

17 DE MARZO DE 2023



IN-0013-DRH-2023
REMUNERACIONES CÁNONES 2024
CARGOS FIJOS Y SERVICIOS ESPECIALES

Elaborado por:
Manrique Quesada Guerrero
Coordinador de Compensación y Servicios al personal

Aprobado por:
Carolina Di Luca Solano
Directora de Recursos Humanos

Tabla de Contenido

1	Objetivo	2
2	Relaciones de Puestos Cánones 2024	2
3	Criterios técnicos para estimación de ajustes	2
3.1	Cantidad de plazas	3
3.1.1	Cargos Fijos	3
3.1.2	Servicios especiales	4
3.2	Porcentajes de incremento semestral	4
4	Resumen de datos Relación de Puestos Cánones 2024	7
4.1	Descripción de las plazas	8
4.1.1	Cargos Fijos	8
4.1.2	Servicios especiales	10
5	Costos estimados	10
5.1	Costo de cargos fijos	10
5.2	Costo de continuidad de servicios especiales	12
6	Reasignaciones	12
7	Otras subpartidas relacionadas	13
8	Respaldo legal	14
8.1	Anualidades	14
8.2	Restricción al ejercicio de la profesión (prohibición)	14
8.3	Decimotercer mes	14
8.4	Salario escolar	15
8.5	Carrera profesional	15
8.6	Equiparación salarial	15
8.7	Disfrute de Vacaciones	15

1 Objetivo

Presentar los criterios técnicos utilizados para las estimaciones incluidas en las relaciones de puestos para cargos fijos, y servicios especiales en el proyecto de cánones 2024, así como los principales resultados.

2 Relaciones de Puestos Cánones 2024

En el proyecto de cánones 2024 no se incluyen nuevas plazas fijas y se mantiene la cantidad de plazas por servicios especiales aprobadas para el 2023, en congruencia con lo establecido en los lineamientos para la formulación de gastos e ingresos para el Proyecto de Presupuesto 2024 incluidos en el acuerdo de Junta Directiva 02-14-2023 del acta de la sesión ordinaria 14-2023, celebrada el 16 de febrero de 2023:

“2. 11. No presupuestar nuevas plazas fijas para el período 2024.

...

2.13. Presupuestar únicamente las dos plazas por servicios especiales existentes, en concordancia con el cronograma del proyecto Sistema Financiero Administrativo (SIFA)”.

Además, se considera lo indicado por la Dirección General de Estrategia y Evaluación en el oficio OF-068-DGEE-2023 del 22 de febrero de 2023.

Las relaciones de puestos para cargos fijos y servicios especiales se elaboraron de manera independiente, y en ambos casos se aplicaron los mismos criterios para la estimación de los ajustes.

3 Criterios técnicos para estimación de ajustes

La presente propuesta se plantea en apego a lo establecido en la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el Reglamento al Título III de dicha ley y lo dispuesto en la ley n° 10145 *Reforma Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP)* así como lo dispuesto en el acuerdo 02-14-2023 de Junta Directiva.

Además, se consideran los posibles efectos de la implementación de la ley n° 10159 Ley Marco de Empleo Público, y que deben ser previstos en el ámbito presupuestario para evitar el riesgo de no contar con el contenido necesario durante 2024 en caso de que se concreten dichos efectos.

Lo anterior, considerando que a la fecha no ha entrado en vigencia la ley n° 10159 y tampoco se ha publicado el reglamento correspondiente; además, se remitió a Junta Directiva el informe de la fuerza de tarea encargada de analizar las implicaciones y prioridades de aplicación que tiene la Ley Marco de Empleo Público y las Leyes aprobadas recientemente en materia de legislación laboral sobre la Aresep, , y aún no se tiene el resultado de las valoraciones de ese miembro colegiado dada la complejidad y el alto impacto en la institución.

A continuación, los criterios utilizados para la estimación de ajustes en las relaciones de puestos para el proyecto de cánones 2024.

3.1 Cantidad de plazas

3.1.1 Cargos Fijos

En atención a lo establecido en el lineamiento 2.11 definido mediante acuerdo 02-14-2023 de Junta Directiva, no se incluyen plazas fijas nuevas en la Relación de Puestos para cargos fijos, por lo tanto, se mantienen las 333 plazas que se tienen aprobadas para el periodo 2023.

A pesar de que se mantiene la cantidad total de plazas fijas (333); sí se presenta un cambio significativo en la distribución por régimen salarial, en atención de lo dispuesto en el transitorio XI de la ley 10159 *Ley Marco de Empleo Público*.

“TRANSITORIO XI- Las personas servidoras públicas que a la entrada en vigor de la presente ley devengan un salario compuesto, se trasladarán al salario global, de conformidad con las siguientes reglas:

a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.

b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global.

Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018”.

Al respecto, se indicó en el informe emitido por la fuerza de tarea encargada de la revisión del impacto de la ley n° 10159 remitido mediante oficio OF-1061-DGO-2022 se indicó lo siguiente:

“Considerando que la equiparación iguala el salario total de las personas funcionarios en el régimen de salario base más pluses cuando se encuentran por debajo de esa referencia, se tendría que las personas funcionarias que reciben equiparación ya habrían alcanzado el salario global y por lo tanto se encuentran en el escenario a) del transitorio XI:

“a) Quienes devengan un salario compuesto menor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, continuarán devengando su salario en la forma en que lo venían haciendo y podrá incrementarse por el pago por concepto de anualidad, que en derecho les corresponda y una vez que su salario compuesto iguale el monto que les correspondería bajo el esquema de salario global, se trasladarán de manera automática a este régimen salarial, el mes siguiente.”

En consecuencia, se tendrían que trasladar las 30 personas funcionarias con equiparación al régimen de salario global en el mes de abril, considerando que la forma de pago es mensual con adelanto quincenal, en cumplimiento de lo indicado en el transitorio.

Con respecto a los funcionarios del esquema base más pluses cuyo salario se encuentra por encima del salario global de referencia, en el mismo informe se indica lo siguiente:

“Los restantes 38 funcionarios del régimen de salario base más pluses que no reciben equiparación se encuentran por encima del salario global de referencia; por lo tanto, se ubican en el escenario b) del transitorio XI:

*“b) Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global **serán excluidos de cualquier incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos**, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global”.*
(Resaltado no es del original)

Por lo anterior, este grupo se mantendría sin ajustes tanto al salario base como a los incentivos salariales hasta que el salario global de referencia iguale su salario total, y en ese momento se trasladarían al esquema de salario global.

Por lo anterior, en la relación de puestos para cargos fijos se trasladó al esquema de salario global a aquellos funcionarios que perciben el rubro de equiparación, con los consecuentes efectos en las subpartidas de salario base y pluses.

3.1.2 Servicios especiales

Se mantienen las 2 plazas que actualmente están aprobadas en presupuesto 2023, en atención al lineamiento 2.13 del acuerdo 02-14-2023 y con el fin de dar continuidad al proyecto SIFA.

3.2 Porcentajes de incremento semestral

Con respecto a incrementos a salariales, se propone incluir un incremento de 3% anual para el esquema de salario global y no incluir ningún incremento para el esquema de salario base más pluses porque no sería necesario, debido a que en ese esquema solamente permanecerían los funcionarios que se encuentran por encima del salario global de referencia y no les corresponde ningún ajuste según se dispone en la ley n° 10159 ley Marco de Empleo Público tal y como se indicó en el apartado 3.1.1 del presente informe.

Se plantea este incremento, como previsión ante la incertidumbre que se tiene a la fecha, y con el propósito de eliminar el riesgo de no tener contenido para la aplicación de incrementos durante 2024 en caso de que corresponda según la normativa vigente. Esta definición podrá ajustarse durante el proyecto de presupuesto, una vez que se encuentre publicado el reglamento a la ley y que se hayan finalizado las valoraciones que se están realizando por parte de la administración superior y la Junta Directiva.

Con respecto incrementos salariales el artículo 11 inciso d) y artículo 13 inciso c) de la ley 9635 indican lo siguiente:

“ARTÍCULO 11- Rangos de deuda que deben considerarse para determinar el crecimiento del gasto corriente

El gasto corriente de los presupuestos de los entes y los órganos del sector público no financiero crecerá según los siguientes parámetros de deuda del Gobierno central:

(...)

d) Cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario, anterior al año de aplicación de la regla fiscal, sea igual o mayor al sesenta por ciento (60%) del PIB, el crecimiento interanual del gasto total no sobrepasará el sesenta y cinco por ciento (65%) del promedio del crecimiento del PIB nominal.

(...)

ARTÍCULO 13- Medidas extraordinarias. *En el caso de que se apliquen las condiciones del escenario d) del artículo 11 de la presente ley, se adoptarán las siguientes medidas extraordinarias:*

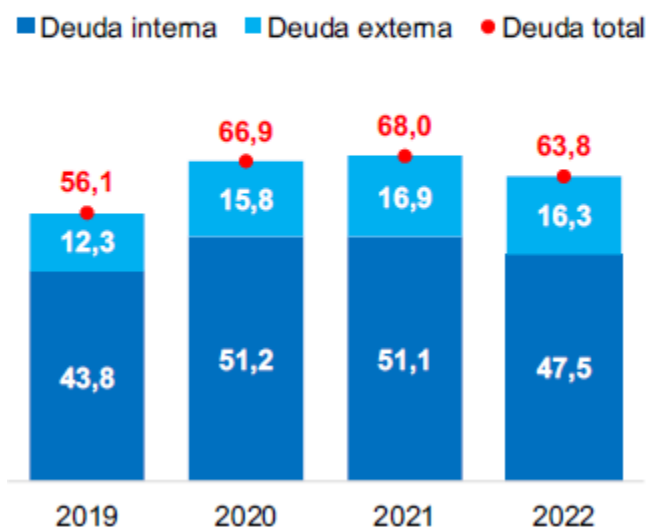
(...)

*c) No se realizarán **incrementos por costo de vida** en el salario base, ni en los demás incentivos salariales, los cuales no podrán ser reconocidos durante la duración de la medida o de forma retroactiva, salvo para lo relacionado con el cálculo para determinar las prestaciones legales, jubilaciones y la anualidad del funcionario”.*

(El resaltado no es del original)

Para el 2022 el porcentaje de deuda del gobierno Central con respecto al PIB cerró en 63,8%; lo cual nos ubica en el escenario señalado en el inciso c) del artículo 11 de la ley 9635.

Deuda del Gobierno Central¹ Como porcentaje del PIB



Fuente: Banco Central de Costa Rica, Informe de Política Monetaria, enero 2023

Al respecto, la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, mediante oficio OF-0920-DGAJR-2022 indicó:

“En este aspecto, el artículo 57 inciso a) de la Ley N° 9635, que entró a regir el 4 de diciembre de 2018, introdujo una frase final al párrafo cuarto del ordinal 54 de la Ley N° 7593, según el cual: la fijación de la remuneración de los funcionarios de la ARESEP “deberá respetar el límite a las remuneraciones totales que establece la Ley N.° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957”.

También debe recordarse la existencia de la resolución N° 138-2012-VI del 6 de julio de 2012, del Tribunal Contencioso Administrativo, que ordenó a la Junta Directiva de la ARESEP, entre otros aspectos el aprobar mediante acuerdo firme, un esquema de fijación salarial para los profesionales y técnicos remunerados bajo el sistema de salario base más pluses, que cumpliera una serie de condiciones dadas en dicha sentencia. Es decir, la aplicación del numeral 54 antes citado a ambos regímenes salariales.

Dicho artículo y los antecedentes antes citados, conforman 5 premisas:

- a) El régimen del salario base más pluses, se ajusta por costo de vida.*
- b) El régimen de salario global, se actualiza por estudio de mercado.***
- c) El salario base más pluses, no puede estar por debajo del salario global, de su misma categoría.*
- d) Si lo permite, para ese año presupuestario, la regla fiscal.*
- e) Si el salario de algunos de los funcionarios de la Aresep, es ya superior al tope, del transitorio XXV del Título III, de la Ley N° 9635 que entró a regir el 18 de diciembre de 2018, no podrán ajustarse por costo de vida o por estudio de mercado, esos salarios, mientras superen dicho límite”.*

Adicionalmente, el Regulador General mediante oficio OF-0252-RG-2023 indicó:

“Sobre la cita antes indicada, con base en el oficio OF-0920-DGAJR-2022, del 6 de diciembre de 2022, emitido por la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, en relación con los estudios para ajuste salarial, puede señalarse lo siguiente:

a) La Aresep puede analizar y aprobar aumentos salariales, pero con observancia de la regla fiscal, los límites, exclusiones y topes salariales. También con apego a las directrices presupuestarias de la Autoridad Presupuestarias vigentes. Es decir, apegada a las nuevas leyes números 9635 y 10145.

(...)

*c) Los ajustes salariales en Aresep, conforme el artículo 54 de la Ley N° 7593 son por estudio de mercado y no por costo de vida (régimen especial). En este sentido, puede consultarse el criterio C-224-2013 del 15 de octubre de 2013, de la Procuraduría General de la República. La norma consultada hace alusión a los incrementos por costo de vida únicamente. **Razón por la cual, no se observa razón para no hacer un estudio para ajuste de salarios, siempre y cuando éste tenga como referencia las remuneraciones prevalecientes en los servicios regulados”.***

(El resaltado no es del original)

Considerando las valoraciones anteriores no se estaría incumpliendo con lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 9635, por lo que se reitera la necesidad de incluir un porcentaje de incremento como

previsión de un posible incremento por referencias de mercado para los salarios globales. Salvo mejor criterio de las áreas encargadas de la formulación y aprobación del proyecto de cánones 2024.

Cabe señalar que se están aplicando los topes establecidos en el artículo 42 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, modificada por el artículo 3 del título III de la ley 9635:

“Artículo 42- Límite a las remuneraciones totales en la función pública. 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. 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”.

Los topes señalados solo aplican para los puestos de Regulador General y Regulador General Adjunto; al respecto se informa que se incluyó en la relación de puestos el tope vigente más un incremento como previsión en caso de que se actualicen la escala definida como referencia en el mismo artículo 42 ley N° 2166.

Con respecto a lo dispuesto en la ley n° 10145 sobre la fijación de las remuneraciones:

“Artículo 71.- Remuneración y prohibición de prestar servicios

*La remuneración de los miembros del Consejo de la Sutel, así como la de sus funcionarios de nivel profesional y técnico, se determinará a partir de las remuneraciones prevalecientes en los servicios regulados por la Autoridad Reguladora y el mercado de las telecomunicaciones en el ámbito nacional, o las de organismos con funciones similares, de manera que se garantice la calidad del personal. **La fijación de remuneración de estos funcionarios estará sujeta a lo dispuesto en la Ley 8131 Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, de 18 de setiembre de 2001”.***

(El resaltado no es del original)

La Ley 8131 dispone la obligatoriedad de aplicar lo que defina el Ministerio de Hacienda mediante las directrices que decreta anualmente para la formulación presupuestaria. A la fecha no se han publicado esas directrices para el presupuesto 2024, por lo tanto, se toman las previsiones y se aplicarán las restricciones que corresponda durante el ejercicio final de presupuesto en setiembre de 2023, momento en que se espera ya estén disponibles las directrices del Ministerio de Hacienda.

3.3 Anualidades y Carrera Profesional

No se presupuestan anualidades ni puntos de carrera profesional adicionales a los aprobados en presupuesto 2023, en la aplicación del transitorio XI de la ley N° 10159, de acuerdo con lo expuesto en el apartado 3.1.1

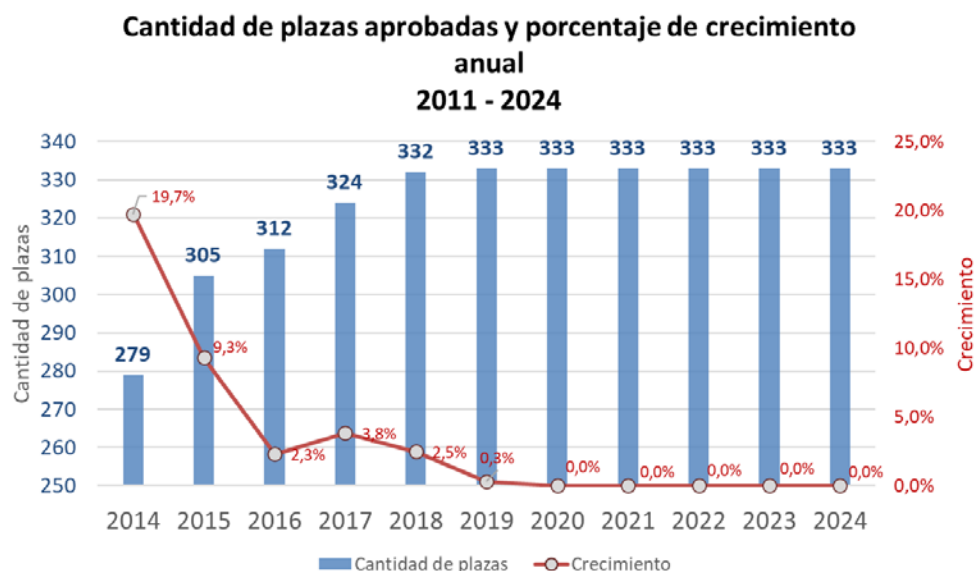
4 Resumen de datos Relación de Puestos Cánones 2024

A continuación, se describen los principales datos que se desprenden de las relaciones de puestos para cánones 2024.

4.1 Descripción de las plazas

4.1.1 Cargos Fijos

Para el proyecto de cánones 2024 se mantienen las 333 plazas por cargos fijos aprobadas en presupuesto 2023. Por lo anterior no hay crecimiento y se mantiene la misma cantidad de plazas desde el 2018, como se muestra en el gráfico siguiente:



Fuente: Contrucción propia.

Las 333 plazas actuales se distribuyen en las dependencias de la siguiente manera:

**Cuadro N°1
Distribución de plazas por dependencia para cánones 2024**

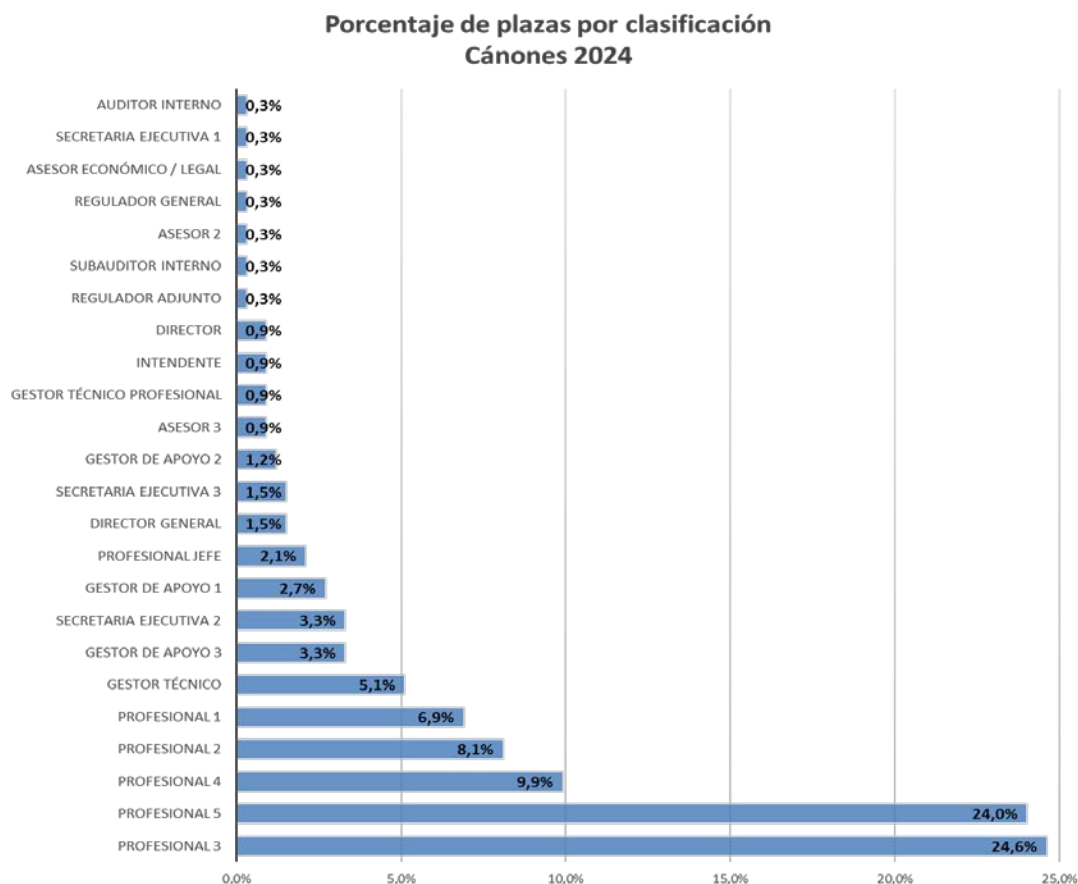
DEPENDENCIA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Programa 1	149	44,74%
AUDITORIA INTERNA	25	7,51%
REGULADOR GENERAL	8	2,40%
SECRETARIA DE JUNTA DIRECTIVA	7	2,10%
DEPARTAMENTO DE GESTION DOCUMENTAL	10	3,00%
DIRECCIÓN FINANCIERA	21	6,31%
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	13	3,90%
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES	6	1,80%
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	12	3,60%
DEPARTAMENTO DE PROVEEDURIA	8	2,40%
DIRECCIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION	21	6,31%
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTRATEGIA Y EVALUACIÓN	16	4,80%
DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	2	0,60%
Programa 2	184	55,26%
INTENDENCIA DE AGUA	29	8,71%
INTENDENCIA DE TRANSPORTE	33	9,91%
INTENDENCIA DE ENERGIA	40	12,01%
DIRECCIÓN GENERAL CENTRO DE DESARROLLO DE LA REGULACIÓN	19	5,71%

DIRECCIÓN GENERAL ATENCION USUARIO	38	11,41%
DIRECCIÓN GENERAL ASESORIA JURIDICA Y REGULATORIA	25	7,51%
Total general	333	100,00%

Fuente: Contrucción propia.

Se mantiene el balance en la cantidad de plazas por programa generado por el ajuste en la estructura programática aplicada en 2023, teniendo la mayoría de plazas (55.26%) en el programa 2.

En el gráfico siguiente se presenta la distribución de las plazas por clasificación:



Fuente: Elaboración propia.

La distribución de funcionarios por régimen salarial muestra una variación significativa con respecto al periodo anterior (2023), debido a la aplicación del transitorio XI de la ley 10159, expuesto en el apartado 3.1.1 del presente informe.

Cuadro N°2
Distribución de plazas fijas por esquema salarial

Esquema salarial	2023		2024	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Base más pluses	68	20,4%	37	11,1%
Global	265	79,6%	296	88,9%

Total general	333	100,0%	333	100,0%
----------------------	------------	---------------	------------	---------------

Fuente: Construcción propia.

Como puede verse, el porcentaje de funcionarios en el esquema de base más pluses disminuyó un 9,3%, con el consecuente incremento en el porcentaje de funcionarios en salario global; esto debido a los traslados de esquema incluidos en la relación de puestos. También influyó en esta variación la jubilación de 7 funcionarios durante 2022, cuyas plazas se registran en salario global una vez que se da la salida de la institución.

4.1.2 Servicios especiales

Se mantienen las dos plazas de profesional 3 ubicadas en la Dirección de Tecnologías de Información, debido a que son las indispensables para mantener la continuidad del proyecto SIFA, de conformidad con el lineamiento 2.13 del acuerdo 02-14-2023 de Junta Directiva:

“2. 13. Presupuestar únicamente las dos plazas por servicios especiales existentes, en concordancia con el cronograma del proyecto Sistema Financiero Administrativo (SIFA).”

Ambas plazas se mantienen bajo el esquema de salario global, tal y como fue aprobado en presupuesto 2023.

5 Costos estimados

Las relaciones de puestos para cargos fijos y por servicios especiales se elaboraron de manera independiente, por lo tanto, las estimaciones de costos no están relacionadas. A continuación, se detallan los principales datos.

5.1 Costo de cargos fijos

El costo estimado en la relación de puestos para cargos fijos de cánones 2024 representa un incremento aproximado de 1,43% con respecto al presupuesto total aprobado para 2023. Ese incremento se debe a la previsión de un ajuste salarial al régimen de salario global de 1,5% en el primer semestre y 1,48% en el segundo semestre para completar un incremento salarial de 3% al finalizar el 2024, en caso de que finalmente se valide su aplicación a la luz de la normativa vigente y las valoraciones que se están realizando en la institución.

El incremento total de 1,43% es menor al porcentaje de ajuste salarial (3%), entre otros factores, debido a que no se aplica a los funcionarios que permanecen en el régimen de salario base más pluses; además, la aplicación de los topes salariales al puesto de Regulador General Adjunto, cuyo nombramiento actual finaliza durante 2023 sumado al efecto de los jubilados.

En el cuadro siguiente se muestra el resumen de los costos absolutos y porcentuales por dependencia para las plazas fijas en el proyecto de cánones 2024.

Cuadro N°3
Distribución de costos estimados por dependencia Cánones 2024

Dependencias	TOTALES	
	Absolutos	Porcentuales
Programa 1	₡3 039 433 789,02	43,89%
AUDITORIA INTERNA	₡515 672 844,42	7,45%
REGULADOR GENERAL	₡345 084 664,48	4,98%
SECRETARIA DE JUNTA DIRECTIVA	₡120 102 536,66	1,73%
DEPARTAMENTO DE GESTION DOCUMENTAL	₡156 870 308,26	2,27%

Dependencias	TOTALES	
	Absolutos	Porcentuales
DIRECCIÓN FINANCIERA	₡382 347 549,78	5,52%
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	₡273 327 992,71	3,95%
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES	₡148 608 234,93	2,15%
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	₡127 724 274,04	1,84%
DEPARTAMENTO DE PROVEEDURIA	₡126 124 686,83	1,82%
DIRECCIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION	₡425 921 719,44	6,15%
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTRATEGIA Y EVALUACIÓN	₡367 933 470,14	5,31%
DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	₡49 715 507,33	0,72%
Programa 2	₡3 886 300 562,76	56,11%
INTENDENCIA DE AGUA	₡616 164 412,89	8,90%
INTENDENCIA DE TRANSPORTE	₡680 570 215,72	9,83%
INTENDENCIA DE ENERGIA	₡868 150 308,41	12,54%
DIRECCIÓN GENERAL CENTRO DE DESARROLLO DE LA REGULACIÓN	₡431 462 473,65	6,23%
DIRECCIÓN GENERAL ATENCION USUARIO	₡739 814 970,33	10,68%
DIRECCIÓN GENERAL ASESORIA JURIDICA Y REGULATORIA	₡550 138 181,77	7,94%
Total general	₡6 925 734 351,79	100,00%

Fuente: Contrucción propia.

En el siguiente cuadro se observa la distribución del costo por régimen salarial que, al igual que en años anteriores, muestra un comportamiento similar a la distribución porcentual de la cantidad de plazas por régimen salarial.

Cuadro N°4
Distribución de costo estimados por dependencia y esquema salarial Cánones 2024

DEPENDENCIAS	PLUSES		GLOBAL	
	Absoluto	Porcentual	Absoluto	Porcentual
Programa 1	₡326 588 636,56	4,72%	₡2 712 845 152,46	39,17%
AUDITORIA INTERNA	₡44 185 660,24	0,64%	₡471 487 184,18	6,81%
REGULADOR GENERAL	₡33 125 020,54	0,48%	₡311 959 643,94	4,50%
SECRETARIA DE JUNTA DIRECTIVA	₡31 144 999,92	0,45%	₡88 957 536,74	1,28%
DEPARTAMENTO DE GESTION DOCUMENTAL	₡40 304 054,26	0,58%	₡116 566 254,00	1,68%
DIRECCIÓN FINANCIERA	₡61 294 944,70	0,89%	₡321 052 605,08	4,64%
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	₡40 764 818,83	0,59%	₡232 563 173,88	3,36%
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES		0,00%	₡148 608 234,93	2,15%
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	₡46 122 067,92	0,67%	₡81 602 206,11	1,18%
DEPARTAMENTO DE PROVEEDURIA		0,00%	₡126 124 686,83	1,82%
DIRECCIÓN DE TECNOLOGIAS DE INFORMACION	₡29 647 070,14	0,43%	₡396 274 649,31	5,72%
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTRATEGIA Y EVALUACIÓN		0,00%	₡367 933 470,14	5,31%
DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL		0,00%	₡49 715 507,33	0,72%
Programa 2	₡559 602 241,03	8,08%	₡3 326 698 321,74	48,03%
INTENDENCIA DE AGUA	₡131 376 098,87	1,90%	₡484 788 314,02	7,00%
INTENDENCIA DE TRANSPORTE	₡54 789 189,17	0,79%	₡625 781 026,55	9,04%
INTENDENCIA DE ENERGIA	₡144 523 568,26	2,09%	₡723 626 740,15	10,45%
DIRECCIÓN GENERAL CENTRO DE DESARROLLO DE LA REGULACIÓN	₡118 140 293,50	1,71%	₡313 322 180,14	4,52%
DIRECCIÓN GENERAL ATENCION USUARIO	₡110 773 091,22	1,60%	₡629 041 879,10	9,08%
DIRECCIÓN GENERAL ASESORIA JURIDICA Y REGULATORIA		0,00%	₡550 138 181,77	7,94%
Total general	₡886 190 877,59	12,80%	₡6 039 543 474,20	87,20%

Fuente: Contrucción propia.

En salario base más pluses se tiene al 11,1% de los funcionarios y representan el 12,8% de los costos totales, lo cual indica que ese régimen tiene un mayor costo proporcional al compararse con el salario global, dicho costo proporcional se incrementó con el traslado a salario global de los funcionarios que perciben equiparación, porque se mantienen en el régimen de salario base más pluses solamente los que se encuentran por encima del salario global; es decir, los de mayor costo.

5.2 Costo de continuidad de servicios especiales

El costo estimado correspondiente a la continuidad de las 2 plazas actuales de profesional 3 bajo la modalidad de servicios especiales se incrementa un 2,5% anual al aplicar los incrementos semestrales indicados en el apartado 5.1

Cuadro N°5
Incremento del costo anual de plazas por servicios especiales

TOTAL SALARIOS SERVICIOS ESPECIALES 2023	¢37 927 800,00
TOTAL SALARIOS SERVICIOS ESPECIALES 2024	¢38 781 592,71
DIFERENCIA ABSOLUTA	¢853 792,71
DIFERENCIA PORCENTUAL	2,25%

6 Reasignaciones

Debido a que no han sido emitidas las directrices generales de política presupuestaria para 2024 por parte del Ministerio de Hacienda, se considera prudente incluir una previsión en el presupuesto para reasignaciones, y durante el proceso final de presupuesto en el mes de setiembre se harán los ajustes que corresponda según las directrices que para esa fecha ya se tendrán publicados.

La estimación se realiza tomando como referencia las solicitudes formales o vía correo electrónico recibidas al 28 de febrero de 2023, considerando la alta probabilidad de que se reiteren en el 2024 en caso de que no se posible tramitarlas el presente año.

El monto incremental estimado para cánones 2024 es de ¢42 765 662,72 que corresponde al efecto en los salarios según el siguiente detalle:

Cuadro N°6
Distribución del costo anual estimado de las posibles reasignaciones dependencia

	Costo reasignaciones	
	Absoluta	%
Programa 1	¢12 062 111,42	0,82%
AUDITORIA INTERNA	¢0,00	0,00%
REGULADOR GENERAL	¢0,00	0,00%
SECRETARIA DE JUNTA DIRECTIVA	¢0,00	0,00%
DEPARTAMENTO DE GESTION DOCUMENTAL	¢7 568 482,33	4,82%
DIRECCIÓN FINANCIERA	¢4 493 629,09	1,18%
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	¢0,00	0,00%
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES	¢0,00	0,00%
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	¢0,00	0,00%
DEPARTAMENTO DE PROVEEDURIA	¢0,00	0,00%

	Costo reasignaciones	
	Absoluta	%
DIRECCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACION	¢0,00	0,00%
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTRATEGIA Y EVALUACIÓN	¢0,00	0,00%
DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	¢0,00	0,00%
Programa 2	¢17 822 980,24	0,46%
INTENDENCIA DE AGUA	¢6 143 041,59	1,00%
INTENDENCIA DE TRANSPORTE	¢5 536 897,07	0,81%
INTENDENCIA DE ENERGIA	¢0,00	0,00%
DIRECCIÓN GENERAL CENTRO DE DESARROLLO DE LA REGULACIÓN	¢0,00	0,00%
DIRECCIÓN GENERAL ATENCION USUARIO	¢0,00	0,00%
DIRECCIÓN GENERAL ASESORIA JURIDICA Y REGULATORIA	¢6 143 041,59	1,12%
Total general	¢29 885 091,65	0,43%

Fuente: Contrucción propia.

Resulta importante indicar que la inclusión de este presupuesto no representa de ninguna forma un compromiso con los funcionarios o las dependencias de aplicar esas reasignaciones; ni tampoco es un aval técnico por parte de la Dirección de Recursos Humanos (DRH) a los planteamientos o argumentos planteados por las áreas y los funcionarios en las solicitudes. Particularmente en el oficio OF-0110-AI-2023 de la Auditoría Interna se hacen planteamientos de índole organizacional que no le corresponde valorar a esta dirección y se reitera que se incluyen como previsión, pero que no representa un aval técnico de DRH.

El costo incremental aproximado de ¢29 885 091,65 generaría un aumento de 0,43% de los costos asociados con la relación de puestos, lo cual estaría por debajo del límite máximo de 3,53% derivado de la regla fiscal. Además, su aplicación haría que el incremento total con respecto al presupuesto 2023 sea de 1,87% en lugar del 1,43% señalado en el apartado 5.1.

Los montos correspondientes a las previsiones de ese posible incremento generado por reasignaciones en el 2024 no se incluyen en la Relación Puestos como parte de las subpartidas de salarios (sueldos cargos fijos, anualidades, prohibición, carrera profesional, equiparación y función especializada); y se ubican en la subpartida 0.01.01.02 *Reasignaciones*, de acuerdo con la recomendación de la Dirección General de Estrategia y Evaluación.

Cabe reiterar que esa subpartida no se utiliza para el registro de la ejecución presupuestaria, por lo que, en el ámbito operativo, se genera una serie de tareas y trámites adicionales que hacen más complejo y lento el proceso de estudios de puesto y posteriores reasignaciones. Por lo tanto, se recomienda coordinar con la Dirección de Finanzas la identificación de medidas alternativas de control que no afecten la eficiencia del proceso.

7 Otras subpartidas relacionadas

En cuanto a la partida de remuneraciones, se tienen otros rubros que no se registran en la relación de puestos porque representan gastos eventuales, pero que forman parte de la partida de remuneraciones en su totalidad. Las subpartidas presentadas son las siguientes:

- 0.01.05 Suplencias
- 0.02.01 Tiempo extraordinario
- 0.02.02 Recargo de funciones

- 0.01.01.03 Jornada ampliada

La estimación de incremento para esas subpartidas tuvo como referencia el 3,53% señalado en la Guía de Cánones 2024, que se derivaba de la aplicación de la regla fiscal según las condiciones que se tenían en ese momento. Se aplicó ese criterio con el fin de ser consecuente con el crecimiento máximo esperado a nivel institucional y no generar un desbalance que podría terminar perjudicando otras subpartidas.

Adicionalmente se incluye la subpartida 6.03.99.01 *Incapacidades*, que tampoco forma parte de la partida de remuneraciones. En este caso se utilizó el mismo criterio y se aplicó un incremento de 3,53% al presupuesto aprobado para 2023, con el fin de ser consecuente con el límite máximo derivado de la regla fiscal.

8 Respaldo legal

Las bases legales de los componentes salariales del esquema de salario base más pluses que incluyen en la relación de puestos son las siguientes:

8.1 Anualidades

El fundamento legal es el artículo 58 del Reglamento autónomo de las relaciones de servicio entre la ARESEP, sus órganos desconcentrados y sus funcionarios (RAS), así como lo dispuesto sobre anualidades en la resolución 116 del Tribunal Superior de Trabajo, Sección Primera, del 26 de febrero de 1990, Cláusula 9. También se aplican las restricciones a las anualidades previstas en la Ley N° 9635 Fortalecimiento de las finanzas públicas.

8.2 Restricción al ejercicio de la profesión (prohibición)

Comprende la compensación económica que se asigna debido a que, por la legislación vigente, se le ha impuesto a la persona funcionaria la restricción para ejercer en forma particular o privada el ejercicio de la profesión que ostenta en su cargo. El incentivo en mención se reconoce a profesionales y, en ciertos casos, a no profesionales, cuando están facultados por disposiciones que así lo autorizan. El fundamento legal se encuentra en los criterios de la Contraloría General de la República mediante oficios No. 7812 del 14-07- 1993 y No. 05386 (FOE-PR-0235) del 21-5- 2001; en los que se indica la forma en que deben aplicarse el numeral 39 de la Ley de Presupuesto Extraordinario de la República, No. 7040 del 25 de abril de 1986, la Ley N°5867 del 15 de diciembre de 1975 y sus Reformas (...) Profesionales y Técnicos del SNE y la Ley N°7015 de Presupuesto Nacional para 1985, artículos 100, 101 y 104 publicado en La Gaceta N° 229 del 29 de noviembre de 1985, Alcance N° 21 y la ley N°7097.

8.3 Decimotercer mes

Es la retribución extraordinaria de un mes de salario adicional, o proporcional al tiempo laboral, que otorga la institución por una sola vez, cada fin de año, a todos sus trabajadores. Representa un doceavo de los salarios devengados en un período de 12 meses, comprendido entre diciembre del año anterior hasta noviembre del siguiente. Se calcula sobre sueldos fijos, servicios especiales, suplencias, tiempo extraordinario, recargo de funciones, compensación de vacaciones, anualidades, prohibición, salario escolar, carrera profesional, disfrute de vacaciones y función especializada.

8.4 Salario escolar

Consiste en un porcentaje calculado sobre el salario nominal mensual de cada trabajador y se fundamenta en los decretos ejecutivos 23495-MTSS del 19 de julio de 1994, 23907-H del 21 de diciembre de 1994 y 39202-MTSS-H del 11 de agosto del 2015, en los que se establecen los ajustes del salario escolar en el tiempo.

8.5 Carrera profesional

Beneficio económico que se asigna a los funcionarios públicos con base en el número de puntos obtenidos por cada uno de los factores establecidos en la normativa vigente, tales como grados académicos, experiencia laboral, publicaciones, cursos de formación recibidos o impartidos y experiencia docente. El reconocimiento se concede con base *Reglamento de carrera profesional de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos* y su órgano desconcentrado, acuerdo de Junta Directiva 10-70-2013, de la sesión ordinaria 70- 2013, del 26 de setiembre de 2013 y ratificada el 30 del mismo mes y año, la Gaceta N° 215 del 7 de noviembre del 2013; así como lo dispuesto en la Ley 9635 y el Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público, decreto N° 41564-MIDEPLAN-H. Además, lo indicado por la Procuraduría General de la República en el dictamen C-366-2020.

8.6 Equiparación salarial

Se fundamenta en la política salarial establecida por Junta Directiva mediante el acuerdo 06-90-2013 del acta 06-90, del 19 de diciembre del 2013 en su punto *Vinculación entre los salarios y mercado de referencia*. Corresponde a la diferencia entre el salario total percibido de la remuneración por componentes con respecto al salario global de la misma clase de puesto.

8.7 Disfrute de Vacaciones

Corresponde al pago de vacaciones según lo establecido en el *Reglamento Autónomo de las relaciones de servicio entre la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, su órgano desconcentrado y sus funcionarios* (RAS), en el artículo 36 Tris. -*Cálculo para el pago de compensación de vacaciones*, en el cual se establece la forma de cálculo.

Se reitera que los pluses salariales mencionados en este apartado son de aplicación exclusiva al grupo de funcionarios que se mantiene en el esquema de salario base más pluses, en atención a lo dispuesto en el transitorio XI de la ley n° 10159 Ley Marco de Empleo Público y según se indicó en el apartado 3.1.1.