

02 DE MARZO DEL 2026



IN-0014-DRH-2026  
REMUNERACIONES CÁNONES 2027  
CARGOS FIJOS Y SERVICIOS ESPECIALES

Elaborado por:  
Manrique Quesada Guerrero  
Especialista en Recursos Humanos

Aprobado por:  
Carolina Di Luca Solano  
Directora de Recursos Humanos

## Tabla de Contenido

1	Resumen Ejecutivo .....	3
2	Objetivo .....	3
3	Relaciones de Puestos Cánones 2027 .....	3
4	Criterios técnicos para estimación de ajustes .....	4
4.1	Fundamento jurídico .....	4
4.2	Fundamento técnico .....	4
4.3	Cantidad de plazas .....	5
4.3.1	Cargos Fijos .....	6
4.3.2	Distribución por régimen salarial .....	7
4.3.3	Servicios especiales .....	9
4.4	Porcentajes de incremento semestral .....	10
4.5	Anualidades y Carrera Profesional .....	15
5	Resumen de datos Relación de Puestos Cánones 2027 .....	15
5.1	Descripción de las plazas .....	15
5.1.1	Cargos Fijos .....	15
5.1.2	Servicios especiales .....	17
6	Costos estimados .....	18
6.1	Costo de cargos fijos .....	18
6.2	Plazas nuevas .....	19
6.3	Costo de servicios especiales .....	21
7	Reasignaciones .....	21
8	Otras subpartidas relacionadas .....	24
9	Respaldo legal .....	24
9.1	Anualidades .....	24
9.2	Restricción al ejercicio de la profesión (prohibición) .....	25
9.3	Decimotercer mes .....	25
9.4	Salario escolar .....	25
9.5	Carrera profesional .....	25
9.6	Equiparación salarial .....	25
9.7	Disfrute de Vacaciones .....	26
10	Información complementaria .....	26
11	Anexos .....	27

## 1 Resumen Ejecutivo

El presente informe técnico tiene como fin sustentar la formulación de remuneraciones para proyecto de cánones del periodo 2027, en el marco de los lineamientos establecidos por la Junta Directiva y la normativa vigente. Se detallan los criterios jurídicos, técnicos y financieros que respaldan la inclusión de nuevas plazas, los ajustes salariales proyectados y el impacto presupuestario estimado.

Para el periodo 2027 se incluye la creación de 5 plazas fijas y 3 plazas nuevas por servicios especiales adicionales a las 5 aprobadas en 2026, orientadas a fortalecer la asesoría jurídica dirigida principalmente a la Junta Directiva y el apoyo administrativo de ese órgano colegiado. Estas incorporaciones responden a necesidades operativas identificadas por las dependencias respectivas y cuentan con respaldo técnico y legal.

El informe contempla un incremento salarial proyectado del 3% anual para el régimen de salario global, basado en el comportamiento de los incrementos de periodos anteriores que se respaldan en estudios de mercado y en la necesidad de mantener la competitividad institucional. No se incluyen ajustes para el régimen de salario base más pluses, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público.

El impacto total estimado en la partida de remuneraciones, incluyendo cargas sociales y sobresueldos, representa un crecimiento del 6,69% respecto al presupuesto 2026; además, se incluye una previsión para posibles reasignaciones conforme a la resolución RE-0212-RG-2025.

## 2 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 2027, así como los principales resultados.

## 3 Relaciones de Puestos Cánones 2027

En el proyecto de cánones 2027 se incluyen 5 nuevas plazas fijas y 3 plazas nuevas por servicios especiales, de acuerdo con lo indicado en los lineamientos para la formulación del proyecto de cánones emitidos por Junta Directiva mediante el acuerdo 02-11-2026 de la sesión extraordinaria 11-2026, celebrada el 5 de febrero de 2026 y con carácter de firme:

*“15. Disponer que, de manera excepcional, podrán considerarse solicitudes de creación de plazas fijas, siempre que respondan a necesidades institucionales debidamente acreditadas y cuenten con justificación técnica y financiera robusta, además de ser aprobadas por las instancias competentes.*

*16. Mantener la continuidad de las cinco (5) plazas por servicios especiales actuales, asociadas a la ejecución de proyectos de la Dirección de Transformación Tecnológica (DTT). Adicionalmente, podrá valorarse la incorporación de otros servicios especiales, de manera excepcional, y debidamente justificados para atender requerimientos específicos institucionales.*

*Para tales efectos las dependencias responsables deberán realizar los trámites correspondientes ante la Dirección General de Operaciones DGO) y la Dirección General de*

---

*Gobierno Corporativo (DGGC) a efectos de su respectiva valoración técnica, funcional y financiera.”*

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

## 4 Criterios técnicos para estimación de ajustes

### 4.1 Fundamento jurídico

La presente propuesta se plantea en apego a lo establecido en la ley No. 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el Reglamento al Título III de dicha ley y lo dispuesto en la ley No. 10145 *Reforma Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP)* así como en los lineamientos dispuestos en el acuerdo 02-11-2026 de Junta Directiva.

Además, se consideran los efectos de la implementación de la Ley Marco de Empleo Público. No. 10159 que deben ser previstos en el ámbito presupuestario de acuerdo con la situación actual de la institución dispuesta por Junta Directiva en el acuerdo 09-26-2023 del 21 de marzo de 2023, mediante el cual se declararon los puestos de la institución como exclusivos y excluyentes. Además, considerando las valoraciones realizadas en los acuerdos 03-107-2024 del 10 de diciembre de 2024 y 6-38-2025 del 21 de mayo de 2025 de Junta Directiva, mediante los cuales se dispuso retomar los ajustes salariales que no se aplicaban en la institución desde 2021.

Cabe señalar que se mantiene pendiente la resolución del conflicto de competencias interpuesto por MIDEPLAN ante el Poder Ejecutivo con respecto a esa declaración de exclusivos y excluyentes; por lo anterior la propuesta de cánones 2027 considera la situación actual y no el eventual escenario de apegarse a las escalas salariales que eventualmente sean definidas por MIDEPLAN.

### 4.2 Fundamento técnico

Desde una perspectiva técnica se requiere la aplicación de incrementos salariales para mantener la competitividad salarial de la institución. El congelamiento de salarios durante periodos consecutivos tiene efectos negativos en la competitividad de la institución en el mercado laboral, así como la motivación y el compromiso de las personas funcionarias, porque genera una disminución significativa y continua de su poder adquisitivo y, en consecuencia, también se ve afectada la gestión de la institución.

Además, se debe considerar el efecto de otros factores como la aplicación de la Ley Marco de Empleo Público, ley No. 10159, que intensificó el efecto negativo de no aplicar ajustes salariales porque eliminó la posibilidad de aplicar incrementos para un grupo específico, aquellos que se mantienen en el esquema de salario base más pluses. Adicionalmente, es contrario a lo que establece el artículo 57 de la Constitución Política, que estipula: *“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. (...)”* porque se pierde el concepto de “fijación periódica”.

La disminución en la competitividad salarial en el mercado laboral y particularmente en la capacidad de retener a los funcionarios que ya se encuentran en la institución con el conocimiento y la experiencia necesarios para ejercer sus funciones de forma eficiente, tiene repercusiones directas sobre la eficiencia de los procesos de reclutamiento y selección, ya que aumentan los tiempos de dichos procesos al tener dificultades para atraer al mejor talento calificado y, una vez contratados se cuenta con limitadas herramientas para retenerlos, lo cual generaría un círculo vicioso de alta rotación y poca eficiencia. La alta rotación obliga necesariamente a emplear nuevas fuentes de

reclutamiento, que tienen un costo económico y de oportunidad para la institución, ya que se tendrán que utilizar todos los mecanismos posibles para abarcar a más personas potencialmente aptas para ocupar los puestos.

Adicionalmente podría verse la necesidad de modificar requisitos de los puestos, flexibilizándolos, al no contar con la suficiente cantidad de oferentes, con lo cual poco a poco se iría perdiendo el alto grado de competencia que se requiere el desempeño de los puestos, disminuyendo la calidad de nivel profesional que se contrata.

Como consecuencia de lo anterior se tendría que estar invirtiendo constantemente tiempo y recursos en los procesos inductivos y de capacitación, lo cual tiene una afectación directa en las finanzas institucionales, ya que esto involucra el tiempo y el salario de los profesionales dedicados a inducir al nuevo colaborador, los materiales y recursos utilizados para hacerlo, y el salario que el colaborador nuevo percibe durante su proceso de capacitación, en el cual todavía no es productivo y lo será posiblemente pasados varios meses de su curva normal de aprendizaje. Durante el tiempo en que el nuevo colaborador está adaptándose a la institución, otro funcionario debe realizar sus funciones y además capacitarlo, lo que genera sobre carga laboral y desmotivación, al tener que hacer esas tareas de forma repetitiva debido a la alta rotación.

#### 4.3 Cantidad de plazas

Con respecto a la creación de plazas nuevas, la entonces Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria mediante el criterio emitido en el oficio OF-0179-DGAJR-2024 indicó en sus recomendaciones lo siguiente:

*“4. La N° 10159, llamada “Ley Marco de Empleo Público”, y su Reglamento, el Decreto Ejecutivo N° 43952-PLAN, entraron en vigor el pasado 10 de marzo de 2023. Dicha ley, establece, dentro de sus reformas que la Junta Directiva de la Aresep, **es la competente para dictar normas y políticas sobre la creación de plazas.***

*5. Existe una antinomia entre los numerales 3 de la Ley N° 10145 y 49 inciso L) de la Ley N° 10159, en el tanto la competencia consistente en “Dictar las normas y políticas que regulen la creación de plazas”, no podría ser ejercida por la Dirección Nacional de Servicio Civil, sin que por ello, se incumpla lo preceptuado el artículo citado de **la Ley Marco de Empleo Público, que restituye dicha competencia a la Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos.** Se trata de un conflicto aparente de normas en el tiempo.*

*6. El numeral 3 de la Ley N°10145 actualmente se encuentra tácitamente derogado; en su contenido, referido al tema del dictado de normas y políticas de creación de plazas; desde que entró en vigor la Ley N° 10159, es decir desde el 10 de marzo de 2023.*

*7. La Junta Directiva de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (Aresep), **ostenta a partir del 10 de marzo de 2023, la competencia para fijar normas y políticas en materia de creación de plazas** conforme la reforma realizada por el numeral 49 inciso L) de la Ley N° 10159.*

*8. Aunque ciertamente, ambas normas (10145 y 10159) son leyes formales de la República, es decir ocupan el mismo peldaño en la pirámide de jerarquía de las normas, lo cierto es que la Ley N° 10159, no sustituye por sí misma el régimen legal de empleo público de cada institución, su fin es venir a complementarlo y modificarlo con el objetivo de crear una*

*uniformidad en materia de empleo público, en algunos temas que el legislador consideró importantes.*

*9. Si bien al Mideplan, en la Ley N° 2166, se le otorgó la rectoría “sobre toda materia de empleo en el sector público”, en materia de políticas relativas a la creación, modificación y supresión de plazas, la Ley N° 10159, contiene las precisiones necesarias para el respeto a la autonomía de las instituciones. Así por ejemplo, **en la Ley N° 10159, la competencia para crear normas y políticas sobre creación de plazas en el ente regulador fue asignada a su Junta Directiva, a través del artículo 49 inciso L).***

*10. Analizada de forma sistemática en su contenido, se tiene que **la Ley N° 10159 deja en las Instituciones Públicas, la tarea de planificar y normar lo relativo a la creación, modificación y supresión de plazas**, para lo cual señala que debe hacerse conforme al principio de legalidad y ordenamiento jurídico vigente”.*

(El resaltado no es del original)

De acuerdo con lo señalado en el OF-0179-DGAJR-2024, la Ley Marco de Empleo Público en el capítulo XI MODIFICACIONES Y DEROGACIONES A DISPOSICIONES LEGALES, artículo 49, inciso L)<sup>1</sup> establece:

*“ARTICULO 49- Modificaciones. Se modifican las siguientes disposiciones normativas, de la manera que se describe a continuación:*

*(...)*

*L) Se reforma el inciso ñ) del artículo 53 Ley 7593, Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (Aresep), de 9 de agosto de 1996. El texto es el siguiente:*

*Artículo 53- Deberes y atribuciones. Son deberes y atribuciones de la Junta Directiva:*

*( ... )*

*ñ) Dictar las normas y políticas que regulen las condiciones laborales, **la creación de plazas**, las obligaciones y los derechos de los funcionarios y trabajadores de la Autoridad Reguladora y de la Sutel.*

*(... )*

(El resaltado no es del original)

Considerando lo anterior, se incluyen plazas nuevas para el periodo presupuestario 2027.

#### 4.3.1 Cargos Fijos

De acuerdo con la posibilidad indicada por Junta Directiva en el lineamiento 15 del acuerdo 02-11-2026 para incluir plazas nuevas y la disposición de la administración superior, se incluyen en las estimaciones de acuerdo con el siguiente detalle:

<sup>1</sup> [https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm\\_texto\\_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=96521](https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=96521)

**Cuadro N°1**  
**Cantidad de plazas nuevas por cargos fijos**

Dependencia	Clasificación	Cantidad	Documentos de Referencia
Secretaría de Junta Directiva	Profesional 2	1	OF-0041-SJD-2026 IN-009-DRH-2026
Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria	Profesional 3	1	OF-0001-DGAJR-2026 IN-0010-DRH-2026
Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria	Profesional 5	3	
<b>TOTAL</b>		<b>5</b>	

Fuente: Contrucción propia.

A partir de la revisión de los estudios adjuntos al presente informe elaborados por las dependencias correspondientes y de acuerdo con lo establecido en el *RH-IN-10: Instructivo para la creación de plazas por cargos fijos o servicios especiales*, se observa que las funciones descritas guardan congruencia con las responsabilidades establecidas en el *Reglamento Interno de Organización y Funciones de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos y su órgano desconcentrado (RIOF)*.

Desde la perspectiva técnica, no se identifican objeciones respecto a la relación propuesta. En consecuencia, se procede a incorporar los puestos en las estimaciones como previsión para evaluación final durante el proyecto de presupuesto 2027.

El detalle de las necesidades que serán cubiertas por las plazas nuevas se encuentra en los informes adjuntos al presente documento y que se enlistan en el cuadro anterior.

#### 4.3.2 Distribución por régimen salarial

Se mantiene el cambio en la distribución por régimen salarial aplicado en abril del 2023, en atención de lo dispuesto en el transitorio XI de la ley No. 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”.*

Lo anterior de acuerdo con lo indicado en el informe emitido por la fuerza de tarea encargada de la revisión del impacto de la ley No. 10159 remitido mediante oficio OF-1061-DGO-2022:

*“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 indicó 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 tanto, en la relación de puestos para cargos fijos se mantiene el traslado al esquema de salario global para aquellos funcionarios que anteriormente percibían el rubro de equiparación, junto con los efectos correspondientes en las subpartidas de componentes. Asimismo, se incorpora el impacto sobre dichas subpartidas derivado de la no aplicación de incrementos, conforme con el escenario b) establecido en el transitorio XI de la Ley No. 10159.

Es importante señalar que, a la fecha, se mantienen 20 personas bajo el esquema de salario base más pluses, debido a las desvinculaciones que se han producido desde la emisión del informe remitido mediante el oficio OF-1061-DGO-2022 en diciembre de 2022.



#### 4.3.3 Servicios especiales

En atención al lineamiento 16 del acuerdo 02-11-2026 de la sesión extraordinaria 11-2026 que indica:

*“16. Mantener la continuidad de las cinco (5) plazas por servicios especiales actuales, asociadas a la ejecución de proyectos de la Dirección de Transformación Tecnológica (DTT). Adicionalmente, podrá valorarse la incorporación de otros servicios especiales, de manera excepcional, y debidamente justificados para atender requerimientos específicos institucionales.*

*Para tales efectos las dependencias responsables deberán realizar los trámites correspondientes ante la Dirección General de Operaciones DGO) y la Dirección General de Gobierno Corporativo (DGGC) a efectos de su respectiva valoración técnica, funcional y financiera.”*

Se mantienen las cinco plazas de profesional 3 aprobadas en el presupuesto 2026 para la Dirección de Transformación Tecnológica (DTT). Además, en el Despacho del Regulador General se incorporan dos plazas de profesional 3 y una plaza de profesional 5, para un total de ocho plazas bajo la modalidad de servicios especiales en el año 2027.

El detalle de la justificación y las necesidades que serán cubiertas por estas plazas se incluye en el informe IN-0011-DRH-2026 adjunto y en el oficio OF-0022-RG-2026 adjuntos al presente informe. En dicho oficio se plantea:

*“En seguimiento al oficio OF- 0746- DRH- 2025, y conforme lo dispone el documento RH- IN-10: Instructivo para la creación de plazas por cargos fijos o servicios especiales, me permito remitir para su respectivo trámite la justificación para la Creación de Plazas para el proyecto edificio en el Despacho del Regulador General, el cual se adjunta como Anexo 1, con el fin de continuar con el proceso de creación de las plazas requeridas para atender las necesidades de espacio físico de la ARESEP, entre ellas la valoración del Reacondicionamiento del edificio de la ARESEP, ubicado en la Sabana, como una opción viable de acuerdo con los estudios realizados por la empresa Camacho y Mora.*

*De manera sucinta, la necesidad de las plazas propuestas se fundamenta en que el proyecto en cuestión requiere la ejecución de funciones técnicas especializadas, permanentes y de alta complejidad, indispensables para garantizar la adecuada planificación, coordinación, seguimiento y control de las actividades del proyecto, así como el cumplimiento de la normativa técnica, administrativa y contractual aplicable. La no creación de dichas plazas comprometería la continuidad y oportunidad en la ejecución del proyecto y en la atención de las responsabilidades institucionales asociadas, proyecto que fue declarado por la Junta Directiva de la ARESEP mediante acuerdo 06- 96- 2025 del 03 de diciembre del 2025 de alto interés y prioridad institucional”*

Adicionalmente, en el estudio para la creación de plazas, elaborado por el Despacho del Regulador General, se indica lo siguiente:

*“La circunstancia que lleva la necesidad de la creación de plazas corresponde a contar con personal calificado para el proyecto de reacondicionamiento del Edificio la Sabana propiedad de la Aresep. El proyecto tiene como objetivo la rehabilitación integral y modernización del edificio de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP),*

para lo cual la institución cuenta con dos propiedades ubicadas en Sabana Sur, la primera con un área de 3294 m<sup>2</sup> según plano catastro SJ-1762050-2014 donde se ubican el edificio A (dos niveles), el edificio B (tres niveles) y el edificio de servicio y zona de parqueos, que en el interior de la propiedad, se ubican oficinas, salas de reuniones, un auditorio, servicios sanitarios, pasillos, bodegas, así mismo aledaño a esta propiedad, existe un segundo terreno de 642m<sup>2</sup> según plano SJ-1762051-2014 sin construcción existente, utilizada para uso de estacionamiento, según consta en el informe INF-ED-23-40-475 elaborado por la empresa de Camacho y Mora.

La intervención del edificio existente comprende los dos inmuebles propiedad de la ARESEP, que incluye renovación de las fachadas, reforzamiento estructurales de los edificios, sustitución completa de los sistemas eléctricos y electromecánicos, modernización en la distribución de los espacios (áreas de oficina, servicios sanitarios, áreas comunes, áreas de recepción etc), mobiliario para dichas instalaciones, entre otras actividades que resultan críticas para el correcto funcionamiento del inmueble en términos de eficiencia energética, seguridad y normativas y reglamentos vigentes. El proyecto está orientado a solventar las brechas detectadas en el cumplimiento de los estándares regulatorios actuales, conforme a la normativa técnica nacional.

Entre las principales normativas técnicas y legales que guiarán la intervención se encuentran el Nuevo Código Eléctrico, que establece requisitos de seguridad para instalaciones eléctricas; el Código Sísmico, que define las especificaciones para la resistencia estructural en caso de terremotos; la Ley N° 7600, que garantiza accesibilidad para personas con discapacidad; y el Código de Instalaciones Hidráulicas, que regula el diseño y funcionamiento de redes de agua potable y saneamiento. Además, se atenderán disposiciones vinculadas a la Directriz N° 50 del Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE), enfocada en la sostenibilidad y eficiencia energética, y la normativa de salud ocupacional que vela por el bienestar y seguridad de los trabajadores.

Esta obra, además de cumplir con los requisitos de accesibilidad y seguridad, busca optimizar la operación logística y funcional de la institución, mediante un ajuste de espacios existentes que mejoren la experiencia de los usuarios, minimicen tiempos de tránsito interno y garanticen una infraestructura acorde con los niveles de demanda actuales y proyectados.”

A continuación, la distribución de las plazas y el detalle de los documentos:

**Cuadro N°2**  
**Detalle de Servicios especiales**

Dependencia	Clasificación	Cantidad	Observaciones
Dirección de Transformación Tecnológica	Profesional 3	5	Aprobadas en 2026
Despacho del Regulador General	Profesional 3	2	Nuevas
Despacho del Regulador General	Profesional 5	1	Nueva
<b>Total</b>		<b>8</b>	

Fuente: Contrucción propia.

#### 4.4 Porcentajes de incremento semestral

Para efectos de las estimaciones salariales, se toma como base la planilla vigente a la fecha, incorporando una proyección de crecimiento del 3% para el año 2026. Este porcentaje se incluye como medida preventiva en caso de que se autorice algún ajuste salarial durante ese periodo.

En cuanto al año 2027, la propuesta de incremento se fundamenta en el análisis del comportamiento histórico de los ajustes salariales aplicados entre 2021 y 2025, según los resultados obtenidos mediante las encuestas de salarios. Durante dicho periodo, el incremento promedio semestral fue de **1,39%**, lo que equivale a un crecimiento anual estimado de **2,80%**, tal como se resume en el siguiente cuadro:

**Cuadro N°3**  
**Porcentaje de incrementos semestrales 2021 - 2025**

Semestre	Incremento promedio por semestre
I-2021	0,36%
II-2021	1,77%
I-2022	1,53%
II-2022	1,04%
I-2023	0,95%
II-2023	1,47%
I-2024	1,50%
II-2024	1,48%
I-2025	2,35%
II-2025	1,47%
Promedio semestral 2021 - 2025	1,39%
Estimación anual	2,80%
<b>Propuesta de ajuste anual</b>	<b>3,00%</b>

Tomando en cuenta este comportamiento histórico, se propone para el ejercicio 2027 la incorporación de un incremento anual del 3% para el esquema de salario global, a modo de previsión. Por otra parte, no se incluye ningún ajuste para el esquema de salario base más pluses, ya que en ese esquema se mantienen únicamente las personas funcionarias cuyo salario supera el salario global de referencia y, por disposición de la Ley No. 10159, no les corresponde recibir incrementos, conforme se indicó previamente en el apartado 4.3.2 del presente informe.

La inclusión del ajuste del 3% en el esquema de salario global se plantea con el propósito de garantizar la disponibilidad presupuestaria necesaria para atender posibles incrementos salariales durante 2027, en caso de que así lo determine la normativa vigente y se mantenga la clasificación de puestos como exclusivos y excluyentes.

Resulta pertinente valorar que con respecto a incrementos salariales el artículo 11 inciso d) y artículo 13 inciso c) de la ley No. 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.*

*(...)*

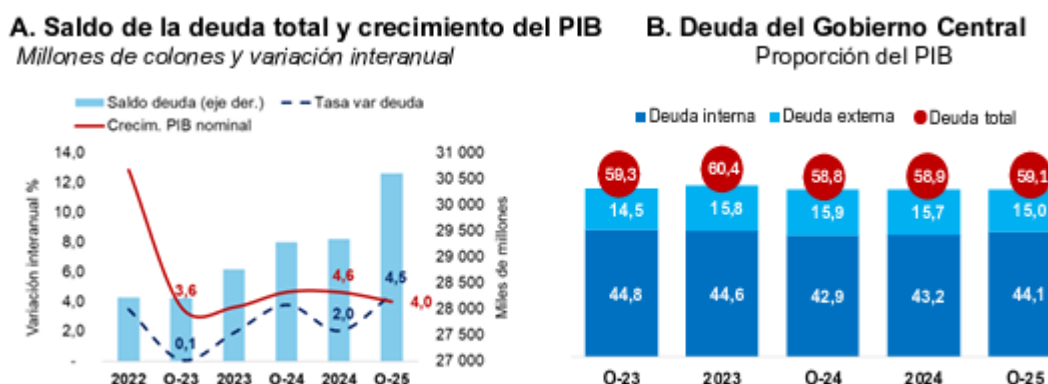
**ARTÍCULO 13- Medidas extraordinarias.** En el caso de que se apliquen las condiciones del escenario d) del artículo 11 de la presente ley, se adoptarán las siguientes medidas extraordinarias:

(...)

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)

Sobre el indicador de la deuda como porcentaje del PIB en 2025, el Banco Central de Costa Rica indica en el Informe de Política Monetaria publicada el 27 de enero de 2026<sup>2</sup> lo siguiente:



Fuente: Banco Central de Costa Rica con cifras del Ministerio de Hacienda.

Con respecto al 2026, en el mismo informe se indica una expectativa de 59,9% mientras el dato a octubre de 2025 se mantenía en 59,4%.

**Cuadro 9. Gobierno Central: principales variables fiscales**  
Porcentaje del PIB

	Proyecciones MFMP *		
	2025	2026	2027
Ingreso total	14,7	14,7	14,7
Gasto total	17,9	18,0	17,8
del cual intereses	4,5	4,5	4,4
Superávit Primario	1,2	1,3	1,3
Déficit Financiero	3,2	3,3	3,0
Deuda Gobierno Central (GC)	59,4	59,9	60,0
Deuda GC, Estimación BCCR	60,4	60,9	60,9

\* Divulgadas en setiembre de 2025 por el MH.

Fuente: BCCR con información del MFMP del MH, escalada al nivel del PIB publicado en el presente IPM.

<sup>2</sup> [chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcgiclfndmkaj/https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/DocPoliticaMonetariaInflacin/documento-ipm-enero-2026.pdf](https://www.bccr.fi.cr/publicaciones/DocPoliticaMonetariaInflacin/documento-ipm-enero-2026.pdf)

Como puede verse, el BCCR indica para octubre del 2025 y como expectativa para 2026 que el indicador se ubique por debajo de del 60%; lo cual dejaría sin efecto lo descrito en el artículo 11 inciso d) y artículo 13 inciso c) de la ley No. 9635.

Además, sobre la fijación de la remuneración en Aresep, la entonces 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)

En virtud de lo anterior, 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. Se reitera que no aplica incremento para el esquema de salario base más pluses en cumplimiento de lo dispuesto en el transitorio XI de la ley No. 10159 Ley Marco de Empleo Público.

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 alcanzan a los puestos de Regulador General, Regulador General Adjunto e Intendentes. Para los dos primeros se incluyó en la relación de puestos el tope vigente y para los puestos de Intendentes se incluyó el tope máximo vigente.

Con respecto a lo dispuesto en la ley No. 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)

Con respecto a la aplicación de lo dispuesto en dicha ley, mediante el criterio expuesto en el oficio OF-0191-DGO-2025 la Dirección General de Operaciones indicó lo siguiente en sus conclusiones 3 y 4:

*“3. Los oficios OF-0467-DGAJR-2022 y OF-0179-DGAJR-2024, concluyen que los artículos 1, 2 y 3 de la Ley N° 10145 han quedado tácitamente derogados.*

*4. **La ARESEP está exceptuada de acatar las directrices emitidas por la Autoridad Presupuestaria en materia de política salarial, lo cual es coherente con la autonomía de segundo grado reforzada de la institución, tal como lo reconoce la jurisprudencia de la Sala***

*Constitucional, específicamente en los votos N° 2008-011210, N° 2011- 016591 y N° 2015-010476”.*

(El resaltado no es del original)

Considerando lo anterior, no procede valorar lo dispuesto en las directrices de política presupuestaria de la Autoridad Presupuestaria.

#### 4.5 Anualidades y Carrera Profesional

No se presupuestan anualidades ni puntos de carrera profesional adicionales a los aprobados en presupuesto 2026, en la aplicación del transitorio XI de la ley No. 10159, de acuerdo con lo expuesto en el apartado 4.3.2.

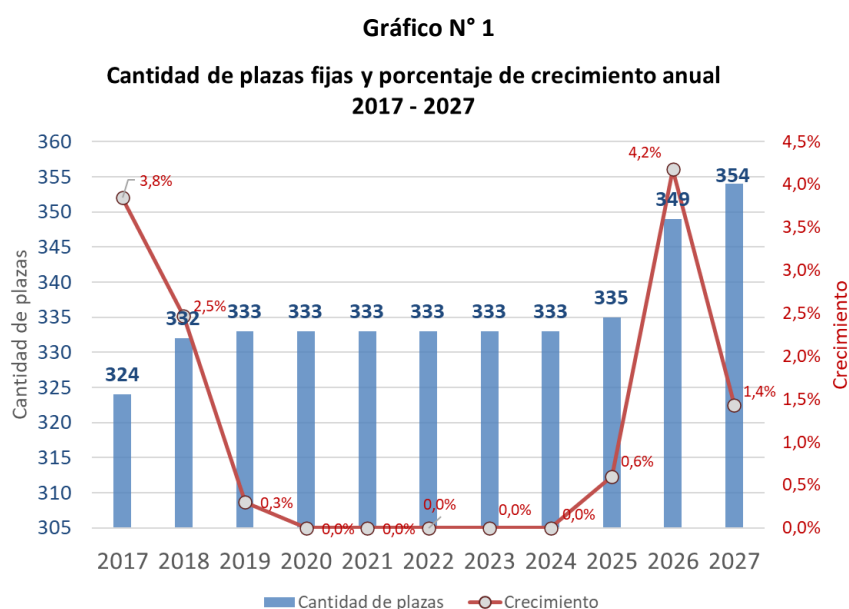
## 5 Resumen de datos Relación de Puestos Cánones 2027

A continuación, se describen los principales datos que se desprenden de las relaciones de puestos para cánones 2027.

### 5.1 Descripción de las plazas

#### 5.1.1 Cargos Fijos

Para el proyecto de cánones 2027 se incluyen 5 plazas nuevas, pasando de 349 plazas por cargos fijos aprobadas en presupuesto 2026 a 354 plazas para el 2027, lo que representa un crecimiento de 1,4%, como se muestra en el gráfico siguiente:



Fuente: Contrucción propia.

Las 354 plazas incluidas se distribuyen en las dependencias de la siguiente manera:

**Cuadro N°4**  
**Distribución de plazas por dependencia para cánones 2027**

DEPENDENCIA	CANTIDAD	PORCENTAJE
<b>Programa 1</b>	<b>158</b>	<b>44,63%</b>
AUDITORIA INTERNA	25	7,06%

DEPENDENCIA	CANTIDAD	PORCENTAJE
REGULADOR GENERAL	13	3,67%
SECRETARIA DE JUNTA DIRECTIVA	10	2,82%
DEPARTAMENTO DE GESTION DOCUMENTAL	9	2,54%
DIRECCIÓN FINANCIERA	22	6,21%
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	16	4,52%
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES	5	1,41%
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	12	3,39%
DEPARTAMENTO DE PROVEEDURIA	6	1,69%
DIRECCIÓN DE TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA	24	6,78%
DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO CORPORATIVO	13	3,67%
DIRECCIÓN DE RELACIONES INSTITUCIONALES	3	0,85%
<b>Programa 2</b>	<b>196</b>	<b>55,37%</b>
INTENDENCIA DE AGUA	27	7,63%
INTENDENCIA DE TRANSPORTE	30	8,47%
INTENDENCIA DE ENERGIA	43	12,15%
DIRECCIÓN GENERAL ATENCION USUARIO	33	9,32%
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO DE LA REGULACIÓN	18	5,08%
DIRECCIÓN GENERAL LEGAL	26	7,34%
DIRECCIÓN GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA Y REGULATORIA	19	5,37%
<b>Total general</b>	<b>354</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Contrucción propia.

Se mantiene una mayoría de plazas en el programa 2 con un 55,37% y los principales cambios se deben a la incorporación de las plazas nuevas mencionadas anteriormente, según el siguiente detalle:

**Cuadro N°5**  
**Distribución de plazas fijas nuevas y variación con respecto a presupuesto 2025**

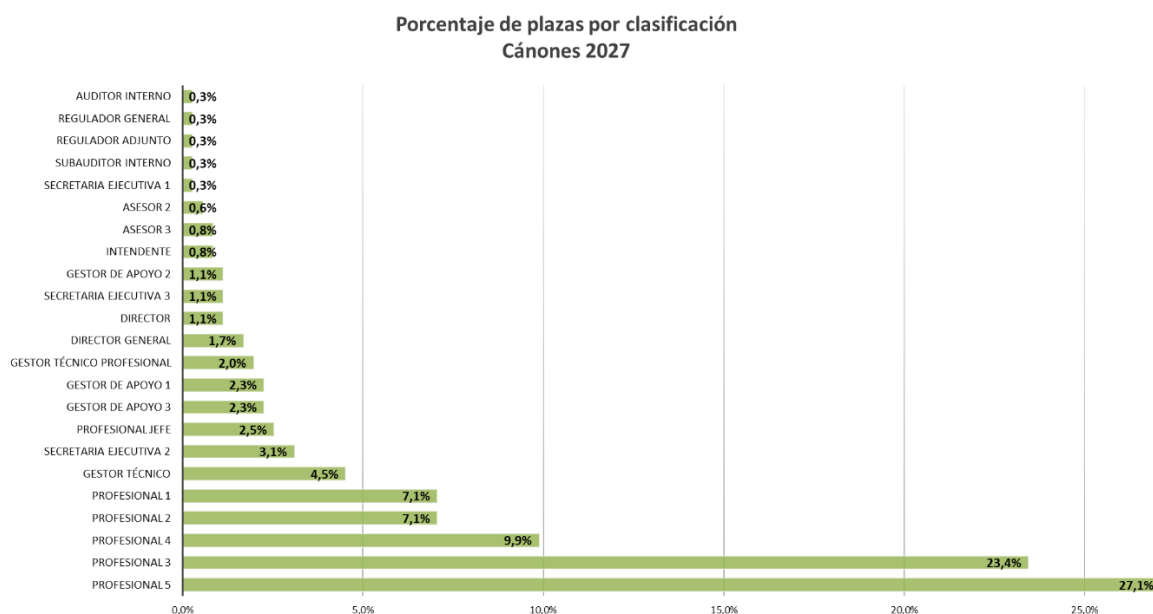
Dependencia	Cantidad 2026	Cantidad 2027	Diferencia final	
			Absoluta	Porcentual
Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria	15	19	4	26,7%
Secretaría de Junta Directiva	9	10	1	11,1%

Fuente: Contrucción propia.

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

**Gráfico N° 2**





Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a la distribución de funcionarios por régimen salarial se presenta una variación de 0,1% con respecto al periodo anterior (2026) debido a la incorporación de las plazas nuevas por cargos fijos que se ubican en el esquema de salario global. A continuación, el detalle:

**Cuadro N°6**  
**Distribución de plazas fijas por esquema salarial**

Esquema salarial	2026		2027	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
Base más pluses	20	5,7%	20	5,6%
Global	328	94,3%	334	94,4%
<b>Total general</b>	<b>335</b>	<b>100,0%</b>	<b>354</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Construcción propia.

### 5.1.2 Servicios especiales

Se adicionan 2 plazas de profesional 3 y una plaza de profesional 5 ubicadas en el Despacho del Regulador General y se mantienen las 5 plazas actuales para un total de 8 plazas por servicios especiales para 2027, de acuerdo con lo indicado en el lineamiento 16 del acuerdo 02-11-2026 de Junta Directiva:

*“16. Mantener la continuidad de las cinco (5) plazas por servicios especiales actuales, asociadas a la ejecución de proyectos de la Dirección de Transformación Tecnológica (DTT). Adicionalmente, podrá valorarse la incorporación de otros servicios especiales, de manera excepcional, y debidamente justificados para atender requerimientos específicos institucionales.*

*Para tales efectos las dependencias responsables deberán realizar los trámites correspondientes ante la Dirección General de Operaciones DGO) y la Dirección General de Gobierno Corporativo (DGGC) a efectos de su respectiva valoración técnica, funcional y financiera.”*

Todas las plazas se ubican en el esquema de salario global, en atención de la normativa vigente.

## 6 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.

### 6.1 Costo de cargos fijos

El costo estimado en la relación de puestos para cargos fijos de cánones 2027 refleja un incremento aproximado del 6,04% en comparación con el monto aprobado en el presupuesto 2026. Este cálculo considera exclusivamente las subpartidas de salarios, sin incluir sobresueldos ni cargas sociales.

Para el régimen de salario global, se incorpora una previsión de ajuste compuesto del 1,50% para el primer semestre y del 1,48% para el segundo semestre de 2027, con el fin de alcanzar un incremento acumulado del 3% al finalizar el periodo. Este ajuste se suma a la previsión de un posible incremento del 3% en 2026, que se mantendrá sujeto a la validación conforme a la normativa vigente y a las condiciones financieras institucionales.

El porcentaje total de incremento difiere del estimado para los aumentos salariales debido, entre otros factores, a que no aplica a los funcionarios que permanecen en el esquema de salario base más pluses. Asimismo, inciden en la variación los topes salariales establecidos para los puestos de Regulador General y Regulador General Adjunto, cuyos nombramientos se encuentran pendientes a la fecha y deberán ajustarse tanto a la normativa como a la política salarial vigente. Estos topes también afectan a los puestos de Intendentes, los cuales están sujetos al límite máximo establecido en ley.

Adicionalmente, debe considerarse el impacto presupuestario derivado de la inclusión de estimaciones para reasignaciones y de la creación de nuevas plazas, elementos que contribuyen al incremento global proyectado para 2027.

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 2027.

**Cuadro N°7**  
**Distribución de costos estimados por dependencia Cánones 2027**

Dependencias	TOTALES	
	Absolutos	Porcentuales
<b>Programa 1</b>	<b>¢3 510 739 099,06</b>	<b>43,90%</b>
AUDITORIA INTERNA	¢569 105 768,44	7,12%
REGULADOR GENERAL	¢470 109 703,70	5,88%
SECRETARIA DE JUNTA DIRECTIVA	¢180 088 375,32	2,25%
DEPARTAMENTO DE GESTION DOCUMENTAL	¢155 304 430,74	1,94%
DIRECCIÓN FINANCIERA	¢441 656 408,50	5,52%
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	¢372 823 117,46	4,66%
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES	¢135 421 327,75	1,69%
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	¢153 450 872,53	1,92%
DEPARTAMENTO DE PROVEEDURIA	¢112 073 032,89	1,40%
DIRECCIÓN DE TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA	¢493 420 788,24	6,17%
DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO CORPORATIVO	¢328 236 890,63	4,10%
DIRECCIÓN DE RELACIONES INSTITUCIONALES	¢99 048 382,87	1,24%
<b>Programa 2</b>	<b>¢4 486 126 869,92</b>	<b>56,10%</b>
INTENDENCIA DE AGUA	¢630 458 698,19	7,88%
INTENDENCIA DE TRANSPORTE	¢662 048 434,11	8,28%

Dependencias	TOTALES	
	Absolutos	Porcentuales
INTENDENCIA DE ENERGIA	¢973 703 916,94	12,18%
DIRECCIÓN GENERAL ATENCION USUARIO	¢702 904 767,09	8,79%
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO DE LA REGULACIÓN	¢450 953 529,89	5,64%
DIRECCIÓN GENERAL LEGAL	¢611 748 226,23	7,65%
DIRECCIÓN GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA Y REGULATORIA	¢454 309 297,49	5,68%
<b>Total general</b>	<b>7 996 865 968,97</b>	<b>100,00%</b>

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°8**  
**Distribución de costo estimados por dependencia y esquema salarial Cánones 2027**

DEPENDENCIAS	PLUSES		GLOBAL	
	Absoluto	Porcentual	Absoluto	Porcentual
<b>Programa 1</b>	<b>¢178 370 951,76</b>	<b>2,23%</b>	<b>¢3 332 368 147,30</b>	<b>41,67%</b>
AUDITORIA INTERNA		0,00%	¢569 105 768,44	7,12%
REGULADOR GENERAL	¢28 595 107,81	0,36%	¢441 514 595,90	5,52%
SECRETARIA DE JUNTA DIRECTIVA	¢15 349 601,49	0,19%	¢164 738 773,83	2,06%
DEPARTAMENTO DE GESTION DOCUMENTAL	¢40 181 791,51	0,50%	¢115 122 639,23	1,44%
DIRECCIÓN FINANCIERA	¢13 976 923,84	0,17%	¢427 679 484,67	5,35%
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	¢32 921 868,74	0,41%	¢339 901 248,72	4,25%
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES		0,00%	¢135 421 327,75	1,69%
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	¢10 053 339,90	0,13%	¢143 397 532,63	1,79%
DEPARTAMENTO DE PROVEEDURIA		0,00%	¢112 073 032,89	1,40%
DIRECCIÓN DE TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA	¢37 292 318,47	0,47%	¢456 128 469,77	5,70%
DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO CORPORATIVO		0,00%	¢328 236 890,63	4,10%
DIRECCIÓN DE RELACIONES INSTITUCIONALES		0,00%	¢99 048 382,87	1,24%
<b>Programa 2</b>	<b>¢235 961 695,71</b>	<b>2,95%</b>	<b>¢4 250 165 174,20</b>	<b>53,15%</b>
INTENDENCIA DE AGUA	¢39 566 629,54	0,49%	¢590 892 068,64	7,39%
INTENDENCIA DE TRANSPORTE	¢54 587 638,12	0,68%	¢607 460 795,99	7,60%
INTENDENCIA DE ENERGIA	¢59 529 563,91	0,74%	¢914 174 353,03	11,43%
DIRECCIÓN GENERAL ATENCION USUARIO	¢82 277 864,14	1,03%	¢620 626 902,94	7,76%
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO DE LA REGULACIÓN		0,00%	¢450 953 529,89	5,64%
DIRECCIÓN GENERAL LEGAL		0,00%	¢611 748 226,23	7,65%
DIRECCIÓN GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA Y REGULATORIA		0,00%	¢454 309 297,49	5,68%
<b>Total general</b>	<b>¢414 332 647,47</b>	<b>5,18%</b>	<b>¢7 582 533 321,50</b>	<b>94,82%</b>

Fuente: Contrucción propia.

En salario base más pluses se tiene al 5,18% de los funcionarios y representan el 5,6% de los costos totales, mostrando un comportamiento proporcional similar. Por su parte, la adición de plazas nuevas en el esquema de salario global contribuye al crecimiento de la proporción de ese esquema, tanto en cantidad de plazas como el peso de las remuneraciones sobre el presupuesto.

## 6.2 Plazas nuevas

A continuación, el detalle del efecto porcentual por dependencia de las plazas nuevas:

**Cuadro N°9**

**Efecto de plazas fijas nuevas en el presupuesto de la subpartida de sueldos para cargos fijos**

	Sin plazas nuevas	Con plazas nuevas	Diferencia	
			Absoluta	Porcentual
<b>Programa 1</b>	<b>₱3 490 544 461,81</b>	<b>₱3 510 739 099,06</b>	<b>₱20 194 637,24</b>	<b>0,6%</b>
AUDITORIA INTERNA	₱569 105 768,44	₱569 105 768,44	₱0,00	0,0%
REGULADOR GENERAL	₱470 109 703,70	₱470 109 703,70	₱0,00	0,0%
SECRETARIA DE JUNTA DIRECTIVA	₱159 893 738,07	₱180 088 375,32	₱20 194 637,24	12,6%
DEPARTAMENTO DE GESTION DOCUMENTAL	₱155 304 430,74	₱155 304 430,74	₱0,00	0,0%
DIRECCIÓN FINANCIERA	₱441 656 408,50	₱441 656 408,50	₱0,00	0,0%
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	₱372 823 117,46	₱372 823 117,46	₱0,00	0,0%
DIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIONES	₱135 421 327,75	₱135 421 327,75	₱0,00	0,0%
DEPARTAMENTO DE SERVICIOS GENERALES	₱153 450 872,53	₱153 450 872,53	₱0,00	0,0%
DEPARTAMENTO DE PROVEEDURIA	₱112 073 032,89	₱112 073 032,89	₱0,00	0,0%
DIRECCIÓN DE TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA	₱493 420 788,24	₱493 420 788,24	₱0,00	0,0%
DIRECCIÓN GENERAL DE GOBIERNO CORPORATIVO	₱328 236 890,63	₱328 236 890,63	₱0,00	0,0%
DIRECCIÓN DE RELACIONES INSTITUCIONALES	₱99 048 382,87	₱99 048 382,87	₱0,00	0,0%
<b>Programa 2</b>	<b>₱4 386 354 316,13</b>	<b>₱4 486 126 869,92</b>	<b>₱99 772 553,79</b>	<b>2,3%</b>
INTENDENCIA DE AGUA	₱630 458 698,19	₱630 458 698,19	₱0,00	0,0%
INTENDENCIA DE TRANSPORTE	₱662 048 434,11	₱662 048 434,11	₱0,00	0,0%
INTENDENCIA DE ENERGIA	₱973 703 916,94	₱973 703 916,94	₱0,00	0,0%
DIRECCIÓN GENERAL ATENCION USUARIO	₱702 904 767,09	₱702 904 767,09	₱0,00	0,0%
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO DE REGULACIÓN	₱450 953 529,89	₱450 953 529,89	₱0,00	0,0%
DIRECCIÓN GENERAL LEGAL	₱611 748 226,23	₱611 748 226,23	₱0,00	0,0%
DIRECCIÓN GENERAL DE ASESORÍA JURÍDICA Y REGULATORIA	₱354 536 743,70	₱454 309 297,49	₱99 772 553,79	28,1%
<b>Total general</b>	<b>₱7 876 898 777,95</b>	<b>₱7 996 865 968,97</b>	<b>₱119 967 191,03</b>	<b>1,5%</b>

Fuente: Contrucción propia.

El mayor crecimiento en el costo se presenta en la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria, que porcentualmente es de un 28,1%, lo cual es mayor que el porcentaje de crecimiento total planteado para todo el programa 1 que es de 0,6%. Con respecto al crecimiento total estimado (₱119 967 191,02), la Dirección General de Asesoría Jurídica y Regulatoria absorbe la mayor parte con un 83,2% de ese total.

En el cuadro siguiente se presenta el efecto total en la subpartida de sueldos para cargos fijos de las plazas nuevas con respecto al presupuesto 2025, así como una estimación de las cargas sociales sin considerar sobresueldos:

**Cuadro N°10**  
**Efecto total estimado de plazas fijas nuevas con respecto a presupuesto 2026 de salarios y pluses**

	Monto	Variación (%)
Presupuesto 2026	₱7 541 550 593,47	N/A
Variación sin plazas nuevas	₱335 348 184,48	4,45%
Costo de plazas nuevas	₱119 967 191,03	1,59%
<b>Variación absoluta</b>	<b>₱455 315 375,50</b>	<b>6,04%</b>
<b>Cargas sociales estimadas (48,8%)</b>	<b>₱222 193 903,25</b>	
<b>Estimación costo total más cargas</b>	<b>₱677 509 278,75</b>	

Fuente: Contrucción propia.

El porcentaje de crecimiento (4,45%) es superior al incremento salarial propuesto de 3% debido al efecto de las reasignaciones incluidas y, al adicionar el 1,59% que representan las plazas nuevas se alcanza el 6,04%.

### 6.3 Costo de servicios especiales

Las 5 plazas corresponden a profesionales 3 ubicadas en la Dirección de Transformación Tecnológica. El costo estimado aumenta debido al incremento salarial propuesto y, principalmente, a las 3 plazas nuevas que se están incorporando según el siguiente detalle:

**Cuadro N°11**  
**Incremento del costo anual de plazas por servicios especiales**

<b>Presupuesto 2026</b>	¢100 552 964,86
<b>Monto estimado 5 plazas actuales 2026</b>	¢106 886 300,85
<b>Monto estimado 3 plazas nuevas 2027</b>	¢68 886 284,88
<b>Total 2027</b>	¢175 772 585,73
<b>Diferencia absoluta</b>	¢75 219 620,87
<b>Diferencia porcentual</b>	74,81%

Fuente: Contrucción propia.

Considerando un 48,8% de cargas sociales, salario escolar y décimo tercer mes, esa diferencia absoluta alcanza un monto total estimado de ¢111.926.795,86 anuales.

## 7 Reasignaciones

La estimación se elabora con base en el volumen de solicitudes recibidas durante el año 2025, considerando tanto su clasificación como las dependencias que las gestionaron. Para efectos de proyección, se incorporan exclusivamente las solicitudes nuevas ingresadas dentro del período de referencia y se excluyen aquellas solicitudes correspondientes a periodos anteriores que fueron tramitadas en virtud de la instrucción específica del Regulador General.

**Cuadro N°12**  
**Distribución del costo anual estimado de las posibles reasignaciones por dependencia**

	<b>Presupuesto 2026</b>	<b>Cánones 2027</b>	<b>Diferencia</b>
<b>Programa 1</b>	<b>¢17 500 000,00</b>	<b>¢45 577 200,00</b>	<b>61,6%</b>
<b>Programa 2</b>	<b>¢84 507 125,56</b>	<b>¢25 484 700,00</b>	<b>-231,6%</b>
INTENDENCIA DE AGUA	¢25 633 987,29	¢10 151 700,00	-152,5%
INTENDENCIA DE TRANSPORTE	¢17 330 450,98		0,0%
INTENDENCIA DE ENERGIA	¢2 160 300,00		0,0%
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO DE LA REGULACIÓN	¢6 532 200,00	¢5 848 200,00	-11,7%
DIRECCIÓN GENERAL ATENCION USUARIO	¢23 107 800,00	¢9 484 800,00	-143,6%
DIRECCIÓN GENERAL LEGAL	¢9 742 387,29		0,0%
<b>Total general</b>	<b>¢102 007 125,56</b>	<b>¢71 061 900,00</b>	<b>-43,5%</b>

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 que expongan las áreas y los funcionarios en las eventuales solicitudes.

El comportamiento observado en relación con lo previsto para las reasignaciones en presupuesto 2026 se debe a que para ese periodo también se consideraron las solicitudes de años anteriores en atención a lo indicado en el OF-0191-DGO-2025 y al cumplimiento de la instrucción emitida por el Regulador General mediante la resolución RE-0212-RG-2025. Dicha resolución ordenó la realización de estudios de puesto de los años 2022, 2023 y 2024, y además autorizó la recepción de solicitudes de estudios en cualquier momento del año. Esta disposición generó un aumento significativo en la cantidad de estudios por ejecutar.

Lo indicado anteriormente obedece al análisis de las condiciones que se entendía limitaban la aplicación de estudios de puesto durante esos años y que la conclusión de que no era aplicable. Al respecto, en el oficio OF-0191-DGO-2025 se concluye lo siguiente:

*“1. Que los Acuerdos de la Junta Directiva de la Aresep, N° 04-03-2022 y N° 03-14-2022, ambos de marzo de 2022, que en general instruyeron a la Administración para que se abstuviera de utilizar el contenido presupuestario del presupuesto del 2022, para tramitar reasignaciones, no pueden ser aplicables, en virtud de la jurisprudencia vinculante de la Sala Segunda, como intérprete supremo en materia laboral, que ha establecido de forma clara, contundente que, este tipo de limitaciones presupuestarias en la Institución, no pueden limitar el derecho constitucional de igualdad salarial que ostentan los trabajadores.*

*2. La competencia para la autorización o no de realizar las reasignaciones es una materia exclusiva y excluyente que recae en el Regulador General como jerarca superior administrativo de la Aresep, conforme lo determinó el criterio 696-DGAJR-2018 del 19 de junio de 2018.*

*3. Los oficios OF-0467-DGAJR-2022 y OF-0179-DGAJR-2024, concluyen que los artículos 1, 2 y 3 de la Ley N° 10145 han quedado tácitamente derogados.*

*4. La ARESEP está exceptuada de acatar las directrices emitidas por la Autoridad Presupuestaria en materia de política salarial, lo cual es coherente con la autonomía de segundo grado reforzada de la institución, tal como lo reconoce la jurisprudencia de la Sala Constitucional, específicamente en los votos N° 2008-011210, N° 2011- 016591 y N° 2015-010476.*

*5. Que la base legal de la circular CI-0005-DRH-2023/CI-0002-DGO-2023 provino del oficio OF-0920-DGAJR-2022, y a partir de los análisis fácticos y jurídicos realizados, se concluye que dicha circular carece de fundamento legal. Los supuestos normativos en que se apoyaba han sido expresamente descartados por los pronunciamientos técnicos y jurídicos posteriores emitidos por la propia Administración en este criterio, lo que impide su validez y aplicación actual, por lo que, se ha dejado sin efecto su aplicación, y se ha instruido a la DRH para que proceda con fundamento en este criterio, a emitir una circular comunicando que la circular CI-0005-DRH-2023/CI-0002-DGO-2023 ha quedado sin efecto”.*

*(...)*

*13. Considerar que la emisión de la resolución RE-0116-JD-2024 de la Junta Directiva, fechada el 6 de septiembre de 2024, no concluye el proceso de reorganización administrativa, implicaría generar una serie de inconvenientes para la institución. Condición que debe ser valorada, precisada y comunicada por el Despacho del Regulador con el apoyo técnico de la Dirección General de Gobierno Corporativo, en su calidad de instancia competente en la materia, de acuerdo con las funciones establecidas en el RIOF.*

En la resolución RE-0212-RG-2025 se instruye:

*“III. Instruir a la Dirección de Recursos Humanos y a la Dirección General de Operaciones para que, en aplicación de esta resolución, procedan conjuntamente a dejar sin efecto la circular institucional CI-0005-DRH-2023 / CI-0002-DGO-2023, y emitan una nueva circular que regule la reanudación de los estudios de reasignación en ascenso. La nueva circular deberá comunicar formalmente al personal la derogatoria de la circular anterior e informar*

sobre el reinicio del trámite de las solicitudes de reasignación pendientes, en los términos establecidos en esta resolución.

**IV. Instruir a la Dirección de Recursos Humanos para que, en el marco de lo aquí resuelto, proceda con lo siguiente:**

1. Analizar todas las solicitudes de reasignación presentadas desde el año 2022 hasta la fecha, de conformidad con la normativa interna. Asimismo, se deberá reanudar de inmediato el trámite de las solicitudes de reasignación que hayan sido suspendidas entre el 10 de octubre de 2023 y el 6 de septiembre de 2024, con motivo de la limitación dispuesta en el artículo 52, inciso c) del RAS.

2. Dentro del mes siguiente a la notificación de esta resolución, revisar y, en caso necesario, remitir una propuesta que adecúe el procedimiento institucional "RH-PO-05 Procedimiento para el estudio de puestos en la ARESEP", con el fin de: a) Suprimir la restricción temporal que limita la presentación de solicitudes de reasignación a los meses de enero y febrero de cada año; b) Eliminar el requisito de aportar constancia de contenido presupuestario; y c) Incorporar expresamente la posibilidad de que los funcionarios interinos puedan presentar solicitudes de estudio de reasignación cuando hayan mantenido dicha condición por al menos un año, conforme con el dictamen PGR-C-004-2025 de la Procuraduría General de la República."

El costo incremental de reasignaciones generaría un aumento de 0,89% de los costos asociados con la relación de puestos, lo cual estaría por debajo del límite máximo de crecimiento aplicado y aprobado en cánones 2027.

Cabe precisar que los montos correspondientes a las previsiones de ese posible incremento generado por reasignaciones en el 2027 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*.

Finalmente, el crecimiento total de la partida de remuneraciones, incluyendo cargas sociales, sobresueldos (Suplencias, tiempo extraordinario, recargo de funciones, jornada ampliada, incapacidades) y riesgos profesionales es el siguiente:

**Cuadro N°13**  
**Diferencia con respecto a presupuesto 2025 incluyendo sobresueldos y cargas sociales**

	Monto anual	Diferencia con respecto a 2026	
		Absoluta	Porcentual
<b>Presupuesto 2026</b>	12 054 560 442,00	-	-
<b>Sin plazas nuevas</b>	12 505 510 699,03	450 950 257,03	3,74%
<b>Con plazas nuevas</b>	12.861.033.971,81	806.473.529,81	6,69%

Fuente: Contrucción propia.

## 8 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.

A continuación, las subpartidas presentadas y la metodología utilizada para las estimaciones:

- **Suplencias:** Crecimiento máximo de 4,36% establecido en la Guía de Cánones 2027, aplicado al presupuesto aprobado para 2026.
- **Tiempo extraordinario:** Crecimiento máximo de 4,36% establecido en la Guía de Cánones 2027 aplicado al presupuesto ejecutado en 2025, con excepción de la Auditoría Interna y la Intendencia de Energía. En caso de Auditoría Interna se aplicó el crecimiento máximo al presupuesto aprobado 2026, considerando la solicitud OF-0127-AI-2026, remitida por esa dependencia. Por su parte, para la IE se estimó el promedio institucional de la ejecución 2025, considerando el efecto esperado de la inclusión de 4 plazas nuevas.
- **Recargo de funciones:** Crecimiento máximo de 4,36% establecido en la Guía de Cánones 2027 a los montos ejecutados en 2025, con excepción de las dependencias que mostraron comportamientos atípicos en ese periodo, para esos casos se consideró lo aprobado para 2026.
- **Jornada ampliada:** Crecimiento máximo de 4,36% establecido en la Guía de Cánones 2027 aplicado a la ejecución 2025.
- **Incapacidades:** Crecimiento máximo de 4,36% establecido en la Guía de Cánones 2027, aplicado al presupuesto aprobado para 2026.

Se aplicó el crecimiento de 4,36% comparte de las estimaciones 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. Por su parte, para los casos en los que se tomó como referencia la ejecución 2025 fue con el objetivo de contar con contenidos más cercanos a las necesidades reales mostradas por las áreas y disminuir el volumen de modificaciones presupuestarias que se han observado en los últimos periodos.

## 9 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:

### 9.1 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 No. 9635 Fortalecimiento de las finanzas públicas y lo dispuesto en el transitorio XI de la Ley No. 10159.



## 9.2 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 No.5867 del 15 de diciembre de 1975 y sus Reformas (...) Profesionales y Técnicos del SNE y la Ley No. 7015 de Presupuesto Nacional para 1985, artículos 100, 101 y 104 publicado en La Gaceta N° 229 del 29 de noviembre de 1985, Alcance No. 21 y la ley No. 7097.

## 9.3 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.

## 9.4 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.

## 9.5 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 en el *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 No. 9635 y el Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley No. 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.

## 9.6 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.

## 9.7 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 los apartados 8.1, 8.2 y 8.5 de esta sección 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 No. 10159 Ley Marco de Empleo Público y según se indicó en el apartado 3.1.1.

## 10 Información complementaria

Con el propósito de realizar estimaciones de posibles incrementos salariales del periodo 2027 – 2029 se considera el mismo criterio utilizado para la propuesta de incrementos en 2027; es decir, el porcentaje promedio de crecimiento semestral observado en las encuestas de salarios del 2021 al 2025, que es de 1,39% semestral.

En el cuadro siguiente se presenta el posible efecto de aplicar ese porcentaje de crecimiento, partiendo de la estimación de crecimiento desarrollada en el presente informe.

**Cuadro N°15**  
**Proyección de incrementos semestrales 2026 - 2028**

Semestre	Incrementos (%)	Incremento semestral	Proyección remuneraciones
2027 (anual)	3,00%		12.861.033.971,81
I-2028	1,39%	¢178.768.372,21	¢13.039.802.344,02
II-2028	1,39%	¢181.253.252,58	¢13.221.055.596,60
I-2029	1,39%	¢183.772.672,79	¢13.404.828.269,39
II-2029	1,39%	¢186.327.112,94	¢13.591.155.382,34
<b>Total</b>		<b>¢730.121.410,53</b>	

Fuente: Contrucción propia.

Resulta importante señalar que las anteriores proyecciones corresponden a un caso hipotético en el que se plantea el escenario más costoso, con el propósito de cubrir cualquier variación que se presente en el periodo, pero que el comportamiento futuro del mercado puede cambiar por factores fuera del control de la institución. Por lo tanto, los datos reales podrían diferir de los presentados en el cuadro anterior, considerando la incertidumbre que se tiene al respecto del comportamiento del mercado.

Con respecto al financiamiento de los posibles ajustes, se mantiene lo indicado por la Dirección de Finanzas mediante el OF-1725-DF-2024:

*“En lo que se refiere a la fuente de financiamiento del incremento en las remuneraciones, se debe recordar lo establecido en la Ley 7593 “Ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos” en su artículo 82 en su inciso a) que cita:*

**Artículo 82.-** Cálculos del canon

---

*Por cada actividad regulada, la Autoridad Reguladora cobrará un canon consistente en un cargo anual, que se determinará de la siguiente manera:*

- a)** *La Autoridad Reguladora calculará el canon de cada actividad de acuerdo con el principio de servicio al costo y deberá establecer un sistema de costeo apropiado para cada actividad regulada.*

*El canon constituye la principal fuente de financiamiento de Aresep, el cual se determina a partir de la estimación de los recursos que requiere la institución para ejercer su función regulatoria, establecida en la Ley N°7593, lo cual lógicamente incluye las remuneraciones. Este es un proceso participativo en el cual cada una de las áreas o dependencias realizan la solicitud de recursos, aportando, entre otra información, las respectivas justificaciones y metodologías de cálculos, los cuales pasan por todo un proceso de revisión y análisis, en concordancia con la normativa y lineamientos correspondientes.*

*Una vez cuantificadas la totalidad de las necesidades institucionales para ejercer las funciones y obligaciones establecidas por ley, se deducen los ingresos por conceptos como (ingresos financieros, venta de servicios u otros) y el remanente resultante es el monto del canon a cobrar a los prestadores de servicios públicos, cita el Reglamento de cobro de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos en su artículo 7:*

**Artículo 7- Obligación de pago del canon.** *El prestador deberá pagar el canon de regulación sobre los servicios públicos señalados en la Ley 7593, independientemente de que se les recuerde esta obligación o reciban la factura correspondiente, debido a que los cánones se detallan oportunamente en la respectiva publicación en La Gaceta. En caso de que el monto pagado por el deudor no constituya el pago total, se cancelarán primero las multas e intereses y el remanente se abonará al principal.*

*De lo anterior se concluye que según lo que dispone la Ley, el financiamiento de nuevas obligaciones recaerá en el canon, el cual a su vez los prestatarios están en la obligación de cancelar a la Autoridad Reguladora”.*

## 11 Anexos

1. Cánones remuneraciones 2027
2. OF-0191-DGO-2025
3. OF-0022-RG-2026
4. IN-0009-DRH-2025
5. IN-0010-DRH-2025
6. IN-0011-DRH-2025