

San José; 21 de marzo de 2023  
**MH-STAP-ACDO-0358-2023**

Señores(as)

Rodrigo Chaves Robles  
Presidente de la República

Laura Fernández Delgado  
Ministra  
Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

José Luis Araya Alpízar  
Director General  
Dirección General de Presupuesto Nacional

**Ref.: Comunicado Acuerdo No.13517 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Extraordinaria No. 02-2023.**

Estimados señores:

Para su conocimiento y fines consiguientes, se transcribe el acuerdo firme No.13517 tomado por la Autoridad Presupuestaria en la Sesión Extraordinaria No. 02-2023, celebrada el día 21 de marzo del 2023, con la participación de los señores Nogui Acosta Jaén, Ministro de Hacienda, quien preside, Laura Fernández Delgado, Ministra de Planificación Nacional y Política Económica, y Jorge Rodríguez Bogle, Viceministro de la Presidencia.

#### **CONSIDERANDO:**

1. Que mediante Ley N°10.159 se emite la Ley Marco de Empleo Público, la cual establece como objetivo, regular las relaciones estatutarias, de empleo público y de empleo mixto, entre la Administración Pública y las personas servidoras públicas, con la finalidad de asegurar la eficiencia y eficacia en la prestación de los bienes y servicios públicos, así como la protección de los derechos subjetivos en el ejercicio de la función pública en el estado social y democrático de derecho, de conformidad con el imperativo constitucional de un único régimen de empleo público que sea coherente, equitativo, transparente y moderno. Además, establece para igual trabajo, idénticas condiciones de eficiencia, puesto, jornada y condiciones, igual salario, que les procure bienestar y existencia digna a las personas servidoras públicas.
2. Que la metodología de valoración del trabajo que dispuesta en el artículo 31 de la citada Ley establece que, se basará en un esquema de «factor de puntos», en el que las puntuaciones se asignarán a los puestos de trabajo, de acuerdo con un análisis de los

San José; 21 de marzo de 2023  
**MH-STAP-ACDO-0358-2023**

factores de trabajo relevantes. Dicha metodología definirá dichos factores para cada familia laboral.

3. Que a partir de la metodología de valoración del trabajo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones (TSE) y los entes públicos con autonomía de gobierno u organizativa, elaborarán la columna salarial global de la familia correspondiente.
4. Que el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y la Dirección General de Servicio Civil, elaborarán conjuntamente una columna salarial global, para las instituciones bajo su ámbito de competencia. La columna iniciará secuencialmente del menor al mayor puntaje.
5. Que en el artículo 37 de la Ley N°10.159, referente al “Salario global de altas jerarquías y otras personas servidoras públicas”, se establece que esta Autoridad Presupuestaria establecerá, con fundamento en estudios técnicos, responsabilidades y perfiles de puestos, así como en los topes salariales establecidos en la Ley N°2166, Ley de Salarios de la Administración Pública y sus reformas, los salarios de las personas servidoras públicas que se desempeñen en los cargos públicos de Presidencia de la República, Vicepresidencias de la República, Ministros y Ministras, y Presidencias Ejecutivas, con excepción de aquellas pertenecientes a instituciones con autonomía de gobierno u organizativa, Viceministros y Viceministras, Gerencias y Subgerencias del Sector Descentralizado, así como quien ejerza rango superior jerárquico en la Procuraduría General de la República, la Procuraduría General Adjunta de la República, la Dirección de Confianza y la Oficialía Mayor.
6. Que el Transitorio XI de la citada Ley, establece las reglas de transición para funcionarios que a la entrada en vigencia de la presente ley devengan un salario compuesto, para lo cual también deberá tomarse en cuenta lo considerado en el Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público, Decreto Ejecutivo N°43952-PLAN de 28 de febrero de 2023.
7. Que el artículo 41 de la Ley N°2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957”, establece la forma de cálculo del salario del Presidente de la República, indicando que no podrá superar por mes el equivalente a veinticinco salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública.
8. Que el artículo 42 de la citada Ley establece el límite a las remuneraciones totales en la función pública, por lo que los salarios de los jefes de Ministerios, no podrán superar por mes el equivalente a veinte salarios base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública.

San José; 21 de marzo de 2023

**MH-STAP-ACDO-0358-2023**

9. Que el salario base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública, corresponde al salario base del Misceláneo de Servicio Civil 1 del II semestre de 2019, el cual asciende a  $\text{¢}278.250,00$ .
10. Que dado que la condición del nombramiento y naturaleza de los funcionarios de confianza radica en la potestad discrecional que se otorgó para su designación, ello implica una mayor libertad para el nombramiento y remoción de ciertos funcionarios, los cuales consecuentemente carecen de estabilidad y a este respecto, la Sala Constitucional mediante la resolución número 1119-1990, reiterada en los pronunciamientos 2859-1992 y 1619-1993 ha señalado en lo de interés que *“...La Constitución misma señaló varios casos de funcionarios de libre escogencia y remoción como son los ministros de gobierno, los miembros de la fuerza pública, los directores de instituciones autónomas, representantes diplomáticos, y en general, "los empleados y funcionarios que ocupen cargos de confianza" (art. 140 inciso 1), dejando a la ley (Ley de Servicio Civil dice el artículo 140) la determinación de otros funcionarios, que en casos muy calificados, pudieran ser excluidos del régimen general. Esta posibilidad de excluir ciertos funcionarios la reitera el artículo 192. (...) Por vía de ley el legislador ha excluido varios casos del régimen común...”*.
11. Que también se indica en esa misma sentencia *“...por ley especial se han excluido los presidentes ejecutivos de las instituciones autónomas, que son de nombramiento del ejecutivo, y en general, una serie de funcionarios, nombrados casi siempre a plazo fijo, y cuyo denominador común es encontrarse en una relación de servicio no típicamente laboral, bajo un régimen de subordinación jerárquica, sino más bien de dirección o colaboración, donde no median órdenes, sino más bien directrices, en unos casos; o bien, en una relación de confianza que obliga a otorgar una mayor libertad para el nombramiento y la eventual remoción del funcionario; ello independientemente de la naturaleza permanente de la función...”*.
12. Que en el dictamen C-257-2000 de la Procuraduría General de la República, se señala en lo de interés, respecto a los puestos de confianza que *“...cabe indicar que se trata de estrechos colaboradores de los altos jerarcas, a cuya disposición se encuentran en forma permanente. Razonablemente, deben quedar excluidos del régimen de méritos por lo que existe más libertad en cuanto a su nombramiento y remoción, independientemente de la naturaleza permanente de la función, es decir, carecen de estabilidad en el cargo”*.
13. Que en el pronunciamiento C-055-2017, la Procuraduría también consideró en lo de interés *“...que a pesar de que se reconoce que los empleados de confianza son de libre selección y remoción, y que por ende, el grado de discrecionalidad en ese sentido es amplio, estimamos que si bien ellos no deben acreditar su idoneidad para el cargo por el procedimiento concursal estatutario o de mérito por oposición, porque expresamente están exceptuados de él (art. 3 inciso c) del Estatuto de Servicio Civil), lo cierto es que deberán reunir ciertos requisitos mínimos indispensables para el adecuado desempeño de sus funciones; requisitos mínimos, incluso de preparación*

San José; 21 de marzo de 2023  
**MH-STAP-ACDO-0358-2023**

*académica y de experiencia, que dependerán de las funciones específicas que conformen el puesto... ”.*

14. Que las características particulares de los puestos de confianza mencionadas en los considerandos 9, 10, 11, 12 y 13 imposibilitan la aplicación de una metodología de puntos, toda vez que no cuentan con requisitos específicos y responden a un proceso de contratación diferente; por lo que corresponde analizar un mecanismo que permita otorgar una valoración a partir de lo dispuesto en la normativa vigente.
15. Que la estructura salarial de los puestos establecidos en el artículo 37 de la citada Ley está encabezada por el Presidente de la República como Jefe de Estado, seguido por los Vicepresidentes de la República, Ministros, Presidentes Ejecutivos, Viceministros, Gerentes, Subgerentes, Subgerentes de Áreas Específicas, Procurador General de la República, Procurador General Adjunto de la República, Directores Sustantivos de Ministerios, Subdirectores Sustantivos de Ministerios, Directores de Apoyo de Ministerios, Subdirectores de Apoyo de Ministerios y Oficial Mayor.
16. Que si bien el articulado referido enlista los puestos que deberá valorar esta Autoridad Presupuestaria, es necesario contemplar que la Administración Pública establece funciones muy específicas en cada caso, además de relaciones jerárquicas entre sí que deben ser consideradas en la determinación de su salario, así como responsabilidades diversas en la cadena de valor del Sector que otorgan mayor o menor complejidad a su función.
17. Que dentro de los puestos que menciona el artículo 37 de la Ley N°10.159 y que corresponde valorar a esta Autoridad Presupuestaria incluye puestos asociados a las máximas autoridades del Poder Ejecutivo (incluyendo la Procuraduría General de la República), de Empresas Públicas y de Instituciones Descentralizadas No Empresariales.
18. Que los Ministerios presentan una estructura interna que contempla directores que a la fecha y en algunos casos se han declarado de confianza por lo que se enmarcan en la denominación de “Dirección de Confianza” que establece el artículo 37 de repetida cita; por lo que se mantiene la diferencia entre directores de programas sustantivos y programas de apoyo.
19. Que la Procuraduría General de la República (PGR), si bien se ubica dentro de la estructura de un Ministerio (Ministerio de Justicia y Paz), su papel dentro del sector tiene una incidencia mayor, toda vez que mediante “Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República” (Ley N°6815), fue creado como el órgano superior consultivo, técnico-jurídico, de la Administración Pública, el representante legal del Estado en las materias propias de su competencia y constituye la máxima autoridad en la ejecución y desarrollo de las funciones que se establecen en la citada Ley.
20. Que en el caso de los puestos de Presidente Ejecutivo, Gerente y Subgerente, es necesario hacer una distinción entre las Empresas Públicas Estatales (EPE) e

San José; 21 de marzo de 2023

**MH-STAP-ACDO-0358-2023**

Instituciones Descentralizadas No Empresariales (IDNE), en razón de su naturaleza jurídica, Clasificador Institucional del Sector Público y mecanismo de operación, los cuales presentan diferencias sobre todo en la obtención de recursos, donde el primer grupo genera sus recursos a partir de la venta directa de bienes y servicios, mientras que el otro funge como administrador de fondos, los cuales son aportados por medio de diversos instrumentos normativos del aparato estatal con fines específicos, según la actividad para la cual fue creada.

21. Que anteriormente este Órgano Colegiado ha aprobado valoraciones para puestos con características de confianza que han recibido la denominación de Gerentes, con valoraciones asociadas a la clasificación salarial de la Dirección General de Servicio Civil, por lo que no correspondería incluirlos como máximas autoridades de la entidad y por tanto su valoración deberá ajustarse a lo que termine el órgano rector en materia de empleo público.
22. Que se realizaron estimaciones con base en los topes establecidos en los artículos 41 y 42 de la Ley N°2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, tomando como referencia el salario base mensual de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Se trabajaron escenarios adicionales con montos menores y se aplicaron diferentes brechas entre las clases, las cuales dependen de la estructura jerárquica del sector y responsabilidades asignadas.
23. Que en las estimaciones realizadas se determinó que utilizar el tope máximo establecido en la Ley N°2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, no responde a los esfuerzos que realiza el país en cuando al uso y asignación responsable de los recursos, además que los resultados se alejan de la mediana salarial actual de dichos puestos, por lo que se considera que el escenario recomendado estaría en la aplicación de 20 salarios base para el Presidente de la República y 15 salarios base para el salario del Ministro, toda vez que también es necesario ajustar dichos salarios y ofrecer una remuneración acorde con las responsabilidades y demandas que requiere un cargo de esta índole dentro de la Administración del Estado, el cual ha estado relegado por varios años.
24. Que para la determinación de los salarios globales de los Presidentes Ejecutivos, Gerentes y Subgerentes que ya contaban con salario único y con el fin de actualizarlos, se calcularon los ajustes salariales por costo de vida, dejados de percibir por más de 10 años, los cuales provocaron un rezago producto de los congelamientos ordenados por el Poder Ejecutivo (Presidentes y Gerentes a partir del I Semestre del año 2012 y Subgerentes a partir del II Semestre del año 2014). Dicho cálculo no incluyó ajustes técnicos, percentiles y otros.
25. Que para la determinación de la columna salarial de los puestos establecidos en el artículo 37 de la Ley N°10.159, se utilizó el cálculo de 20 salarios base del Misceláneo de Servicio Civil 1 para establecer el salario máximo del Presidente de la República y 15 salarios base para el caso el salarios de los ministros y a partir de dichos montos, diferentes brechas entre las clases, utilizando la jerarquización de clases que define el

San José; 21 de marzo de 2023  
**MH-STAP-ACDO-0358-2023**

sistema, agrupando las clases entre Poder Ejecutivo, Entidades Públicas del Estado e Instituciones Descentralizadas No Empresariales.

**Por tanto, acuerda por unanimidad**

**ACUERDO NO. 13517**

1. Establecer el salario global de los puestos indicados en el artículo 37 de la Ley Marco de Empleo Público, N°10.159, de la siguiente forma:

| <b>Grupo de Clases</b>                          | <b>Salario Global</b> |
|---|-----------------------|
| <b>Poder Ejecutivo</b>                          |                       |
| Presidente                                      | 5.565.000,00          |
| Vicepresidente                                  | 5.286.750,00          |
| Ministros                                       | 4.173.750,00          |
| Viceministros                                   | 3.756.400,00          |
| Director Sustantivo Ministerios <sup>3</sup>    | 2.768.950,00          |
| Subdirector Sustantivo Ministerios <sup>3</sup> | 2.630.500,00          |
| Director de apoyo Ministerios <sup>3</sup>      | 2.499.000,00          |
| Subdirector de apoyo Ministerios <sup>3</sup>   | 2.374.050,00          |
| Oficial mayor                                   | 1.661.800,00          |
| <b>Sector Descentralizado</b>                   |                       |
| <b>Empresas Públicas del Estado</b>             |                       |
| Presidentes Ejecutivos EPE                      | 3.965.050,00          |
| Gerentes EPE                                    | 3.568.550,00          |
| Subgerentes EPE                                 | 3.390.150,00          |
| Subgerentes de áreas específicas EPE            | 3.220.600,00          |
| <b>Instituciones Descentralizadas</b>           |                       |
| Presidentes Ejecutivos IDNE                     | 3.130.300,00          |
| Gerentes Entidades IDNE                         | 2.817.300,00          |
| Subgerentes IDNE                                | 2.676.400,00          |
| <b>Procuraduría General de la República</b>     |                       |
| Procurador General de la República              | 4.173.750,00          |
| Procurador General Adjunto                      | 3.756.400,00          |

2. Rige a partir del 10 de marzo de 2023, conforme a la fecha de entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público.
3. Conforme a lo consignado en los Considerandos números 1 y 6 del presente Acuerdo, queda a entera responsabilidad de la administración activa de la institución, el reconocimiento salarial que corresponda en cada caso concreto, conforme a lo dispuesto en la Ley Marco de Empleo Público, N°10159, su Reglamento.

San José; 21 de marzo de 2023  
**MH-STAP-ACDO-0358-2023**

4. Se autoriza a la Directora Ejecutiva de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria para que comunique el presente acuerdo al señor Presidente de la República, a la ministra de Planificación Nacional y Política Económica, al Director de la Dirección General de Presupuesto Nacional. **ACUERDO FIRME. NOTIFÍQUESE.**

Sin otro particular, muy atentamente

Ana Miriam Araya Porras  
Directora Ejecutiva