

**GG-DAGP-1094-2021**  
03 de setiembre de 2021

**URGENTE**

Doctor  
Roberto Cervantes Barrantes, Gerente General  
**GERENCIA GENERAL, UP-1100**

Estimado Doctor:

**Asunto: Informe sobre la aplicación de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social.**

Mediante el Alcance N° 202 del Diario Oficial La Gaceta del 04 de diciembre de 2018, se publicó la Ley N° 9635 "*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*", donde el Gobierno de la República como parte de las acciones para fortalecer las finanzas públicas del país, implementó una serie de medidas, dentro de las cuales se tiene la conversión del impuesto sobre las ventas a un impuesto sobre el valor agregado, modificaciones al impuesto sobre la renta, modificaciones a los salarios del sector público y el establecimiento de una regla fiscal.

Congruente con lo anterior, la ley de cita en su artículo N° 52 del Título III, Capítulo VII "*DISPOSICIONES GENERALES*", indica que, los servidores públicos deben ser remunerados con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, en este sentido, la Caja Costarricense de Seguro Social ha venido efectuando el análisis técnico y jurídico para la implementación de esta modalidad de pago en la Institución.

En ese contexto, de conformidad con las competencias asignadas a esta dependencia, se tiene la responsabilidad de efectuar el estudio e investigación correspondiente para desarrollar la propuesta idónea en la transformación a pago mensual con adelanto quincenal, considerando que dicho cambio no debe producir una disminución o aumento en el salario de los funcionarios de la Institución.

Bajo ese orden de ideas, y con el fin de cumplir con los presupuestos de la Ley de cita, la Dirección de Administración y Gestión de Personal emite el presente informe para consideración y aprobación de las autoridades superiores:

## **I. Antecedentes**

### **1.1 Sobre la modalidad de pago vigente en la Caja Costarricense de Seguro Social**

La Caja Costarricense de Seguro Social, reconoce los salarios a las personas trabajadoras de la Institución, bajo la modalidad de pago "bisemanal" (viernes por medio); lo anterior, en acatamiento obligatorio del "*Laudo del Tribunal Superior de Trabajo Dentro del Conflicto*

---

Colectivo de *Carácter Económico Social, Promovido por los Empleados de la Caja Costarricense de Seguro Social*, del 14 de setiembre de 1988, el cual indica lo siguiente:

“(...)

**Cláusula Uno: “Ámbito de Aplicación”**

*El presente Laudo Arbitral es de aplicación general para todos los trabajadores de la Caja Costarricense de Seguro Social y tiene carácter vinculante para las partes en conflicto, para todas las personas que al momento de entrar en vigencia este Laudo, laboren para esta Institución y para los que en el futuro ingresen a prestar servicios en ella.”*

[...]

**“Cláusula Doce: “Forma de Pago del Salario”**

*El salario del trabajador de la Caja será cancelado de viernes de por medio, y en su defecto el día hábil inmediato anterior a este. Se adjuntará a cada cheque informe detallado de las deducciones y pagos que motivan la suma. Las deducciones o retenciones de los salarios se originarán únicamente en obligaciones legales o en disposiciones reglamentarias de la institución, no pudiéndose hacer deducciones de otro tipo, sea por solicitud del propio trabajador o de terceras personas salvo orden judicial en contrario. (...).”*

En ese sentido, el Tribunal Superior de Trabajo, mediante resolución N° 897 de las 10:45 horas del 09 de setiembre de 1988, dispuso lo siguiente:

“(...)

*Se aclara que efectivamente, se trata de un aumento anual de salario, equivalente a un ocho y un tercio por ciento de incremento, por cuanto se reconoce que efectivamente debe pagarse cincuenta y dos semanas de trabajo en vez de cuarenta y ocho semanas, y se conceden 3 meses a partir de la vigencia de este Laudo para cumplir con lo ordenado, cuyo aumento salarial surte efectos desde la citada fecha de vigencia y que cuando se haga efectiva deberá reconocerse el total acumulado desde esa fecha hasta la de su efectivo pago”.*

Posteriormente, en apego a lo mencionado, se establece la *“Normativa de Relaciones Laborales”*, la cual es la norma institucional que recoge una variedad de regulaciones que, en lo concerniente a la modalidad de pago en la Institución, en el artículo N° 31, contempla lo siguiente:

“(...)

**Artículo 31.-** Según lo dispuesto por el Tribunal Superior de Trabajo en resolución No. 897 de las 10:45 horas del 09 de septiembre de 1988, **el salario de las personas trabajadoras de la Caja se continuará cancelado de viernes por medio o en su defecto, el día hábil inmediato anterior.** Se adjuntará el comprobante de pago cuando éste se hiciera por depósito bancario, un informe detallado de los pagos y deducciones efectuadas cuando se aplican directamente al salario” (El resaltado no corresponde al original)

En este sentido, el Código de Trabajo, en el Título Undécimo “*RÉGIMEN LABORAL DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO Y DE SUS INSTITUCIONES*”, artículo N° 682, establece lo siguiente:

“(…)

Artículo 682.

[...]

Los servidores de naturaleza pública se rigen por las normas estatutarias correspondientes, leyes especiales y normas reglamentarias aplicables y por este Código, en todo lo no contemplado en esas otras disposiciones. Las relaciones con las personas trabajadoras en régimen privado se regirán por el derecho laboral común y disposiciones conexas, salvo que la ley disponga otra cosa. **También, podrán aplicarse conciliaciones, convenciones colectivas y laudos, siempre y cuando se concluyan o dicten con respeto a lo dispuesto en este Código y las limitaciones que resulten de este título.**” (El resaltado no corresponde al original)

Asimismo, en el cuerpo normativo de cita, en el Título Undécimo “*CAPÍTULO SEGUNDO, Solución de los conflictos económicos y sociales y de las convenciones colectivas en el sector público*”, Artículo N° 688, se indica lo siguiente:

“(…)

Artículo 688.- Serán válidos las conciliaciones y **los laudos arbitrales para la solución de los conflictos económicos y sociales de los trabajadores y trabajadoras del sector público,** así como las convenciones colectivas, siempre y cuando se ajusten a las siguientes disposiciones.” (El resaltado no corresponde al original)

De conformidad con lo descrito, el Código de Trabajo ratifica el hecho de que los laudos arbitrales, son un medio de resolución de conflictos económicos y sociales en el sector público, tal y como sucedió con el laudo arbitral de 1988, que dio origen al pago bisemanal del salario para los trabajadores de la Caja Costarricense de Seguro Social.

En ese contexto, la Institución implementó el pago de salario bajo la modalidad de “*bisemanal*”, en acatamiento obligatorio de un laudo arbitral, siendo este vinculante, tanto por ley, como por disposiciones propias del texto del laudo.

Asimismo, la Institución en el ejercicio de su autonomía, al haber tomado la decisión de someterse a un arbitrio, la resolución final del conflicto de carácter económico y social con sus trabajadores, se sujeta también a cumplir con lo dispuesto en este; por lo que debe hacerlo al pie de la letra y mientras sea materialmente posible, como lo es el caso concreto del pago de salario de las personas trabajadoras de forma bisemanal, tal y como lo estableció de forma puntual, la cláusula doce del Laudo Arbitral de cita.

En esta línea y con la finalidad de cumplir con lo descrito en relación con los pagos salariales ordinarios y extraordinarios; la Institución ajustó su modalidad de pago de manera bisemanal, realizando el proceso integral del pago de salario base, pluses, tiempo extraordinario, deducciones, registro de cuentas para depósito, movimientos de salario con afectación salarial, incapacidades, entre otros; obteniendo como producto final una nómina salarial bisemanal que contempla actualmente un total de 60.263 funcionarios distribuidos en los 596 puestos que se distribuyen en cinco escalas salariales.

En este contexto, los salarios y anualidades de los puestos que se visualizan en el “*Índice Salarial Institucional*” se encuentran establecidos y determinados a veintiocho días; de este modo, cada catorce días (viernes de por medio) se eroga la mitad de este monto a los funcionarios por concepto de pago de salario, dando como resultado que los funcionarios perciban al año un total de veintiséis pagos y reconociendo un total de 365 días o 366 días según corresponda.

## **1.2 Sobre la Ley N° 9635 “*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”**

La Ley N° 9635 “*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”, en el Título III “*MODIFICACIÓN DE LA LEY N.° 2166, LEY DE SALARIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, DE 9 DE OCTUBRE DE 1957*”, Capítulo III “*ORDENAMIENTO DEL SISTEMA REMUNERATIVO Y DEL AUXILIO DE CESANTÍA PARA EL SECTOR PÚBLICO*”, artículo N° 26, establece lo siguiente:

“(..)

### *Artículo 26- Aplicación*

*Las disposiciones del presente capítulo y de los siguientes se aplicarán a:*

- 1. La Administración central, entendida como el Poder Ejecutivo y sus dependencias, así como todos los órganos de desconcentración adscritos a los distintos ministerios, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones, y las dependencias y los órganos auxiliares de estos.*

2. **La Administración descentralizada: autónomas y semiautónomas, empresas públicas del Estado y municipalidades. (...)** (El resaltado no corresponde al original).

Además, respecto a la modalidad de pago para los servidores públicos, la Ley N° 9635, en el artículo N° 52 del Título III, Capítulo VII “*DISPOSICIONES GENERALES*”, indica lo siguiente:

“(...)”

**Artículo 52- Modalidad de pago para los servidores públicos**

**Las instituciones contempladas en el artículo 26 de la presente ley ajustarán la periodicidad de pago de los salarios de sus funcionarios con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.** (El resaltado no corresponde al original).

En congruencia con lo anterior, en el Título V “*DISPOSICIONES TRANSITORIAS*”, específicamente en los transitorios XXIX y XL, se establece lo siguiente:

“(...)”

*TRANSITORIO XXIX- Las instituciones que cancelen los salarios de sus servidores con una modalidad distinta de la contemplada en el artículo 52 deberán hacer los ajustes correspondientes dentro de los tres meses posteriores a la vigencia de esta ley. **Se harán los cálculos y los ajustes necesarios para que el cambio en la periodicidad del pago no produzca una disminución o aumento en el salario de los servidores.***

[...]

*TRANSITORIO XL-*

[...]

*-Rige a partir de:*

- a) *El título I, seis meses después de la publicación de la presente ley, contados a partir del primer día del mes siguiente a su publicación.*
- b) *El título II, seis meses después de la publicación de la presente ley, contados a partir del primer día del mes siguiente a su publicación.*
- c) **El título III, a partir de su publicación.**
- d) *El título IV y sus disposiciones transitorias, el primer día del ejercicio económico posterior a la aprobación del título (...)* (El resaltado no corresponde al original).

---

Adicionalmente, mediante el Alcance N° 38 del Diario Oficial La Gaceta del 18 de febrero de 2019, se publicó el Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H, “Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a la materia de empleo público”, el cual en “CAPITULO IV SOBRE INCENTIVOS, BENEFICIOS, COMPENSACIONES Y OTRAS DISPOSICIONES GENERALES DE ORDEN SALARIAL”, y específicamente en el artículo N° 21 “Modalidad de pago para los servidores públicos.” reitera lo ya estipulado por la ley de cita en materia de modalidad y periodicidad de pago para los funcionarios públicos, indicando lo siguiente:

“(…)

**Artículo 21.- Modalidad de pago para los servidores públicos.**

**Los pagos deberán ajustarse a la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, según lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley N° 2166, adicionados mediante artículo 3 de la Ley N° 9635. Las instituciones deberán realizar las gestiones correspondientes para adecuar los sistemas tecnológicos de pago a dicha disposición, en el plazo señalado en el transitorio XXIX de la Ley N° 9635. La Administración será la responsable de asegurar el pleno cumplimiento del cambio de modalidad de pago y los reconocimientos salariales que correspondan, de manera que no se produzca una disminución o aumento en el salario de los servidores. (...)** (El resaltado no corresponde al original)

Por otra parte, sobre la aplicación y alcance de la ley de cita en la Caja Costarricense de Seguro Social, conviene traer a colación lo dispuesto por la Contraloría General de la República mediante el Dictamen DFOE-SOC-0907, del 05 de setiembre de 2019, quien emitió orden a la Junta Directiva y al Presidente Ejecutivo de la Institución, en los siguientes términos:

“(…)

**ORDEN**

Conforme lo expuesto y con fundamento en las competencias de fiscalización otorgadas a la Contraloría General de la República en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, artículo 12 y 37 inciso 6 de su Ley Orgánica (Ley N.° 7428), se ordena lo siguiente:

**A la Junta Directiva de la CCSS y a su Presidente Ejecutivo o a quienes ocupen los respectivos cargos:**

- 1.- En razón de que los acuerdos de febrero y agosto de 2019 no constituyen actos administrativos declaratorios de derechos, abstenerse de iniciar un proceso judicial de lesividad o cualquier otro tipo de procedimiento en vía administrativa para la declaratoria de nulidad del numeral 1.1, titulado “Anualidades” y el párrafo del numeral 2.1, titulado “Incentivos, complementos, sobresueldos y

---

*pluses” contenidos en el “Acta de Acuerdos” suscrita el 20 de febrero de 2019 por representantes de la CCSS y representantes sindicales.*

**2.- Aplicar el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N.º 9635, en las condiciones, términos y plazos establecidos en dicha norma.**

- 3.- *Sesionar extraordinariamente en un plazo máximo de cinco días hábiles después de notificado el presente documento, de conformidad con lo establecido en el artículo 18 de la Ley Constitutiva de la CCSS, con la finalidad de que dichas autoridades adopten los acuerdos que acrediten el acatamiento de lo señalado en los puntos 3.1 y 3.2 anteriores y envíen copia a la Contraloría General de la República.*

*En relación con lo ordenado en el presente oficio, el Órgano Contralor advierte que cualquier actuación -omisa o activa- por parte de esa Administración, en contraposición a lo establecido en la LFFP, o en general que resulten disconformes con el ordenamiento jurídico, podrán ser objeto de eventuales responsabilidades.*

*Finalmente, no se omite señalar que el artículo 69 de la LOCGR, establece que cuando en el ejercicio de sus potestades el Órgano Contralor haya cursado órdenes a los sujetos pasivos y estas no se hayan cumplido injustificadamente, las reiterará por una sola vez y fijará un plazo para su cumplimiento; pero de mantenerse la desobediencia una vez agotado el plazo, se tendrá como falta grave y dará lugar a la suspensión o a la destitución del funcionario o empleado infractor, según lo determine la Contraloría General.” (El resaltado no corresponde al original).*

Por lo anterior, la Junta Directiva mediante el acuerdo segundo del artículo 6º de la sesión N°9050, celebrada el 10 de setiembre del 2019, indicó lo siguiente:

*“(…)*

**ARTICULO 6º:** *La Junta Directiva en atención al oficio emitido por la Contraloría General de la Republica No. DFOE-SOC-0907 (13112), de fecha 05 de setiembre del 2019, con asunto “Emisión de orden a la Junta Directiva y al Presidente Ejecutivo”, y recibido el informe de las acciones ejecutadas por la administración mediante oficio GG-1472-2019, de conformidad con los informes técnicos, DAGP-0804-2019, emitido por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, para el cumplimiento efectivo de la Ley N°9635, su Reglamento y Decretos Ejecutivos vinculados, ACUERDA:*

**ACUERDO PRIMERO:**

**En atención al oficio emitido por la Contraloría General de la República No. DFOE-SOC-0907 (13112) de fecha 05 de setiembre del 2019, con asunto “Emisión de orden a la Junta Directiva y al Presidente Ejecutivo”, se acata por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social la orden emitida por el órgano contralor y se abstiene de iniciar un proceso judicial de lesividad o cualquier otro tipo de procedimiento en vía administrativa para la declaratoria de nulidad del numeral 1.1 “Anualidades” y el párrafo del numeral 2.1 “Incentivos, complementos, sobresueldos, y pluses”, contenidos en el documento denominado “Acta de Acuerdos” suscrito el 20 de febrero de 2019 por representantes de la Caja Costarricense de Seguro Social con las representaciones sindicales.**

**ACUERDO SEGUNDO:**

**En acatamiento a la orden 2 del DFOE-SOC-0907 (13112) de fecha 05 de setiembre del 2019, emitido por la Contraloría General de la República, se aplicará el Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, N° 9635 y sus respectivos Decretos Ejecutivos, para la totalidad de la población trabajadora de la Caja Costarricense de Seguro Social.**

**ACUERDO TERCERO:**

**Dar por atendido lo ordenado por la Contraloría General de la República en su oficio número 13112 (DFOE-SOC-0907) en los puntos 1,2,3, para lo cual se instruye a la Secretaría de la Junta Directiva comunicar a la Contraloría General de la República los acuerdos adoptados por este Órgano Colegiado y la Presidencia Ejecutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, para la implementación del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley No. 9635.**

**ACUERDO EN FIRME**". (El resaltado no corresponde al original)

Adicionalmente, la Procuraduría General de la República, mediante el criterio legal C-281-2019 del 01 de octubre de 2019, suscrito por el Lic. Julio César Mesén Montoya, Procurador General de la República, emitió una serie de conclusiones sobre la Ley N°9635, expresando en los puntos N°3 y N°7, lo siguiente:

“(…)



**3. La intención del legislador con la emisión de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y, concretamente, con su Título III, relacionado con el tema de empleo público, fue la de establecer parámetros generales aplicables a la totalidad de las relaciones de empleo del sector público, sector que incluye tanto la Administración Central, como la descentralizada, con independencia de grado de autonomía de cada institución, o del tipo de servicios que se prestan al Estado.**

[...]

**7. Las disposiciones sobre empleo público contempladas en la Ley de Salarios de la Administración Pública relacionadas, entre otros temas, con la forma en que deben calcularse los salarios y sus componentes en el sector público, privan sobre cualquier otra disposición de rango legal (o inferior) preexistente que regule la misma materia, incluida la Ley de Incentivos a los Profesionales en ciencias Médicas. Por ello, la remuneración de los funcionarios a los que se refiere la última de las leyes citadas (al igual que cualquier otro servidor público, independientemente de la institución par que labore) debe adecuarse a los parámetros generales establecidos en la ley n.º2166, reformada por la n.º9635. (...)** (El resaltado no corresponde al original)

De acuerdo con el criterio de la Procuraduría General de la República sobre la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y sus alcances en la Administración Pública, se ratifica lo establecido previamente en el Dictamen de la Contraloría General de la República; criterio que en el caso de la Caja Costarricense de Seguro Social se apegó en todos sus extremos y para la totalidad de funcionarios de la Institución.

## **II. Análisis técnico relacionado con la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social**

La Caja Costarricense de Seguro Social, con el fin de aplicar lo dispuesto en la Ley de cita, se ha abocado a realizar el análisis respectivo con el fin de determinar una metodología que se ajuste a los presupuestos de la Ley y sus disposiciones transitorias, considerando para ello aspectos técnicos, operativos y legales, por cuanto es preciso recodar, que dicha modificación en la modalidad de pago se vincula con una serie de procesos y sistema internos que tienen una codependencia en su funcionamiento.

En razón de lo anterior, se presentan las propuestas que han sido desarrolladas, con el fin de establecer la metodología más apropiada para la implementación del proceso de pago de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 9635, las cuales incorporan los aspectos técnicos y legales necesarios; así como las acciones paralelas que han sido necesarias para su definición, según se indican:

## 2.1. Metodología para transformar el pago bisemanal a pago mensual con adelanto quincenal descrito por el MIDEPLAN

En primera instancia, conviene citar que la Ley N° 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, por medio del Título III, “CAPÍTULO VI RECTORÍA Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES PÚBLICO”, artículo N° 46, establece lo relacionado con la rectoría del Empleo Público, indicando lo siguiente:

“(…)

### **Artículo 46- Rectoría de Empleo Público.**

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

*Además, deberá evaluar el sistema de empleo público y todos sus componentes en términos de eficiencia, eficacia, economía y calidad, y proponer y promover los ajustes necesarios para el mejor desempeño de los funcionarios y las instituciones públicas.”* (El resaltado no corresponde al original)

Aunado a lo anterior, mediante el Alcance N° 38 del Diario Oficial La Gaceta del 18 de febrero de 2019, se publicó el Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H, “Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a la materia de empleo público”, el cual en “CAPITULO IV SOBRE INCENTIVOS, BENEFICIOS, COMPENSACIONES Y OTRAS DISPOSICIONES GENERALES DE ORDEN SALARIA”, artículo N° 22, indica lo siguiente:

“(…)

### **Artículo 22.- Aplicación disposiciones Ley N°9635.**

**Corresponderá al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, asesorar y dar apoyo a todas las instituciones públicas que se encuentren bajo el ámbito de lo dispuesto en el Título III de la Ley N°9635, respecto a la aplicación de dicho cuerpo normativo y de lo señalado en el presente reglamento. (...)** (El resaltado no corresponde al original)

En ese contexto, es preciso mencionar que, esta Dirección tiene conocimiento que el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (en adelante MIDEPLAN) -como ente rector en materia de empleo público-, emitió el oficio DM-305-2019 del 19 de febrero de 2019, en respuesta a la consulta efectuada por el Banco Central de Costa Rica, sobre el procedimiento para transformar el pago bisemanal a pago mensual con adelanto quincenal, estableciendo lo siguiente:

*“(...) se procede con la atención de las consultas cursadas:*

**1.- ¿Cuál debe ser la fórmula para pasar de la periodicidad de pago de salarios bisemanal a mensual, sin que este cambio genere un perjuicio o beneficio en los ingresos salariales de los funcionarios, ya que existe diferencia de días hábiles en cada pago mensual?**

*Al respecto, la Procuraduría General de la República en dictamen del 27 de junio del 2003, reitera lo dicho por la Contraloría General de la República a través de la Dirección General de Presupuestos Públicos, mediante el Oficio N° 5658 de 27 de mayo de 1999, el cual establece la siguiente fórmula de cálculo del salario bisemanal:*

- a) El salario mensual total de cada funcionario dividido entre el factor 2.16666, para obtener el salario bisemanal que le corresponde.*
- b) El salario mensual total de cada funcionario, multiplicado por doce y luego dividido entre veintiséis bisemanas que tiene el año para obtener el monto a pagar por bisemana. (...).”*

*De lo anterior, se desprende que el salario se debe calcular con base en 52 semanas (que equivalen a 26 bisemanas), por lo que, para pasar un salario semanal a uno mensual, se debe multiplicar el salario semanal por 52 semanas y luego dividir entre 12 meses. **Para pasar de un salario bisemanal a mensual, se debe multiplicar el salario bisemanal por el factor 2.16666.***

**No obstante, este cálculo aplica para funcionarios que ganan con base 364 días calendario, es decir 7 días por semana.** (...)” (El resaltado no corresponde al original)

En razón de lo anterior, para mejor comprensión, se grafica la fórmula de cálculo planteada por el MIDEPLAN, según se muestra a continuación:

**Fórmula de conversión salarial pago mensual con adelanto quincenal propuesta por MIDEPLAN**

SBv=Salario Base Vigente (28 días)  
SBb= Salario Base bisemanal  
SBm= Salario Base Mensual (30 días)  
Factor conversión Mideplan= 2,1666

$$\frac{SBv}{2} = SBb \quad / \quad SBb * 2,1666 = SBm$$

De conformidad con lo expuesto, el MIDEPLAN como ente rector en materia de empleo público, reitera y ratifica los criterios externados en su momento por la Contraloría General de la República y la Procuraduría General de la República, respecto al pago bisemanal y su respectiva conversión para obtener el salario en esta modalidad, además se denota que el criterio de cita establece la fórmula para realizar la conversión de un salario bisemanal a mensual, indicando que se debe multiplicar el salario bisemanal por el factor 2.16666, haciendo la salvedad que, dicho cálculo aplica para funcionarios que ganan con base a 364 días calendario, remunerando los 7 días de la semana.

Así las cosas, la Dirección de Administración y Gestión de Personal realizó el ejercicio de convertir los montos establecidos en el Índice Salarial del segundo semestre de 2018, con base a lo dispuesto en el criterio DM-305-2019, emitido por el MIDEPLAN; no obstante, ejecutado el procedimiento de referencia se evidenció que con la aplicación de la fórmula, se generan algunas diferencias salariales desfavorables al trabajador, siendo esto contrario a lo definido en la Ley N° 9635; según se muestra a continuación:

**Cuadro N° 1**

Aplicación de la propuesta de conversión por el factor 2.16666  
Puesto Técnico en Administración 5 clave 108  
*-Pago mensual con adelanto quincenal-*

Cantidad de pagos	Monto anual Salario Base	Monto total de Anualidad
26	₡6.924.450,00	₡207.740,00
24	₡6.924.429,00	₡207.739,00
<b>Diferencia</b>	<b>₡21,00</b>	<b>₡1,00</b>

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal (Índice Salarial II semestre 2018)

Con base en el cuadro anterior, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, determinó que con la aplicación de la fórmula descrita por el MIDEPLAN, se generan algunas diferencias salariales desfavorables al trabajador, siendo esto contrario a lo definido en la Ley N° 9635, concretamente al “TRANSITORIO XXIX” de la ley de cita, el cual indica que el cambio en la periodicidad del pago de los funcionarios de la Institución a pago mensual con adelanto quincenal no debe producir rebajo en detrimento del funcionario, pero además menciona que dicha modificación no debe generar un aumento en los salarios de los funcionarios.

En este aparte, es oportuno destacar, que la transformación de la modalidad de pago de bisemanal a mensual con adelanto quincenal, implica que la persona trabajadora que a la fecha recibe 26 pagos anuales, pasará a recibir un total de 24, distribuyéndose las 2 bisemanas que se dejarían de percibir anualmente, a lo largo de los 24 pagos al año, por lo cual, las quincenas bajo esta nueva modalidad, contemplan una mayor cantidad de días que la modalidad bisemanal (bisemana reconoce 14 días, mientras que el cambio de modalidad implica reconocer 15 o 16 días, según corresponda).

## **2.2. Propuestas técnicas para la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la CCSS**

La Dirección de Administración y Gestión de Personal con el fin de encontrar la solución técnica más viable para la administración de los sistemas actuales en la institución, así como en el resguardo de los derechos de las personas trabajadoras y cumplir con la implementación de lo estipulado en la Ley N° 9635, desarrolló técnicamente varias propuestas las cuales buscan apegarse a lo instruido en relación con la modificación de la modalidad de pago, según se exponen a continuación:

### **2.2.1. Propuesta N° 1: Transformación de la escala salarial a 30 días**

La Dirección de Administración y Gestión de Personal como instancia técnica en la materia salarial y considerando que la aplicación de la fórmula planteada por el MIDEPLAN, genera diferencias salariales desfavorables al trabajador, elaboró una propuesta de metodología para la conversión de los salarios de los funcionarios a mensual con adelanto quincenal, el cual consiste en lo siguiente:

- Se toma el monto del salario base estipulado en el Índice Salarial vigente, se divide entre veintiocho, esto con el fin de determinar el monto diario correspondiente a Salario Base.
- El monto diario resultante, se multiplica por la totalidad de días que se pagan al año bajo la modalidad de pago bisemanal, es decir treientos sesenta y cinco días (365).
- El monto resultante de dicha multiplicación representa el salario base anual.
- El salario base anual, se divide entre la totalidad de meses del año (doce meses).
- El monto resultante representa el pago mensual por concepto de Salario Base a 30 días.
- Esta modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, representa un total de veinticuatro pagos anuales.

En ese sentido, la fórmula de conversión de la metodología propuesta por esta Dirección, se determina de la siguiente manera:

**Fórmula de conversión salarial a pago mensual con adelanto quincenal CCSS**

SBv=Salario Base Vigente (28 días)

Vd= Valor diario

SBa= Salario Base Anual

SBm= Salario Base Mensual (30 días)

$$\frac{SBv}{28} = Vd \quad / \quad Vd * 365 = SBa \quad / \quad \frac{SBa}{12} = SBm$$

Bajo esa línea y con la finalidad de ejemplificar la metodología propuesta por esta instancia, a continuación, se detalla el caso de la conversión del salario del puesto de Técnico en Administración 5, pasando de salario bisemanal a salario mensual:

**Cuadro N° 2**

Aplicación de la propuesta de conversión DAGP

Puesto Técnico en Administración 5 clave 108

*-Pago mensual con adelanto quincenal-*

Cantidad de pagos	Monto anual Salario Base	Monto total de Anualidad
26	₡6.924.450,00	₡207.740,00
24	₡6.924.450,00	₡207.740,00
<b>Diferencia</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal (Índice Salarial II semestre 2018)

Del cuadro anterior, se evidencia que, al aplicar la metodología de conversión propuesta por esta Dirección, no se generan diferencias en los salarios anuales de los funcionarios, siendo esto congruente con lo establecido en la Ley N° 9635, ya que no representa un incremento ni disminución de los salarios de los funcionarios, manteniendo así el poder adquisitivo de los trabajadores.

Por otra parte, se debe indicar que mediante Alcance N°113 del Diario Oficial La Gaceta del 22 de mayo de 2019, se publicó el Decreto Ejecutivo N°41729-MIDEPLAN-H "Reforma a los Artículos 14, 17 y 22 del Decreto Ejecutivo N°41564-MIDEPLAN-H, Reglamento del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de Diciembre de 2018, Referente al Empleo Público", en donde se define que los incentivos a la entrada en vigencia de la Ley N°9635 que se encuentren expresados en términos porcentuales, deberán calcularse mediante un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a julio de 2018.

En razón de lo expuesto, esta Dirección consideró pertinente convertir el Índice Salarial Institucional correspondiente al segundo semestre 2018 a montos mensualizados (30 días), lo anterior para que al efectuar el cálculo de los pluses salariales sobre el salario base, no signifique

---

una disminución anual en el salario total de los trabajadores; es decir los pluses salariales también se deberán convertir a 30 días. Por tal razón, considerando lo descrito los índices salariales que se confeccionen a futuro, también deberán ser modificados bajo esta modalidad, con el fin de mantener la congruencia y equilibrio salarial entre los puestos.

Congruente con lo anterior, esta Dirección, por medio del oficio DAGP-0982-2019 del 11 de noviembre de 2019, comunicó a la Dirección Jurídica, los resultados del ejercicio realizado con base en la conversión planteada por el MIDEPLAN y sometió a consulta jurídica la propuesta de metodología elaborada por esta instancia, indicando lo siguiente:

“(...)

*De conformidad, con los argumentos expuestos y la propuesta técnica para la conversión de los salarios a 30 días, a fin de efectuar el pago mensual con adelanto quincenal, se requiere del criterio jurídico sobre la viabilidad de lo expuesto; solicitando se atiendan las siguientes consultas:*

- 1. Como bien se denota de lo desarrollado jurisprudencialmente, el pago del salario también se hace considerando su temporalidad, de esta manera se tiene la modalidad mensual, la semanal e incluso por hora; por tal razón: ¿Sería legalmente viable establecer una forma de pago mensual, calculada a treinta días (independientemente de la cantidad de días que tenga cada mes del año), con adelanto quincenal en la Institución, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 9635?*
- 2. ¿Es viable desde el punto de vista legal, aplicar la propuesta de conversión elaborada por la Dirección Administración y Gestión de Personal y no la señalada en el criterio DM-305-2019, emitido por el MIDEPLAN, considerando que ésta última implicaría un detrimento en el monto a percibir por concepto de salario mensual de las personas trabajadoras de la Institución?*
- 3. Con la finalidad de no disminuir ni aumentar los salarios de los trabajadores, se considera oportuno modificar el índice salarial del segundo semestre 2018, para que, al efectuar el cálculo de los pluses salariales no signifique un detrimento del salario del funcionario; por tal razón, es necesario conocer si la modificación de un índice salarial anterior al semestre actual infringe algún aspecto de índole legal.”*

En respuesta de lo consultado, la Dirección Jurídica mediante oficio DJ-06602-2019 “Cambio de modalidad de pago en la Caja Costarricense de Seguro Social”, del 17 de diciembre de 2019, emitió criterio legal, indicando en lo que interesa lo siguiente:

---

**“(…) desde el punto de vista legal, lo concerniente con el tema de la modalidad de pago, lo pertinente es que la Institución proceda a aplicar lo dispuesto en el artículo 52 de la Ley N° 9635, en el sentido de ajustar la periodicidad [sic] de pago de los salarios de sus funcionarios, con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.**

**En tal sentido, las consultas planteadas por esa instancia pretenden que se determine la viabilidad técnica en la conversión de cálculo para aplicar la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal diferente a la que según señaló MIDEPLAN ante la consulta formulada recientemente por el Banco Central de Costa Rica y sobre la modificación del índice salarial anterior al semestre actual, sin embargo, estas consultas se tratan de temas meramente técnicos que se escapan de las competencias asignadas a la Dirección Jurídica en el “Reglamento de la Dirección Jurídica y de las actividades jurídicas de la Caja Costarricense de Seguro Social”, a quien le corresponde emitir criterios de carácter meramente jurídico y los aspectos técnicos, administrativos o de otra índole que contengan las consultas que se formulen, deberán ser valorados por las unidades correspondientes de la Administración, a quienes les compete emitir los criterios respectivos.**

**Bajo ese contexto, estimamos que, de persistir la duda en este tema, se recomienda formular la consulta ante el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica en su rol de rectoría, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 461 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, No. 2166 del 9 de octubre de 1957, adicionado por el artículo 3 del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.”** (El resaltado no corresponde al original)

En concordancia con lo anterior, la Dirección Administración y Gestión de Personal, por medio del oficio DAGP-0012-2020 del 13 de enero de 2020, remitió a la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, los requerimientos y ajustes en el sistema de pago institucional (SPL) de conformidad con la metodología propuesta, a fin de que esa instancia efectuara el análisis respectivo, indicando lo siguiente:

“(…)

- 1- La Subárea Diseño y Valoración de Puestos, suministrará la escala de pago convertida a 30 días, por lo tanto, en el caso de los funcionarios que vienen nombrados de forma continua, el sistema debe tener la lógica de dividir ese salario entre 2, de tal manera que cada pago cancele lo correspondiente a 15 días, independientemente de que el mes tenga 28, 30 o 31 días.



2- Se debe parametrizar el sistema de pago de la siguiente manera:

<b>Mes</b>	<b>I Quincena</b>	<b>II Quincena</b>
Enero	15	31
Febrero	15	28/29
Marzo	15	31
Abril	15	30
Mayo	15	31
Junio	15	30
Julio	15	31
Agosto	15	31
Septiembre	15	30
Octubre	15	31
Noviembre	15	30
Diciembre	15	31

*Tal como se muestra en la tabla, el sistema de pago debe de tener la lógica de tomar el salario a treinta días y dividirlo en entre dos, con el fin de que, en la primera y segunda quincena de cada mes, se remunere montos iguales.*

- 3- *En el caso de los nombramientos interinos, se requiere que el sistema considere la cantidad de días laborados en la quincena, según las fechas de nombramiento y en el caso de que el nombramiento llegue hasta el 31 del mes o supere ese día, automáticamente me rebaje un día; de tal forma que no se paguen más de 15 días correspondientes a esa quincena.*
- 4- *En el mes de febrero, en el caso de los interinos cuyo nombramiento llegue hasta 28 el sistema deberá pagar la cantidad de días laborados en la segunda quincena y sumar 2 días, si el año es bisiesto deberá sumar solo 1 día.*
- 5- *Es necesario que se modifique la metodología del cálculo del impuesto del salario que se utiliza actualmente, con la finalidad de utilizar los porcentajes y fórmula de cálculo que establece el Ministerio de Hacienda.*
- 6- *Con respecto al rebajo de incapacidades se deben efectuar según la cantidad de días naturales indicados en la boleta, es decir, se debe de rebajar todos los días indicados en la incapacidad.*
- 7- *Los parámetros establecidos actualmente en el sistema SPL que se encuentra a 28 días, se deben modificar a 30.*

- 
- 8- *Se debe ajustar en el sistema SPL, la tabla de factores para el cálculo de tiempo extraordinario, guardias médicas y recargo nocturno, de manera que se calculen a 30 días.*
- 9- *Es necesario efectuar las acciones correspondientes para que, al realizar el cambio de periodicidad de catorcenal a quincenal, se pueda aplicar la corrida de acumulado para aumento salarial cuando lo determine el Gobierno Central.”*

En este sentido, la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, mediante oficio DTIC-0229-2020 del 17 de enero de 2020, suscrito por el Lic. Christian Chacón Rodríguez, Subgerente a.i, remitió el oficio DTIC-0265-2020, en el cual la Subárea Sistemas Financiero Administrativos, posterior a una revisión de los requerimientos planteados en el oficio DAGP-0012-2020, trasladó una serie de dudas sobre el desarrollo y aplicación de los cambios solicitados al sistema de pago institucional, resaltando lo siguiente:

“(…)

**Recordar que el SPL realiza sus operaciones para calcular la cantidad de días a pagar y/o rebajar en función de variables de tipo fecha, razón por la cual la operativa del SPL debe respetarse independientemente del mes a procesar;** para lograr lo solicitado en los ítems del oficio, será necesario alterar los resultados a través de un parche y/o ajustes al resultado de esas operaciones.

*Consecuentemente, para estimar el tiempo y posibles situaciones que se puedan generar producto del desarrollo y posterior implementación del requerimiento, se requiere que la Dirección de Administración y Gestión de Personal, aclaren los casos que se enlistan a continuación, e indicar para cada situación como debe proceder el SPL. (...)* (El resaltado no corresponde al original)

Producto de las consultas efectuadas sobre la ejecución de los cambios solicitados al sistema de pago, esta Dirección de Administración y Gestión de Personal, mediante oficio DAGP-0115-2020 del 12 de febrero de 2020, dirigido al Máster Robert Picado Mora, Subgerente a.i. de la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, convocó a reunión el 17 de febrero de 2020, en la sala de reuniones del Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios -*unidad adscrita a esta Dirección*-, con la finalidad de realizar una sesión de trabajo para aclarar las consultas planteadas y casos planteados en relación con el funcionamiento y operativa en el sistema de pagos que utilizan la Institución, según oficio DTIC-0265-2020.

Como parte de las consideraciones analizadas en dicha reunión, resalta que el sistema de pago originalmente fue diseñado y parametrizado, para que el cálculo del salario se realice a veintiocho días, de este modo, cada catorce días se eroga la mitad de este monto a los funcionarios por concepto de pago de salario; es así como, bajo esta modalidad los funcionarios perciben al año un total de 26 pagos, debido a que dichas erogaciones se dan con una frecuencia de cada catorce días (bisemanalmente), calculándose 365 días calendario.

---

Bajo esa línea, para obtener el monto diario bajo la modalidad de pago bisemanal, el sistema de pago toma el salario base y de más rubros de cada puesto de la escala de pago actual y lo divide entre 28, de esta forma, se cancela la cantidad de días efectivos laborados en cada bisemana. Dicha lógica de pago también es aplicada de forma manual por las Unidades de Gestión de Recursos Humanos, para efectos de nombramientos interrumpidos, personal interino, ascensos, descensos, ajustes contables, estudios salariales, entre otros.

No obstante, al aplicar en el sistema de pago los requerimientos planteados en el oficio DAGP-0012-2020, se generarían inconsistencias con los funcionarios interinos y aquellas personas trabajadoras que efectúan nombramientos interrumpidos, debido a que al transformar los salarios a 30 días la operativa de cálculo variaría, obteniéndose un valor diario distinto en razón a la cantidad de días que contenga el mes a pagar, generándose pagos de sumas improcedentes al personal interino y afectando la dinámica de trámite y pago de las Unidades de Gestión de Recursos Humanos, por tal razón, se llegó a la conclusión de manera conjunta, que es materialmente imposible ejecutar dicha propuesta.

Como resultado de lo antes referido, mediante el oficio DAGP-0307-2020 del 08 de abril de 2020, esta Unidad comunicó a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación, lo siguiente:

“(…)

*Mediante oficio DAGP-0012-2020 del 15 de enero de 2020, esta Dirección solicitó requerimientos y ajustes en el Sistema de Pago Institucional (SPL), para la aplicación del pago mensual con adelanto quincenal, en concordancia con los términos de la “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635”.*

*Posteriormente, mediante el oficio señalado en el epígrafe del 17 de enero de 2020, se traslada para la atención de esta Dirección el oficio DTIC-0265-2020 del 17 de enero de 2020, en donde se plantean una serie de consultas sobre los requerimientos y ajustes en el sistema de pago institucional (SPL) presentados en el oficio DAGP-0012-2020, argumentando lo siguiente:*

[…]

*En virtud de lo anterior, esta Dirección mediante oficio DAGP-0115-2020 del 12 de febrero de 2020, dirigido al Máster Robert Picado Mora, convocó a reunión el 17 de febrero de 2020 en la sala de reuniones del Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios, con la finalidad de realizar una sesión de trabajo para aclarar las consultas planteadas por la Subárea de cita.*

*Congruente con lo anterior, se efectuó reunión en la fecha estipulada, estando presentes funcionarios de esta Dirección, el Lic. Gilberth Montero Fernández y Lic. Marco Vinicio García Vargas funcionarios de la Subárea Sistemas Financieros-*

---

*Administrativos, donde producto del análisis efectuado, se acordó en minuta ADAPS-0019-2020, los siguientes aspectos:*

- *Se verificaron las consultas planteadas en el oficio DTIC-0265-2020, en cuanto a la aplicación del pago mensual con adelanto quincenal y se acuerda suspender temporalmente los requerimientos solicitados en el oficio DAGP-0012-2020, con el fin de plantear una nueva propuesta técnica.*
- *La Subárea Diseño y Valoración de Puestos, efectuará las estimaciones correspondientes de los eventuales costos de la nueva propuesta técnica.*
- *Se realizará oficio de respuesta a la Dirección de Tecnologías de Información de forma prioritaria.*

**Referente a lo descrito y en consideración de los acuerdos tomados en la reunión de cita, se estima conveniente solicitar a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación dejar en proceso de aguardo los requerimientos solicitados en el oficio DAGP-0012-2020.** (El resaltado no corresponde al original).

En ese sentido, al considerarse que se presentaba un impacto sustancial a la lógica del sistema de planilla institucional, que pondría en riesgo el procesamiento de los salarios de la totalidad de los trabajadores de la institución, se estimó viable dejar en suspensión el planteamiento con el fin de que se analizarán otras opciones técnicas para cumplir con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.

### **2.2.2. Propuesta N° 2: Pago de salarios los días 15 y último día del mes**

Como segunda opción técnica y debido a la imposibilidad material de implementar la propuesta descrita en el apartado anterior, esta instancia mediante oficio el DAGP-0307-2020 del 08 de abril de 2020, remitió a la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, otra metodología para la transformación a pago mensual con adelanto quincenal en la Institución, planteando lo siguiente:

*“(...)*

*Por otra parte, esta Dirección mediante sus unidades técnicas respectivas, efectuó el análisis para determinar otra alternativa de aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, que no transgreda lo estipulado en la Ley N° 9635, y producto del estudio realizado, se considera viable aplicar la siguiente propuesta:*

- **Tomar el salario base de cada puesto de la escala de pago actual, dividirlo entre 28 para determinar el valor diario.**

- **El sistema debe cancelar la cantidad de días efectivos laborados en cada quincena de pago con el valor diario determinado anteriormente.**
- **La primera quincena se encuentra comprendida del día 1 de cada mes hasta el día 15, haciéndose efectivo el pago el 15 de cada mes.**
- **La segunda quincena comprende del día 16 hasta el último día de cada mes, haciéndose efectivo el pago el último día del mes.**

**Cabe mencionar, que la propuesta indicada anteriormente, se debe remitir ante el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) en primera instancia y posteriormente elevarlo para aprobación de Junta Directiva, no obstante, se requiere trabajar previamente en los ajustes y cambios que se estimen en el sistema de pago institucional, con el fin de realizar el proceso de pruebas respectivo.**

De conformidad con lo descrito, se solicita a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación, se emita criterio técnico de este requerimiento, mismo que contenga los siguientes aspectos:

- Brindar un cronograma donde se establezca el tiempo que tardaría la DTIC en efectuar las pruebas e implementar los ajustes.
- Adjuntar el plan de abordaje de la propuesta.
- Desarrollar las posibles implicaciones técnicas de la aplicación de la propuesta.
- Estimar según la capacidad instalada y procesamiento de la planilla una fecha oportuna para la aplicación en el sistema de pago institucional. (...)” (El resaltado no corresponde al original)

Con base en la descripción del planteamiento técnico antes descrito, a continuación, se esquematiza la propuesta elaborada por esta Dirección de Administración y Gestión de Personal:

**Fórmula de conversión salarial a pago mensual con adelanto quincenal CCSS**

SBv= Salario Base Vigente (28 días)

Vd= Valor diario

$SBv = Vd$

28

### Cuadro N° 3

Periodicidad de pago  
-Propuesta DAGP-

Mes	I Quincena	II Quincena
Enero	1-15	16-31
Febrero	1-15	16-28/29
Marzo	1-15	16-31
Abril	1-15	16-30
Mayo	1-15	16-31
Junio	1-15	16-30
Julio	1-15	16-31
Agosto	1-15	16-31
Septiembre	1-15	16-30
Octubre	1-15	16-31
Noviembre	1-15	16-30
Diciembre	1-15	16-31

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal

En respuesta de lo antes descrito, mediante oficio DTIC-2289-2020 del 22 de abril de 2020, suscrito por el Máster Robert Picado Mora, Subgerente a.i. de la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, se comunicó a esta Dirección, los resultados de las pruebas efectuadas en el sistema de pago, aplicando la propuesta indicada en el oficio DAGP-0307-2020, para lo cual se expone lo siguiente:

“(…)

**Según lo indicado, para el Sistema de Planillas SPL no significó ningún cambio, lo que se hicieron fueron las pruebas y revisiones (realizadas por Kenneth Chinchilla Anchía), a través del cambio de parámetros en la “Maestra de Pago”, pruebas notificadas vía correo electrónico el 30 de marzo 2020.**

*Resultado de esas pruebas, el señor Chinchilla Anchía, informó que para el cálculo de incentivo de rotación, NO se localizaba el archivo correspondiente a “Movimiento calculado SPLA043”, de manera que se creó un programa nuevo denominado “SPL15035A”, programa que busca el archivo mencionado en cada pago anterior.*

*Queda pendiente volver a ejecutar “pruebas y validación” de los pagos ordinarios y validar el cálculo del incentivo de rotación. Estas pruebas las debe realizar Kenneth Chinchilla, y según él le comentó al Lic. Marco Vinicio García, las mismas las va a realizar a partir del visto bueno de la segunda de abril 2020, esto puede ser a partir del 20 de abril del 2020.*

*De resultar positivas dichas pruebas, el acuerdo y coordinación con el Área Usuaria “Subárea Remuneración Salarial”, es implementar la solución del pago mensual con adelanto quincenal a partir del 01 de agosto 2020; esto dado que a nivel técnico y operativo del SPL, no se puede mezclar un mes con dos pagos diferentes, y que obedece a dos razones:*

- *Los cortes de mes basado en pagos bisemanales*
- *El pago con cierre de bisemanas y con inicio de mes en 1, lo cual solo se encuentra en agosto de éste año, el más cercano. (...)* (El resaltado no corresponde al original)

De conformidad con lo anterior, la nueva alternativa propuesta por esta Dirección, indica que, el valor diario del salario se calcularía de la misma forma que se realiza actualmente, sin embargo, la periodicidad y fechas de pago se modificarían, de manera que la primer quincena de cada mes este comprendida del día 1 (uno) hasta el día 15 (quince) del mes a pagar, efectuando el pago el día quince de cada mes y la segunda quincena comprendería a partir del día 16 (dieciséis) hasta el último día de cada mes, haciéndose efectivo el pago el último día del mes, de esta forma se pagaría los días completos que tenga el mes respectivo.

Además, con dicha propuesta los funcionarios que son nombrados interinamente se les remuneraría los días efectivamente laborados sin generar incremento o disminución de salarios; asimismo, las Unidades de Gestión de Recursos Humanos, para efectos de cálculo de estos nombramientos y demás tramites efectuados por estas oficinas, realizarían la misma operativa de cálculo actual, únicamente modificándose la periodicidad de pago, de conformidad con lo estipulado en la Ley N°9635.

En esa línea, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, mediante el oficio GG-DAGP-0403-2020 del 07 de mayo de 2020, solicitó criterio jurídico a la Dirección Jurídica, sobre la nueva propuesta de transformación de pago mensual con adelanto quincenal en la Institución, indicando lo siguiente:

“(..)

### **Consulta**

*Mediante oficio DAGP-0307-2020, se desarrolló alternativa de aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la Institución, en la cual se propone, lo siguiente:*

- *Tomar el salario base de cada puesto de la escala de pago actual, dividirlo entre 28 para determinar el valor diario.*
- *El sistema debe cancelar la cantidad de días efectivos laborados en cada quincena de pago con el valor diario determinado anteriormente.*

- *La primera quincena se encuentra comprendida del día 1 de cada mes hasta el día 15, haciéndose efectivo el pago el 15 de cada mes.*
- *La segunda quincena comprende del día 16 hasta el último día de cada mes, haciéndose efectivo el pago el último día del mes.*

*En este sentido, de conformidad con el procedimiento descrito, esa Dirección plantea la siguiente pregunta:*

**¿Aplicar la modalidad de conversión de pago mensual con adelanto quincenal, propuesta por la Dirección Administración y Gestión de Personal, estaría ajustada a los presupuestos establecidos en la Ley N°9635?** (El resaltado no corresponde al original)

Al respecto, la Dirección Jurídica mediante oficio GA-DJ-2521-2020 del 25 de mayo de 2020, solicitó una ampliación de información sobre la propuesta planteada para el cambio en la modalidad de pago en la Caja Costarricense de Seguro Social, requiriendo lo siguiente:

**“(...) se requiere que esa instancia nos aporte una tabla comparativa de los salarios devengados, simulando lo que se pagaría durante un año, con la forma actual de pago (bisemanal); con la nueva propuesta (objeto de análisis) y con la indicada por MIDEPLAN al Banco Central (oficio No. DM-305-2019 del 19 de mayo de 2019), utilizando salarios actuales (base y pluses) de un puesto administrativo y otro de los profesionales en ciencias médicas.**

**La anterior información es relevante para poder continuar con el estudio y análisis de la solicitud de criterio requerida por esa Dirección.** (El resaltado no corresponde al original).

En atención de lo solicitado, la Dirección de Administración y Gestión de Personal mediante oficio GG-DAGP-0662-2020 del 01 de julio de 2020, remitió a la Dirección Jurídica, la ampliación de información por medio de la cual se desarrollaron tablas comparativas de modalidades de pago, con el fin de simular los escenarios para un año calendario, aplicando la forma actual de pago (bisemanal), la propuesta contenida en el oficio GG-DAGP-0403-2020 y la propuesta indicada por MIDEPLAN al Banco Central mediante oficio DM-305-2019 del 19 de mayo de 2019, según se detalla a continuación:

“(...)

- a) Comparativa entre la modalidad actual de pago (pago bisemanal) y la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, propuesta en el oficio GG-DAGP-0403-2020***



A continuación se presenta tabla comparativa de salarios, correspondiente para el año 2019 (ordinario):

**Tabla N°15**

Tabla comparativa de salarios en el año 2019 (ordinario) para Profesional 3 (clave No.169)

Comparación entre Bisemanal para año ordinario (365 días) y Propuesta GG-DAGP-0403-2020 para año ordinario (365 días)					
Modalidad de Pago	Monto anual Salario Base	Monto anual Antigüedad	Monto anual Antigüedad Ley 9635	Monto anual Dedicación Exclusiva	Monto anual Carrera Profesional
Bisemanal año 2019 ordinario (365 días)	₡9 689 321,43	₡3 331 720,00	₡166 609,29	₡5 329 126,79	₡472 042,77
Propuesta GG-DAGP-0403-2020 para año ordinario (365 días)	₡9 689 321,43	₡3 331 720,00	₡166 609,29	₡5 329 126,79	₡472 042,77
<b>Diferencias</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal.

**Tabla N°16**

Tabla comparativa de salarios en el año 2019 (ordinario) para Médico Asistente Especialista en Anestesiología y Recuperación (clave No. 22224)

Comparación entre Bisemanal para año ordinario (365 días) y Propuesta GG-DAGP-0403-2020 para año ordinario (365 días)						
Modalidad de Pago	Monto anual Salario Base	Monto anual Antigüedad	Monto anual Antigüedad Ley 9635	Monto anual Bonificación	Monto anual Carrera Profesional	Monto anual Incentivo Carrera Admtva
Bisemanal año 2019 ordinario (365 días)	₡13 256 427,32	₡1 450 118,93	₡95 292,29	₡2 241 093,48	₡435 731,79	₡3 808 164,93
Propuesta GG-DAGP-0403-2020 para año ordinario (365 días)	₡13 256 427,32	₡1 450 118,93	₡95 292,29	₡2 241 093,48	₡435 731,79	₡3 808 164,93
<b>Diferencias</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>

Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal.

De conformidad con las tablas comparativas expuestas, se evidencia que, para un año ordinario, la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, propuesta en el oficio GG-DAGP-0403-2020, remunera el mismo monto que el pago bisemanal actual utilizado en la Institución, sin que existan diferencias monetarias anuales entre ambas modalidades y cumpliendo con lo establecido en la Ley N° 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.

En esta misma línea argumental, a continuación, se presentan las tablas comparativas de los montos anuales, entre la modalidad actual de pago bisemanal y la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal correspondiente para un año bisiestro, propuesta en el oficio GG-DAGP-0403-2020:

**Tabla N°17**

*Tabla comparativa de salarios en el año 2020 (bisiesto) para Profesional 3 (clave No. 169)*

Comparación entre Bisemanal para año bisiesto (366 días) y Propuesta GG-DAGP-0403-2020 para año bisiesto (366 días)					
Modalidad de Pago	Monto anual Salario Base	Monto anual Antigüedad	Monto anual Antigüedad Ley 9635	Monto anual Dedicación Exclusiva	Monto anual Carrera Profesional
Bisemanal año 2020 bisiesto (366 días)	₡9 740 175,00	₡3 340 848,00	₡354 172,50	₡5 357 096,25	₡473 336,04
Propuesta GG-DAGP-0403-2020 para año bisiesto (366 días)	₡9 740 175,00	₡3 340 848,00	₡354 172,50	₡5 357 096,25	₡473 336,04
<b>Diferencias</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal.

**Tabla N°18**

*Tabla comparativa de salarios en el año 2020 (bisiesto) para Médico Asistente Especialista en Anestesiología y Recuperación (clave No. 22224)*

Comparación entre Bisemanal para año ordinario (365 días) y Propuesta GG-DAGP-0403-2020 para año ordinario (365 días)						
Modalidad de Pago	Monto anual Salario Base	Monto anual Antigüedad	Monto anual Antigüedad Ley 9635	Monto anual Bonificación	Monto anual Carrera Profesional	Monto anual Incentivo Carrera Admtva
Bisemanal año 2019 ordinario (365 días)	₡13 256 427,32	₡1 450 118,93	₡95 292,29	₡2 241 093,48	₡435 731,79	₡3 808 164,93
Propuesta GG-DAGP-0403-2020 para año ordinario (365 días)	₡13 256 427,32	₡1 450 118,93	₡95 292,29	₡2 241 093,48	₡435 731,79	₡3 808 164,93
<b>Diferencias</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>	<b>₡0,00</b>

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal.

*Tal como se muestra en las tablas descritas, se denota que, para un año bisiesto, la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, propuesta en el oficio GG-DAGP-0403-2020, reconoce para efectos de pago la totalidad de días de dicho año, remunerando el mismo monto que el pago bisemanal actual utilizado en la Institución, sin que existan diferencias monetarias anuales entre ambas modalidades y cumpliendo con lo establecido en la Ley N° 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas.*

**b) Comparativa entre la modalidad actual de pago (pago bisemanal) y la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, propuesta por el MIDEPLAN mediante oficio DM-305-2019**

*A continuación se presenta tabla comparativa de montos, correspondiente para el año 2019 (ordinario):*

**Tabla N°19**

*Tabla comparativa de salarios en el año 2019 (ordinario) para Profesional 3 (clave No. 169)*

Comparación entre Bisemanal para año ordinario (365 días) y Propuesta MIDEPLAN DM-305-2019 (año 2019 ordinario)						
Modalidad de Pago	Monto anual Salario Base	Monto anual Antigüedad	Monto anual Antigüedad Ley 9635	Monto anual Dedicación Exclusiva	Monto anual Carrera Profesional	Total anual
Propuesta MIDEPLAN DM-305-2019 (año 2019 ordinario)	₡9 662 545,27	₡3 322 581,78	₡166 392,99	₡5 314 399,90	₡470 748,05	₡18 936 667,98
Bisemanal año 2019 ordinario (365 días)	₡9 689 321,43	₡3 331 720,00	₡166 609,29	₡5 329 126,79	₡472 042,77	₡18 988 820,27
<b>Diferencias</b>	<b>-₡26 776,16</b>	<b>-₡9 138,22</b>	<b>-₡216,30</b>	<b>-₡14 726,89</b>	<b>-₡1 294,72</b>	<b>-₡52 152,28</b>

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal.

**Tabla N°20**

*Tabla comparativa de salarios en el año 2019 (ordinario) para Médico Asistente Especialista en Anestesiología y Recuperación (clave No. 22224)*

Comparación entre Bisemanal para año ordinario (365 días) y Propuesta MIDEPLAN DM-305-2019 (año 2019 ordinario)							
Modalidad de Pago	Monto anual Salario Base	Monto anual Antigüedad	Monto anual Antigüedad Ley 9635	Monto anual Bonificación	Monto anual Carrera Profesional	Monto anual Incentivo Carrera Admtva	Total anual
Propuesta MIDEPLAN DM-305-2019 (año 2019 ordinario)	₡13 219 867,32	₡1 446 141,55	₡94 225,41	₡2 234 946,62	₡434 536,66	₡3 797 719,91	₡21 227 437,48
Bisemanal año 2019 ordinario (365 días)	₡13 256 427,32	₡1 450 118,93	₡95 292,29	₡2 241 093,48	₡435 731,79	₡3 808 164,93	₡21 286 828,73
<b>Diferencias</b>	<b>-₡36 560,00</b>	<b>-₡3 977,38</b>	<b>-₡1 066,88</b>	<b>-₡6 146,86</b>	<b>-₡1 195,12</b>	<b>-₡10 445,01</b>	<b>-₡59 391,25</b>

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal

*De conformidad con los escenarios descritos, se puede observar que, utilizando la modalidad de pago propuesta por el MIDEPLAN mediante oficio DM-305-2019, **para un año ordinario, se estaría pagando de menos a los funcionario de la Institución, en comparación con la modalidad actual de pago bisemanal, dicha situación, riñe con lo establecido en el Transitorio XXIX de la Ley N°9635, el cual indica que, los cálculos y ajustes para el cambio en la periodicidad del pago no deben producir una disminución o aumento en el salario de los servidores.***

*Adicionalmente, a continuación, se presentan las tablas comparativas de montos anuales, entre la modalidad actual de pago bisemanal correspondiente para el año 2020 (bisiesto) y la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, propuesta en el oficio DM-305-2019:*

**Tabla N°21**

*Tabla comparativa de salarios en el año 2020 (bisiesto) para Profesional 3 (clave No. 169)*

Comparación entre Bisemanal para año bisiesto (366 días) y Propuesta MIDEPLAN DM-305-2019 (año 2020 bisiesto)						
Modalidad de Pago	Monto anual Salario Base	Monto anual Antigüedad	Monto anual Antigüedad Ley 9635	Monto anual Dedicación Exclusiva	Monto anual Carrera Profesional	Total anual
Propuesta MIDEPLAN DM-305-2019 (año 2020 bisiesto)	₡9 686 920,19	₡3 322 581,78	₡352 422,42	₡5 327 806,11	₡470 748,05	₡19 160 478,55
Bisemanal año 2020 bisiesto (366 días)	₡9 740 175,00	₡3 340 848,00	₡354 172,50	₡5 357 096,25	₡473 336,04	₡19 265 627,79
<b>Diferencias</b>	<b>-₡53 254,81</b>	<b>-₡18 266,22</b>	<b>-₡1 750,08</b>	<b>-₡29 290,14</b>	<b>-₡2 587,98</b>	<b>-₡105 149,24</b>

*Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal.*

**Tabla N°22**

*Tabla comparativa de salarios en el año 2020 (bisiesto) para Médico Asistente Especialista en Anestesiología y Recuperación (clave No. 22224)*

Comparación entre Bisemanal para año bisiesto (366 días) y Propuesta MIDEPLAN DM-305-2019 (año 2020 bisiesto)							
Modalidad de Pago	Monto anual Salario Base	Monto anual Antigüedad	Monto anual Antigüedad Ley 9635	Monto anual Bonificación	Monto anual Carrera Profesional	Monto anual Incentivo Carrera Admtva	Total anual
Propuesta MIDEPLAN DM-305-2019 (año 2020 bisiesto)	₡13 244 242,25	₡1 446 141,55	₡349 271,61	₡2 234 946,62	₡434 536,66	₡3 797 719,91	₡21 506 858,61
Bisemanal año 2020 bisiesto (366 días)	₡13 317 053,79	₡1 454 091,86	₡351 740,65	₡2 247 233,46	₡436 925,57	₡3 818 598,26	₡21 625 643,58
<b>Diferencias</b>	<b>-₡72 811,54</b>	<b>-₡7 950,31</b>	<b>-₡2 469,03</b>	<b>-₡12 286,84</b>	<b>-₡2 388,91</b>	<b>-₡20 878,34</b>	<b>-₡118 784,97</b>

*Fuente: Dirección de Administración y Gestión de Personal.*

*De conformidad con los escenarios descritos, se puede observar que utilizando la modalidad de pago propuesta por el MIDEPLAN mediante oficio DM-305-2019, **para un año bisiesto, la diferencia salarial se incrementa en detrimento de los funcionarios de la Institución, debido a que la modalidad de pago bisemanal actual, remunera el día comprendido de más, y no así, la propuesta del MIDEPLAN, dicho comportamiento es contrario a lo establecido en el Transitorio XXIX de la Ley N°9635 "Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. (...)"***

### **CONCLUSIÓN**

***De conformidad con el análisis desarrollado de cada una de las modalidades de pago expuestas, esta Dirección considera viable desde la parte técnica que, la propuesta de pago mensual con adelanto quincenal indicada en el oficio GG-DAGP-0403-2020, es la que se recomienda aplicar dentro de la Institución, ya que no genera incremento ni afectación salarial a los trabajadores, cumpliendo***

---

**con los establecido en la Ley 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.**(El resaltado no corresponde al original).

De conformidad con la ampliación remitida, la Dirección Jurídica mediante oficio GA-DJ-03885-2020 del 20 de julio de 2020, emitió criterio legal en relación con la propuesta de metodología para la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, indicando en lo que interesa, lo siguiente:

“(…)

**La Dirección consultante, señala que en la nueva alternativa propuesta, el valor diario del salario se calcularía de la misma forma que se realiza actualmente, sin embargo, la periodicidad y fechas de pago se modificarían, de manera que la primer quincena de cada mes esté comprendida del día 1 (uno) hasta el día 15 (quince) del mes a pagar, efectuando el pago el día quince de cada mes y la segunda quincena comprendería a partir del día 16 (dieciséis) hasta el último día de cada mes, haciéndose efectivo el pago el último día del mes, de esta forma se pagaría los días completos que tenga el mes respectivo. En el caso de las personas trabajadoras interinas se les pagaría los días efectivamente laborados sin generar incremento o disminución de salarios, (...)**

**En relación con la fórmula para pasar de la periodicidad de pago de salarios bisemanal a mensual con adelanto quincenal, estipulado en el criterio No. DM-305-2019 emitido por MIDEPLAN, esa Dirección señaló que al aplicar dicha fórmula evidenciaron que, el comportamiento de pago genera diferencias salariales desfavorables para la persona trabajadora, debido a que dicha modalidad convierte todos los meses del año a treinta días, además la operativa de cálculo de dicha modalidad, es la misma para un año ordinario y bisiesto.**

**En ese estado de las cosas, considera esta asesoría que, al darse un rebajo en el salario de las personas trabajadoras, con la aplicación de la fórmula vertida por MIDEPLAN, en el oficio DM305-2019, por parte de la CCSS, no tendría congruencia con lo estipulado en la Ley No. 9635, porque más bien la Administración según lo estipula la citada ley, debe procurar que, al aplicar esta modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, no se aumente el salario que se ha venido percibiendo, pero tampoco que se vea disminuido.**

**Bajo las consideraciones anteriores y atendiendo la consulta puntual realizada, se estima que aplicar la modalidad de conversión de pago mensual con adelanto quincenal, propuesta por esa Dirección, estaría ajustada a los presupuestos establecidos en la Ley N°9635 y su Reglamento, desde el punto de vista legal, partiendo de la información que nos fue remitida y con base en las afirmaciones que se efectúan en el citado oficio No. GG-DAGP-0662-2020, pues según se nos indicó esta propuesta de modalidad de pago no generaría un incremento ni afectación salarial a las personas trabajadoras de la CCSS, lo**

---

**cual es congruente con lo establecido en el transitorio XXIX que “Se harán los cálculos y los ajustes necesarios para que el cambio en la periodicidad del pago no produzca una disminución o aumento en el salario de los servidores”.**

### **III. CONCLUSIÓN**

**Por consiguiente, se deja rendido el criterio legal solicitado, con el fin de que se continúe con el trámite de consulta respectivo ante MIDEPLAN. (...)** (El resaltado no corresponde al original).

En esta línea de argumentos, por medio del oficio GG-DAGP-0804-2020 del 13 de agosto de 2020, la Dirección de Administración y Gestión de Personal trasladó al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), consulta sobre la aplicación de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social, de conformidad con lo estipulado en la Ley N° 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, indicando lo siguiente:

“(..)

#### **IV. Consulta sobre la modalidad de pago**

*De conformidad con los elementos técnicos y legales anteriormente expuestos, esta instancia técnica considera oportuno la aplicación de la propuesta de pago mensual con adelanto quincenal indicada en el oficio GG-DAGP-0403-2020, tomando como referencia que de las alternativas valoradas, **es la única que no genera incremento ni afectación salarial a los trabajadores**, cumpliendo con lo establecido en la Ley N° 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, aunado a ello, es la propuesta que implica el menor impacto en los ajustes al sistema de pago institucional, disminuyendo con esto el riesgo de incurrir en errores de procesamiento de planilla salarial.*

*Asimismo, el artículo N° 22 del “Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N°9635 del 3 de diciembre de 2018, referente a la materia de empleo público”, establece al Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica como el ente asesor y de apoyo a todas las instituciones públicas que se encuentren bajo el ámbito de lo dispuesto en el Título III de la Ley N°9635, respecto a la aplicación de dicho cuerpo normativo.*

*En ese contexto, se eleva la consulta ante ese ente asesor, con el fin de que se analice si la propuesta de pago mensual con adelanto quincenal desarrollada en el oficio GG-DAGP-0403-2020, se encuentra ajustada a los presupuestos establecidos en la Ley N° 9635, con el fin de contar con el criterio y aval de esa instancia, para continuar con el proceso de pruebas e implementación de dicha modalidad de pago en la Caja Costarricense de Seguro Social.”*

En ese contexto, se tiene conocimiento que, el MIDEPLAN por medio del oficio MIDEPLAN-DM-OF-1207-2020 del 15 de setiembre de 2020, remitió para consideración de la Contraloría General de la República, la fórmula desarrollada por esta Dirección; lo anterior, argumentando la imposibilidad de dicho ente rector de autorizar a la Caja Costarricense de Seguro Social, una metodología distinta a la planteada con anterioridad, según cita:

*(...)*

*A partir de la aprobación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, la Ley de Salarios de la Administración Pública sufrió modificaciones sustantivas, entre ellas el establecimiento del deber legal de pagar los salarios bajo la modalidad mensual con adelanto quincenal.*

*En virtud de dicho cambio, diversas instituciones del sector descentralizado se han visto en la necesidad de ajustar sus sistemas de pago, dado que en este sector lo usual ha sido pagar bajo la modalidad bisemanal.*

*Si bien es cierto, los ajustes en la modalidad de pago no es un asunto nuevo en la hacienda pública, y el mismo se encuentra regido por la fórmula que su representada estableció en los oficios 5668 de 27 de mayo de 1999 y 13737 de 26 de noviembre de 2003, de la Dirección General de Presupuestos Públicos y la Dirección de Fiscalización Operativa y Evaluativa, respectivamente.*

*Empero al hacer una revisión de dicha fórmula con motivo de la consulta realizada a este ministerio mediante oficio GG-DAGP-0804-2020, de la Dirección de Administración y Gestión de Personal de la Caja Costarricense del Seguro Social, se observó que esta parte de un año de 364 días, y no de uno de 365 que es lo usual, salvo los bisiestos.*

*La anterior afirmación salta a la vista al tomar las 26 bisemanas (cantidad de bisemanas que considera dicha fórmula), multiplicarlas por 7 (cantidad de días de la semana) y luego multiplicarlas por 2 para obtener como resultado 364 días.*

*Dicha situación explica en su oficio la CCSS, haría que al aplicar esa fórmula, incumpliría el Transitorio XXV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, que impide disminuir el salario total de las personas servidoras públicas, por lo que dicha institución de seguridad social propone efectuar el pago en función de cada día calendario, lo que llevaría al pago efectivo de 365 días anuales (se adjuntan para mayor detalle los oficios GG-DGAP-0804-2020, GG-DAGP-0403-2020, GA-DJ-03885-2020 y GG-DAGP-0662-2020).*

---

**Debido a la posición de jerarca constitucional de la hacienda pública que tiene la institución a su cargo, esta rectoría de empleo público se encuentra imposibilitada de autorizar a la CCSS a utilizar una fórmula distinta, salvo que la Contraloría General de la República manifieste su anuencia.**

**Por lo tanto, solicito la interposición de sus buenos oficios con el propósito de dilucidar dicha inquietud, para lo cual someto a su consideración la fórmula desarrollada por la Dirección General de Servicio Civil, que se encuentra identificada como "Opción 2" en el documento AOTC-UCOM-INF-003-2019 (adjunto), la cual si contempla los 365 días del año y no genera diferencias salariales con respecto a lo solicitado por la CCSS.** (El resaltado no corresponde al original)

En respuesta de lo solicitado por el MIDEPLAN, la Contraloría General de la República, por medio del oficio DFOE-ST-0089 del 21 de octubre de 2020, se pronunció indicando siguiente:

(...)

**Al respecto, resulta importante aclarar que lo indicado por la Contraloría General de la República en los oficios n.º 5668 y n.º 13737 supra citados, fue en el ejercicio de sus funciones de fiscalización integral de la Hacienda Pública, a efectos de identificar alguna equivalencia para el salario bisemanal, y en un momento en el que existía un vacío normativo sobre este particular. No obstante, se debe tener en cuenta que en el Título III de la Ley n.º 9635, el cual entró en vigencia el 04 de diciembre de 2018, se establecen una serie de regulaciones respecto a la modalidad de pago a la que deberá sujetarse el sector público.**

En ese sentido, mediante el artículo 3 de la Ley n.º 9635, se adiciona el artículo 52 a la Ley n.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, el cual dispone que:

*“Las instituciones contempladas en el artículo 261 de la presente ley ajustarán la periodicidad de pago de los salarios de sus funcionarios con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.”*

Asimismo, la Ley n.º 9635 en su transitorio XXIX, determina una serie de regulaciones para que las instituciones que cancelaran los salarios de sus servidores con una modalidad distinta de la contemplada en el artículo 52, se ajusten a la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal. En ese sentido, se establece el deber de realizar los cálculos y los ajustes necesarios para que el cambio en la periodicidad del pago no produzca una disminución o aumento en el salario de los servidores. Asimismo, el artículo 21 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público (N° 41564-MIDEPLAN-H) y promulgado por el Poder Ejecutivo, es concordante con dicha norma.



*Es claro que dichas regulaciones deben ser tomadas en cuenta en la definición de los parámetros a utilizar para la transición de la modalidad de pago de salario bisemanal a mensual con adelanto quincenal. Para esto, es importante además considerar el concepto de salario mensual establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y reiterado por la Procuraduría General de la República; según el cual:*

*“... la modalidad mensual, es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, con las mismas características del pago mensual. (...)”*

**Por otra parte, cabe mencionar que de conformidad con el artículo 46 de la Ley n.º 2166, así adicionado por el artículo 3º del Título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, n.º 9635, toda la materia de empleo del sector público estará bajo la rectoría del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, quien deberá establecer, dirigir y coordinar las políticas generales, la coordinación, la asesoría y el apoyo a todas las instituciones públicas, y definir las normativas administrativas que tienda a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el sector público.**

**Finalmente, la Ley n.º 9635 establece reglas de gestión de las finanzas públicas, entre las que se encuentran los ajustes efectuados al régimen de empleo público, respecto de las cuales se establecen los roles de los diferentes actores, sin que se incorpore una función específica a la Contraloría, por ejemplo en la definición de fórmulas. Bajo el esquema jurídico vigente, no corresponde la emisión de un criterio vinculante con respecto a la fórmula concreta presentada para su valoración en virtud de corresponder a la resolución de una situación en circunstancias concretas. Todo lo anterior, sin perjuicio del pleno ejercicio de las potestades de fiscalización posterior de la Hacienda Pública que ostenta la Contraloría General de la República.”** (El resaltado no corresponde al original)

En forma posterior, mediante los oficios GG-DAGP-0004-2021 y GG-DAGP-0431-2021 del 04 de enero de 2021 y 15 de abril de 2021, esta instancia remitió al MIDEPLAN seguimientos a la consulta sobre la aplicación de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social, de conformidad con lo estipulado en la Ley N° 9635 “*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”, por cuanto era necesario contar con la aprobación de dicho órgano.

Por otra parte, y considerando que el MIDEPLAN -como ente rector en materia de empleo público- se encontraba analizando la propuesta antes referida; se gestionaron otras acciones paralelas que permitieran mayores argumentos e insumos para el análisis correspondiente, por

---

lo cual en primer término, esta Dirección emitió oficio GG-DAGP-0206-2021 del 23 de febrero de 2021, por medio del cual hace del conocimiento a la Presidencia Ejecutiva del “Informe sobre la aplicación de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social.”, en el cual se detallaron los aspectos técnicos, presupuestarios, financieros y legales relacionados con la implementación de la modalidad de pago interpuesta en la Ley N° 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” en la Institución, en donde se informó lo siguiente:

“(…)

**Del análisis señalado se desprende que, a pesar de que en la modalidad de pago bisemanal se aumenta de veinticuatro a veintiséis las fechas de pago por año; lo cierto es que siguen siendo los mismos doce meses, sin que se produzca un aumento o disminución del salario de los trabajadores, sino que un ajuste de este, al pasar de ganar cada 15 días, el monto anual de salarios deberá ser el mismo, aspecto que es compartido por la Sala Segunda de la Corte por medio de Resolución N° 01086 de las 09:45 horas del 20 de setiembre de 2013.**

**Sobre este aspecto, mensualizar los salarios no implica ninguna adición de captación de recursos al Gobierno, por cuanto los salarios de la CCSS se encuentran a 28 días, con lo cual con esta frecuencia de pago, se tendrían que convertir a 30 días, situación que es transparente para el trabajador en cuanto al ingreso se trata; no obstante, resulta sensible la modificación de la forma de pago bisemanal a mensual con adelantos quincenales, ya que se afecta el bienestar de los trabajadores de recibir su salario con esta frecuencia, por cuanto las personas trabajadoras han organizado su estilo de vida y finanzas bajo esta modalidad.**

**Sobre este aspecto, conviene indicar que, según lo descrito por la Dirección de Presupuesto y la Dirección Actuarial y Económica, sin distinción de la metodología de pago a aplicar, la Institución deberá mantener el reconocimiento de 12 meses como salario, razón por la cual el efecto para las finanzas institucionales es neutro.**

Aunado a lo anterior, el modificar la metodología de pago utilizada en la Institución desde el año 1988, implica un incremento en el riesgo en la operativa de las rutinas de cálculo que ejecuta el Sistema de Pago (SPL), lo cual puede generar inconsistencias en los pagos y procesos de planilla, para los 62.155 funcionarios que conforman la nómina institucional. En referencia a este aspecto, se debe considerar su posible afectación en la prestación continua de los servicios, lo cual iría en detrimento en la atención de los usuarios.

**Así las cosas, la conversión de los salarios de las personas trabajadoras de la Caja Costarricense de Seguro Social, de pago bisemanal, a pago mensual con adelanto quincenal, no difiere del espíritu de la Ley N° 9635, el cual busca**

---

**orientar la gestión del Estado mediante esquemas remunerativos que garanticen su sostenibilidad financiera, transparencia en el uso de los recursos y el necesario equilibrio fiscal, por cuanto el impacto para las finanzas institucionales, indistintamente de la modalidad de pago que se aplique debe ajustarse a los salarios que ya perciben las personas trabajadoras actualmente, sin detrimento de su patrimonio.** (El resaltado no corresponde al original)

Asimismo, en el apartado de conclusiones del informe de cita, esta Dirección indicó lo siguiente:

“(...)

**Con base en todos los argumentos técnicos, legales, presupuestarios y financieros anteriormente expuestos, esta Dirección de Administración y Gestión de Personal, considera oportuno mantener la modalidad de pago bisemanal, siendo que modificar la modalidad de pago a mensual con adelanto quincenal, tal y como lo indica la Ley N° 9635, no genera un impacto financiero para la Institución.**

**De forma contraria, la modificación de la modalidad de pago representaría un riesgo inminente al sistema de pago de la Caja, mismo que se caracteriza por el pago oportuno de los salarios ordinarios y extraordinarios de las personas trabajadoras de la Institución.**

**Asimismo, esta modificación genera una afectación a las personas trabajadoras, quienes han percibido la remuneración salarial de forma bisemanal por más de 30 años, ocasionando un agravio a su estilo de vida y por ende a sus finanzas personales, por cuanto la capacidad de consumo, el hábito y frecuencia en la compra de bienes y servicios se verían alterados, incidiendo de manera directa en la reactivación económica del país; adicionalmente, puede provocar un aumento en el comportamiento del endeudamiento de las personas trabajadoras de la Institución, quienes históricamente han organizado sus finanzas bajo un esquema de pago bisemanal, con una eventual afectación al clima laboral de la Institución.**

**Así las cosas, ante el nulo impacto financiero que implica el mantener el pago bisemanal en la institución, resulta viable una eventual reforma que se promueva ante el cuerpo legislativo. Esta sería recomendable mediante la reforma del artículo 52 de la Ley N° 2166, “Ley de Salarios de la Administración Pública” del 09 de octubre de 1957, en el inciso A) del artículo 41 “Reformas” descrito en el “Capítulo XI Reformas y Deroqaciones a Disposiciones Legales”, del proyecto de ley expediente No. 21.336 “Ley Marco de Empleo Público”, para que en adelante se lea de la siguiente manera:**

**“Artículo 41- Reformas**

**Se modifican las siguientes disposiciones normativas, de la manera que se describe a continuación:**

**A) Se reforman los artículos 12, 48 y 52 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:**

**[...]**

**“Artículo 52- Modalidad de pago para los servidores públicos. Las instituciones contempladas en el artículo 26 de la presente ley, con excepción de la Caja Costarricense del Seguro Social, ajustarán la periodicidad de pago de los salarios de sus funcionarios con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.”** (El resaltado no corresponde al original)

Producto de lo anterior, la Presidencia Ejecutiva por medio del oficio PE-0614-2021 del 02 de marzo de 2021, trasladó al Señor Víctor Morales Mora, Presidente de la Comisión de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa, el informe sobre la aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social, lo anterior para que fuera considerado en la moción N° 388 presentada al proyecto de ley expediente N° 21.336 “Ley Marco Empleo Público”, según se extrae:

*“Reciba un atento saludo. En atención a la solicitud planteada por su persona, adjunto para consideración de la comisión que preside, documentos elaborados por las instancias técnicas institucionales, relacionados con el planteamiento inserto en la moción # 388 presentada al proyecto de ley expediente 21.336, cuyo texto propuesto es:*

*“ARTÍCULO 41- Reformas*

*(...)*

***INCISO NUEVO: Se reforma el artículo 52 de la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957. El texto es el siguiente:***

*Artículo 52- Modalidad de pago para los servidores públicos. Las instituciones contempladas en el artículo 26 de la presente ley, **con excepción de la Caja Costarricense de Seguro Social**, ajustarán la periodicidad de pago de los salarios de sus funcionarios con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.”*

**Este Despacho atiende lo solicitado, toda vez que queda claro, que dicha moción no tiene ninguna afectación en la Hacienda Pública ni en las contribuciones al Estado, conforme los documentos técnicos que se adjuntan.”**  
(El resaltado no corresponde al original)

---

No obstante, la moción descrita fue **rechazada** el 08 de marzo de 2021, por parte de la Comisión Permanente Ordinaria de Gobierno y Administración de la Asamblea Legislativa, razón por la cual, dicha reforma no fue contemplada en el texto correspondiente al proyecto de ley N° 21.336.

Por otra parte, el 18 de mayo 2021, el MIDEPLAN remitió el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0485-2021, por medio del cual se emitió el criterio en relación con la propuesta planteada por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, indicando lo siguiente:

*“En atención a los referidos oficios mediante los cuales solicita a esta rectoría la definición de una fórmula a efectos de pasar de la modalidad de pago bisemanal a mensual con adelanto quincenal, es preciso retomar lo dicho en el informe DFOE-PGAA-4-2009 “INFORME SOBRE LA FUNCIÓN DE RECTORÍA EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO Y LA GESTIÓN DE COMPETENCIAS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIO CIVIL”, emitido por la Contraloría General de la República, en el que textualmente se lee lo siguiente:*

*“En consecuencia, las atribuciones y deberes descritos no corresponden con **la función de rectoría política, pues no se refieren a la dirección de los entes y órganos públicos mediante políticas de empleo público o la emisión de directrices y coordinación que las haga efectivas**; las competencias asignadas a dicha Dirección se asocian más bien a **actividades técnico-operativas en materia de recurso humano. Por ello este Órgano Contralor considera que la Dirección es un órgano técnico** dedicado a la materia de clasificación, ingreso, selección, promoción y traslado de los servidores públicos que integran el Poder Ejecutivo; circunscrito a los ministerios, sus órganos adscritos y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). **Es así como se desprende de las atribuciones y competencias otorgadas en el artículo No. 13 del Estatuto de Servicio Civil y No. 4 de su Reglamento, que su función corresponde más bien a una rectoría técnica, encomendada al Director General de Servicio Civil.**” (El resaltado no es original)*

**A partir de lo anterior, es claro que la rectoría política es ajena a la definición de fórmulas y procedimientos, lo cual debe ser definido por la rectoría técnica, en caso de ser aplicable o bien por la propia administración activa.** Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, dicho acto se encuentra sujeto a los términos que prescribe el oficio DFOE-ST-0089, también de la Contraloría General de la República:

*“Asimismo, la Ley n.° 9635 en su transitorio XXIX, determina una serie de regulaciones para que las instituciones que cancelaran los salarios de sus servidores con una modalidad distinta de la contemplada en el artículo 52, se ajusten a la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal. **En ese sentido, se establece el deber de realizar los cálculos y los ajustes necesarios para que el cambio en la periodicidad del pago no produzca una disminución o aumento en el salario de los servidores.** Asimismo, el artículo 21 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 referente al Empleo Público*

(N° 41564-MIDEPLAN-H) y promulgado por el Poder Ejecutivo, es concordante con dicha norma.

Es claro que dichas regulaciones **deben ser tomadas en cuenta en la definición de los parámetros a utilizar para la transición de la modalidad de pago de salario bisemanal a mensual con adelanto quincenal.** (El resaltado no es original) (El subrayado no corresponde al original)

De conformidad con lo expuesto, el MIDEPLAN en su rol de rector en materia política, es ajena a la definición de fórmulas y procedimientos, lo cual debe ser definido por la rectoría técnica - para las Instituciones sujetas régimen de Servicio Civil- o en su defecto por la propia administración activa, acatando en todo momento lo dispuesto en la legislación vigente.

### 2.2.3. Propuesta N° 3: Implementación de factores mensuales

En atención al criterio emitido por el MIDEPLAN, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, por medio de sus unidades técnicas respectivas, efectuó el análisis para determinar una tercera alternativa de aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, la cual se encuentre alineada con el sector público y reconozca el salario los días 15 y 30 de cada mes.

En ese sentido, esta Dirección analizó la implementación de una serie de factores para fijar el valor diario del mes calendario, el cual permitiera ejecutar el pago de los salarios los 15 y 30 de cada mes.

Al respecto, mediante reunión virtual efectuada el 08 de julio de 2021, esta unidad efectuó presentación con la propuesta de factores a la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, esquematizando la metodología de conversión de la siguiente forma:

#### Esquema N° 1

Metodología de implementación pago mensual con adelanto quincenal  
-Factores por mes calendario-

##### Fórmula de cálculo

Factores	
Mes	Factor
31 días	3,2258
30 días	3,3333
29 días	3,4483
28 días	3,5714

<b>Interinos discontinuos:</b>
Monto 30 días * Factor / 100 * días del nombramiento
<b>Propiedad o interino con continuidad:</b>
Monto 30 días * Factor / 100 * 15,5 (mes de 31 días)
15 (mes de 30 días)
14 (mes de 28 días)
14,5 (mes de 29 días)

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal

En este contexto, esta Dirección por medio del oficio GG-DAGP-0855-2021 del 12 de julio de 2021, remitió a la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, propuesta formal de implementación de factores mensuales para la aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, vista en la reunión de cita, con el fin de que dicha instancia emitiera el criterio técnico respectivo, indicando lo siguiente:

“(…)

1. *La totalidad de los montos estipulados en la escala de pago deberá ser convertida a 30 días.*
2. *Se debe parametrizar el sistema de pago por medio de factores por mes para funcionarios interinos y en propiedad, de la siguiente forma:*

**Cuadro N° 1**

*Tabla de Factores*

<i>Mes</i>	<i>Factor</i>
<i>Mes de 31 días</i>	<i>3,2258</i>
<i>Mes de 30 días</i>	<i>3,3333</i>
<i>Mes de 29 días</i>	<i>3,4483</i>
<i>Mes de 28 días</i>	<i>3,5714</i>

1. *En el caso de los nombramientos interinos discontinuos, se requiere que el sistema considere la cantidad de días laborados, según las fechas de nombramiento, aplicando la siguiente fórmula:*

**Fórmula de pago para funcionarios interinos discontinuos**

SBm= Salario Base Mensual (30 días)

F= Factor según mes

DN= Días de nombramiento

$$SBm * F / 100 * DN = \text{Monto a pagar}$$

2. *En el caso de los nombramientos interinos continuos y funcionarios en propiedad, se requiere que el sistema considere como días de la quincena los que se detallan a continuación:*

**Cuadro N° 2**

*Tabla de Factores*

Mes	Días quincena
Mes de 31 días	15,5
Mes de 30 días	15
Mes de 29 días	14,5
Mes de 28 días	14

Lo anterior aplicando la siguiente formula:

**Fórmula de pago para funcionarios interinos continuos y funcionarios en propiedad**

SBm= Salario Base Mensual (30 días)

F= Factor según mes

DQ= Días quincena según mes

$$SBm * F / 100 * DQ = \text{Monto a pagar}$$

3. *Es necesario verificar la metodología del cálculo del impuesto del salario que se utiliza actualmente, con la finalidad de utilizar los topes y porcentajes que establece el Ministerio de Hacienda, así como las deducciones que se procesan a cada trabajador.*
4. *Con respecto al rebajo de incapacidades se deben efectuar según la cantidad de días naturales indicados en la boleta, es decir, se debe de rebajar todos los días indicados en la incapacidad.*
5. *Los parámetros establecidos actualmente en el sistema SPL que se encuentran a 28 días se deben modificar a 30.*
6. *Se debe ajustar en el sistema SPL, la tabla de factores para el cálculo de tiempo extraordinario, guardias médicas y recargo nocturno, de manera que se calculen a 30 días.*
7. *Es necesario efectuar las acciones correspondientes para que, al realizar el cambio de periodicidad de catorcenal a mensual con adelanto quincenal, se pueda aplicar la corrida de actualización y acumulado del aumento salarial cuando lo determine el Gobierno Central.”*



Adicionalmente, como parte del desarrollo técnico que se efectuó para la viabilidad de implementación en el sistema de pagos institucional planteado anteriormente por esta Dirección, se estimó conveniente efectuar una investigación sobre el sistema de pagos de salarios en el Gobierno Central, denominado “*Sistema Integrado de Recursos Humanos, Planillas y Pagos INTEGRA*”, el cual permite a la Tesorería Nacional de la República, ejecutar el pago de salarios, a los funcionarios públicos y pensiones a los funcionarios jubilados de 32 instituciones estatales.

Al respecto, considerando que las instituciones cubiertas bajo dicho sistema disponen de esquema de pagos mensual con adelanto quincenal, esta Dirección coordinó una reunión virtual con los desarrolladores de INTEGRA, con el fin de conocer las características y la lógica empleada en dicho sistema, para determinar la viabilidad de aplicar dicha metodología en la Institución.

En esta línea de argumentos, el 14 de julio de 2021, por medio de la plataforma Teams se celebró reunión entre funcionarios de la Dirección Tecnologías de Información y Comunicación, personal de la Dirección de Administración y Gestión de Personal y los ingenieros desarrolladores del sistema INTEGRA del Ministerio de Hacienda, en donde como parte de los hallazgos más relevantes se resaltan los siguientes:

- El sistema INTEGRA utiliza el año comercial en su parametrización, el cual corresponde a 360 días.
- Todas las bases salariales de INTEGRA se encuentran a 30 días.
- El salario mensual se distribuye en partes iguales para cada quincena.

De los hallazgos antes referidos se destaca que, la parametrización o lógica de cálculo del sistema se basa en el año comercial, el cual consiste en un ajuste en la duración del año natural de 365 o 366 días, para convertirlo a 360 días, estableciendo para ello un parámetro de 30 días para todos los meses del año, metodología que para efectos financieros simplifica los cálculos.

En ese sentido, según lo conversado con los desarrolladores de INTEGRA, la parametrización bajo el año comercial no supone que el año termine 5 días antes, sino que hace desaparecer 5 días del calendario de forma artificial (desde la perspectiva salarial). Por lo anterior, analizados los elementos en la reunión de cita, se logró determinar que, la lógica desarrollada para el sistema INTEGRA, difiere en la cantidad de días que reconoce la Institución (año natural 365 ó 366 días, según corresponda), lo cual inevitablemente incide en el salario anual del trabajador.

Con la finalidad de ejemplificar lo anterior, se muestra el detalle del salario anual de un puesto de Técnico en Administración 1, según el sistema de pago:

### Cuadro N° 4

Comparación de sistemas de pago  
Consolidado anual de pago para Técnico en Administración 1 (Clave N° 104)  
*-INTEGRA – SPL-*

Modalidad de pago		Monto anual
Gobierno Central	Sistema Integra	₡ 6 006 214,29
CCSS	Sistema de Pago (SPL)	₡ 6 089 633,93
<b>Diferencia</b>		<b>₡ 83 419,64</b>

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal

Aunado a lo anterior, se tiene conocimiento del informe DFOE-SAF-IF-00003-2021 “*INFORME DE AUDITORÍA DE CARÁCTER ESPECIAL SOBRE LA ATENCIÓN Y SOLUCIÓN DE SOLICITUDES DE SERVICIO DEL SISTEMA INTEGRA EN EL MINISTERIO DE HACIENDA*” del 26 de marzo de 2021, emitido por la Contraloría General de la República, por medio del cual se hace del conocimiento que, el sistema INTEGRA presenta fallas críticas en relación con la modificación de datos y las funcionalidades de las bases de datos, los cuales repercuten en la efectividad de los controles, para prevenir, detectar, analizar, informar y resolver requerimientos e incidentes que se presenten, de manera oportuna para soportar los procesos relacionados con el sistema.

Por lo anterior, técnicamente se determinó que la aplicación operativa o lógica del sistema INTEGRA, es inviable para la aplicación en la Caja Costarricense de Seguro Social; por cuanto, su aplicación en la Institución representaría una disminución en el salario de las personas trabajadoras, dado que el sistema de cita, se encuentra parametrizado para realizar sus cálculos utilizando factores de 30 días al mes y de 360 días al año; mientras que para la Caja, el parámetro definido es de 365 o 366 días anualmente, según corresponda.

Como resultado del análisis efectuado de la información recabada en la reunión de cita, el Área Ingeniería de Sistemas, trasladó a la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación *-con copia a esta Dirección de Administración y Gestión de Personal-* el oficio GG-DTIC-4080-2021 del 21 de julio de 2021, donde emitió criterio en relación con los requerimientos solicitados en el oficio GG-DAGP-0855-2021, indicando lo siguiente:

*“De acuerdo a la nota de traslado TDI-GG-DTIC-2925-2021, dónde se requiere dar respuesta al oficio GG-DAGP-0855-2021 del 12 julio 2021, el cual se solicita a esta Dirección una validación técnica para cada punto, indicamos:*

1. *“La totalidad de los montos estipulados en la escala de pago deberá ser convertida a 30 días”, técnicamente es viable considerar montos de la escala de 28 a 30 días, siempre y cuando la Dirección de Administración y Gestión de Personal (DAGP) cargue como insumo al proceso de pago la escala ajustada.*

2. "Se debe parametrizar el sistema de pago por medio de factores por mes para funcionarios interinos y en propiedad...", técnicamente es viable considerar los factores indicados en oficio.
3. **En el caso de los nombramientos interinos discontinuos, técnicamente es viable, sin embargo habría que rediseñar el Sistema de Pago (SPL), ya que este procesa archivos planos en ubicaciones de directorios diferentes según pago, y para determinar la continuidad o no de un interino en el tiempo, habría que analizar la información de pagos anteriores y esta lógica del negocio no está definida para el SPL.**
4. "En el caso de los nombramientos interinos continuos y funcionario en propiedad se requiere que el sistema considere como días de la quincena los que se detallan a continuación:"

Mes	Días quincena
Mes de 31 días	15,5
Mes de 30 días	15
Mes de 29 días	14,5
Mes de 28 días	14

**Consideración: al igual que el punto anterior, se debe aplicar un rediseño al SPL para determinar la continuidad de los nombramientos interinos (la DAGP deberá definir la lógica que defina que es nombramiento discontinuo o continuo).**

**La aplicación de los días por quincena, según recuadro técnicamente no es viable,**

**Los procesos del SPL realizan operaciones con fechas para determinar la cantidad de días hábiles que debe pagar o rebajar, esto da como resultado que los meses de 28/29/31 en las segundas quincenas del mes, den una cantidad de días inferior o superior a los 15 días.**

**En el SPL ingresan nombramientos y/o permisos (incapacidades, permisos con goce de salario, etc.), por "N" cantidad de días, si aplicamos la propuesta indicada en este oficio y con la funcionalidad del SPL en cuando al cálculo de días, obtendremos montos diarios en las segundas quincenas diferentes a los de las primeras, según análisis.**

1. "Es necesario verificar la metodología del cálculo de impuesto del salario que se utiliza actualmente, con la finalidad de utilizar los topes y porcentajes que estable el Ministerio de Hacienda, así como las deducciones que se procesan a cada trabajar", técnicamente es viable analizar la forma de cálculo actual

---

para el impuesto al salario y la aplicación de las deducciones personales, y de ser requerido (solicitarlo mediante oficio) generar un informe con la lógica actual de cálculo.

En cuanto al ajuste a realizar a la formula actual de cálculo para impuesto y aplicación de las de deducciones personales, corresponde a la DAGP indicarnos la lógica del negocio que debemos aplicar según nueva modalidad de pago.

2. “Con respecto al rebajo de incapacidades se deben efectuar según la cantidad de días naturales ...”, técnicamente es viable, ya que el SPL tiene esa funcionalidad implementada hoy por hoy, en su modalidad de pago bisemanal.
3. “Los parámetros establecidos actualmente en el sistema SPL que se encuentran a 28 días se deben modificar a 30”, técnicamente viable.
4. “Se debe ajustar en el sistema SPL, la tabla de factores para el cálculo de tiempo extraordinario, guardias médicas y recargos nocturnos, de manera que se calculen a 30 días”, **técnicamente viable, deben considerar la indicado en el punto no. 4, ya que puede generar montos incorrectos en los cálculos, adicionalmente, debe ser la DAGP que indique los factores a aplicar para el cálculo de esos rubros según la nueva modalidad de pago.**
5. “Es necesario efectuar las acciones correspondientes para que, al realizar el cambio de periodicidad de catorcenal a mensual con adelanto quincenal, se pueda aplicar la corrida de actualización y acumulado de aumento salarial ...”, **técnicamente es viable, sólo que debe tenerse en cuenta que ambas modalidades de pago son incompatibles en el SPL, razón por la cual la única forma de lograr acumulados de periodos anteriores al cambio, es manteniendo un juego de fuentes del SPL para bisemanal y otro para mensual, los cuales tendrán que estar sincronizados en cuanto a la implementación de futuros requerimientos, esto nos lleva a un nivel de riesgo muy alto en el operacionalidad, carga insumos a considerar y fuentes a ejecutar en los pagos acumulados.**

**Luego del análisis técnico y en conclusión, lo propuesto en el oficio GG-DAGP-0855-2021, alineado al cumplimiento de la ley 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, técnicamente es viable ajustar el Sistema de Planillas SPL, si y solo si considerando que los salarios diarios se calculen de manera diferente en cada quincena según corresponde al mes de pago; siendo que, en las primeras quincenas el monto diario siempre corresponderá a quince días calendario; en tanto que para las segundas quincenas en las cuales la cantidad de días sea inferior o superior a los quince días según sea el mes, el monto diario sea diferente.”** (El resaltado no corresponde al original)

Posteriormente, mediante el oficio GG-DTIC-4446-2021 del 21 de julio de 2021, el Máster Roberto Blanco Topping, Subgerente a.i de la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones, ratificó a esta Dirección los elementos descritos en dicho oficio y concluyó lo siguiente:

**“(…)Conclusión, para lograr lo propuesto en el oficio GG-DAGP-0855-2021 y alineados a la aplicación de la ley 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, técnicamente la única forma de implementar dicho requerimiento y manteniendo un salario mensual igual en ambas quincenas es que las primeras quincenas el monto diario es exactamente igual en todos los meses del año, no obstante, para las segundas quincenas en las cuales la cantidad de días sea inferior o superior a los 15 días, el monto diario será diferente, esto nos lleva a varios inconvenientes en la forma de pagar o rebajar para las segundas quincenas del mes.”** (El resaltado no corresponde al original)

Congruente con lo anterior, la propuesta de implementación de factores mensuales requeriría un rediseño de algunos componentes del sistema de pago (SPL), asimismo, los salarios diarios bajo esta metodología se calcularían de manera diferente en cada quincena según el mes de pago.

#### 2.2.4. Resumen de las propuestas analizadas

**Cuadro N° 5**  
**Resumen de propuestas**  
*-Consideraciones técnicas y jurídicas-*

Propuesta		Criterios			Riesgo e implicaciones en la aplicación de las propuestas
		Dirección de Administración y Gestión de Personal	Dirección Jurídica	Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación	
Fórmula de cálculo MIDEPLAN	Aplicación del factor 2.1666 para convertir el salario bisemanal en mensual.	La aplicación de la fórmula genera diferencias desfavorables al salario que se cancela a la persona trabajadora.	-	-	<b>Riesgo alto.</b> Genera diferencias desfavorables para la persona trabajadora.
Propuesta N°1	Transformación de la escala salarial de 28 a 30 días, reconociendo el salario a las personas trabajadoras los 15 y 30 de cada mes, para un total de 24 pagos al año.	La aplicación de la fórmula propuesta no genera diferencias al funcionario y se ajusta a lo dispuesto en la Ley N° 9635 y su respectivo transitorio.	La implementación es meramente técnica, por lo cual se escapan de las competencias asignadas a la Dirección Jurídica.	En el sistema de pago SPL se generarían inconsistencias con los funcionarios interinos y los que efectúan nombramientos interrumpidos debido al cálculo del valor diario.	<b>Riesgo alto.</b> No se puede aplicar en el Sistema de Pago (SPL).
Propuesta N°2	Mantener la escala salarial a 28 días, reconociendo el salario a las personas trabajadoras los 15 y últimos días del mes, para un total de 24 pagos al año.	La aplicación de la fórmula propuesta no genera diferencias al funcionario y se ajusta a lo dispuesto en la Ley N° 9635 y su respectivo transitorio.	Desde el punto de vista legal, la propuesta se encuentra ajustada a los presupuestos de la Ley N° 9635 y su respectivo Reglamento.	De conformidad con las pruebas realizadas para el sistema de pago SPL no significa ningún cambio en la lógica de cálculo.	<b>Riesgo bajo.</b> No implica mayores cambios en el sistema de pago (SPL). Se ajusta a los presupuestos de la Ley N° 9635.
Propuesta N°3	Implementación de factores mensuales para determinar el valor diario, reconociendo el salario a las personas trabajadoras los 15 y 30 de cada mes, para un total de 24 pagos al año.	La propuesta de aplicación busca reconocer el pago los días 15 y 30, mediante la implementación de factores según la cantidad de días del mes.	-	Es viable, sin embargo, se requiere de un rediseño del sistema de pago. Asimismo, los salarios diarios se calcularán de manera diferente en cada quincena según corresponde al mes de pago.	<b>Riesgo alto.</b> Se ajusta a lo establecido en la Ley N° 9635, sin embargo, el salario diario fluctúa según el mes, lo cual requerirá de un rediseño del Sistema de Pago (SPL).

De lo anterior, se evidencia que, de las alternativas analizadas, la propuesta técnica N° 2, se encuentra ajustada con los presupuestos de la Ley N° 9635 y su respectivo Reglamento, asimismo, es la alternativa que representa el menor riesgo en su implementación en la Institución, así como el resguardo del salario anual de las personas trabajadoras de la Institución.

### **III. Análisis de viabilidad técnica, financiera y presupuestaria sobre la metodología propuesta de aplicación para la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la Institución**

La Institución por medio de sus unidades técnicas, ha efectuado las acciones, estudios e investigaciones correspondientes para desarrollar la propuesta idónea en la transformación a pago mensual con adelanto quincenal, considerando que dicho cambio no debe producir una disminución o aumento en el salario de los funcionarios de la Institución, según lo establecido en la Ley N° 9635 “*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”.

En ese contexto, la conversión de la modalidad de pago bisemanal a mensual con adelanto quincenal implica que la persona trabajadora pasará a recibir un total de 24 quincenas anuales distribuyéndose de manera equitativa los 26 pagos bisemanales que se perciben actualmente.

Por su parte, para efectos de aplicación de esta disposición en la Institución, se debe considerar que, la Caja se diferencia de otras instancias del sector público que la tipifican como singular y excepcional, en virtud de su accionar se dispone como una de las instituciones con mayor cantidad de personas funcionarias a nivel nacional, aspecto que genera una gran cantidad de movimientos del personal, propiamente para las labores ordinarias, sustituciones, motivo de incapacidades, vacaciones, ascensos, traslados, permisos con o sin goce de salario, entre otros.

Bajo esa premisa, la Institución se ve en la obligación de efectuar nombramientos de personal que garanticen la continuidad en la prestación de los servicios, independientemente del día o la fecha, aspecto que lo hace particular en relación con otras instituciones del gobierno, lo cual se evidencia en la conformación de su nómina.

Así las cosas, considerando los elementos expuestos en el apartado anterior, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, como instancia competente en materia salarial, valora oportuna la aplicación de la **Propuesta N° 2**, misma que se esquematizada a continuación:

#### **Fórmula de conversión salarial a pago mensual con adelanto quincenal CCSS**

SBv= Salario Base Vigente (28 días)

Vd= Valor diario

$SBv = Vd$

28

### Cuadro N° 6

Periodicidad de pago  
-Propuesta DAGP-

Mes	I Quincena	II Quincena
Enero	1-15	16-31
Febrero	1-15	16-28/29
Marzo	1-15	16-31
Abril	1-15	16-30
Mayo	1-15	16-31
Junio	1-15	16-30
Julio	1-15	16-31
Agosto	1-15	16-31
Septiembre	1-15	16-30
Octubre	1-15	16-31
Noviembre	1-15	16-30
Diciembre	1-15	16-31

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal

De acuerdo con el esquema descrito, la propuesta de cita establece que el valor diario del salario se calcularía de la misma forma que se realiza actualmente, sin embargo, la periodicidad de las fechas de pago se modificarían, de manera que la primer quincena de cada mes esté comprendida del día 1 (uno) hasta el día 15 (quince) del mes a pagar, efectuando el pago el día quince de cada mes y la segunda quincena comprendería a partir del día 16 (dieciséis) hasta el último día de cada mes, haciéndose efectivo el pago el último día del mes, de esta forma se pagaría los días completos que tenga el mes respectivo y se reconoce la totalidad de días del año (365 o 366 días según corresponda), de la misma manera que se efectúa con el pago bisemanal actual.

En ese sentido, permite que a los funcionarios que son nombrados interinamente se les retribuiría los días efectivos laborados sin generar incremento o disminución de salarios; asimismo, las gestiones que emplean las Unidades de Gestión de Recursos Humanos para efectos de cálculo de estos nombramientos de personal y demás tramites efectuados por esas oficinas, realizarían la misma operativa de cálculo actual, únicamente modificándose la periodicidad de pago. Este último aspecto, particularmente mejora las condiciones de adaptación en dichas unidades considerando que a la fecha el impacto de las disposiciones de la Ley N° 9635, han generado un aumento considerable en la cantidad de trámites que formalizan dichas unidades.

En esa línea de argumentos, la Caja Costarricense de Seguro Social ha contado con un sistema retributivo robusto y efectivo por más de 30 años, que ha facilitado ser garante de los procesos salariales ordinarios y extraordinarios de las personas trabajadoras, lo cual ha



---

permitido que la Institución cumpla con la prestación de sus servicios bajo la modalidad 24/7 los 365 días al año; así como brindar la protección del derecho a la salud y el otorgamiento de beneficios sociales.

En ese contexto, la propuesta de cita implica un menor impacto en los ajustes al sistema de pago institucional (SPL), siendo que el diseño, la lógica y la parametrización se mantendrían a 28 días, ajustando únicamente la periodicidad en las fechas de pago en su operativa, aspecto que fue ratificado en el criterio técnico de la Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones. Aunado a lo anterior, es importante indicar que esta alternativa, disminuye considerablemente la posibilidad de incurrir en errores de procesamiento de la planilla salarial, que en la actualidad ejecuta el pago a 60.263 funcionarios de la Institución.

En razón de lo anterior, de conformidad con lo descrito por la Dirección Jurídica, la propuesta N° 2 estaría ajustada a los presupuestos establecidos en la Ley N°9635 y su Reglamento, desde el punto de vista legal, toda vez que, esta propuesta de modalidad de pago no generaría un incremento ni afectación salarial a las personas trabajadoras de la CCSS, lo cual es congruente con lo establecido en el transitorio XXIX de la Ley.

En esta misma línea de argumentos, es oportuno destacar aspectos que, con la modificación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, deben ser considerados como parte de su análisis integral, por lo que a continuación se presentan los elementos que deben contemplarse:

### **3.1. Impacto de la propuesta en los pluses salariales y modalidades de pago fuera de la jornada ordinaria**

Como parte de los efectos de la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, se considera oportuno indicar que, la Institución cuenta con una gran diversidad de puestos ocupacionales y cargos, los cuales van desde niveles asistenciales, operativos, técnicos, profesionales, supervisión, jefaturas, así como de dirección, donde la remuneración de dichos puestos corresponden a un salario estructurado, compuesto de salario base y pluses salariales, y en el caso de los puestos del Escalafón Gerencial, Fiscalización Superior y de Confianza, su reconocimiento procede a un salario único.

En ese contexto, estos conceptos salariales responden a diferentes orígenes y naturaleza, desde incentivos por la dedicación exclusiva, carrera profesional, disponibilidades, alimentación, zonaje, vivienda, entre otros.

Adicionalmente, la Institución para garantizar una prestación de servicios de salud de la manera más oportuna, cuenta con una variedad de modalidades de pago para aquellas actividades que se efectúan fuera de la jornada ordinaria, cada uno de estas con una naturaleza distinta, tales como tiempo extraordinario, guardias médicas, disponibilidades médicas, jornadas de producción, entre otros.

Conforme con lo anterior, esta Dirección por medio de sus unidades técnicas, analizó cada uno de los pluses salariales existentes en la Institución, así como las modalidades de pago

fuera de la jornada ordinaria y el posible impacto de estos conceptos, ante la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.

En virtud de lo anterior, y considerando que la propuesta recomendada por esta instancia no genera un cambio en la forma de cálculo de los salarios, se logró determinar que dicha alternativa, genera un impacto nulo en los pluses salariales, según se detalla a continuación:

### Cuadro N° 7

#### Pluses salariales y su impacto en la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal

Concepto	Descripción	Impacto	Observaciones
Antigüedad acumulada previa Ley N° 9635	Monto fijo que se reconoce por los años laborados previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Antigüedad Ley N° 9635	Monto fijo que se reconoce de acuerdo con la calificación en la Evaluación del Desempeño.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Asignación de Cajeros	Monto fijo establecido por la Institución en forma semestral. Se cancela a funcionarios en puestos de Cajeros, Jefes de Sucursales o Agencias sin asistentes y Asistentes de Sucursales, para sufragar las diferencias que se generan en los cierres de caja.	Nulo	Corresponde a un monto fijo.
Asignación de Vivienda	Monto fijo (nominalizado), que se cancela a los Profesionales en Ciencias Médicas ubicados en zona 4.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Auxilio Económico	Suma económica que se cancela a funcionarios quienes laboran en centros hospitalarios, que no se les proporciona la alimentación y que cumplan con la jornada completa de 8 horas.	Nulo	Corresponde a un monto fijo.
Bonificación o Dedicación Exclusiva Adicional	Monto fijo (nominalizado) que se cancela únicamente a los Profesionales en Ciencias Médicas (Médicos, Microbiólogos, Farmacéuticos y Odontólogos), de acuerdo con la Ley N°6836.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Carrera profesional	Monto absoluto que cancela según el número de puntos acumulados previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635 (Valor de un punto: ₡1.857)	Nulo	Corresponde a un monto fijo.
Complemento Salarial Profesionales y Auxiliares de Enfermería	Monto fijo (nominalizado), que se cancela a los puestos de Auxiliar de Enfermería y Enfermeras, de acuerdo a la Ley N°7085.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.

Concepto	Descripción	Impacto	Observaciones
Dedicación Exclusiva (Administrativos y Profesionales en Salud)	Porcentaje que se cancela a funcionarios quienes ocupen puestos profesionales con grado mínimo de bachiller universitario, con la limitación del ejercicio liberal de la profesión para el cual se le contrata.	Nulo	Al mantener la escala salarial a 28 días, no representa una erogación adicional.
Disponibilidad por Desplazamiento a Ingenieros	Monto fijo (nominalizado) que se reconoce a los profesionales en ingeniería en el área de conservación y mantenimiento que deban atender situaciones de emergencia fuera de la jornada ordinaria.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Disponibilidad por Jefaturas	Monto fijo (nominalizado) que se cancela a funcionarios que ocupan puestos de jefatura de la escala administrativa, el cual compensa la disponibilidad fuera de los límites máximos de la jornada diaria.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Incentivo a la Carrera Hospitalaria, Administrativa y Dedicación Exclusiva	Monto fijo (nominalizado) que se cancela a los Profesionales en Ciencias Médicas que laboran en funciones sanitarias en hospitales y/o administrativas, en apego con la Ley N°6836.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Incentivo de Consulta Externa	Monto fijo (nominalizado) que se cancela a los Profesionales en Ciencias Médicas que laboran en funciones sanitarias en Áreas de Salud, según la Ley N°6836.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Incentivo de Riesgo Hospitales Psiquiátricos	Suma económica que se cancela a los funcionarios de los hospitales Nacional Psiquiátrico y Dr. Roberto Chacón Paut, por las condicionales laborales que se desprenden del modelo de asistencia psiquiátrica.	Nulo	Corresponde a un monto fijo.
Incentivo de rotación	Se cancela a los funcionarios quienes laboran en centros hospitalarios, con el fin de reconocer el esfuerzo del trabajo realizado en el II y III turno, y así estimular el mejoramiento y calidad en el servicio que se brinda (Adaptación biológica).	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Incentivo Zona Rural	Monto fijo (nominalizado) que se reconoce a los Profesionales en Ciencias Médicas según la zona en que se encuentre ubicada la plaza, de conformidad con la Ley N°6836.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Plus salarial Abogados Dirección Jurídica	Monto fijo (nominalizado) que se reconoce a los abogados de la Dirección Jurídica de la Institución, para compensar la labor de representación general judicial sin límite de suma, aspecto que no se encuentra contenido dentro de las responsabilidades del perfil ocupacional.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.

Concepto	Descripción	Impacto	Observaciones
Prohibición Funcionarios de Auditoría	Porcentaje que se cancela a los funcionarios que laboran en la Auditoría, y se les prohíbe ejercer su profesión (es) en apego a la Ley N° 8292.	Nulo	Mantener la escala salarial a 28 días, no representa una erogación adicional para el cálculo de este concepto.
Retribución no Ejercicio Liberal de la Profesión	Porcentaje que se cancela de acuerdo con la lista taxativa de puestos de la Ley N° 8422, como la compensación a la restricción del ejercicio liberal de la profesión o profesionales que ostente el funcionario. Este concepto se otorga con reserva de ley, no está a título del funcionario solicitarla.	Nulo	Mantener la escala salarial a 28 días, no representa una erogación adicional para el cálculo de este concepto.
Retribución por Riesgo y peligrosidad	Monto fijo (nominalizado) que se paga a los funcionarios que tienen exposición a factores de riesgo.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Sobresueldo de Tecnologías Médicas	Monto fijo (nominalizado) que se cancela a los funcionarios que ocupan puestos de Tecnologías Médicas.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Sobresueldo Protección Radiológica	Monto fijo (nominalizado) que se cancela por el recargo de funciones (supervisión y control) a los funcionarios que se tipifican como "Encargado de protección radiológica" dentro de un perfil ocupacional que no contempla esa tarea.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Sobresueldo Técnicos de Informática	Monto fijo (nominalizado) para los puestos no profesionales en el campo de informática, como ajuste al salario mínimo.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.
Viático fijo	Suma que se cancela a los funcionarios para cubrir gastos de viajes, transportes y otros, y que fueron trasladados del Ministerio de Salud.	Nulo	Corresponde a un monto fijo.
Zonaje	Monto fijo (nominalizado), el cual se reconoce al personal Administrativo de la CCSS que, por interés institucional y no particular, se desplaza a prestar sus servicios en una zona de condiciones diferentes a la de su domicilio habitual, autorizados como un estímulo en la contratación en áreas remotas y de difícil acceso, en donde no se cuenta con una demanda local que satisfaga las necesidades y el interés institucional.	Nulo	El monto se encuentra nominalizado al II semestre del 2018, en apego a lo dispuesto en la Ley N° 9635.

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal.

Asimismo, se determinó técnicamente que las modalidades de pago fuera de la jornada ordinaria con que cuenta la institución tampoco se ven afectadas con la implementación de la propuesta de modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, según se muestra a continuación:

### Cuadro N° 8

Modalidades de pago fuera de la jornada ordinaria y su impacto en la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal

Concepto	Descripción	Impacto	Observaciones
Tiempo Extraordinario	El tiempo que efectivamente se labore fuera de los límites de la jornada ordinaria, previa autorización de la jefatura respectiva	<b>Nulo</b>	Se reconoce sobre el salario total, en el sistema se encuentra parametrizado a 30 días.
Disponibilidades Médicas	Corresponde a la tarea que realiza el médico en la Caja, fuera de su jornada ordinaria de trabajo. Consiste en estar disponible y localizable en un radio no mayor de treinta kilómetros, para la atención de emergencias en su respectiva especialidad.	<b>Nulo</b>	Nominalizado al salario base correspondiente a julio 2018.
Guardias Médicas	Se les paga a los profesionales médicos y se obliga su permanencia dentro del hospital. La remuneración se efectúa como tiempo extraordinario	<b>Nulo</b>	Se reconoce sobre el salario total, en el sistema se encuentra parametrizado a 30 días.
Jornadas de Producción	Modalidad de pago excepcional, que se reconoce para aquella actividad médico-quirúrgica, que realiza un equipo de personas trabajadoras detallados en cada caso particular para cumplir la producción de actividades determinadas bajo los estándares establecidos por la Gerencia Médica.	<b>Nulo</b>	Mantiene la misma operativa de cálculo actual.
Modalidad de Pago Donación y Trasplante	Modalidad de pago a los Profesionales en Ciencias Médicas participantes en los procesos de donación y trasplante fuera de la jornada ordinaria.	<b>Nulo</b>	Corresponde a montos fijos, según participante y tipo de trasplante.

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal.

Finalmente, es importante destacar que, desde la óptica de las costumbres de las personas trabajadoras de la Institución, la aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, genera una modificación con la frecuencia en que se perciben los salarios, dado que la remuneración salarial de forma bisemanal (viernes de por medio), se ha realizado por más de 30 años, y sobre este esquema de pago los funcionarios han organizado sus finanzas, lo cual, podría crear una eventual afectación en las personas trabajadoras en aspectos de índoles familiar y por ende en el clima laboral de la Institución, ante el descontento por este cambio.

### 3.2. Sobre las modificaciones en los sistemas de información

Conforme con los términos de la Ley N°9635, la Institución ha emitido informes relacionados con las implicaciones de ajuste en los sistemas de información, tanto desde el sistema actual de pago SPL, como el proyecto de modernización del sistema de planillas de salarios, que con anterioridad a la Ley ya se venía en proceso de desarrollo.

Dichos aspectos fueron presentados por medio del informe DAGP-0218-2019 / DTIC-1719-2019 del 14 de marzo de 2019, el cual fue visto en Junta Directiva conforme el artículo 10° de la sesión 9029 celebrada el 29 de abril de 2019, en el cual la Junta Directiva acordó lo siguiente:

“(…)

### **ARTICULO 10º**

*La Junta Directiva con fundamento en la presentación realizada por la Gerencia General, de conformidad con los informes técnicos, jurídicos e informáticos No. DAGP-0150-2019 / DJ-0787-2019 y No. DAGP-0218-2019 / DTIC-1719-2019, emitidos por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, la Dirección Jurídica y la Dirección de Tecnologías de Información, **ACUERDA:***

**ACUERDO PRIMERO:** *Dar por recibido el informe del alcance, aplicación, impacto e implicaciones de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas N° 9635 en la Caja Costarricense de Seguro Social, vertido por la Gerencia General a través de las instancias técnicas en materia técnica en recursos humanos, jurídica y de los sistemas de información.*

[...]

**ACUERDO CUARTO:** *Se instruye a la Gerencia General realizar las acciones correspondientes a efecto de dar cumplimiento a la implementación de la Ley 9635 en la Caja Costarricense de Seguro Social, de conformidad con la alternativa 2 con el uso de tecnologías “Oracle” y “Java” mediante los plazos de implementación expuestos en el oficio DAGP-0218-2019 / DTIC-1719-2019 del 14 de marzo 2019.* (El resaltado no corresponde al original)

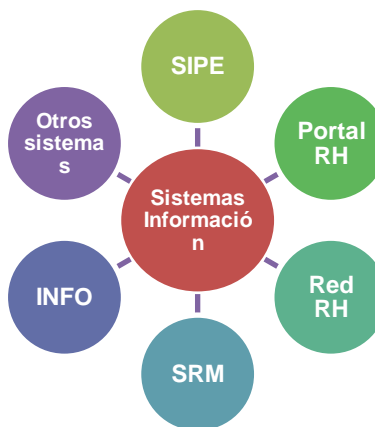
En ese contexto, conviene indicar que la implementación de todos los cambios establecidos en la Ley N° 9635 *-incluida la modalidad de pago-*, ha afectado de manera sustancial otros proyectos propios tales como la migración del SPL a OPEN COBOL y la migración del SPL ORACLE, lo cual ha generado que dichos proyectos consideren estas nuevas modificaciones en los ambientes expuestos. Por lo anterior, las modificaciones que se realicen en atención a la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal requieren de una variación de todos los cronogramas aprobados, con el fin de realizar los ajustes y la aplicación de otras medidas contingentes para dar atención a lo dispuesto en la Ley N° 9635.

Adicionalmente, la implementación de la modalidad de pago en la Institución demandará de un trabajo en conjunto entre varias instancias de la CCSS, entre ellas la coordinación con la Gerencia Financiera y sus unidades adscritas, tal como la Dirección de Presupuesto y Dirección de Contabilidad; entre otros, a efecto de determinar los ajustes que se requieren en los sistemas de información de la Institución y que se vinculan con el sistema de pago SPL.

En ese sentido, una vez avalada la propuesta de implementación por parte de las Autoridades Superiores, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, deberá formalizar las gestiones correspondientes para coordinar los ajustes requeridos, que permitan el funcionamiento óptimo de los sistemas de información; por lo que, a continuación se esquematiza algunos de los sistemas que, a la luz de las modificaciones que se realicen en el Sistema de Pago (SPL) en relación con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, deben ser sujeto de revisión y ajustes:

### Esquema N° 2

#### Sistemas de información en Recursos Humanos



Sigla	Sistema
SIPE	Sistema Integrado de Gestión de las Personas
Portal RH	Portal de Recursos Humanos de la CCSS.
Red RH	Red de Gestión de Recursos Humanos
SREM	Sistema de Remuneración Salarial
INFO	Sistema de Estadística en Recursos Humanos
Otros Sistemas	Presupuesto Contabilidad

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal

### 3.3. Sobre la modificación al artículo N° 31 de la Normativa de Relaciones Laborales

Como se detalló en apartados anteriores, la modalidad de pago aplicada en la actualidad consiste en un reconocimiento bisemanal (viernes por medio), considerando los presupuestos establecidos en el *“Laudo del Tribunal Superior de Trabajo Dentro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, Promovido por los Empleados de la Caja Costarricense de Seguro Social”*, del 14 de setiembre de 1988.

Producto de lo anterior, en la Normativa de Relaciones Laborales *-la cual es la norma institucional que recoge una variedad de regulaciones en materia laboral-*, mediante su artículo N° 31, establece en relación con la periodicidad de pago lo siguiente:

*“(…)Artículo 31. Periodicidad de pago del salario*

**Según lo dispuesto por el Tribunal Superior de Trabajo en resolución No. 897 de las 10:45 horas del 09 de septiembre de 1988, el salario de las personas trabajadoras de la Caja se continuará cancelado de viernes por**

---

***medio o en su defecto, el día hábil inmediato anterior.*** Se adjuntará al comprobante de pago, cuando éste se hiciera por depósito bancario, un informe detallado de los pagos y deducciones efectuadas cuando se aplican directamente al salario.” (El resaltado no corresponde al original)

En ese contexto, considerando que la Ley N° 9635, priva sobre cualquier norma o disposición anterior a su publicación, se estima necesario efectuar la modificación al artículo N° 31 de la Normativa de Relaciones Laborales, con el fin de ajustarse a los presupuestos de la Ley de cita y específicamente en lo relacionado con la periodicidad de pago. Aunado a lo anterior, y tomando en consideración que esta modificación responde a la aplicación de una ley, no requiere de consultas y/o aprobación de otras instancias.

#### **3.4. Consideraciones presupuestarias y de sostenibilidad financiera sobre el cambio de modalidad de pago**

La Dirección de Administración y Gestión de Personal, como parte del análisis efectuado en relación con la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, por medio del oficio GG-DAGP-0190-2021 del 18 de febrero de 2021, gestionó ante la Dirección de Presupuesto y la Dirección Actuarial, el criterio *-según el ámbito de competencia-* sobre la aplicación de pago mensual con adelanto quincenal en la Institución según los presupuestos de la Ley N° 9635 “*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”.

De esta forma, se recibió el oficio PE-DAE-0169-2021 del 18 de febrero del 2021, donde el MSc. Luis Guillermo López Vargas, Director a.i. de la Dirección Actuarial y Económica, en lo que interesa señaló lo siguiente:

*“(…)Concretamente, en el estudio mencionado se documenta de manera exhaustiva los antecedentes de la modalidad de pago bisemanal, utilizada por la Institución desde la aprobación del Laudo Arbitral en 1988, y en forma paralela se hace referencia a lo dispuesto en el artículo 52° de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Ley N° 9635), en cuanto a la forma de pago mensual con adelanto quincenal. Esto, con el propósito de evidenciar, que desde una perspectiva estrictamente financiera, una u otra metodología implican el mismo gasto en remuneraciones, lo cual es consistente con lo planteado en el artículo 52° de la Ley N° 9635.*

*Lo anterior se hace explícito en diversos señalamientos, como por ejemplo lo indicado en los párrafos penúltimo y antepenúltimo de la página 17, en donde se consigna lo siguiente:*

*“Del cuadro anterior; se evidencia que, al aplicar la metodología de conversión propuesta por esta Dirección, no se genera diferencias en los salarios anuales de los funcionarios, siendo esto congruente con lo establecido en la Ley N° 9635, ya que no representa un incremento ni disminución de los salarios de los funcionarios, manteniendo así el poder adquisitivo de los trabajadores.*



---

*Es importante mencionar, que la implementación del pago mensual con adelanto quincenal en la Institución, visualmente parece un incremento mensual a los funcionarios, no obstante el mismo corresponde a la distribución de los dos pagos que se dejan de percibir anualmente, por lo tanto, al aplicar el pago salarial quincenal en los veinticuatro pagos año calendario, el monto anual que percibirán los funcionarios, será el mismo que actualmente se encuentran recibiendo, significando esto que no se incremente ni se disminuyan los salarios de los trabajadores.”(La cursiva no es del original)*

**Analizado el informe en cuestión, esta Dirección destaca que lo relevante ahí planteado, es que con una u otra metodología, o sea, la actual y la propuesta en la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el cálculo del salario anual no experimenta una variación y por tanto, el efecto para las finanzas institucionales es neutro.**” (El resaltado no corresponde al original)

Por su parte, mediante el oficio GF-DP-0495-2021 del 19 de febrero de 2021, el Lic. Sergio Gómez Rodríguez, Director de la Dirección de Presupuesto, emitió el criterio referente al impacto financiero en la aplicación de la modalidad de pago de la Institución, en el cual manifestó lo siguiente:

**(...)Desde el punto de vista financiero, independientemente de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal o bisemanal, se está pagando 12 meses como salario, por lo cual no se produce un aumento o disminución del salario de los funcionarios,** el salario sería el mismo con cualquier modalidad de pago, es decir, no existe un impacto adicional en los recursos financieros dispuestos para los pagos salariales entre las dos formas de pago, lo anterior, con base en los ejemplos detallados por la DAGP donde se muestra con perfiles de puesto que el salario devengado sería el mismo.

Además, la institución cuenta con los recursos financieros correspondientes que fueron aprobados en el presupuesto ordinario 2021 por la Junta Directiva y la Contraloría General de la República, además, la institución está en la anuencia para continuar con el pago bisemanal.

Por lo tanto, al analizar el planteamiento remitido en el documento de la DAGP antes mencionado, se considera relevantes las conclusiones planteadas por ella:

“Con base en todos los argumentos técnicos y legales anteriormente expuestos, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, considera oportuno mantener la modalidad de pago bisemanal, siendo que modificar la modalidad de pago a mensual con adelanto quincenal, tal y como lo indica la Ley N° 9635, no genera un impacto financiero para la Institución.

De forma contraria, la modificación de la modalidad de pago representaría un riesgo inminente al sistema de pago de la Caja, mismo que se caracteriza por el

*pago oportuno de los salarios ordinarios y extraordinarios de las personas trabajadoras de la Institución.”*

**En conclusión, no existe un costo adicional o algún impacto financiero, si se continúa pagando de forma bisemanal con respecto a la forma de pago mensual con adelanto quincenal; considerándose viable la propuesta de mantener la modalidad de pago bisemanal en la CCSS.”** (El resaltado no corresponde al original)

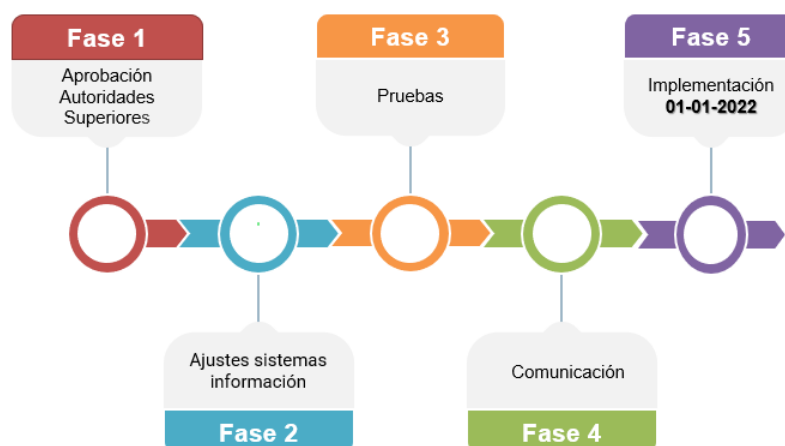
Congruente con lo anterior, se destaca que el criterio de la Dirección Actuarial y Económica, así como de la Dirección de Presupuesto, coinciden en que la propuesta planteada por esta Dirección de Administración y Gestión de Personal, no generan impacto económico para la Institución, por cuanto no representa la erogación de sumas adicionales por conceptos salariales.

### 3.5. Fases de implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal

De conformidad con los elementos expuestos, la Dirección de Administración y Gestión de Personal a la luz del análisis técnico, legal, financiero y presupuestario desarrollado determinó que la implementación de la modalidad de pago deberá efectuarse por medio de 5 fases, según se muestra en el siguiente esquema:

#### Esquema N° 3

Fases de implementación  
-modalidad de pago mensual con adelanto quincenal-



**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal

En ese sentido y de conformidad con el esquema anterior, a continuación, se detallan las acciones medulares de cada fase de implementación:

**Tabla N° 1**

Fases de implementación  
-Modalidad de pago mensual con adelanto quincenal-

N°	Fase	Descripción
1	Aprobación Autoridades Superiores	Aprobación para la implementación de la transformación de la modalidad de pago bisemanal a mensual con adelanto quincenal, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 9635 " <i>Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas</i> ".
2	Ajustes sistemas de información	Ajustes en el sistema de pago institucional (SPL) y los sistemas relacionados con este.
3	Pruebas	Realización de pruebas para verificar la correcta aplicación y funcionamiento de los sistemas de información institucionales, con la aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.
4	Comunicación	Campaña de comunicación y difusión a los funcionarios de la Institución en relación con la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.
5	Implementación	Aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social.

**Fuente:** Dirección de Administración y Gestión de Personal

En ese sentido, conviene indicar que, en relación con la fecha para la puesta en marcha de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la Institución, la Dirección de Administración y Gestión de Personal, considera técnicamente viable que la aplicación del cambio podrá regir a partir del **01 de enero de 2022**.

En esa línea, como parte de los análisis efectuados para el establecimiento de la fecha de la puesta en marcha, se tiene que, para el periodo 2021, la última bisemana de pago corresponde al 31 de diciembre de 2021, lo cual crea el escenario idóneo para su aplicación, por cuanto se evita la generación de fraccionamientos en el procesamiento de la nómina salarial y con ello disminuye los gastos administrativos para ajustar el pago entre modalidades, iniciando la implementación de la nueva modalidad de pago el primer día del año, aspecto que fue visto en conjunto y recomendado por parte de la Dirección Tecnologías de Información y Comunicaciones.

En forma complementaria, como parte de los elementos para la definición del cambio de la modalidad de pago en el ámbito institucional, a continuación, se detallan los siguientes aspectos:

1. La Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas plantea una serie de ajustes al sistema tributario; dentro de los cuales se establece que, el periodo fiscal que anteriormente abarcaba desde el 01 de octubre hasta el 30 de setiembre, cambia su vigencia para que rija a partir del 01 de enero hasta el 31 de diciembre.

En ese sentido, con la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal a partir del 01 de enero de 2022, los cierres presupuestarios se ajustarán el periodo establecido en la Ley.

2. Considerando la modificación de los periodos fiscales, los nuevos tractos de impuestos sobre el salario rigen a partir del 01 de enero de cada periodo; en ese sentido, la aplicación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la fecha propuesta evita el fraccionamiento que en la actualidad se genera en el mes de enero, por cuanto debe generar un doble procesamiento para su aplicación (considera los tractos vigentes según el periodo).

Finalmente, dicho escenario minimiza el impacto para la persona trabajadora al momento del cambio en la frecuencia de pago, por cuanto podrá visualizar con claridad esta modificación y con ello organizar sus finanzas bajo este nuevo esquema.

Conforme con los argumentos expuestos, a continuación, se presenta un cuadro resumen con las consideraciones más importantes de la propuesta planteada por esta Dirección para su aplicación:

### Cuadro N° 9

Consideraciones relevantes sobre el proceso de implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal bajo la propuesta 2

Consideraciones	Modalidad de pago mensual con adelanto quincenal
<p><b>Técnica</b> (Dirección de Administración y Gestión de Personal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La afectación en el salario anual percibido por las personas trabajadoras de la institución es nulo, cumpliendo así con lo establecido en la Ley N° 9635.</li> <li>- Las Unidades de Gestión de Recursos Humanos mantendrán la misma operativa de cálculo actual, únicamente modificándose la periodicidad de pago.</li> <li>- El impacto en los pluses salariales y modalidades de tiempo extraordinario de la Institución es nulo, ya que se mantiene la misma operativa de cálculo actual.</li> <li>- Se debe efectuar la modificación del artículo N°31 de la Normativa Relaciones Laborales, con el fin de ajustarse a la Ley N°9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.</li> <li>- Se deben efectuar las gestiones necesarias para que todos los sistemas de información relacionados con el sistema de pago institucional se alineen con la nueva metodología.</li> </ul>

Consideraciones	Modalidad de pago mensual con adelanto quincenal
<b>Tecnológica</b> (Dirección de Tecnologías de Información y Comunicaciones)	- Implica el menor impacto en los ajustes al sistema de pago institucional (SPL), disminuyendo con esto el riesgo en el procesamiento de la planilla salarial.
<b>Jurídica</b> (Dirección Jurídica)	- Desde el punto de vista legal, la propuesta se encuentra ajustada a los presupuestos de la Ley N° 9635 y su respectivo Reglamento.
<b>Financiera</b> (Dirección de Presupuesto)	- Desde el punto de vista financiero, independientemente de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal o bisemanal, se está pagando 12 meses como salario, por lo cual no se produce un aumento o disminución del salario de los funcionarios.
<b>Sostenibilidad</b> (Dirección de Actuarial)	- El cálculo del salario anual no experimenta una variación, por tanto, el efecto para las finanzas institucionales es neutro.
<b>Laboral</b> (Personas trabajadoras de la Institución)	- El salario anual de las personas trabajadoras se mantendrá con la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, ajustándose a los presupuestos de la Ley N°9635. - La implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, genera una modificación en la frecuencia en que las personas trabajadoras perciben los salarios, por cuanto las finanzas personales han sido bajo un esquema de pago bisemanal, práctica que se ha realizado por más de 30 años.

**Fuente:** Oficios DAGP-0307-2020, DTIC-2289-2020, GA-DJ-03885-2020, GF-DP-0495- 2021 y PE-DAE-0169-2021.

#### IV. Consideraciones finales

- 4.1. La Caja Costarricense de Seguro Social debe adecuar sus actuaciones a la totalidad del sistema normativo, es decir, al bloque de la legalidad existente, por lo que requiere en todo momento de una habilitación normativa que a la vez justifique y autorice la conducta desplegada para que esta sea considerada lícita y no prohibida.
- 4.2. La Institución en el ejercicio de su autonomía, al haber tomado la decisión de someterse a un arbitrio, acogió lo dispuesto en el "*Laudo del Tribunal Superior de Trabajo Dentro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, Promovido por los Empleados de la Caja Costarricense de Seguro Social*", del 14 de setiembre de 1988, en el cual se instauró el pago bisemanal (viernes por medio) en la Institución.
- 4.3. Mediante el Alcance N° 202 del Diario Oficial La Gaceta, del 04 de diciembre de 2018, se publicó la Ley N° 9635 "*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*", la

---

cual en el Título III, capítulos III, IV, V, VI, VII, refieren y detallan las normas de aplicación general para la administración pública en materia de empleo.

- 4.4. La Ley N° 9635 “*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*”, en el “*Artículo 52- Modalidad de pago para los servidores públicos*”, establece que se debe ajustar la periodicidad de pago a los funcionarios de la Institución con la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, variándose así la forma de pago bisemanal que se ha mantenido desde la promulgación del “*Laudo del Tribunal Superior de Trabajo Dentro del Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, Promovido por los Empleados de la Caja Costarricense de Seguro Social*”, del 14 de setiembre de 1988, así como lo dispuesto en el artículo 31° de la Normativa de Relaciones Laborales
- 4.5. La Dirección de Administración y Gestión de Personal se encuentra abocada desde la entrada en vigor de la Ley N° 9635, en realizar el estudio e investigación correspondiente para el desarrollo de la propuesta idónea en la transformación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, considerando que dicho cambio no debe producir una disminución o aumento en el salario de las personas trabajadoras de la Institución, por lo que se considera viable técnica, legal, presupuestaria y financiera la aplicación de la propuesta N° 2, tomando como referencia que, de las alternativas valoradas es la que representa un riesgo menor en su implementación.
- 4.6. De conformidad con los criterios emitidos por la Dirección Actuarial, así como la Dirección de Presupuesto, la propuesta de transformación de la modalidad de pago bisemanal a mensual con adelanto quincenal, no significa un ahorro o beneficio para la Institución, por cuanto la remuneración anual de los funcionarios se mantendrá igual, generando efecto neutro en las finanzas institucionales.
- 4.7. La implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la institución se debe efectuar por medio de 5 fases, las cuales dan inicio con la aprobación de las autoridades superiores, pasando por una serie de etapas y finaliza con la implementación en los sistemas de información institucionales, lo que implica la participación de diversos actores que garanticen su correcta aplicación.
- 4.8. Como parte de las acciones necesarias para dar cumplimiento con lo dispuesto en la Ley N° 9635, se debe reformar lo dispuesto en el artículo N° 31 de la Normativa de Relaciones Laborales, el cual establece la periodicidad de pago para las personas trabajadoras de la institución, con el fin de ajustarse con los presupuestos de la Ley de cita, estableciéndose en la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal.

- 4.9. La Dirección de Administración y Gestión de Personal, posterior a un análisis exhaustivo valorando aspectos de orden técnico, operativo y tecnológico, así como el impacto para la persona trabajadora y la gestión en recurso humano; considera viable aplicar la modificación de la modalidad de pago bisemanal a pago mensual con adelanto quincenal, a partir del 01 de enero de 2022, para que todas la personas trabajadoras de la institución perciban el adelanto quincenal el día 15 del mes de enero 2022, considerando que para el periodo 2021, la última catorcena de pago corresponde al 31 de diciembre de 2021, siendo este, el escenario más idóneo para su implementación.

## V. Recomendaciones

- 5.1. Con base en los elementos descritos en el presente informe, avalar la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, definida por la Ley N° 9635 "*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*" y su respectivo Reglamento; lo anterior, por medio de la metodología de aplicación de la propuesta N° 2, presentada por la Dirección de Administración y Gestión de Personal, la cual consiste en el pago de salarios a las personas trabajadoras los días 15 y últimos días del mes.
- 5.2. Continuar con las coordinaciones respectivas ante las instancias involucradas para ajustar los sistemas de información que participan en el proceso salarial en la Institución; así como, la realización de las pruebas requeridas que garanticen la correcta aplicación de la propuesta N°2 de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social.
- 5.3. Coordinar con la Dirección de Comunicación Organizacional, el diseño y divulgación de la campaña de comunicación y difusión dirigida a las personas trabajadoras de la Institución, con el fin de sensibilizar los cambios en la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social.
- 5.4. Aplicar la modificación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal, a partir del 01 de enero 2022, para que todas las personas trabajadoras de la institución perciban el adelanto quincenal el día 15 del mes de enero 2022 considerando que para el periodo 2021, la última catorcena de pago corresponde al 31 de diciembre de 2021.
- 5.5. Avalar la propuesta de reforma al artículo N° 31 de la Normativa de Relaciones Laborales, con el fin de incorporar lo dispuesto por la Ley N° 9635 "*Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*", en relación con la periodicidad de pago a las personas trabajadoras de la Caja Costarricense de Seguro Social, para que en adelante se lea de la siguiente forma:

“(…)

*Artículo 31. Periodicidad de pago del salario*

*La periodicidad de pago de los salarios de las personas trabajadoras de la Caja Costarricense de Seguro Social corresponderá a mensual con adelanto quincenal, según lo dispuesto por la Ley N° 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”.*

## **VI. Propuesta de acuerdo**

De conformidad con el Dictamen DFOE-SOC-0907 del 05 de setiembre de 2019, emitido por la Contraloría General de la República, el oficio MIDEPLAN-DM-OF-0485-2021 del 18 de mayo de 2021, suscrito por el MIDEPLAN, en consideración de las condiciones económico-financieras actuales de la CCSS, lo indicado por la Dirección de Presupuesto en el oficio GF-DP-0495-2021 del 19 de febrero de 2021 y el criterio referente a la sostenibilidad financiera y actuarial suscrito por la Dirección Actuarial y Económica en oficio PE-DAE-0169-2021 del 18 de febrero del 2021, así como el criterio jurídico GA-DJ-03885-2020 del 20 de julio de 2020 y el criterio técnico GG-DAGP-1094-2021 del 03 de setiembre de 2021, se somete a valoración las siguientes propuestas de acuerdo:

**ACUERDO PRIMERO:** Aprobar las recomendaciones descritas en el oficio GG-DAGP-1094-2021 “Informe sobre la aplicación de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social”, con el fin de dar inicio con la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la institución, aplicando la propuesta dos, que consiste en mantener la escala salarial a 28 días, reconociendo el salario a las personas trabajadoras los 15 y últimos días del mes, para un total de 24 pagos al año, a partir del mes de enero del año 2022. Lo anterior conforme a los términos de la Ley N° 9635, su Reglamento y las posibilidades tecnológicas actuales del sistema de pagos institucional.

**ACUERDO SEGUNDO:** Instruir a la Gerencia General para que a través de la Dirección de Administración y Gestión de Personal realice todas las acciones correspondientes a efecto de dar cumplimiento con lo dispuesto en la Ley N° 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” y su Reglamento sobre la implementación de la modalidad de pago mensual con adelanto quincenal en la Caja Costarricense de Seguro Social, conforme a la propuesta aprobada.

**ACUERDO TERCERO:** Instruir a la Gerencia General para que se proceda con la revisión de la normativa institucional actual y se ajuste a lo acordado por esta Junta Directiva, de conformidad con la Ley N° 9635 “Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” y su Reglamento.





**CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**

Gerencia General

Dirección Administración y Gestión de Personal

Teléfono: 25390000 ext. 4400

Correo electrónico: [coincss@ccss.sa.cr](mailto:coincss@ccss.sa.cr)

---

Atentamente,

**DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL**

Lic. Walter Campos Paniagua  
**Director**

WCP/NVL/DCA/tvb/blb

C: Lic. Gilberth Alfaro Morales, Director Jurídico

Lic. Sergio Gómez Rodríguez, Director de Presupuesto

MSc. Luis Guillermo López Vargas, Director Actuarial y Económica

MSc. Roberto Blanco Topping, Sub Gerente Dirección Tecnologías de Información y Comunicación

MSc. Natalia Villalobos Leiva, Sub Directora Dirección de Administración y Gestión de Personal

Lic. Daniel Corredera Alfaro, jefe Área Diseño, Administración de Puestos y Salarios

Licda. Rocío Monge Sandí, Jefe de la Subárea Diseño y Valoración de Puestos

Licda. Alejandra Espinoza Solano, Jefe de la Subárea de Remuneración Salarial

Expediente DAGP