

Afectación de los pluses salariales en la Caja Costarricense Seguro Social, a causa de la aplicación de la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

Evelyn Rocío Pérez Loría¹, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología, 2021

Resumen

Este estudio surge debido a la necesidad de conocer la situación de los trabajadores públicos luego de la implementación de la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, del 4 de diciembre del año 2018, situación que no es solo de interés propiamente de los trabajadores del sector público si no, de la sociedad en general, al optar por un puesto en alguna entidad del gobierno y es este caso específicamente en la Caja Costarricense del Seguro Social. Ahora bien, por medio de la investigación su objetivo es realizar un análisis de puestos profesionales con el fin de ejemplificar la variación de los porcentajes antes y posterior a la vigencia de la Ley N° 9635, concretamente en puestos profesionales de funcionarios y funcionarias de la Caja Costarricense del Seguro Social. Para la realización de este escrito, se analizarán documentos investigativos relacionados con el tema, y dentro de los resultados se resaltarán gran parte de los cambios que se dieron luego de la implementación de dicha ley en el sector laboral público, así como también, se mencionarán una serie de conclusiones, y se darán algunas recomendaciones que a nivel propio son las adecuadas según todo lo que se analizó, así como también ,se mencionará gran parte de lo aprendido a raíz de los resultados.

Palabras claves

Gasto público, pluses salariales, anualidad, carrera profesional, dedicación exclusiva.

¹Bachiller en Derecho. Optante a la Licenciatura en Derecho de la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT), San José, Costa Rica. Correo electrónico: eevepl@gmail.com

Abstract

This study arises due to the need to know the situation of public workers after the implementation of Strengthening of Public Finances Act, N° 9335 of December 3rd, 2018, situation that is not only in the interest of public sector workers, but also of society in general, when applying for a position in a government entity and in this case specifically in the Caja Costarricense Seguro Social. Now, through the investigation and its objective is to carry out an analysis of professional positions to exemplify the variation of the percentages before and after the validity of Act No. 9635, specifically of the professional positions of officials of the Caja Costarricense Seguro Social. For the realization of this writing, investigative documents related to the subject will be analyzed, and within the results, a large part of the changes that occurred after the implementation of said law in the public labor sector will be highlighted, as well as a series of conclusions, and some recommendations will be given that are appropriate according to everything that was analyzed, as well as much of what was learned as a result of the results will be mentioned.

Key words:

Public spending, salary bonuses, annuity, professional career, exclusive dedication.

Introducción

Costa Rica es un territorio con una pequeña población que alcanza aproximadamente los cinco millones de habitantes, aun así, no escapa de las problemáticas que presentan el resto de los países latinoamericanos como es la situación de endeudamiento, sumando a esto el déficit fiscal, ante dicha situación, se necesitaba una solución pronta, por lo tanto, el gobierno decide dar un cambio en materia de gasto público, y con esto a su vez aprueba la Ley N° 9635.

Con la publicación que se realizó en el Alcance No 202 del Diario Oficial La Gaceta el 4 de diciembre del año 2018, en la cual entró en vigor la Ley N°. 9635 del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, y con ello una serie de medidas de contención del gasto en materia de remuneraciones para los servidores del Estado, específicamente en el Título III, de la Ley N°. 9635 y donde se reglamentan disposiciones adicionadas a la Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N° 2166, del 9 de octubre de 1957.

En este sentido, considerando el respeto por los derechos adquiridos, la Teoría del Estado Patrono Único y el Principio de Continuidad en el servicio público, se establecen nuevas

disposiciones para el pago de pluses salariales los cuales se regulan en el Título III de la Ley N°. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y que contempla variaciones que incluyen el reconocimiento de porcentajes de la compensación económica por concepto de prohibición, dedicación exclusiva, carrera profesional, incentivo por anualidad entre otros.

Ahora bien, de qué manera afecta la aplicación de esta ley a los salarios de los trabajadores de la Caja Costarricense del Seguro Social, esto se analizará a lo largo de este documento, por medio de una comparación entre lo que antecede a esta ley y lo que se vive hoy en materia de salarios públicos en la Caja Costarricense del Seguro Social. Además, se brindará un análisis conceptual sobre la aprobación de la ley y actuación de esta, en la Caja Costarricense del Seguro social, esta es diferente a la que enfrentan los trabajadores de otras instituciones.

Por lo tanto, el objetivo de este artículo académico es, determinar la afectación en cuanto a los pluses salariales en los servidores de los públicos, es decir, el antes y después de la aplicación de la Ley N°. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, específicamente la compensación de la prohibición y los incentivos de dedicación exclusiva, carrera profesional, incentivo por anualidad, lo anterior en la Caja Costarricense del Seguro Social.

Revisión bibliográfica

Al dar inicio al contenido de esta revisión bibliográfica se hace de suma importancia reconocer algunas definiciones importantes para comprender el extenso contenido de este texto, en primer lugar, se tiene por entendido que pluses salariales en el artículo 27 de la Ley de Salarios de la Administración Pública (1957), Ley 2166, parte “4. Incentivo, sobresueldo, plus o remuneración adicional: Son todas aquellas erogaciones en dinero adicionales al salario base para propiciar una conducta determinada.”

Por otra parte, se define como anualidad aquella que “consiste en un aumento extra que reciben los empleados públicos todos los años, como premio por obtener una buena calificación en su desempeño (Arrieta, 2020, párr. 5).”

Dado lo anterior se debe mencionar que, con la nueva actualización de la Ley de Salarios de la Administración Pública, en el artículo 50 de Ley 9635 (2018), aprobada por la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, la cual afirma que “Sobre el monto del incentivo a partir de la entrada en vigor de esta ley, el incentivo por anualidad de los funcionarios públicos cubiertos por este título será un monto nominal fijo para cada escala salarial, monto que permanecerá invariable.” Entonces, se deduce de esto, la diferenciación

que se presentó con la entrada en vigor de esta nueva ley que anteriormente las anualidades se pagaban según los méritos por desempeño de los empleados, mientras que ahora es un monto fijo que se paga anualmente.

Ahora bien, por carrera profesional se define como aquella que se reconoce por los títulos o grados académicos que no sean requisitos para el puesto, o capacitaciones que no hayan sido brindadas por la entidad para la que laboran, es decir que estas hayan sido sufragadas por el funcionario fuera del horario laboral y siempre y cuando tengan atinencia con el cargo que desempeñan, así mismo los nuevos puntos de la carrera profesional se reconocerán salarialmente solo por un plazo de cinco años, y según los parámetros de la nueva Ley N° 9635. (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, Ley 9635, 2018)

Definido conceptualmente se tiene por carrera profesional lo mencionado en el artículo 1 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 (2018) referente al Empleo Público, explica que este es un “incentivo salarial reconocido para aquellos títulos o grados académicos que no sean requisito para el puesto, así como para aquellas actividades de capacitación que no hayan sido sufragadas por instituciones públicas.”

Por otra parte, se tiene por dedicación exclusiva lo mencionado en el artículo 1 del Reglamento del Título III de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 (2018) dice que cuando se identifica la necesidad de que quien ostente un cargo público se desempeñe en ese puesto de manera exclusiva, lo cual implica que no ejerza su profesión liberal ni profesiones relacionadas con dicho cargo en ninguna otra institución pública o privada, por un período de tiempo definido. Es de carácter potestativo y únicamente podrá ser otorgada a los funcionarios del sector público que firmen el respectivo contrato. Su compensación económica se otorga dependiendo del grado académico y las características del puesto.

Del mismo modo, se afirma que esta Ley, surge debido a la crisis que enfrentaba el gobierno en su momento, y que la única solución viable fue la aplicación de esta norma que al mismo tiempo afectó de manera directa los salarios de los empleados públicos, incluyendo a los nuevos trabajadores de la Caja Costarricense del Seguro Social, a partir de la vigencia de la Ley N° 9635, esto es lo que se explicará con el avance del artículo académico.

A propósito de intentar explicar un poco de los antecedentes de Ley 9635 se expone que esta “tiene cuatro componentes que incluyen reformas a la ley de Impuesto sobre la Renta, crea

el Impuesto al Valor Agregado y ajusta salarios y beneficios de los funcionarios públicos. También crea una regla de responsabilidad fiscal (Coghi, 2021, párr. 1).”

Y es que, para el gobierno era de suma importancia reformar estos cuatro criterios antes mencionados, debido a que en estos el Estado dirigía gran parte del gasto público, que era necesario reducir con el fin de nivelar la balanza de la situación que se vivía.

Así mismo, esta ley entra en vigor el “4 de diciembre del 2018, fue publicada en el diario Oficial La Gaceta, Alcance número 202 la Ley N° 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas (Arias, 2018, párr. 1).”

La Ley N° 9635 se aprueba debido a que la grave crisis que atravesaba Costa Rica, debido a que el país se encontraba en una situación de déficit fiscal muy alto, algunos autores como el Ministerio de Comunicación de la Presidencia de la República de Costa Rica (2020) afirma con respecto a esto que:

Si Costa Rica estuviera hoy sin la reforma fiscal aprobada a finales de 2018, continuara el déficit del gobierno central y podría haber alcanzado 8,44% del PIB (₡ 3 billones de colones) y no 6,96% (₡2.5 billones) como sucedió al cierre del 2019. (párr. 3)

De haberse mantenido por esa misma senda, al 2020 este déficit podría haber llegado a 9,43% del PIB (₡ 3.5 billones) y a 14,85% (₡6.3 billones) en el 2024. (párr. 4)

Pero en materia de legislación laboral la Ley 9635 “plantea un esfuerzo del legislador por contener el gasto y sanear las finanzas públicas, por lo que ordenó cambios drásticos en materia de pluses salariales (Quesada, 2019, párr. 1).” Por tanto, muchos empleados públicos se vieron afectados luego de la aplicación de esta ley.

Pero la implementación de la Ley N° 9635 aplica de manera muy diferente para la Caja Costarricense del Seguro Social, debido a que según Patiño (2018) en los artículos 73 y 77 de la Constitución Política de Costa Rica se establece que esta institución goza de autonomía absoluta, por lo tanto, la misma se rige bajo reglamentación propia, tal y como se explica a continuación:

La administración y gobierno de los seguros sociales es competencia exclusiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, la cual goza de autonomía administrativa y de gobierno. Asimismo, que la institución tiene potestad reglamentaria, que incluye la fijación de las cuotas de la seguridad social.

Ahora bien, una afectación por la aprobación de esta ley para los trabajadores de la Caja tiene que ver con el hecho de que al darse un “congelamiento de plazas de profesionales en salud podría implicar una reducción en la capacidad institucional para atender y garantizar el acceso a la salud de quienes acuden a los servicios que presta la CCSS (Achoy, 2019, pág. 14).”

También, se tiene otra desventaja con respecto a los trabajadores de la Caja, tiene que ver con los puestos esenciales, dado que para estos no se obtienen buenos resultados del congelamiento de plazas relacionado a lo explicado en el párrafo anterior y según lo que menciona Achoy (2019):

existen una serie de puestos en los que, en caso de jubilación o renuncia del servidor, el congelamiento de la plaza podría afectar de manera directa la prestación de servicios esenciales y, consecuentemente, la lesión a derechos fundamentales (acceso a la salud) para la población receptora del servicio. (pág. 14)

Metodología

El enfoque de estudio de este artículo académico es del tipo Mixto, debido a que dentro de los resultados que se muestran a continuación se pueden notar la recolección de datos tanto cualitativos como cuantitativos, porque se analizará la afectación de los pluses salariales en la Caja Costarricense del Seguro Social, a causa de la aplicación de la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas no solo desde las características de cambio es decir, no solo se mostrarán de manera características los cambios que se dieron en comparación con el pasado, sino que además también se tratará de explicar de manera cuantitativa estos cambios, es decir en qué porcentaje cambiaron los salarios, una muestra de esto en algunos de los muchos casos que existen, por lo tanto, es importante entender también que un enfoque mixto desde el punto de vista de Hernández, Fernández, & Baptista (2014), quienes hacen

referencia sobre la investigación mixta, alegando que esta representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, su integración y discusión conjunta, para realizar conclusiones producto de toda la información recabada y lograr así un mayor entendimiento del fenómeno en estudio.

La población de estudio serán los funcionarios de la Caja Costarricense del Seguro Social, que estén disponibles el día en que se apliquen las encuestas, estos funcionarios por lo tanto pertenecerán a departamentos como, Trabajo Social, Recursos Humanos, Administración, Enfermería, entre otros, que estén sujetos a disponibilidad en el momento en el que se aplique la encuesta, siendo así que en total se entrevistaron ochenta y nueve personas.

La evidencia se obtuvo por medio del método de muestreo No Probabilístico, en el cual “suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización.” (Hernández, Fernández, & Baptista: 2014; pág. 190)

Se utilizará el método no probabilístico dado que se tiene en específico la población a estudiar y al ser una muestra pequeña de habitantes se tomarán en cuenta todos los actores que en ella se encuentran, los que asistan a trabajar en el horario en el cual se están aplicando las encuestas, pero se tiene como mínimo veinticinco personas a las que se desea aplicar la entrevista, por lo tanto, dentro del tipo de muestreo no probabilístico que se utilizará es el referente a cuotas, en el cual:

Todos los elementos conocidos de la población tienen que aparecer en la muestra. Se debe asegurar que estos aparezcan en la misma proporción que en la población. El investigador entrevista a todas las personas de cada categoría que pueda encontrar hasta que haya llenado la cuota. (Espinoza, 2016, pág. 19)

Las variables bajo las cuales se fundamenta este artículo académico son tres: pluses salariales, Caja Costarricense del Seguro Social, Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, debido a que estas variables son las que componen el tema principal. En primer lugar, se tiene que pluses salariales “son un suplemento salarial que se concede al trabajador para compensar su mayor esfuerzo, al incrementar la productividad o mejorar la calidad; o retribuyendo alguna otra faceta de sus relaciones con la empresa (Rosales, 2018, p. 4).”; Asimismo se tiene en segundo lugar que la Caja Costarricense del Seguro Social

(CCSS) es una institución del gobierno de Costa Rica con autonomía propia que según el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FPNU) (2010):

cumple una función fundamental como institución pública encargada de la seguridad social en el país, y con una gran capacidad para fortalecer los avances en materia de igualdad y equidad de género a escala nacional. Por un lado, porque presta servicios de salud y pensiones, que son ejes fundamentales del desarrollo social y humano, y, por otro lado, porque es una de las instituciones del Estado con mayor número de funcionarios y funcionarias, lo que le plantea ineludibles retos para garantizar la igualdad y equidad entre las personas. (p. 7)

En tercer lugar, se afirma que la Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas “tiene 4 componentes que incluyen reformas a la ley de Impuesto sobre la Renta, crea el Impuesto al Valor Agregado y ajusta salarios y beneficios de los funcionarios públicos. También crea una regla de responsabilidad fiscal (Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, 2019, párr. 4).”

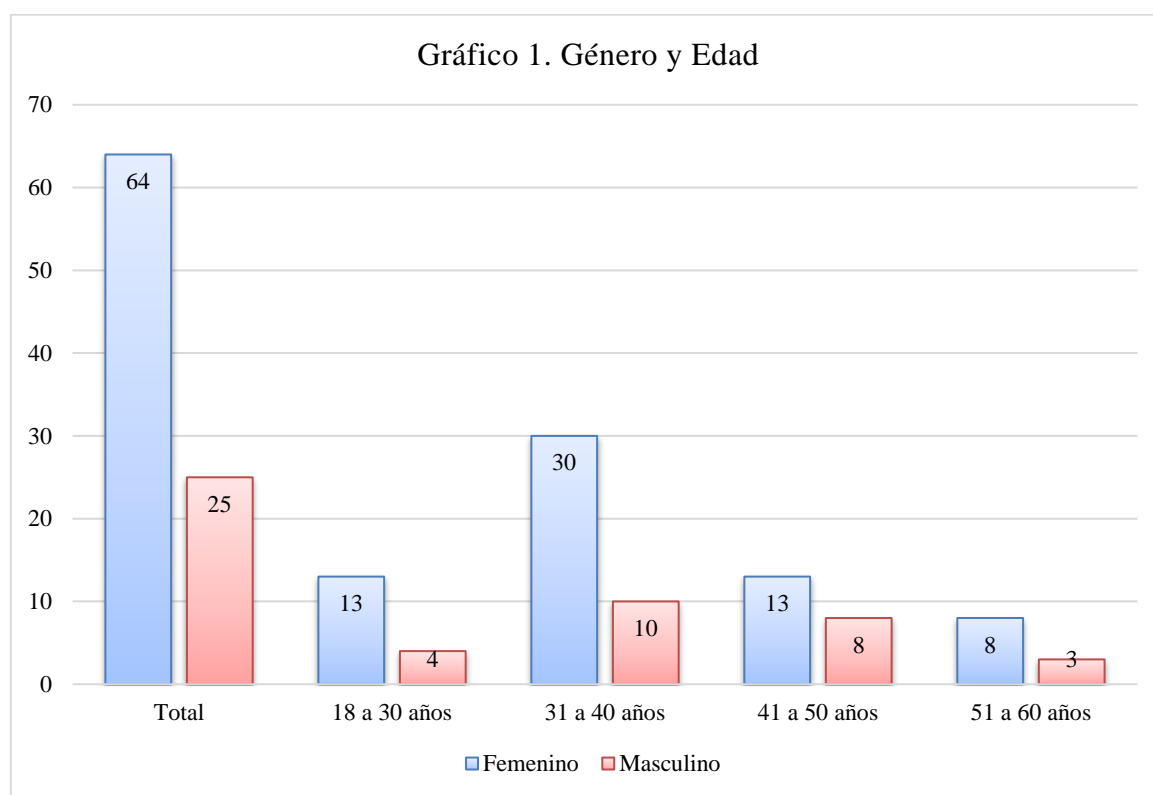
Para el desarrollo de este artículo académico, se implementará el uso del instrumento llamado el cuestionario estructurado para la realización de una encuesta que es un “tipo de formato en donde las preguntas y posibles respuestas se presentan de la misma forma a todos los informantes. Se utiliza cuando es importante el orden de las preguntas y las respuestas (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2013, p. 2)”. También según Monasterio (2014) el cuestionario estructurado consiste en que “el informante, para cada pregunta, tiene como únicas alternativas de respuestas las que aparecen en el cuestionario (p. 13)”. Es importante destacar que, en una encuesta, según lo indica Cruz (2014) citando a Fernández, Hernández & Baptista (2006) es aquella en la que:

Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. (p. 6).

Ahora bien, como técnicas de procesamiento y análisis de datos, se obtendrán resultados, los cuales se les aplicará un estudio, del cual luego se realizará una discusión con base en los resultados analizados.

Resultados

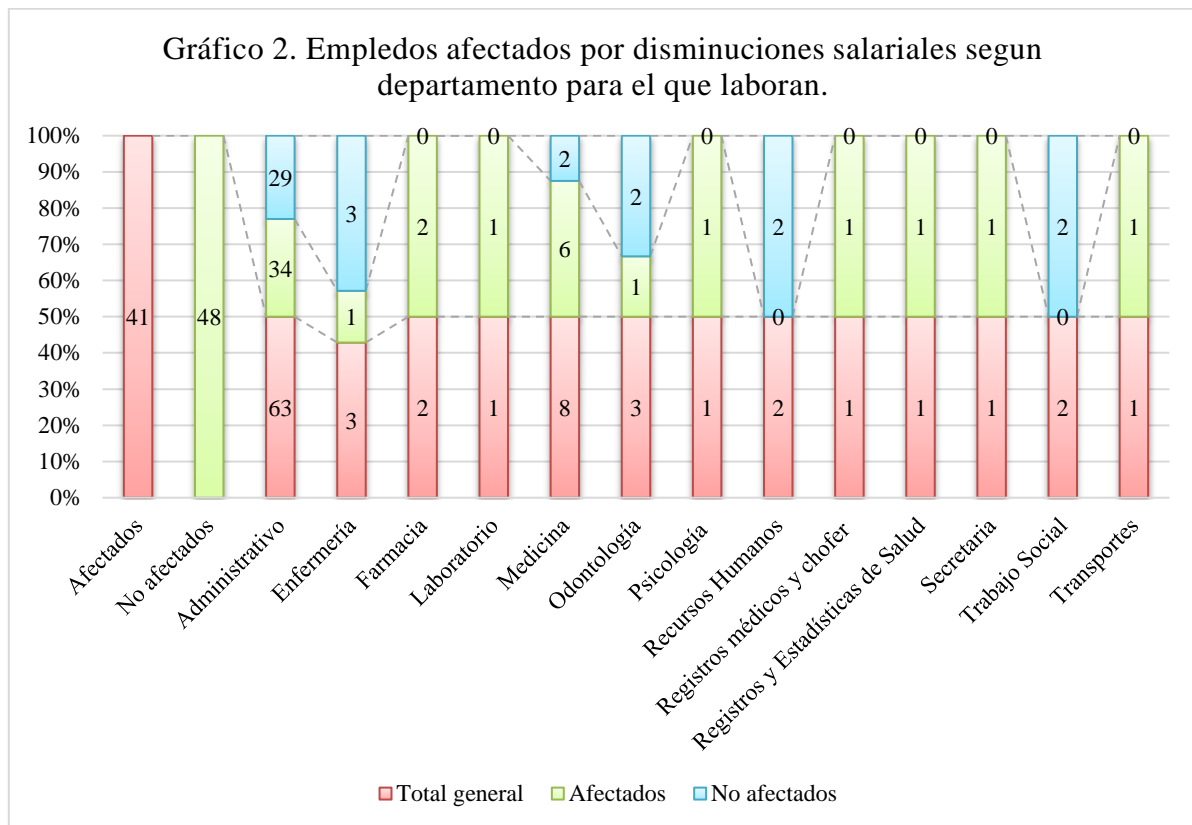
En el gráfico 1 se puede notar que la cantidad total de encuestados fue de 89 personas, de las cuales 64 fueron mujeres y 25 fueron hombres, además estos se encuentran en edades que van desde los 18 hasta los 60 años, ninguno a más de esa edad, así mismo se puede denotar el número de personas encuestadas en cada rango de edad, tal y como se muestra a continuación.



Fuente: Elaboración Propia (2021)

Ahora bien, en el gráfico 2, se puede notar el margen de afectación general es menor al de no perjudicados, pero el daño al menos para el personal del sector administrativo es bastante sustancial, y no porque sean el mayor número de entrevistados, sino porque dentro de todo el personal de administración que se entrevistó 34 de ellos se mostraron afectados salarialmente en los últimos dos años anteriores, lo cual denota que quienes más afectación han tenido dentro de la CCSS con la aplicación de la Ley N° 9635 han sido los de departamentos administrativos, por otra parte es notorio que en el departamento de Medicina

asintieron el recorte salarial en los últimos dos años atrás, debido a que también gran parte de los entrevistados de este departamento se mostraron afectados.



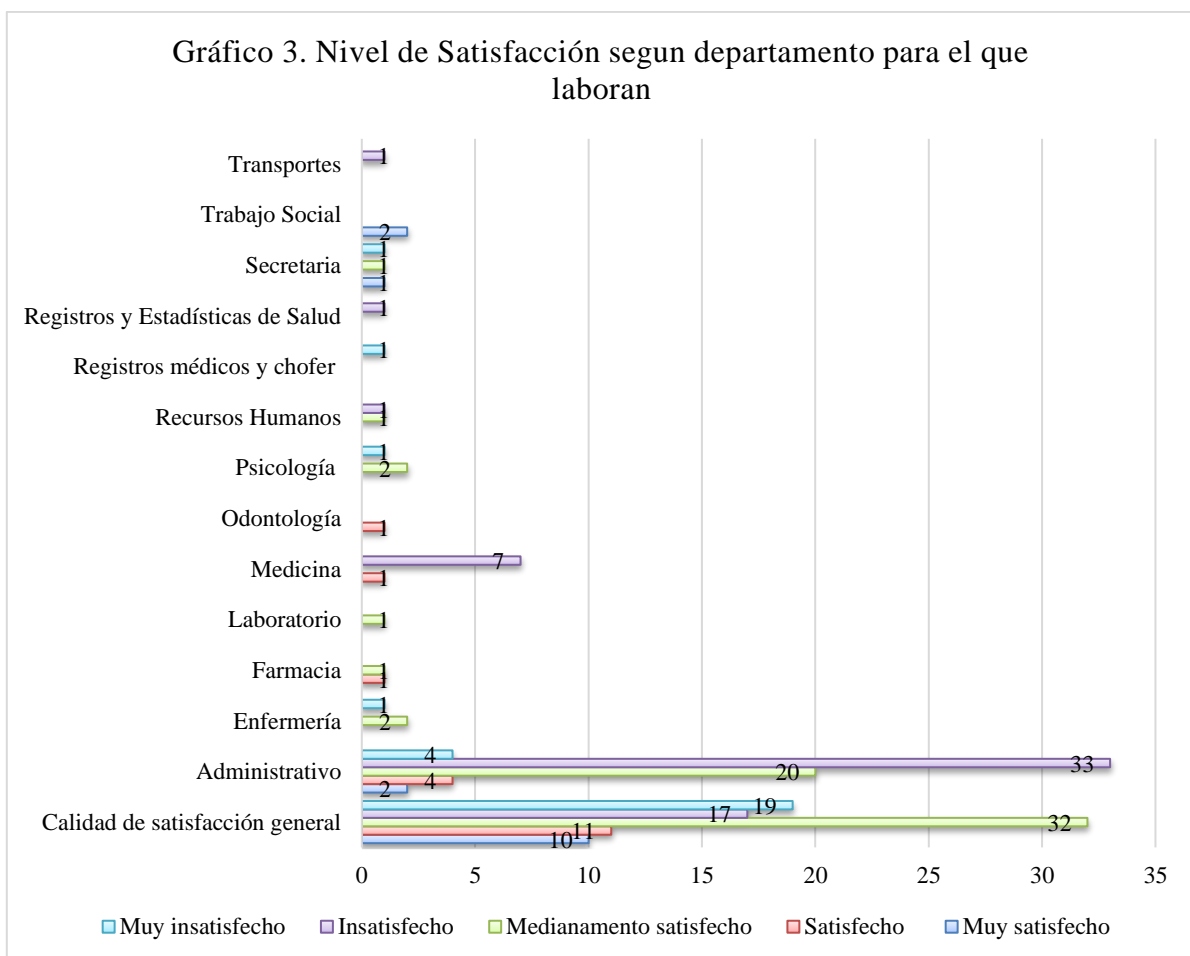
Fuente: Elaboración Propia (2021)

En el gráfico 2 también se puede notar que los menos afectados fueron los del departamento de enfermería, ya que no todos se vieron perjudicados con este cambio, y es que esto se debe a que esta modificación se evidencia en los de más antigüedad porque no sufrieron esta alteración tan drástica en sus salarios

Así mismo en el gráfico 3 se puede notar que los niveles de afectación medido por la satisfacción de los empleados de la CCSS son muy bajos en la mayoría de los casos, se puede notar que, a nivel general se tiene una satisfacción medianamente, seguida por los que están muy complacidos, entonces se deduce de esto que, aunque los empleados no se encuentren del todo contentos, sus niveles de conformidad respecto a sus salarios no son tan bajos, al menos con sus salarios actuales pueden vivir de manera cómoda.

En el gráfico 3 también se hace gran énfasis al hecho de que al menos los más afectados con sus salarios son los del departamento administrativo, seguido de los del departamento médico, lo cual ha dejado denotar que al hacer énfasis a esto, se piensa que quizás esos despachos se sienten mayormente afectados, porque piensan que son quienes más trabajan,

debido a que algunos en ocasiones, claramente por consentimiento propio cumplen con jornadas más extensas, pero realizan su trabajo a cabalidad y consideran que podrían ser mejor remunerados por su labor. Y es que, ya anteriormente se había realizado un estudio en el que algunos trabajadores de la CCSS indicaban que sentían insatisfacción con respecto a la manera en que valoraban su trabajo, y este estudio fue el de Hernández, Velasco, & Jiménez (2000) cuando decían que “El estudio demostró que un porcentaje muy alto de los funcionarios, consideran que su desempeño laboral no se evalúa en forma justa” (párr. 23), así mismo en relación con el presente estudio, la investigación de Hernández et all, señala que “Solamente una minoría de los empleados perciben que su salario es justo para el desempeño de sus funcionarios, probablemente estos sean los del área de salud cuyos salarios son los mejores” (párr. 28), lo cual va muy de la mano con lo que se muestra en el gráfico 3, porque este nivel de afectación en los empleados de sentirse insatisfechos pueden provenir de situaciones similares a las que se demuestran en el estudio de Hernández et all.



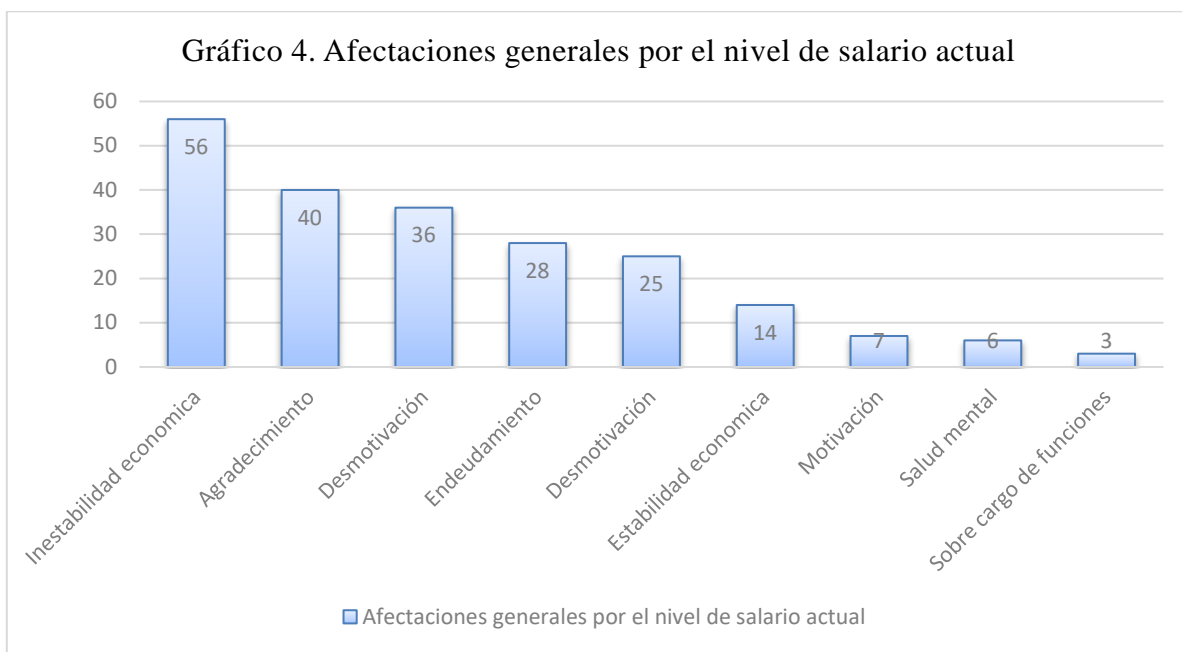
Fuente: Elaboración Propia (2021)

En el apartado 4 se logra apreciar que, dentro de las afectaciones con mayor representación entre los empleados de la CCSS, se encuentran los que mencionan en la disminución de salarios en la estabilidad económica, es decir, antes de la ley la balanza salarial era en aumento, después de la aplicación de la ley, se presenta para los trabajadores la disminución en los salarios que ingresan con el régimen nuevo. Es notorio el hecho de que exista una cantidad, aunque mínima de empleados que mencionen que, aunque les bajaron su salario, consecuencia de la aplicación de la Ley 9635, les han aumentado de tareas, sin embargo, las mismas no son fruto de la aplicación de la Ley.

Así mismo se hace impactante notar que, los cambios en los salarios también generaron una afectación a nivel de salud mental, y esto se reduce al hecho de que al inestabilizarse en algunos de los casos su economía, al sentirse desmotivados, e incluso endeudados esto puede que afecte la estabilidad de salud mental de algunas personas, en relación con esto se tiene lo mencionado por Merschel (2020) quien afirma que en:

Estudios recientes han relacionado cambios drásticos de ingresos con problemas del corazón posteriores. Por ejemplo, un estudio de 2019 publicado en el boletín *Circulation* de la American Heart Association, encontró que el riesgo de tener un ataque del corazón o cerebral u otras enfermedades cardiovasculares, o de fallecer por esos motivos, aumentó más del doble en adultos jóvenes que tuvieron varias bajas de ingreso durante un período de 15 años, comparados con personas con sueldos constantes. Otro estudio de 2019 en *Neurology*, encontró que volatilidad del ingreso durante los años pico del rendimiento salarial se relacionó con una función cerebral reducida a la mediana edad. (párr. 2)

Entonces se puede notar que tales cambios si afectan realmente a un empleado tanto a nivel psicológico como físico, porque afecta su salud e incluso su rendimiento laboral.



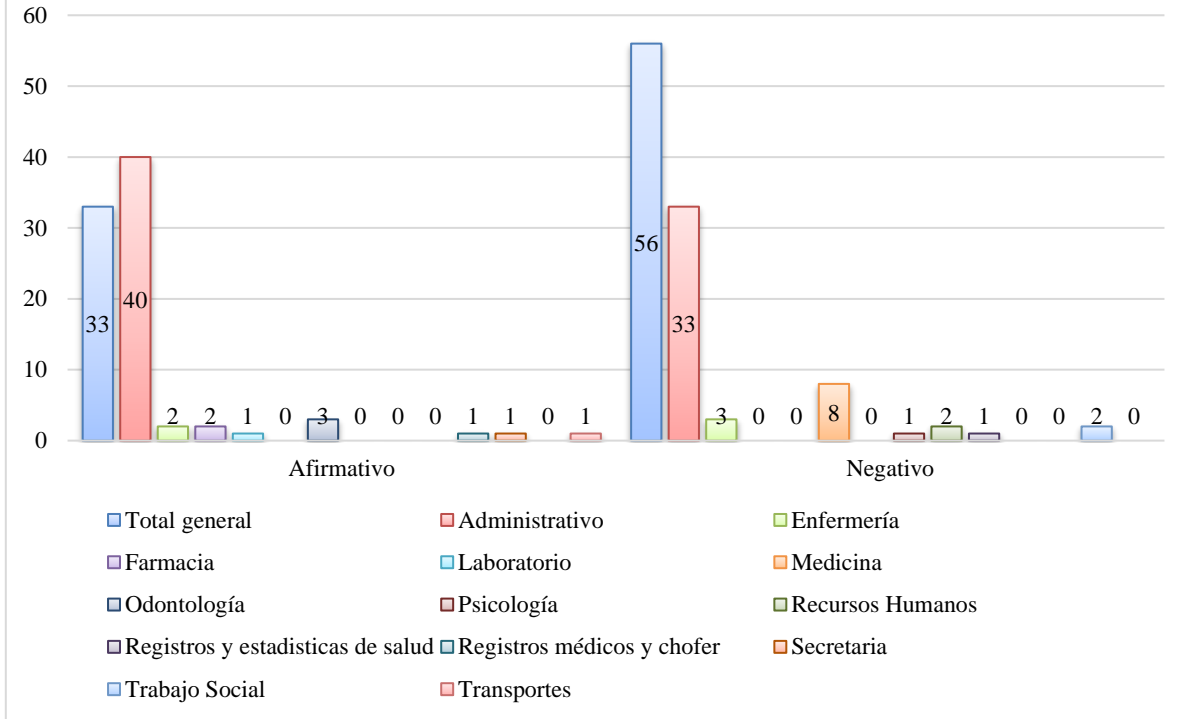
Fuente: Elaboración Propia (2021)

En el gráfico 5 se puede apreciar que con respecto a un sentimiento de querer renunciar a sus puestos de trabajo en la CCSS y buscar otra fuente de empleo, se encuentra que una cantidad muy alta de los entrevistados ha analizado el no cambiar su trabajo actual por otro fuera de la CCSS, mientras que otros opinan contrario a esto de tratar de buscar otra fuente de empleo, porque les genera inestabilidad, y, el salario no es competitivo, entre muchos otros criterios más.

Así mismo para el caso de los puestos administrativos, que es la cantidad mayor de entrevistados, en su mayoría afirmaron la mayor parte de estos el buscar otra fuente de empleo, mientras que para el departamento de medicina se ve todo lo contrario una cantidad porcentual muy alta de los entrevistados que pertenecen al departamento de medicina no han pensado en la posibilidad de buscar otro empleo.

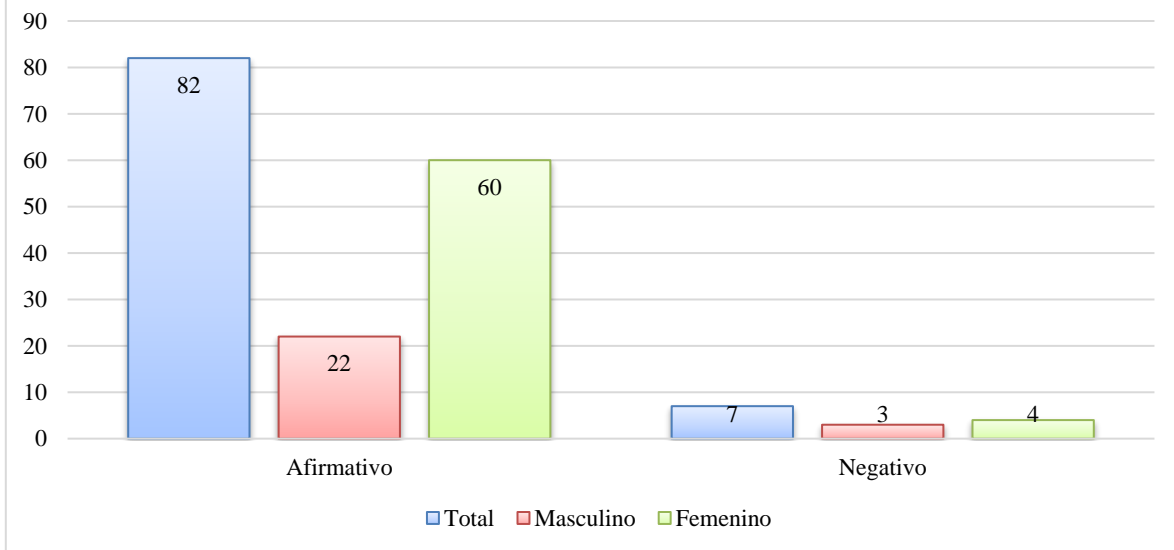
Y es que muchos empleados renuncian porque se les asignan tareas extras a las que ya realizan sin que se le recompense su esfuerzo, además, muchos empleados en ocasiones tienen deseos de renunciar porque no se les valora el esfuerzo de su trabajo, y en lugar de verse rotación laboral, se ve como se contratan empleados nuevos en mejores puestos que el que ya tienen, que podrían ser ocupados por empleados dentro de la institución que pueden desempeñarse bien en esos puestos. (González, 2019)

Gráfico 5. Pensamiento de renunciar a su puesto actual y buscar empleo en otra institución



Fuente: Elaboración Propia (2021)

Gráfico 6. Conocimiento acerca de que el cambio de salarios se debio a la aplicación de la Ley N° 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas

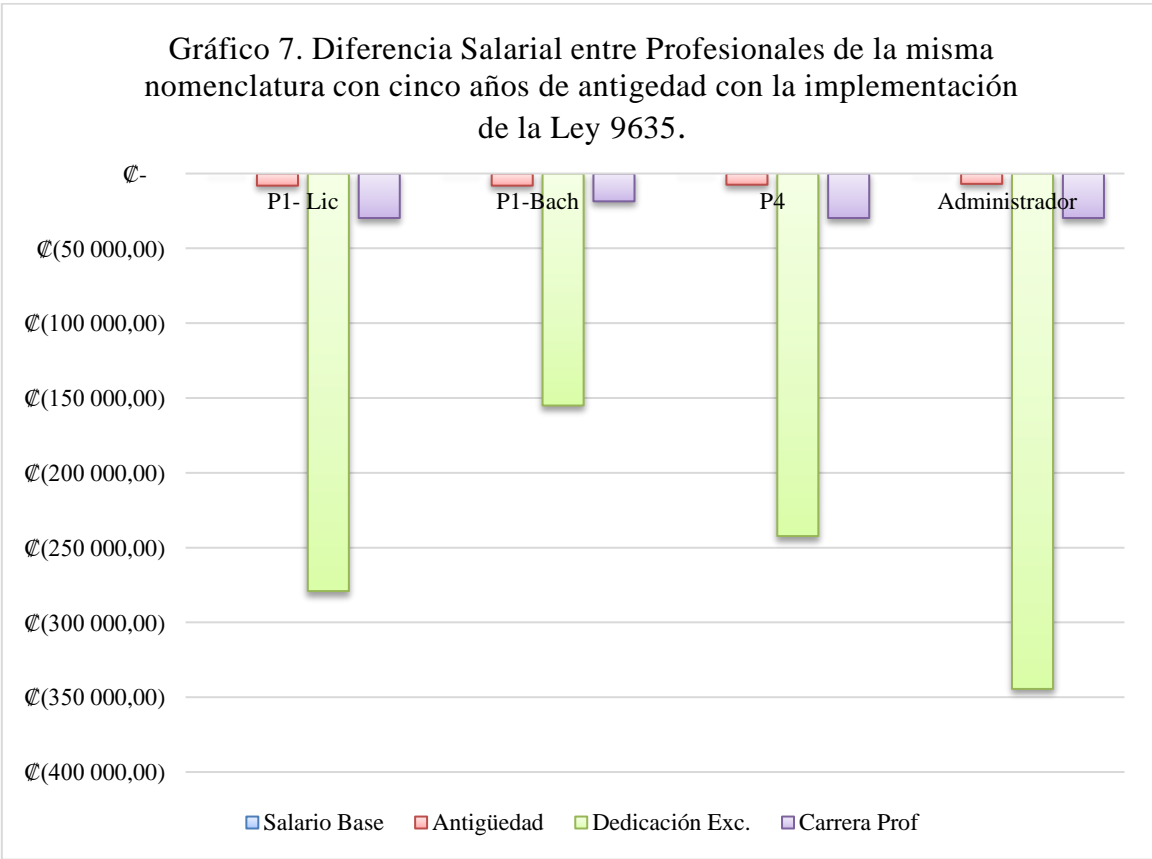


Fuente: Elaboración Propia (2021)

En el gráfico 6 se intentó demostrar quiénes están más informados al respecto de la Ley N° 9635, si los hombres o las mujeres, y se obtuvo que del total al menos un punto positivo es que la mayoría conocen acerca de la Ley, comparado con una cantidad muy baja de empleados que no conocen acerca de dicha Ley.

Así mismo, se dice que, entre hombres y mujeres quienes más conocen con respecto a la Ley, son las personas del género femenino, y aunque los dos representan un porcentaje muy alto de conocimiento, es decir una gran cantidad de los entrevistados están enterados de dicha Ley, al menos así pueden conocer acerca del porqué de todo lo que ha sucedido con respecto a sus salarios-

Según un estudio realizado por (Batres, 2001), las mujeres se informan más, de lo que las atañe debido a que, son más cuidadosas al momento de tomar decisiones, o buscan a través de la información obtener una mejor calidad de vida a futuro.



Fuente: Elaboración Propia (2021) con datos proporcionados por la (Caja Costarricense De Seguro Social, 2019)

En el gráfico 7 se observa el impacto salarial que tuvo la implementación de la ley 9635 entre los profesionales de la misma nomenclatura con cinco años de antigüedad, en los pluses de

Antigüedad, Dedicación Exclusiva, Carrera Profesional y Prohibición. Estos se detallan a continuación:

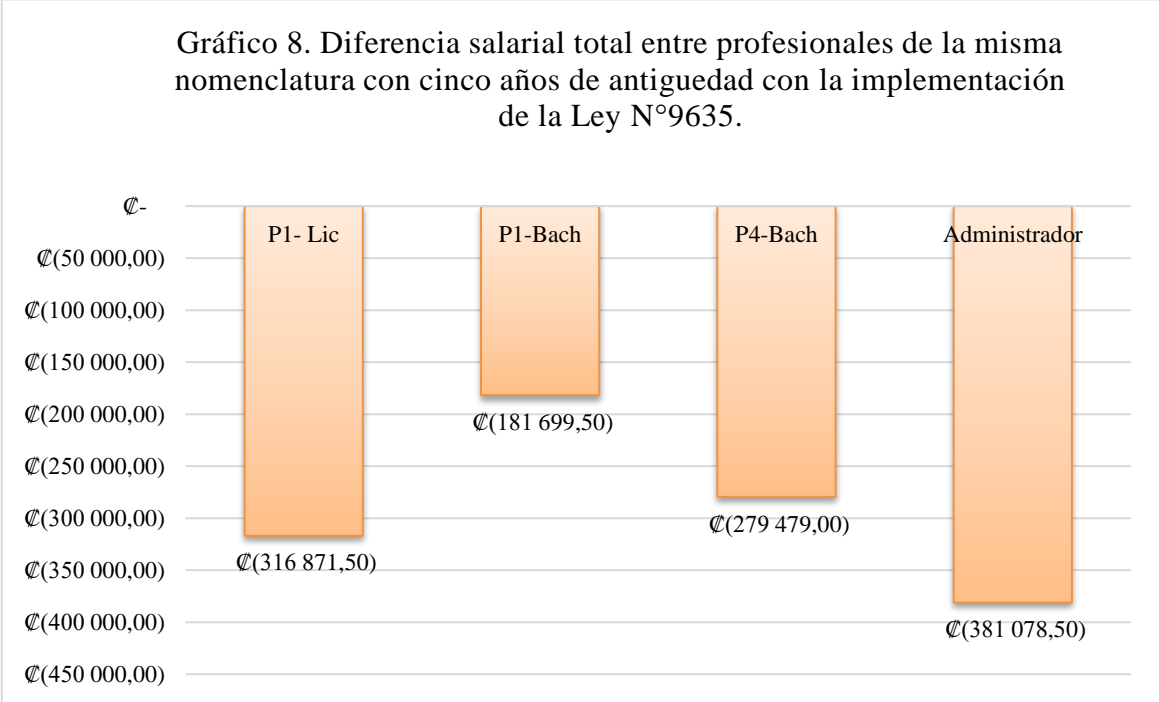
En el plus de Antigüedad el reconocimiento a la ley anterior era porcentual y a partir de la implementación de la ley es un monto nominal fijo.

Con respecto a la dedicación exclusiva, al implementarse la ley los profesionales dejaron de percibir un 30% sobre el salario base, tal como se muestra en el gráfico, por tanto, un profesional 1 Lic presenta una afectación económica de ¢79.067,00 cada 28 días, lo mismo un profesional o un Bachiller deja de percibir ¢155.037,5 igual sucede con un profesional 4 Bachiller, su afectación es de ¢242.295,00.

Para el plus de carrera profesional a partir de la implementación de la ley, se deja de reconocer los grados académicos, lo que genera que los funcionarios dejen de percibir un monto de ¢29.712,00 colones.

Por último, se encuentra la prohibición, que viene a afectar al funcionario con la implementación de la ley pues deja de percibir ¢344.452,5 colones.

De modo general, en el siguiente gráfico, se muestra el monto total que dejan de obtener los funcionarios profesionales ante la implementación de la ley.



Fuente: Elaboración Propia (2021) con datos proporcionados por la (Caja Costarricense De Seguro Social, 2019)

Es significativo la disminución económica que se da a partir de la implementación de la ley en términos generales, tomando en consideración los pluses mencionados anteriormente.

En este gráfico se refleja el monto general que dejan de percibir los profesionales 1 Lic. y Administrador con un monto ,total ¢316.871,00 seguido por Profesional 4 Bach con un monto de ¢279.479,00 y por último se ubica el profesional 1 bachiller que presenta una disminución de ¢181.699,00.

Por lo tanto, es importante decir que no solo la CCSS se vio afectada debido al cambio en los salarios a partir de la aplicación de la Ley 9635, esto debido a que se reconoce también que otras instituciones públicas se vieron afectadas por lo mismo, en este caso las Universidades, las cuales, en su sentido de autonomía, al igual que la CCSS renegociaron los términos adaptando las condiciones, tal y como se explica a continuación:

Las universidades estatales, de cara al aseguramiento de su sostenibilidad financiera y en el marco de su autonomía constitucional, han tomado decisiones y modificado su normativa para homologar sus pluses salariales al Título III de la Ley 9635, Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Estos cambios han sido aplicados por algunas desde el año 2019 y otras a partir del 2020. De igual forma, han cumplido con Título IV de “Responsabilidad Fiscal de la República”, de la ley citada. (Universidad Tecnica Nacional, 2021, párr. 1)

Ahora bien, es importante mencionar que a partir de los cambios que han realizado otras instituciones públicas como las universidades, se han obtenido hasta cierto punto resultados positivos, según lo mencionado por la Universidad Técnica Nacional (2021), como lo son explicados a continuación:

La ejecución de éstas y otras medidas administrativas, ha generado ahorros significativos en las finanzas universitarias, lo cual ha sido invertido en reforzar los programas de becas estudiantiles, hacer aportes en investigación y desarrollo, logística de distribución y acción social comunitaria para atender el flagelo de la pandemia COVID-19 y realizar aportes importantes al bono proteger impulsado por

el gobierno para ayudar económicamente a las personas más vulnerables, desempleadas y en condición de pobreza extrema. (párr. 6)

Entonces con la aplicación de la Ley 9635, lo que busca el gobierno es el fortalecimiento de las finanzas públicas, pero esta ley se aplica según lo mencionado por Ministerio de Hacienda Costa Rica (2021):

Con la aprobación de la Ley No.9635 "Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas", a través de su Título IV de "Responsabilidad Fiscal de la República", se busca fortalecer la gestión de las finanzas públicas de las entidades y órganos que conforman el Sector Público no Financiero a través de una política presupuestaria que garantice la sostenibilidad fiscal.

La aplicación de la regla fiscal en la formulación de los presupuestos ordinarios, para el caso del Presupuesto Nacional de la República, se considerará de manera agregada, mientras que en el resto de las entidades que conforman el Sector Público no Financiero, su aplicación es individualizada.

Pero interesa acá hacer énfasis y mencionar que ha mejorado desde la Ley 9635, acaso todas las reformas que se realizaron a partir de esta ley de verdad funcionaron, al menos en la ilustración 1 se muestra que los ingresos en lugar de aumentar se redujeron del año 2019 al año 2020, y en gran cantidad, de lo cual se sobre entiende, que en los ingresos tuvieron una gran disminución para el estado.

Los ingresos totales cayeron 10,94% (¢586.924 millones, equivalente a 1,68% del PIB)

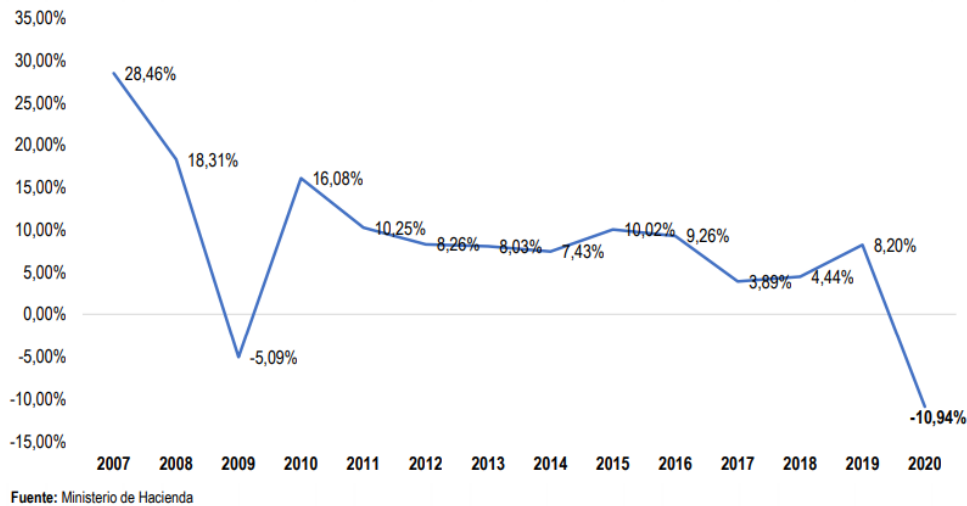
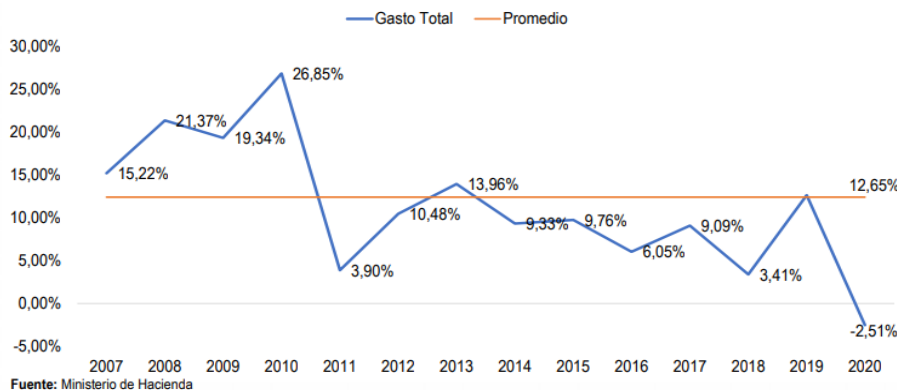


Ilustración 1. Ingresos totales del estado. Fuente: (Ministerio de Hacienda Costa Rica, 2021)

Por otra parte, del gasto se obtuvieron excelentes resultados según lo mencionado por el Ministerio de Hacienda Costa Rica (2021) dado que “muestra una reducción del 2,5% respecto al gasto total observado durante el 2019. Es decir, ¢198.159 millones (0,57% del PIB).

Reducción del gasto total durante el 2020 (datos en tasas de variación)



Dicho rubro muestra una reducción del 2,5% respecto al gasto total observado durante el 2019. Es decir, ¢198.159 millones (0,57% del PIB) menos.

Ilustración 2. Reducción del gasto total durante el 2020 en Costa Rica. Fuente: (Ministerio de Hacienda Costa Rica, 2021)

En la ilustración 3 se muestra que el gasto remuneraciones es el más bajo en los últimos 13 años, y que se encuentra incluso por debajo del promedio, entonces se evidencia que la aplicación de la Ley 9635, al menos ha servido para ahorrar dinero y no se sienten a gusto de alguna u otra forma con el salario que perciben en la actualidad.

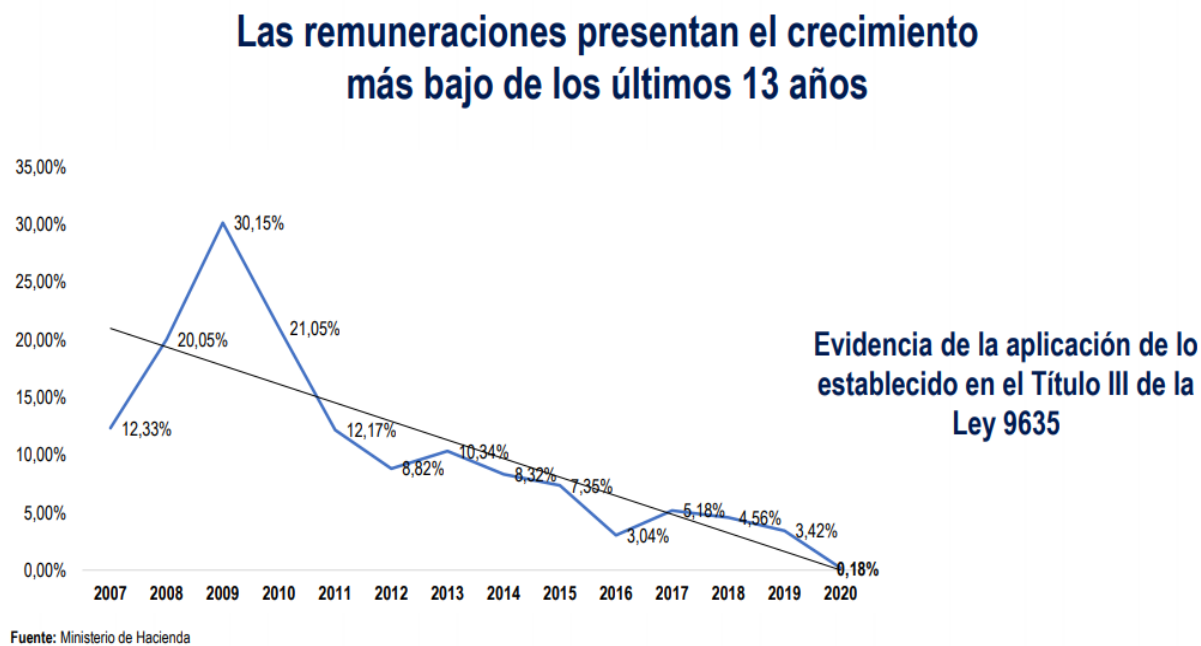


Ilustración 3. Crecimiento de las remuneraciones al año 2020. Fuente: (Ministerio de Hacienda Costa Rica, 2021)

Discusión

Ante la difícil crisis económica que presenta el Estado y el creciente deterioro de las finanzas públicas, se aprobó una regla fiscal que liga el crecimiento del gasto público, la producción nacional y el nivel de la deuda pública. Esta Ley N° 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas inició su publicación en el Alcance N° 202 del Diario Oficial La Gaceta el 4 de diciembre del año 2018, y trajo con ello una serie de medidas y a su vez una contención del gasto en materia de remuneraciones para los entes en la sociedad costarricense. (Conejo & Cardosa, 2020)

La Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, en lo que respecta a su Título III, constituye, en forma literal, una modificación de la Ley N° 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública. En consecuencia, las disposiciones que, en materia de dedicación exclusiva, prohibición y demás remuneraciones de los empleados públicos estable dicha Ley,

la cual viene a modificar las disposiciones opuestas de la Ley de Salarios de la Administración Pública.

En este sentido, considerando el respeto por los derechos adquiridos, la Teoría del Estado Patrono Único y el Principio de Continuidad en el servicio público, en él se establecieron las nuevas disposiciones para el pago de pluses salariales, los cuales se regulan en el Título III de la Ley N°. 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y que contemplan diversas variaciones entre las cuales se incluyó el reconocimiento de la disminución de porcentajes en la compensación económica por concepto de prohibición, dedicación exclusiva, carrera profesional, incentivo por anualidad, entre otros; generando así de manera directa la afectación en los pluses salariales que perciben los trabajadores del sector público. (Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, 2019)

En observancia con lo promulgado en la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635, publicada en el Alcance N° 202 del Diario Oficial La Gaceta del 04 de diciembre de 2018, la Caja Costarricense de Seguro Social establece las disposiciones de aplicación obligatoria en la Institución, en referente a la aplicación en los pluses salariales.

Anualidad. Dentro de las afectaciones esta Ley introduce modificaciones al denominado incentivo por anualidad, donde se vincula dicho pago a una evaluación del desempeño. La remuneración será un monto fijo para cada escala salarial, dinero que permanecerá invariable según los artículos 49 y 50. El Transitorio XXXI de la Ley N° 9635 fija ese monto en un 1,94% para las clases profesionales y en un 2,54% para las clases de no profesionales sobre el salario base que corresponde para el mes de enero del año 2018. Por ende, a partir del 05 de diciembre de 2018, entrada en vigor de la Ley N° 9635, el incentivo por anualidad de los funcionarios será un monto nominal fijo de la escala salarial, incentivo que permanecerá invariable. El rubro por anualidad se reconocerá en la primera quincena del mes de junio de cada año y si el servidor fuera ascendido, comenzará a percibir el mínimo de la nueva categoría; bajo ningún supuesto se revalorizarán los incentivos ya reconocidos. (Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, 2019)

Dedicación Exclusiva: en lo correspondiente al contrato de dedicación exclusiva, la Ley N° 9635, , establece un plazo de vigencia máximo de cinco años, prorrogable por períodos iguales, según los artículos 28 y 30, así como la compensación por exclusividad equivalente al 25% del salario sobre los profesionales. El transitorio XXVI de la Ley establece que estas disposiciones no serán aplicables a los contratos de dedicación exclusiva suscritos con

antelación a la entrada de la vigencia de la Ley, por lo que sólo los contratos suscritos después de ese término se verán afectados. Ahora bien, la Caja Costarricense Seguro Social para los funcionarios que suscriban contratos de dedicación exclusiva con la Institución a partir del 04 de diciembre de 2018, el pago adicional por dedicación exclusiva se otorgará, mediante la suscripción de un contrato entre la institución y el funcionario, el cual regirá por un plazo no menor de un año, ni mayor de cinco. El pago por dedicación exclusiva no constituirá un beneficio permanente ni un derecho adquirido; por lo que, al finalizar la vigencia de este, la Administración no tendrá la obligación de renovarlo. La Institución por la prestación de servicios profesionales en forma exclusiva a la Institución concederá al servidor una compensación económica equivalente a un porcentaje de su salario base, conforme el siguiente detalle especificado por Caja Costarricense De Seguro Social (2019):

- a) Un veinticinco por ciento (25%) para los servidores con el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.

- b) Un diez por ciento (10%) para los profesionales con el nivel de bachiller universitario.

La Carrera Profesional: en cuanto al incentivo de carrera profesional establece variaciones importantes, tales como la improcedencia del reconocimiento para aquellos títulos o grados académicos que sean requisito para el puesto. Si una capacitación fue pagada por la administración, la misma no será reconocida para efectos del pago de la carrera profesional. Finalmente, los nuevos puntos de carrera profesional solo pueden ser reconocidos, salarialmente, por un máximo de cinco años. (Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, 2019)

Ahora bien, es notorio ver como en la actualidad los trabajadores del sector público, ya no obtengan remuneración por estudios no relacionados a su área de estudio, dado que si bien es cierto todos los empleados que se capaciten para ser mejores y no solo para obtener mayor beneficio económico, desde un criterio propio, está hasta cierto punto mal, porque de una u otra manera con capacitaciones constantes es que los empleados cada vez más logran obtener mayores habilidades y herramientas que les sirven para desarrollar sus funciones.

Por otra parte, otro aspecto que desde un punto de vista propio entra en discusión es el hecho acerca de que se decide cuales aptitudes profesionales adoptadas por una persona tienen o no valor para su institución como tal, entonces poniendo el siguiente contexto, está bien, un doctor de que serviría que fuese ingeniero en sistemas, porque se le debe de pagar por el hecho de que además de ser doctor es ingeniero en sistemas informáticos, pero hay que también ver el hecho de que si por ejemplo este doctor sabe de sistemas informáticos, puede dar aportes valiosos a la institución para la que labora como recomendaciones y por qué no incluso capacitaciones relacionadas a su trabajo, porque en lugar de que se rebajen los salarios aprovechar cada aptitud profesional, mejor analizando y creando estrategias en las que se puedan adaptar las aptitudes profesionales de cada personal a las necesidades de la empresa, es decir ganan más hacen más trabajo, pero está bien porque se les paga por ello.

Y es que estas afectaciones en su momento generaron gran desilusión no solo empleados de la caja, si no en empleados del sector público en general, tal y como expone Achoy (2019):

El avance de la reforma generó reacciones de distintos grupos de presión. El 10 de septiembre los sindicatos del sector público declararon una huelga general, que afectó los servicios de educación, salud y puertos. Este sector propuso solventar la situación fiscal con medidas como aumentar impuestos específicos sobre utilidades, transacciones financieras y zonas francas, entre otros, sin incluir algún planteamiento relacionado con la contención o reestructuración del gasto público. (p. 5)

Y es que, aunque el gobierno como tal pensó que los estudios que habían realizado eran suficientes, es decir, que los análisis que con anterioridad se habían realizado a fin de demostrar si la implementación de la Ley en estudio causaría alguna afectación, esta prueba tuvo errores debido a que solo se probó la afectación en algunas instituciones, pero no en todas las del estado, tal y como expone Achoy (2019):

Si bien el texto del proyecto fue divulgado y consultado a las bases institucionales respecto de las cuales se generaría un grado de impacto, lo cierto es que algunas de ellas no adelantaron criterio en relación con los alcances que pudiera ocasionar tal reforma en el régimen de empleo de cada institución. (p. 5)

Ahora bien, gran parte de la insatisfacción también podría referirse al hecho de que antes las leyes y reglamentos se aplicaban de manera diferente en cada institución, es decir cada institución decidía que era lo mejor para la suya, y tenía sus motivos, quizás valoraba más el trabajo y esfuerzo del personal, y sabía que méritos tenía cierto personal, y que valores no tenía, ahora con la entrada en vigencia de la Ley es que se nota como se describe en el siguiente párrafo, todas las normas se aplican por igual a todos los empleados públicos, sin excepción de que normas se adaptan mejor y que no a cada institución como tal, así se expone a continuación:

Tómese en consideración que la reforma fiscal adiciona a la Ley de Salarios de la Administración Pública, mediante la creación de las disposiciones que fueron señaladas en la descripción anterior. Debido a que anteriormente este tema estaba regulado en normas reglamentarias, leyes y directrices de manera diferente en todas las instituciones y de manera distinta para todos los funcionarios, es hasta la entrada en vigor de la reforma fiscal, que existe un estado uniforme de reglas aplicables a los sistemas de remuneración salarial para todos los empleados públicos cubiertos por su ámbito de aplicación. (p. 7)

De igual manera, hay que mencionar que con la entrada en vigor de la Ley 9635, se vieron afectadas otras instituciones como las municipalidades, dado que profesionales con puestos de mucha responsabilidad, se les quitaron ciertos gastos que se consideraban importantes, un poco de esto explica Asociación Nacional de Alcaldías e Intendencias (2018):

Con la publicación que se realizó en el Alcance 202 de La Gaceta el 4 de diciembre del año 2018, entró en vigencia la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas y con ello una serie de medidas, no solo para generación de impuestos para el Gobierno Central (por ejemplo la creación del Impuesto al Valor Agregado), sino que, también, entran en vigencia una serie de medidas de contención del gasto que afectan directamente al sector municipal y en las cuales se asignan responsabilidades a los

jerarcas administrativos de estas, entiéndase, Alcaldes, Alcaldesas, Intendentes e Intendentas. (párr., 8)

De todo lo anterior, se hace importante abordar más a profundidad con respecto a la autonomía de la caja, dado que según se expone en el artículo 1, de la Ley Constitutiva de la Caja se establece que “la Caja no está sometida ni podrá estarlo a órdenes, instrucciones, circulares ni directrices emanadas del Poder Ejecutivo o la Autoridad Presupuestaria, en materia de gobierno y administración de dichos seguros, sus fondos ni reservas (Aguilar, 2018).”, así también Aguilar expone en relación con esto lo siguiente:

En primer lugar, la autonomía administrativa y de gobierno reconocida en el artículo 73 de la Constitución Política, se refiere únicamente a la materia de seguros sociales y por tal motivo no podría una norma de rango infraconstitucional atentar contra la potestad de autorregulación de la Caja en este campo, así como tampoco podría hacerlo una decisión administrativa de otro órgano u ente público. Para todos los demás fines asignados a la Caja diferente a esa materia, la autonomía reconocida es únicamente administrativa en su condición de institución autónoma, por lo que sí estaría sujeto a lo dispuesto por el legislador y a políticas generales del Poder Ejecutivo, en cuanto a materia de gobierno en campos diferentes a la administración de los seguros sociales.

Se hace importante explicar la autonomía de la CCSS con respecto a lo mencionado en el artículo 1 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (1943), en el que se explica a detalle cuáles son los alcances con respecto a la autonomía que posee, y parte de las funciones generales que esta debe de cumplir.

Artículo 1.- La institución creada para aplicar los seguros sociales obligatorios se llamará Caja Costarricense de Seguro Social y, para los efectos de esta ley y sus reglamentos, CAJA.

La Caja es una institución autónoma a la cual le corresponde el gobierno y la administración de los seguros sociales. Los fondos y las reservas de estos seguros no podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas de las que motivaron su creación. Esto último se prohíbe expresamente. Excepto la materia relativa a empleo público y salarios, la Caja no está sometida ni podrá estarlo a órdenes, instrucciones, circulares ni directrices emanadas del Poder Ejecutivo o la Autoridad Presupuestaria, en materia de gobierno y administración de dichos seguros, sus fondos ni reservas. (Así reformado por el artículo 85 de la Ley N° 7983 del 16 de febrero de 2000).

Así mismo se tiene el Artículo 73 que se menciona a continuación en la que se refiere a la autonomía de la CCSS a través de un decreto de ley, donde se estipula que con respecto a los empleados, será esta esta y nada más que esta institución quien responda a cambios con respecto a sus condiciones como colaboradores de la institución:

ARTÍCULO 73.- Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social.

No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación, los fondos y las reservas de los seguros sociales.

Por último, se hace importante hacer referencia al hecho de que según el Dictamen : 361 del 09/09/2020, que se encuentra en el Sistema de Información Jurídica de Costa Rica, se menciona hasta donde llega la autonomía de la CCSS, mostrando así que los empleados que estaban antes de la entrada en vigencia de la Ley 9635 no tengan afectaciones en sus salarios,

es decir solo quienes ingresen a trabajar luego de la entrada en vigencia de esta Ley, que se deberán de ajustar a los salarios que en la actualidad se establecen, tal y como se expone a continuación.

Del artículo 56 de la Ley de Salarios de la Administración Pública vigente, y en especial del Transitorio XXV de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, No. 9635, puede inferirse el denominado principio de “indemnidad salarial”, según el cual: el salario total de los servidores públicos que a la entrada en vigencia de esta última ley se encuentren activos en las instituciones contempladas dentro del ámbito de aplicación de su Título III –entre ellas los bancos comerciales del Estado, que son instituciones autónomas (art. 189.1 constitucional)-, no podrá ser disminuido y se les respetarán los derechos adquiridos que ostenten.

De modo que sólo los servidores públicos ya nombrados y que percibían determinada remuneración antes de la entrada en vigencia de la ley No. 9635, no verían afectado el monto de su retribución por el tope legalmente impuesto –artículo 44 *Ibíd.*-. Mientras que aquellos otros que hayan sido investidos válida y eficazmente, por primera vez, con posterioridad a la entrada en vigencia de la citada Ley, sus retribuciones quedarían sometidas a los topes preestablecidos.

Por todo lo anterior mencionado, porque es notorio que dentro de los resultados que se obtuvieron más de un empleado se siente afectado salarialmente, la autonomía de la caja es bastante amplia, pero aun así la Caja Costarricense Seguro Social, siendo una institución autónoma, fue incluida en el régimen de la Ley N°9635, a fin de ayudar a subsanar las finanzas públicas del Estado.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Los servidores que ingresen a la Caja Costarricense Seguro Social en cualquier puesto que requiere de grado universitario de bachiller o Licenciatura en alguna carrera universitaria, deberán regirse por los porcentajes que se estipulan en la Ley N° 9635. Los mismos que actualmente posean un contrato de dedicación exclusiva y prohibición mantienen sus derechos a los porcentajes que actualmente han venido disfrutando, y no le son aplicables las disposiciones de la ley 9635, aún y cuando tengan ascensos, traslados o tengan algún otro movimiento en su cargo. Ahora bien, los servidores que opten con posterioridad en un nombramiento en una carrera universitaria y quieran suscribir un contrato de dedicación exclusiva o prohibición, deberán regirse por los porcentajes de la Ley 9635.

Por consiguiente, la ventaja que obtiene el Estado al implementar estas modificaciones basadas en la Ley N° 9635 de las finanzas públicas, cumplir con sus obligaciones como Estado, generando la cancelación de los salarios de los funcionarios públicos y sufragar las deudas mediante medidas de contención del gasto para disminuir el endeudamiento del Estado, basándose en limitar la creación de nuevos puestos, prohibir nuevos pluses o incentivos salariales, fijar las anualidades por un monto fijo y congelar el valor del punto de carrera profesional. Esta es una gran ventaja para el país, pero una disconformidad para los trabajadores al no percibir estos porcentajes mediante los incentivos o pluses salariales, generando un vacío en el apoyo paternalista por parte del Estado al esfuerzo que brindan en sus jornadas laborales.

Aunado a lo anterior, qué más afectaciones salariales deberán afrontar los empleados públicos en cuanto a sus salarios o pluses que perciben por su labor, esfuerzo, dedicación, esmero e incluso constante capacitación. Es consciente el gobierno, que realmente fueron las medidas de contención del gasto adecuado para disminuir la deuda y asignar a los funcionarios del sector público, la responsabilidad de la reducción de la deuda fiscal que presenta el país por no planificar o tomar las decisiones correctas por parte de la administración activa. Ahora bien, sólo queda esperar si esta deuda realmente depende del reconocimiento de los pluses salariales a los funcionarios públicos o que al gobierno le siga acompañando la incertidumbre por no tomar realmente las decisiones precisas y concretas para sufragar el endeudamiento que enfrenta el país.

El gobierno como tal, al parecer aplicó esta ley, pero no tomó en cuenta los daños que ocasionaría en cada institución de manera diferente y todo porque, desde un criterio propio, jamás investigó lo suficiente como para saber que la aplicación de la ley en un nivel general y sin excepciones podría repercutir de manera muy negativa en quienes son los pilares de las organizaciones, es decir los empleados.

Así mismo se concluye con la interrogante, de por qué hasta el momento los movimientos en contra de la aplicación no generalizada de la ley a los altos jerarcas no han sido pronunciada, es decir que ha sucedido que los altos jerarcas se hacen ver como intocables, y la población más vulnerable es la que más afectada se ha visto.

Por último, es importante decir que aunque si bien es cierto se han obtenido resultados positivos a partir de la Ley 9635, la situación con respecto al gasto es la que aún no mejora, mientras que se han disminuido por ejemplo los gastos por remuneraciones como uno de los más bajos en trece años, para el año 2020.

Recomendaciones

Las consecuencias de las disposiciones de la Ley N° 9635 deberán ser valoradas en el tiempo con respecto a la pérdida de deseabilidad o desmotivación del ingreso a la Caja Costarricense Seguro Social de personal nuevo debidamente calificado que desee optar con posterioridad a puestos de nivel profesional y que implicará una pérdida de competitividad frente a otros empleadores externos del régimen privado.

Sería recomendable revisar la estructura salarial interna para compensar las restricciones de este incentivo a personas que a futuro ingrese, tanto a nivel profesional como no profesional en áreas estratégicas y motivación a los nuevos trabajadores o trabajadoras que ostenten por un ascenso o cambio de puesto.

Desde un criterio propio el estado debería de crear una reglamentación para cada institución, con base en estudios previos, en todas las instituciones del estado, aunque esto se tome tiempo, pero es que solo de esta manera se podrían corregir los errores del presente y evitar que más empleados se sientan desmotivados e insatisfechos en su trabajo, lo cual produce pensamientos negativos e incluso daños en su salud.

Por último, el gobierno ahora con la implementación de la ley debería de informar más a los empleados con respecto al tema de carrera profesional, es decir la mayoría de los empleados

buscan avanzar, y superarse como cualquier persona lo haría, claro está, entonces se les debería de tener una lista de opciones de que es según su puesto lo ideal que estudien, de manera que los empleados no pierdan su tiempo con carreras, que luego en su trabajo compensarán y que ellos han de suponer que podrían hacerlo.

Referencias

- Achoy, J. (2019). Informe Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible 2018. *Reforma del empleo público en la Ley 9635 Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: discusión y conflictos de interpretación*. [Archivo PDF]. Obtenido de file:///E:/2021/Evelin/Achoy-2019.pdf
- Arias. (2018). *Costa Rica - Ley No 9635 Fortalecimiento De Las Finanzas Públicas*. Obtenido de Arias: <https://ariaslaw.com/es/noticia-in/costa-rica--ley-n-9635-fortalecimiento-de-las-finanzas-publicas>
- Arrieta, E. (2020). *Anualidades y salario escolar no se pagarían a empleados públicos por Coronavirus*. Obtenido de LaRepublica.Net: <https://www.larepublica.net/noticia/anualidades-y-salario-escolar-no-se-pagarian-a-empleados-publicos-por-coronavirus>
- Batres, G. (2001). La salud de las mujeres y el género. Obtenido de Scielo: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000300004
- Coghi, C. (2021). *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*. Obtenido de Al Día con Deloitte: <https://www2.deloitte.com/cr/es/pages/tax/articles/ley-9635-fortalecimiento-de-las-finanzas-publicas.html>
- Conejo, C., & Cardoso, D. (2020). Aplicación De La Regla Fiscal En Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 28.35. Obtenido de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia/article/view/14124/20322>
- DELFINO. (2018). El Plan Fiscal, el TSE y el Poder Judicial: esto es incómodo. Obtenido de <https://delfino.cr/2018/10/el-plan-fiscal-el-tse-y-el-poder-judicial-hey-esto-es-incomodo>

Fondo de Población de las Naciones Unidas (FPNU). (2010). *Caja Costarricense de Seguro Social Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género (2010-2020)*.

Obtenido de <https://costarica.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/politica-ccss.pdf>

González, V. (2019). Coaching para RR.HH. ¿Sabes por qué los mejores empleados renuncian? ¡Aquí te lo decimos! Obtenido de OCCMUNDIAL:

<https://www.occ.com.mx/blog/por-que-mejores-empleados-renuncian/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). *Diseño de cuestionarios*. Obtenido de http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/pos/ME/TD/AM/02/Diseno_Cuestionarios.pdf

Ley 9635 del 2018. Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. 2018. San José, Costa Rica: Poder Legislativo.

Ley 2166 de 1957. Ley de Salarios de la Administración Pública. 1957. Obtenido de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=3672

Ley N° 9635 del 2019. Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas referente al Empleo Público. 2019.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=88250

Merschel, M. (2020). *¿Puede un recorte de sueldo dañar su salud?* Heart: <https://www.heart.org/en/news/2020/07/15/puede-un-recorte-de-sueldo-danar-su-salud>

Ministerio de Comunicación de la Presidencia de la República de Costa Rica. (2020). *La Crisis Que No Sucedió: Situación Del País Sin La Ley 9635*. Presidencia de la

República de Costa Rica: <https://www.presidencia.go.cr/comunicados/2020/02/la-crisis-que-no-sucedio-situacion-del-pais-sin-la-ley-9635/>

Patiño, S. (2018). *Ficha de Pronunciamento: Dictamen: 163 del 18/07/2018*. Sistema Costarricense de Información Jurídica: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/pronunciamento/pro_ficha.aspx?param1=prd¶m6=1&ndictamen=20567&strtipm=t

Quesada, I. (2019). *Cambios importantes en materia de evaluación de desempeño y anualidades*. Mundo Empresarial: <https://www.eempleo.com/cr/noticias/mundo-empresarial/cambios-importantes-en-materia-de-evaluacion-de-desempeno-y-anualidades-6683>

Rosales, C. (2018). *“Política Salarial, Salarios E Incentivos En Los Sistemas Y Servicios De Salud”*. Organización Mundial de la Salud: <https://uruguay.observatoriorh.org/sites/uruguay.observatoriorh.org/files/webfiles/fulltext/politicasalarialsalarioseincentivosenlossistyservdesalud.PDF>