



24 de octubre de 2024  
FCS-831-2024

Dr. Jaime Alonso Caravaca Morera  
Director  
Consejo Universitario

**Asunto: Remisión de criterio sobre el proyecto de ley bajo el expediente 24.438**

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. Me permito hacer de su conocimiento los dictámenes remitidos por las unidades académicas de la Facultad de Ciencias Sociales que fueron consultadas para atender el oficio CU-2087-2024, fechado 3 de octubre de 2024 sobre el proyecto: *"Reforma al artículo 42 de la Ley de fortalecimiento de las finanzas públicas, Ley N.º 9635 del 3 de diciembre de 2018 y sus reformas. Ley contra los salarios de lujo en la administración pública"* (Expediente: 24.438).

Reitero que el esfuerzo dedicado a la elaboración de dictámenes en los últimos años, así como su variedad temática y cantidad, motivó a la presente Decanatura a publicarlos en el sitio web de la Facultad (<https://www.fcs.ucr.ac.cr/>), con el fin de facilitar su acceso y difusión masiva. Estos documentos, además de responder a las consultas realizadas, representan una toma de posición institucional. Reflejan un esfuerzo colectivo que encarna la perspectiva académica en proyectos de política pública a nivel nacional, y destacan la diversidad de habilidades y conocimientos interdisciplinarios de la Facultad de Ciencias Sociales.

**Esta Decanatura no recomienda la aprobación del presente proyecto de ley, con base en las valoraciones realizadas por la persona experta consultada, tal como se detalla en los dictámenes incluidos en este documento.**

**Criterio suscrito por la directora de la Escuela Trabajo Social, la Mag. Carolina Navarro Bulgarelli, en el oficio ETSoc-1072-2024 del 16 de octubre de 2024. Este dictamen fue elaborado por la docente de esta unidad académica, la Mag. Carmen Coto Pérez.**

*Se exponen algunos comentarios relacionados con la reforma al artículo 42 de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N.º 9635 del 3 de diciembre del 2018 y sus reformas.*





**Cuadro comparativo del artículo 42**

<b>ARTÍCULO VIGENTE</b>	<b>PROPUESTA PROYECTO</b>	<b>COMENTARIOS</b>
<p><i>Artículo 42- Límite a las remuneraciones totales en la función pública.</i></p> <p><i>La remuneración total de aquellos servidores cuya designación sea por elección popular, así como los jefes, los titulares subordinados y cualquier otro funcionario del ámbito institucional de aplicación, contemplado en el artículo 26 de la presente ley, 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 indicado en el artículo 41 sobre la remuneración del presidente.</i></p> <p><i>Se excluyen de esta norma los funcionarios de las instituciones y los órganos que operen en competencia, así como los que estén en servicio diplomático en el exterior</i></p>	<p><i>Artículo 42- Límite a las remuneraciones totales en la función pública</i></p> <p><i>La remuneración total de aquellos servidores cuya designación sea por elección popular, así como los jefes, los titulares subordinados y cualquier otro funcionario del ámbito institucional de aplicación, contemplado en el artículo 26 de la presente ley, no podrá superar por mes el equivalente a doce (12) salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, salvo lo indicado en el artículo 41 sobre la remuneración del presidente. La actualización de ese tope salarial deberá ser entendida como una facultad de las administraciones y no como una facultad de las administraciones y no como una obligación ni como una gestión automática.</i></p> <p><i>Se excluyen de esta norma los funcionarios de las instituciones y los órganos que operen en competencia, así como los que estén en servicio diplomático en el exterior.</i></p>	<p><i>Previo a los comentarios interesa destacar las siguientes condiciones de la norma propuesta:</i></p> <p>a) <i>Lo contemplado en el artículo 26 alude a: Administración Central, Poderes de la República y sus dependencias, Administración Descentralizada, Empresas Públicas y Municipalidades, es decir integra casi todas las entidades del sector público, (excluye instituciones y órganos que operan en competencia y de servicio diplomático).</i></p> <p>b) <i>La modificación a la norma se refiere a servidores cuya designación sea por elección popular, así como Jefes, Titulares Subordinados y cualquier otro funcionario del ámbito institucional. Es decir, incluye los diferentes niveles de Jefes y Titulares, dentro de la institución.</i></p> <p>c) <i>Se pretende pasar la asignación de salarios de un equivalente de 20 salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, a 12 salarios. Es decir, la Ley No 9635 ya estableció una restricción que la propuesta vigente viene a hacerla más grave.</i></p> <p>d) <i>Se define un límite superior a la remuneración total de los funcionarios mencionados, de manera que ese límite es igual independiente de la Entidad del sector público, de que se trate. (excluidos de la norma los funcionarios que operan en competencia y servicio diplomático).</i></p> <p><i>A partir de estos elementos se enumeran algunos comentarios de la propuesta legislativa:</i></p>



### **Comentarios al texto de la modificación al artículo 42 de la Ley N.º 9635**

*Los comentarios que en adelante se exponen son cuestionamientos que pueden plantearse sobre el contenido del propio artículo 42 de la Ley N.º 9635 ya vigente y que ahora la reforma propuesta viene a agravar la dicha problemática, según se expone:*

#### **1.- Diferencias en los niveles de responsabilidad y complejidad**

*No todas las organizaciones del sector público costarricense tienen la misma complejidad en la gestión, o el mismo nivel de responsabilidad. Entidades con mayor volumen de presupuesto y procesos mucho más complejos que instituciones pequeñas o de carácter administrativo, por tanto, un tope uniforme no reflejaría adecuadamente esas diferencias en la magnitud de responsabilidad, lo que podría desincentivar a los mejores profesionales trabajar en las entidades del sector público.*

#### **2.- Diversidad de funciones y habilidades**

*Las organizaciones públicas tienen funciones muy diversas, que requieren diferentes tipos de habilidades y especializaciones, y la creación de un tope homogéneo no puede tener en cuenta estas diferencias. Por ejemplo, un profesional altamente especializado podría no ser atraído por el mismo salario que un empleado administrativo en una entidad con menos complejidad.*

#### **3.- Nivel salarial e impacto en las decisiones**

*Las decisiones tomadas por jefes en organizaciones más grandes o con mayor complejidad tienen un impacto mucho más significativo en la sociedad. Por ejemplo, un error en la gestión de un Ministerio de Salud puede afectar la atención de miles de personas, mientras que un fallo en una pequeña entidad administrativa podría tener consecuencias limitadas.*

#### **4.- Desigualdad en las cargas de trabajo**

*Las instituciones más grandes y complejas, que manejan presupuestos significativos, requieren jefes con capacidad para gestionar no solo grandes volúmenes de recursos, sino también equipos humanos numerosos y complejos. La carga de trabajo y la presión en este tipo de organizaciones es mayor que en instituciones pequeñas con menos empleados y menor alcance.*

#### **5.- Realidades del mercado**

*Los mercados laborales para diferentes sectores del servicio público no son homogéneos. Un director en el sector de salud pública se enfrenta a un mercado de trabajo diferente al de un director en el sector de cultura o deportes, tanto en términos de competencia como de remuneración.*

#### **6.- Adaptación a cambios**

*Se trata de una reforma con rango de ley, que establece regulación de tope salarial rígida y difícil de adaptar a los cambios en las demandas sociales, tecnológicas o económicas que pueden afectar diferentes sectores del gobierno. Las instituciones públicas necesitan flexibilidad para ajustar sus estructuras salariales a las condiciones cambiantes del mercado laboral y las necesidades específicas de cada uno de los sectores institucionales.*



### **7.- Capital humano capacitado**

*Limitar los salarios de las jerarcas y Titulares Subordinados, puede dificultar la contratación de profesionales altamente capacitados y con experiencia, ya que estos podrían optar por empleos mejor remunerados en el sector privado.*

### **8.- Impacto negativo en la calidad de la gestión pública**

*Reducir los incentivos económicos para ocupar posiciones jerárquicas en el sector público puede afectar la calidad de la toma de decisiones y la gestión de las instituciones.*

### **9.- Riesgo de corrupción**

*Limitar los salarios de los jerarcas podría aumentar el riesgo de corrupción, ya que los funcionarios con grandes responsabilidades podrían buscar compensar la falta de ingresos a través de medios poco éticos. Asimismo, los funcionarios podrían buscar otras formas de ingresos externos, lo que podría generar conflictos de interés.*

### **10.- Inseguridad jurídica y falta de flexibilidad**

*El proyecto de ley menciona que la actualización del tope salarial es facultativa para las administraciones, lo que genera incertidumbre sobre si los ajustes necesarios en las remuneraciones se realizarán de manera adecuada y oportuna.*

#### **Por tanto:**

**No se recomienda** la aprobación de este proyecto por cuanto lejos de beneficiar a la buena gestión pública podría ser un factor que perjudique y deteriore de dicha gestión pública.

#### **Recomendación:**

*Se requiere hacer un estudio integral con diferencias entre los diferentes grupos institucionales, que además tome en consideración volumen de recursos que administra la entidad y la complejidad en su gestión.*

Atentamente,

UCR Firmado  
digitalmente

Dra. Isabel Avendaño Flores  
Decana

IAF/avc

C. Bach. Roxana Cabalceta Rubio, Consejo Universitario  
Archivo