

15 de enero de 2019
AJ-OF-013-2019

Señor
Alfredo Hasbum Camacho
Director General
Dirección General de Servicio Civil

ASUNTO: Criterio jurídico sobre incentivos y compensaciones.

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. En atención a la solicitud verbal realizada a esta Asesoría, se procede a realizar el análisis correspondiente al pago de incentivos y compensaciones, a la luz de la Ley 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.

Previo a evacuar la consulta, resulta conveniente indicar que, de conformidad con las competencias legales otorgadas a esta Asesoría Jurídica, no puede pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública.

En razón de lo anterior, la consulta planteada será abordada desde una perspectiva general, analizando las normas jurídicas que puedan ser aplicables en la materia específica y con ello evitar suplantar a la Administración Activa, a quien compete aplicar lo que en Derecho corresponde en el caso particular.

Puntualmente, puede indicarse que el Título III de la Ley 9635 “*Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”, realiza una adición a la Ley N° 2166 “*Ley de Salarios de la Administración Pública*”, del 9 de octubre de 1957.

Dicho cuerpo legal establece en el artículo 26, su ámbito de aplicación, al señalar:

*“Artículo 26.- Aplicación
Las disposiciones del presente capítulo y de los siguientes se aplicarán
a:*

15 de enero de 2019

AJ-OF-013-2019

Página 2 de 13

1. *La Administración central, entendida como el 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.*
2. *La Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades”.*

De conformidad con lo indicado, se determina que con la nueva normativa se unifica lo regulado en la Ley N.º 2166, y se amplía su rango de aplicación.

Ahora bien, visto esto, y en lo referente al pago de incentivos y compensaciones remunerados debemos señalar que con la entrada en vigencia de la Ley N.º 9635, se modificó la normativa que regula tanto la concesión como el pago de éstos.

Por ello, es menester analizar la normativa aplicable a aquellos funcionarios cubiertos por el régimen estatutario que ya formaban parte de la Administración Pública de previo a la entrada en vigencia de la Ley N.º 9635.

Para dar respuesta a esta interrogante resulta necesario traer a colación el contenido del Transitorio XXV de la Ley N.º 9635, que establece:

“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.(..).” (El resaltado no corresponde al original)

De la cita textual, se colige con total claridad que, los funcionarios activos contemplados en el artículo 26 de la Ley N.º 9635, son todos aquellos que a la fecha de entrada en vigencia de dicha ley, es decir al 4 de diciembre de 2018, ya forman parte de la Administración Pública, de manera tal, que con fundamento en este transitorio, éstos no pueden ser afectados por los cambios legales introducidos en cuanto a los incentivos y compensaciones, ya que, esto implicaría una afectación en el salario de los mismos y por ende en su carrera administrativa.

Con lo cual se puede aseverar que de la literalidad de la norma, se desprende que el contenido de la Ley N.º 9635 aplica a futuro, lo cual es conteste con el principio de irretroactividad de las normas jurídicas, establecido en el artículo 34 de la Constitución Política; con lo cual se reitera que la nueva normativa resulta aplicable a aquellos funcionarios que ingresen a prestar sus servicios a la Administración Pública por primera

15 de enero de 2019

AJ-OF-013-2019

Página 3 de 13

vez a partir del 4 de diciembre, así como a aquellos funcionarios que formen parte de la Administración Pública, pero que por primera vez se les otorgan dichos incentivos o compensaciones.

En este apartado, resulta conveniente indicar que la norma utiliza el concepto de funcionario de manera amplia, debiendo por ello traerse a colación el artículo 111 de la Ley General de la Administración Pública, que menciona:

“Artículo 111.-

1. Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva.

2. A este efecto considéranse equivalentes los términos "funcionario público", "servidor público", "empleado público", "encargado de servicio público" y demás similares, y el régimen de sus relaciones será el mismo para todos, salvo que la naturaleza de la situación indique lo contrario.

3. No se consideran servidores públicos los empleados de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al derecho común”.

Bajo esta inteligencia, en palabras del jurista costarricense Eduardo Ortiz Ortiz, debemos entender que, en sentido amplio, el servidor público es aquel *“que presta un servicio a nombre y por cuenta de un ente público. Cuando se pone en relación con la oficina pública dicho concepto puede expresarse diciendo que es servidor público la persona legalmente encargada de ejercer las competencias públicas.”*¹

De conformidad con lo indicado, tenemos que no puede realizarse una diferenciación, cuando la norma no lo hace, de manera tal que si la norma utiliza el concepto de funcionario, debe entenderse a todo aquel que presta servicios a la Administración, independientemente de la Institución que se trate, por ende dichos porcentajes no pueden ser modificados en aquellos funcionarios que antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635, ya contaban con la asignación de los mismos.

¹ ORTIZ ORTIZ, Eduardo. Tesis de Derecho Administrativo. Tomo II. Edición 2002. Costa Rica: Biblioteca Jurídica DIKE, 2002, p. 140.

15 de enero de 2019

AJ-OF-013-2019

Página 4 de 13

Ahora bien y en cuanto a la aplicación a futuro del contenido de la Ley N.º 9635, y la no afectación de derechos adquiridos y/o situaciones jurídicas consolidadas, debe citarse el contenido del Oficio N° AJ-256-2016 del 29 de abril de 2016 emitido por esta Asesoría, que cita jurisprudencia referente a derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas, en el tanto indica:

“En otras palabras, referirse a los “derechos adquiridos” o a la “situación jurídica consolidada” tiene sentido respecto de la identificación de cuadros fácticos o contenidos materiales cuya modificación normativa hacia futuro, podría afectar derechos cuyo disfrute se encuentren protegidos por el ordenamiento jurídico en forma previa a la reforma producida en las normas. Además, la “situación jurídica consolidada” no opera en abstracto, sino en forma concreta para la esfera jurídica de una persona o determinado grupo de personas.

Respecto de este concepto, la Sala Constitucional ha sido muy prolifera y solo como ejemplo, se cita la resolución número 6134-98 de las diecisiete horas veinticuatro minutos del veintiséis de agosto mil novecientos noventa y ocho, que señaló:

“(…) En todo caso, en relación con el principio de irretroactividad de la ley en perjuicio de derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas, donde “ley” debe entenderse en su sentido genérico, como normas o disposiciones jurídicas (véase sentencia 473-94 de las 13:03 horas del 21 de enero de 1994), la Sala ha dicho que resulta un principio formal y sustancial, de modo que se viola, no solo cuando una nueva norma o la reforma de una anterior altera ilegítimamente derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas al amparo de una disposición anterior, sino cuando los efectos, la interpretación o aplicación de esa última produce un perjuicio irrazonable o desproporcionado al titular del derecho o situación consagrados; que tanto el derecho adquirido como la situación jurídica consolidada se tornan intangibles por razones de equidad y de certeza jurídica; que el derecho adquirido, sobre todo relacionado con el aspecto patrimonial, denota una situación consumada en la que una cosa -material o inmaterial, trátase de un bien previamente ajeno o de un derecho antes inexistente- ha ingresado o incide en la esfera patrimonial de una persona, creando una ventaja o beneficio constatable; que la situación jurídica consolidada representa un estado de cosas definido plenamente en cuanto a sus características jurídicas y a sus efectos; que lo relevante de la situación jurídica consolidada es que, por virtud de una sentencia o de un mandato legal, haya surgido una regla clara y definida que vincula

15 de enero de 2019

AJ-OF-013-2019

Página 5 de 13

un determinado supuesto de hecho con una consecuencia dada; que nadie tiene derecho a la inmutabilidad del ordenamiento, es decir, a que las reglas nunca cambien, por eso el principio de irretroactividad no impide 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; que el principio opera para que una vez que se ha producido el supuesto de hecho condicionante, una reforma legal que cambie o elimine la regla, no pueda impedir que surja el efecto condicionado esperado bajo el amparo de la norma anterior (véanse al respecto sentencias número 1119-90 de las 14:00 horas del 18 de setiembre de 1990, 1147-90 de las 16:00 horas del 21 de setiembre de 1990, 1879-94 de las 17:30 horas del 20 de abril de 1994, 2765-97 de las 15:03 horas del 20 de mayo de 1997, 6771-97 de las 12:15 horas del 17 de octubre de 1997).

Sobre la base de estas consideraciones debe indicarse que los derechos se adquieren y las situaciones jurídicas se consolidan al amparo de normas jurídicas, de sentencias judiciales o de actos administrativos inmodificables en vía administrativa (aclarando al respecto que cuando se produce la nulidad absoluta, evidente y manifiesta de un acto administrativo, el cual se anula siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 173 de la Ley General de la Administración Pública, no puede decirse que de previo a la anulación no se haya consolidado una situación jurídica o se haya adquirido un derecho subjetivo, porque lo que sucede en ese supuesto es sencillamente que, tramitando el indicado procedimiento, no se requiere necesariamente acudir al contencioso de lesividad a discutir el asunto)."

Efectivamente, no se puede manifestar que por sí mismos los incentivos y compensaciones sean un derecho adquirido o una situación jurídica consolidada, en tanto deben cumplirse una serie de requisitos para su reconocimiento, sin embargo, el análisis realizado, se hace ante la premisa, de que se cuenta con el cumplimiento de la totalidad de dichos requisitos.

Ahora bien, debe realizarse la aclaración, de que la aplicación de los cambios operados por el legislador con relación a los incentivos y compensaciones, resultan procedentes con excepción de aquellos funcionarios que, previo a la entrada en vigencia de la Ley N.º 9635, gozaban de los mismos, siempre y cuando, exista continuidad en la relación laboral, de conformidad con referida Teoría del Estado como Patrono Único.

Sobre esta teoría, el Órgano asesor Estatal, en el 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, **por lo que al trasladarse el empleado de un lugar a otro dentro del Estado, se mantiene su relación de empleo para efectos del reconocimiento de un mínimo de beneficios que la ley contempla para cada caso en particular.***

(...)

Sobre esta teoría, hemos señalado que:

*“Nos referimos a la llamada “Teoría del Estado como patrono único”, y su consecuencia, al decir de reiterados dictámenes de este Despacho, **de que cualquiera que sea la institución a la que se sirva, se labora para un mismo patrono que es el Estado.** Tal teoría fue ampliamente desarrollada por nuestra jurisprudencia de empleo en el pasado (en la que se fundamentaron aquellos dictámenes) y puede asegurarse que hasta sirvió de inspiración a la citada ley N° 6835, en cuanto quedó plasmado en ella el reconocimiento de antigüedad contenido en el inciso d) que se adicionó el numeral 12² de la Ley de Salarios de la Administración Pública.*

Sí cabe hacer la observación de que tanto la jurisprudencia judicial como la administrativa citadas, refirieron el reconocimiento de antigüedad no sólo a la materia de aumentos anuales, sino también a las llamadas prestaciones legales, así como a las vacaciones y pensiones.

Con respecto a la jurisprudencia de empleo, y a manera de ilustración, es del caso hacer mención de la sentencia de la Sala Segunda de la Corte N° 34 de 9:40 hrs. del 5 de marzo de 1993 (citada por la N° 269 de 9:30 hrs. del 16 de septiembre de 1994, que constituye una verdadera pieza jurídica sobre el tema del reconocimiento de la antigüedad en sus diversas manifestaciones, y donde también se hace referencia a la evolución jurisprudencial ocurrida en ese campo).

En una parte del fallo citado de primero, podría decirse que se condensa lo expuesto hasta ahora en el presente estudio, al sostenerse allí que: “...originalmente el reconocimiento de la antigüedad se hizo aplicando la

² Modificado mediante Ley 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.

15 de enero de 2019

AJ-OF-013-2019

Página 7 de 13

figura del ESTADO PATRONO UNICO, pero con no poca debilidad, sobre todo, pensando en el principio de la unidad estatal como patrono y en algunos casos, relacionándolo con la otra teoría de la relación estatutaria, fundamentada esta última en el artículo 191 de la Constitución Política...no cabe duda, que el reconocimiento de la antigüedad en cuanto a la prestación de servicios para el Estado y sus instituciones ha venido avanzando en cuanto a los derechos respecto de los que se hacía el correspondiente reconocimiento, a saber, vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, aumentos anuales, jubilaciones y pensiones; ...” (el destacado es nuestro).

De lo anteriormente expuesto, resulta claro que la idea que siempre ha privado, y que se desprende tanto de la normativa escrita, como de la doctrina patria y jurisprudencia que la informan, ha sido la del reconocimiento de la antigüedad en el servicio público -para efecto de aumentos anuales- únicamente por servicios prestados en el ámbito del sector público estatal.

De ahí que si bien en el texto del inciso d) del artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública se utilizó el término “Sector Público”, deba necesariamente entenderse que el legislador, siendo consecuente con los antecedentes a que se ha hecho referencia, lo que tuvo en mente, también fue reconocer exclusivamente el tiempo de servicios prestados en el sector estatal.”

(...)

Por su parte, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, ha dicho reiteradamente:

*“Del principio de que el Estado es en realidad uno sólo, se deriva la conclusión de que **en la relación de servicio que lo liga con sus servidores, el Estado es un mismo patrono y que no tiene importancia distinguir en cuál de las diversas dependencias públicas se prestó el servicio** al establecer la antigüedad, servida para efectos de salario como servidor activo, o como requisito para acceder a la jubilación”*

*(S.C.Voto No. 433-90 de las 15:30 horas del día 27 de abril de 1990)”
(Dictamen C-358-2006 del 8 de setiembre del 2006)*

*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.*

Ahora bien, la regulación anterior no hace diferencia alguna en cuanto al tipo de contratación de empleo que ostente el trabajador público, ya que la única condición que se impone para su aplicación es precisamente el carácter de empleado estatal, por lo que en nuestro criterio, y como regla de principio, la aplicación de la teoría del Estado como único centro de imputación de obligaciones laborales resulta de aplicación también para aquellos trabajadores contratados por un plazo determinado.

En este punto nos parece importante recordar que el ordenamiento jurídico de empleo establece dos tipos de contratos de trabajo en atención al tiempo de duración de los mismos: los contratos a tiempo indefinido, que son la regla general, y los contratos a plazo definido, que son de naturaleza excepcional.

A partir de esta distinción, el Código de Trabajo establece también una diferencia en cuanto a las consecuencias económicas por la terminación de cada uno de los contratos señalados. En el caso de los contratos a plazo, al vencer el término estipulado para la realización de la obra o trabajo, la ruptura de la relación de empleo no da derecho al trabajador a recibir ninguna indemnización, al tenor de lo preceptuado por el artículo 82 de aquel cuerpo normativo; en el tanto que al término de la relación de empleo en los contratos a plazo indeterminado y sin que exista causa justa para dicha ruptura, se genera a favor del trabajador el derecho a percibir el auxilio de cesantía y el preaviso, según lo estipulado en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo.

Como se puede desprender de lo expuesto, las diferencias existentes entre el contrato de trabajo a tiempo indefinido y el contrato de trabajo a plazo fijo, están referidas a aspectos concretos en cuanto a la duración del contrato y los efectos de la terminación de los contratos, siendo que los demás elementos de la relación de empleo se mantienen, por lo que podemos indicar que en ambos tipos de contratos, los trabajadores mantienen su condición de empleados estatales y por ende, se encuentran cubiertos por el principio del Estado como Patrono Único.

15 de enero de 2019
AJ-OF-013-2019
Página 9 de 13

*No obstante lo señalado, debe advertirse que el principio del Estado como unidad de imputación de obligaciones laborales, está referido a un grupo determinado de derechos mínimos cuya existencia previa será derivada de las diferentes normativas que regulen las relaciones de empleo específicas de los trabajadores. **Bajo esta inteligencia y ante la ausencia de una norma que permita el reconocimiento de determinados derechos o beneficios laborales, no podrá considerarse la aplicación de esta norma para extender los derechos contemplados en una relación de empleo a otra que no los contemple**”.*

Bajo esta misma tesitura, en el Dictamen N° C-256-2013 del 15 de noviembre del 2013 señaló:

*“Distinto es el caso de que su reincorporación a laborar sea en otra corporación municipal e incluso en otras dependencias del Estado, en cuyo caso aplicaría plenamente la restricción contenida en la norma del artículo 586 inciso b) del Código de Trabajo, en el entendido que **al trasladarse el trabajador a laborar de un lugar a otro dentro del aparato estatal (teoría del Estado como patrono único), se considera que la relación laboral es continua** – ya sea que el nuevo vínculo tenga carácter indefinido o a plazo fijo, incluidas las contrataciones por servicios especiales (C-317-2006, C-086-2007 y C-273-2012, entre otros)- y en caso de no haber transcurrido un tiempo igual al representado por la suma recibida en calidad de auxilio de cesantía al momento de reincorporarse a laborar, deberá devolver los dineros proporcionales que en condición de auxilio de cesantía haya recibido, de conformidad con el salario percibido por el servidor.” (Dictamen C-120-2013 del 1° de julio del 2013)”. (Las regulaciones contenidas en el numeral 586 inciso b) citado en dicho dictamen, fueron corridas al ordinal 686 del mismo cuerpo normativo de conformidad con la reciente Reforma Procesal Laboral. Se aclara de igual manera que tanto el destacado como la negrita no corresponden al documento fuente)*

En virtud de lo indicado, debe aclararse que dentro del Régimen Estatutario hay situaciones que producen la ruptura de la relación de empleo público, y otras que erróneamente se ha considerado que producen esta ruptura.

15 de enero de 2019

AJ-OF-013-2019

Página 10 de 13

Para ello, es menester indicar que de conformidad con lo estipulado en el artículo 51 del Estatuto de Servicio Civil, los casos no previstos en este cuerpo legal, se resolverán, supletoriamente, entre otras disposiciones normativas, de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo. Al respecto el Código de Rito señala en su artículo 153, y en lo que interesa, lo siguiente:

“ No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste”. (El resaltado es de quien redacta)

Del texto normativo precedente se extrae, con meridiana claridad, que los supuestos taxativos enlistados, no producen la interrupción de la continuidad del trabajo, por ende, al existir continuidad laboral, los derechos del funcionario persisten. Además, debe tomarse en consideración, que cualquier tipo de movimiento de personal dentro de la misma Institución o de una Institución a otra, tampoco producen una ruptura en la relación laboral; ello en razón de que no existe una nueva relación de servicios, al tratarse de un único patrono, como lo es el Estado.

Finalmente, resulta relevante enfatizar el contenido del artículo 1 del Estatuto de Servicio Civil, al indicar que:

“Artículo 1.- Este Estatuto y sus Reglamentos regularán las relaciones entre el Poder Ejecutivo y sus servidores, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración Pública, y proteger a dichos servidores”. (El resaltado es de quien redacta)

Así, como el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública, que reza:

“Artículo 4.- La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para 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”.

De conformidad con lo cual, es menester señalar que debe realizar una interpretación acorde con lo señalado en el artículo 56 y el transitorio XXV de la Ley N.º 9635, que armonice la restricción del gasto público y los derechos adquiridos y 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.

15 de enero de 2019

AJ-OF-013-2019

Página 11 de 13

De lo cual, se determina que siempre ha existido un fin único, de incentivar a los funcionarios que han dedicado su esfuerzo, experiencia y conocimiento al servicio de la Administración Pública, de manera tal, que de la lectura integral de la Ley 9635, y en relación con otros incentivos y compensaciones, se desprende que su objetivo, no es la modificación de las condiciones salariales, vía incentivos y compensaciones, de los funcionarios que forman parte de la Administración, antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635, del 4 de diciembre de 2018.

En este apartado conviene señalar que, del análisis de las actas de discusión parlamentaria de la Ley 9635, se puede determinar que el espíritu del legislador, fue que la normativa que entraría en vigencia se aplicaría a futuro, sin ocasionar variación o modificación alguna a las condiciones laborales citadas de los funcionarios existentes, haciendo valer el ya citado principio de irretroactividad de la ley, consagrado constitucionalmente.

Seguidamente se citarán algunas de las exposiciones que realizaron los señores y señoras Diputadas, que conllevan a concluir lo aquí desarrollado, así como de diversas mociones planteadas por los mismos, entre otros: la señora Sandra Pizsk Feinzilber y los señores Ottón Solís Fallas³, Pedro Muñoz⁴ y José María Villalta Flórez-Estrada⁵.

Entre dichas exposiciones se citan las siguientes frases:

*“(...) De esa parte. Y yo creo que es importante que quede claro que detrás de todo este asunto, hay un esfuerzo por reconocer que el Estado es un patrón único, que independientemente donde se labora, es el Estado, y la plata sale del mismo presupuesto, porque se ha interpretado a través de los años, de que la autonomía es absoluta, y la autonomía no es absoluta”.*⁶ Diputada Pizsk Feinzilber

*“(...) Yo, en tema de empleo público, inclusive, presenté un proyecto de ley que busca unificar los catorce regímenes de empleo público en uno, para nuevos empleados públicos y siempre se lo hice ver así a Albino Vargas y a algunos dirigentes sindicales del sector público, para nuevos empleados públicos”.*⁷ Diputado Guevara Guth

³ Ver folio 1319 de las Actas de discusión de la Ley 9635.

⁴ Ver folio 12632 de las Actas de discusión de la Ley 9635.

⁵ Ver folios 17880, 17882, 17886, entre otros de las Actas de discusión de la Ley 9635.

⁶ Ver folio 333 de las Actas de discusión de la Ley 9635.

⁷ Ver folio 333 de las Actas de discusión de la Ley 9635.

15 de enero de 2019

AJ-OF-013-2019

Página 12 de 13

“(…) El empleado público per sé no tiene la culpa, es el sistema que ha permitido que esto crezca de esta manera. No ha habido reglas uniformes, un modelo de empleo público que nos permita controlar y tener un sistema que sea transparente.

... Aquí aclarar: no es el empleado público, son las políticas que a lo largo de todos estos años y las mimas normas que han venido permitiendo la situación que hoy tenemos”.⁸ Diputada Acosta Zúñiga

“(…) Como parte de nuestras bases fundacionales como partido político, creemos que el sector productivo público y privado, incluyendo a los trabajadores y sus familias, “merecen un marco institucional y regulatorio que potencie la eficiencia, incremente la productividad, la inversión, el crecimiento y el empleo, y mejore la calidad ambiental y el uso sostenido de nuestros recursos naturales. Lo anterior con el objetivo central de disminuir sostenidamente la pobreza, mejorar la equidad, la inclusión social y las oportunidades, complementado con un mejor diseño de los programas sociales. Creemos en un programa económico al servicio de las personas, para recuperar la vocación de servicio y potenciar el desarrollo humano, en particular de los más necesitados del país””.⁹ Diputado Avendaño Calvo.

Del análisis realizado, esta Asesoría Jurídica arriba a las siguientes conclusiones:

1. Con la entrada en vigencia de la Ley N.º 9635 se realizan modificaciones a la normativa que regula el pago de incentivos y compensaciones.
2. En lo referente a la procedencia del pago por concepto de compensaciones tenemos que con la entrada en vigencia de la Ley N.º 9635, se establecen nuevos porcentajes para su eventual remuneración.
3. Los porcentajes otorgados a los funcionarios sujetos al pago de dichas compensaciones, previo a la entrada en vigencia de la Ley N.º 9635, deben mantenerse, siempre y cuando exista una continuidad en la relación de servicios, de conformidad con la Teoría del Estado como Patrono Único.
4. Un supuesto similar al esbozado en el apartado tercero aplica a los funcionarios que se encontraban laborando para la Administración Pública, antes del 4 de diciembre de 2018 y que estando devengando el pago compensatorio, producto de la carrera administrativa, sean promovidos y nombrados en la misma institución o

⁸ Ver folio 1123 de las Actas de discusión de la Ley 9635.

⁹ Ver folio 19380 de las Actas de discusión de la Ley 9635.

15 de enero de 2019

AJ-OF-013-2019

Página 13 de 13

de una institución a otra, en un puesto distinto al ostentado; en el entendido de que mantienen las mismas condiciones laborales bajo las cuales fueron contratados.

5. Del análisis legal efectuado, se concluye que la nueva normativa regulada en la Ley N° 9635, resulta aplicable a:

- 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.
- b) Los servidores que previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635 no cumplían los requisitos para obtener dichos incentivos, pero los cumplen de manera posterior a la publicación de ésta.

En espera de haber atendido sus consultas, con la amplitud que el ejercicio de su cargo requiera.

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Irma Velásquez Yánez
DIRECTORA

Engie Vargas Calderón
ABOGADA