 3 de diciembre de 2018 y siempre que exista continuidad laboral.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 42163 del 20 de enero del 2020)

[Ficha artículo](#)

Artículo 11.- Verificación de cumplimiento del régimen de incompatibilidades y prohibiciones. De conformidad con lo establecido en el artículo 37 de la Ley N° 2166, la violación de las incompatibilidades y las prohibiciones constituirán una falta grave del servidor, y previo otorgamiento del debido proceso dará lugar a su destitución por justa causa y a las respectivas acciones penales y civiles, para la recuperación de las sumas percibidas por el funcionario en contravención de las disposiciones de dicha ley y el presente reglamento.

[Ficha artículo](#)

CAPITULO III

AUXILIO DE CESANTIA

Artículo 12.- Auxilio de cesantía. La indemnización por concepto de auxilio de cesantía de todos los funcionarios que sean cesados con responsabilidad patronal a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, y que tengan derecho a dicho extremo laboral según lo dispuesto en el Código de Trabajo, no podrá superar los ocho años.

[Ficha artículo](#)

Artículo 13.- Auxilio de cesantía regulado en convenciones colectivas u otros instrumentos jurídicos. De conformidad con lo establecido en el transitorio XXVII de la Ley N° 9635, se exceptúan de la limitación de los ocho años a:

a) Servidores cubiertos por convenciones colectivas que otorgan derecho a más de ocho años de cesantía, mientras se encuentren vigentes dichas convenciones.

b) Servidores cubiertos por instrumentos jurídicos vigentes diferentes a convenciones colectivas, que otorgan derecho a más de ocho años de cesantía, en el caso de aquellas personas que ya hayan adquirido ese derecho.

En ambos supuestos, la indemnización por concepto de cesantía no podrá superar en ningún caso los doce años.

[Ficha artículo](#)

CAPITULO IV

SOBRE INCENTIVOS, BENEFICIOS, COMPENSACIONES Y OTRAS DISPOSICIONES GENERALES DE ORDEN SALARIAL

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% (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.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41807 del 23 de julio del 2019)

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.

(Así adicionado el inciso anterior por el artículo 2° del decreto ejecutivo N° 41904 del 9 de agosto de 2019)

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41729 del 20 de mayo del 2019)

[Ficha artículo](#)

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.

[Ficha articulo](#)

Artículo 16.- Incentivos adicionales improcedentes. El pago de los beneficios de confidencialidad y discrecionalidad, bienios, quinquenios u otra acumulación de años de servicio distintos a las anualidades, no podrá ser otorgado en ningún caso a los servidores que sean nombrados por primera vez en una de las instituciones que reconozcan dichos incentivos, a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.

[Ficha articulo](#)

Artículo 17.- Conversión de incentivos a montos nominales fijos. Los montos por incentivos o compensaciones ya recibidas de 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, esto de conformidad con lo establecido en los artículos 54 y 56 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, y el Transitorio XXV de la Ley N° 9635.

En orden con lo establecido en el artículo 54 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635 y los transitorios XXV y XXXI del título tercero de la Ley N° 9635 y 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, cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de la Ley N°9635 se encuentre expresado en términos porcentuales, deberá calcularse mediante un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a julio de 2018.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41729 del 20 de mayo del 2019)

[Ficha articulo](#)

Artículo 18.- Límite a las remuneraciones totales de la función pública. El tope máximo de la remuneración total de todos los servidores no podrá superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, salvo lo señalado en los artículos 41, 42, 43 y 44 de la Ley N° 2166, adicionados mediante artículo 3 de la Ley N° 9635.

[Ficha articulo](#)

Artículo 19.- Adecuación a los porcentajes establecidos en la Ley N° 9635.

Todos aquellos incentivos y compensaciones regulados en otra normativa, deberán adecuarse a lo dispuesto en la Ley N° 9635, de conformidad con lo establecido en el artículo 26 de la Ley N° 2166, adicionados mediante artículo 3 de la Ley N° 9635.

[Ficha articulo](#)

Artículo 20.- Integración de Juntas Directivas. De conformidad con lo establecido en el artículo 17 de la Ley N° 8422 del 06 de octubre de 2004, "*Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública*", los servidores públicos no podrán devengar dieta alguna como miembros de juntas directivas o de otros órganos colegiados de la Administración Pública, salvo si no existe superposición horaria entre la jornada laboral y las sesiones de dichos órganos.

Los servidores sometidos al régimen de prohibición, en el tanto no formen parte del órgano en su calidad de profesionales liberarles, no tendrán conflicto para participar en dichos puestos.

[Ficha articulo](#)

Artículo 21.- Modalidad de pago para los servidores públicos. Los pagos deberán ajustarse a la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, según lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley N° 2166, adicionados mediante artículo 3 de la Ley N° 9635.

Las instituciones deberán realizar las gestiones correspondientes para adecuar los sistemas tecnológicos de pago a dicha disposición, en el plazo señalado en el transitorio XXIX de la Ley N° 9635. La Administración será la responsable de asegurar el pleno cumplimiento del cambio de modalidad de pago y los reconocimientos salariales que correspondan, de manera que no se produzca una disminución o aumento en el salario de los servidores.

[Ficha articulo](#)

Artículo 22.- Aplicación disposiciones Ley N° 9635 y competencias institucionales. Corresponderá al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

en coordinación con la Dirección General del Servicio Civil y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según su ámbito de competencia y experiencia técnica, asesorar y dar apoyo a todas las instituciones públicas que se encuentran bajo el ámbito de lo dispuesto en el Título III de la Ley N°9635, con respecto a la aplicación de lo señalado en el presente reglamento.

Para ello, cada institución deberá 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. No se atenderán consultas que no se acompañen del criterio jurídico correspondiente.

La Dirección General del Servicio Civil, continuará emitiendo las resoluciones técnicas en materia de valoración de puestos, de acuerdo con lo que disponen los artículos 13° y 48° del Estatuto de Servicio Civil, así como 1°, 4° y 11° de la Ley de Salarios de la Administración Pública, siendo el único órgano dentro del Poder Ejecutivo con facultades para valorar los puestos dentro del Régimen de Servicio Civil así como las demás resoluciones que le corresponda emitir según su ámbito de competencia.

El Ministerio de Hacienda, de conformidad con el artículo 28, inciso a) de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos N° 8131, es el ente Rector del Sistema de la Administración Financiera, por lo que le compete dirigir, coordinar y supervisar todo lo relacionado con los ajustes requeridos y el adecuado funcionamiento de los Sistemas Informáticos de Pagos INTEGRA 1 e INTEGRA 2 en virtud de la entrada en vigencia del Título III de la Ley N°9635.

El Ministerio de Trabajo, en orden con lo establecido en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad N°1860, atenderá todo lo relacionado con materia sindical, convenciones colectivas y pensiones.

Asimismo, en lo relacionado con la evaluación del desempeño de los servidores públicos, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, en su rol de rectoría, suministrará los instrumentos metodológicos correspondientes para articular con las diferentes instituciones su efectiva implementación.

(Así reformado por el artículo 1° del decreto ejecutivo N° 41729 del 20 de mayo del 2019)

[Ficha artículo](#)

Artículo 23.- Rige. Rige a partir de su publicación.

Dado en la Presidencia de la República a los once días del mes de febrero del año dos mil diecinueve.

[Ficha articulo](#)

Fecha de generación: 20/08/2020 11:18:35 p.m.

[Ir al principio del documento](#)