



MUNICIPALIDAD DE ACOSTA
AUDITORÍA INTERNA MUNICIPAL
“La imparcialidad nos hace objetivos”

Acosta, 12 de diciembre de 2018
Asesoría A.I. 015-2018

Señores (as)
Concejo Municipal
Norman Hidalgo Gamboa
Alcalde Municipal
Municipalidad de Acosta

ASESORIA: ALCANCE LEY N°9635, EN LO REFERIDO AL INTERES MUNICIPAL.

El servicio preventivo de asesoría consiste en proveer a la Administración Activa (fundamentalmente al jerarca, ***aunque no de manera exclusiva, según determine el Auditor***) criterios, opiniones, sugerencias, consejos u observaciones en asuntos estrictamente de la competencia de la Auditoría Interna, con la intención de que se conviertan en insumos para la administración activa, que le permitan tomar decisiones más informadas y con apego al ordenamiento jurídico y técnico, sin que se menoscaben o comprometan la independencia y la objetividad de la Auditoría Interna en el desarrollo posterior de sus demás competencias. ***El servicio se suministra a solicitud de parte o por iniciativa del Auditor Interno.*** Una vez brindada, las manifestaciones que el Auditor realice mediante ella no tienen carácter vinculante, puesto que es un insumo entre varios para la toma de decisiones.

Lo anterior se realiza en consonancia con el artículo 22, inciso d) de la Ley General de Control Interno, que literalmente nos expresa ***“Asesorar, en materia de su competencia, al jerarca del cual depende...”***.

“De la Palabra a la acción prevengamos la corrupción”

auditoria@acosta.go.cr

2410-7279

Página 1



MUNICIPALIDAD DE ACOSTA
AUDITORÍA INTERNA MUNICIPAL
“La imparcialidad nos hace objetivos”

A- SOBRE LO ASESORADO:

ALCANCES DE INTERÉS MUNICIPAL LEY NO. 9635 DEL 03 DE DICIEMBRE DE 2018 FORTALECIMIENTO DE LAS FINANZAS PÚBLICAS

A. IMPUESTO AL VALOR AGREGADO (Rige a partir del 01 julio 2019).

1. Reforma integralmente la Ley del Impuesto General Sobre las Ventas (Ley No. 6826) y lo sustituye por la Ley del Impuesto Sobre el Valor Agregado (IVA).

2. Amplía la cobertura de actividades gravadas con el IVA, incluyendo la venta de servicios. Por ejemplo: los servicios profesionales.

3. No están sujetos al IVA (no están gravados con el IVA) “Los bienes y servicios que venda, preste o adquieran las corporaciones municipales. (Véase artículo 9.2 de la ley reformada)

4. La tarifa general del IVA es del 13%. Esa tarifa se reduce en casos especiales que establece la ley reformada (4% servicios de salud privados, medicamentos 2%, servicios de educación privada 2%, primas de seguros 2%, bienes de la canasta básica 1%.

5. Según Transitorio XIII, las municipalidades que brinden servicio de agua potable, deberán implementar, dentro de los seis meses posteriores a la vigencia de esta ley, las medidas necesarias para modificar los sistemas informáticos que permita el cobro del IVA.

B. IMPUESTO SOBRE LA RENTA (Rige a partir del 01 julio 2019).

1. Reforma algunos artículos de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (Ley No. 7092).

2. Grava rentas provenientes de actividades continuas u ocasionales procedentes de actividades lucrativas, así como cualquier otro ingreso o beneficio de fuente costarricense.

3. El periodo fiscal del impuesto es del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año.

4. Se modifica la tarifa del impuesto para las personas jurídicas que desarrollan la pequeña empresa (renta bruta de hasta 106 millones de colones en el periodo fiscal). Se actualizarán anualmente mediante decreto ejecutivo.

“De la Palabra a la acción prevengamos la corrupción”

auditoria@acosta.go.cr

2410-7279

Página 2



**MUNICIPALIDAD DE ACOSTA
AUDITORÍA INTERNA MUNICIPAL
“La imparcialidad nos hace objetivos”**

5. Se crea el impuesto sobre las rentas de capital y ganancias o pérdidas de capital. Las municipalidades están obligadas a actuar como agentes de retención o de percepción del impuesto cuando paguen o acrediten rentas afectas al mismo.

6. Se mantienen exentos del impuesto sobre la renta los salarios de hasta 817.000 colones. Se mantiene que, sobre el exceso de 817.000 colones y hasta 1.226.000 colones se pagará el 10%. A partir del 01 de julio de 2019, sobre el exceso de 1.199.000 colones y hasta 2.103.000 se pagará el 15%. A partir del 01 de julio de 2019, sobre el exceso de 2.103.000 colones y hasta 4.205.000 se pagará el 20%. A partir del 01 de julio de 2019, sobre el exceso de 4.205.000 colones se pagará el 25%. Actualmente, después de 1.226.000 se paga el 15%.

C. SISTEMA REMUNERATIVO Y AUXILIO DE CESANTÍA (Rige a partir del 04 diciembre 2018)

1. Cobertura.

- a) Adiciona el Capítulo III a la Ley de Salarios de la Administración Pública No. 2166.
- b) Estas disposiciones son aplicables a las municipalidades.

2. Dedicación exclusiva:

- a) El plazo de los contratos será de entre uno y cinco años.
- b) No constituye un beneficio permanente ni un derecho adquirido, por lo que al finalizar el plazo la municipalidad no está obligada a renovarlo.
- c) Debe acreditarse, mediante resolución del jerarca, debidamente motivada, la necesidad institucional y la relación costo oportunidad en razón de las funciones que ejerzan los funcionarios y el beneficio para el interés público.
- d) Sesenta días antes del vencimiento, el funcionario deberá solicitar su renovación a la jefatura inmediata, y corresponderá a la Administración revisarla y resolver motivadamente si se concede o no.
- e) Debe tratarse de funcionarios formalmente nombrados (en propiedad, interinos, suplentes o de confianza). Deben poseer título académico universitario que les acredite en determinada área del conocimiento, para ejercer de forma liberal la profesión respectiva. Deben estar incorporados al colegio profesional, de existir éste y que ese requisito sea necesario para ejercer la profesión. El puesto debe requerir como mínimo bachillerato.
- f) Afecta la profesión que tenga relación con el cargo.

“De la Palabra a la acción prevengamos la corrupción”

auditoria@acosta.go.cr

2410-7279

Página 3



**MUNICIPALIDAD DE ACOSTA
AUDITORÍA INTERNA MUNICIPAL
“La imparcialidad nos hace objetivos”**

- g) Porcentajes: a) Licenciatura: 25%, b) Bachillerato: 10% (para nuevos funcionarios o nuevos contratos)
- h) Las disposiciones a), b) y g) anteriores no podrán afectar los contratos firmados ante de la vigencia. (Transitorio XXVI)
- i) No aplicarán los nuevos porcentajes cuando se presenten movimientos por ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación y se tenga contrato vigente, o cuando se presente una suspensión temporal de la relación de empleo por razones previstas en el ordenamiento jurídico. (Transitorio XXVIII)

3. Prohibición:

- a) Porcentaje: Licenciados: a) 30%, b) Bachillerato: 15%
- b) Incumplimiento: sancionado con despido y devolución de pagos
- c) Esos porcentajes se aplican a las prohibiciones contempladas en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública y en la de Prohibición No. 5867 (régimen tributario) y en la ley Orgánica del Poder Judicial para abogados municipales.

4. Cesantía:

- a) Será igual a lo establecido en el Código de Trabajo (8 años)
- b) Se exceptúan los casos en que existe convención colectiva, que en ningún caso podrán exceder los doce años
- c) Otros instrumentos: 8 años, salvo que la persona ya haya adquirido ese derecho.

5. Salarios mensuales:

- a) Del Presidente de la República: No más de 25 salarios base de la categoría más baja de la Administración Pública. Se prohíbe gastos de representación y gastos confidenciales.
- b) Ningún salario será superior a 20 salarios base de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública. Se excluyen las instituciones que operen en competencia y el servicio diplomático.
- c) Los salarios que superen el monto de cuatro millones de colones no serán susceptibles de ser incrementados durante los próximos dos años a partir de la vigencia de la ley. (Transitorio XXXV)
- d) Miembros de Juntas Directivas: Sus ingresos mensuales no superarán más de diez salarios base de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública.
- e) No procede el pago viáticos conjuntamente con dietas.

“De la Palabra a la acción prevengamos la corrupción”

auditoria@acosta.go.cr

2410-7279

Página 4



MUNICIPALIDAD DE ACOSTA
AUDITORÍA INTERNA MUNICIPAL
“La imparcialidad nos hace objetivos”

- f) Las dietas de los miembros de las Juntas Directivas no podrán aumentarse durante los dos años siguientes a la vigencia de la ley. (Transitorio XXXIV)
- g) Instituciones que operen en competencia: Máximo el equivalente a 30 salarios base de la categoría más baja de la escala de sueldos de la Administración Pública.

6. Evaluación de desempeño:

- a) Órgano rector: Toda la materia de empleo del Sector Público estará bajo la rectoría del Ministro de MIDEPLAN. Debe 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 tiendan a la unificación, simplificación y coherencia del empleo en el Sector Público. Además, debe 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.
- b) La evaluación de desempeño se fundamentará en indicadores cuantitativos de cumplimiento de metas individuales de productos y servicios prestados, vinculados a los procesos y los proyectos que realice la dependencia a la que pertenece, y la del cuerpo gerencial en todos sus niveles para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.
- c) Será responsabilidad de cada superior definir los procesos y proyectos de la dependencia, así como los productos y los servicios prestados, de conformidad con la normativa y los planes estratégicos institucionales.
- d) Cada jefatura de la Administración Pública, al inicio del año, deberá asignar y distribuir a todos los funcionarios entre los procesos, proyectos, productos y servicios de la entidad, estableciendo plazos de entrega y tiempos estimado para su elaboración. Será responsabilidad del jerarca dar seguimiento a este plan anual, so pena de incurrir en falta grave.
- e) Para el seguimiento de las actividades del plan de trabajo deberá establecerse un sistema informático, alimentado por cada funcionario con las actividades diarias vinculadas a dichos procesos, proyectos y productos, y el cumplimiento de plazos y tiempos. Cada funcionario será responsable de actualizar y mantener al día en dicho sistema, la información necesaria para la evaluación de su desempeño, según las asignaciones, plazos y plazos de entrega y tiempos estimados para su elaboración, so pena de incurrir en falta grave.
- f) Los lineamientos generales los definirá MIDEPLAN con el fin de homogenizar y estandarizar, con las salvedades respectivas, los métodos de evaluación y los sistemas de información respectivos.



MUNICIPALIDAD DE ACOSTA
AUDITORÍA INTERNA MUNICIPAL
“La imparcialidad nos hace objetivos”

- g) El incentivo salarial por anualidad aplicará solamente a los servidores que califiquen al menos con “muy bueno”. El 80% se hará sobre cumplimiento de metas y el 20% será responsabilidad del superior o jefatura.
- h) Solo mediante evaluación se otorgará el beneficio “anualidad”. Las calificaciones servirán también para conceder los estímulos que establece la ley (ascensos, promociones, reconocimientos, capacitaciones, adiestramientos, acciones de mejora, etc.)
- i) La Dirección General de Servicio Civil dictará los lineamientos técnicos y metodológicos para la aplicación de los instrumentos de evaluación, que serán de acatamiento obligatorio.
- j) A partir de la vigencia de la ley, el incentivo de la anualidad será un monto nominal fijo para cada escala salarial, el cual permanecerá invariable.
- k) Se cuenta con plazo de seis meses a partir de la vigencia de la ley para establecer o adaptar los sistemas de información respectivos, a fin de alinearlos con sus disposiciones. Las unidades de recursos humanos establecerán los parámetros técnicos necesarios para el cumplimiento. (Transitorio XXXIII)

7. Pago de salarios:

- a) Será mensual o quincenal.
- b) La Municipalidad contará con tres meses a partir de la vigencia de la ley para ajustar la forma de pago.
- c) La Municipalidad contará con seis meses a partir de la vigencia de esta ley para remitir a la Dirección General del Servicio Civil y a la Autoridad Presupuestaria, un informe que detalle la totalidad de las retribuciones adicionales al salario base que pagan a sus funcionarios, segregadas por tipo, la cantidad de beneficiarios en cada una de ellas, así como su impacto económico, de acuerdo con la relación de puestos vigente. Este informe debe mantenerse actualizado.

8. Carrera Profesional:

- a) No reconoce títulos o grados que sean requisito para el puesto.
- b) No reconoce actividades de capacitación financiadas por las instituciones públicas.
- c) Se reconocerán los nuevos puntos de carrera profesional por un máximo de cinco años.

9. Cálculo nominal de incentivos:

Cualquier otro incentivo o compensación existente a la entrada en vigencia de la ley que esté expresado en términos porcentuales, su cálculo a futuro será un

“De la Palabra a la acción prevengamos la corrupción”

auditoria@acosta.go.cr

2410-7279

Página 6



MUNICIPALIDAD DE ACOSTA
AUDITORÍA INTERNA MUNICIPAL
“La imparcialidad nos hace objetivos”

monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a enero de 2018.

10. Reserva de ley:

La creación de incentivos, compensaciones o pluses salariales, solo podrá hacerse mediante ley.

11. Irretroactividad:

- a) Los incentivos, compensaciones, topes y anualidades no podrán ser aplicados de forma retroactiva en perjuicio del funcionario o sus derechos patrimoniales.
- b) El salario total de los servidores activos a la entrada en vigencia de la ley (04 diciembre 2018) no podrá ser disminuido y se le respetarán los derechos adquiridos que ostente. Sin embargo, aquellos que superen los límites de la ley no podrán ajustarse por ningún concepto, incluido el costo de vida, mientras superen ese límite. (Transitorio XXV)

12. Salarios de Alcaldes y Vicealcaldes y dietas de los regidores:

Se reforman los artículos 20 y 30 del Código Municipal, estableciendo que ninguno de dichos funcionarios podrá exceder el límite a las remuneraciones totales que establece la Ley de Salarios de la Administración Pública No. 2166.

13. Anualidad.

- a) Se reforma el artículo 12 de la Ley de Salarios de la Administración Pública No. 2166, para que la anualidad sea reconocida en la primera quincena del mes de junio de cada año.
- b) Para el cálculo nominal del rubro anualidad a partir de la entrada en vigencia de la ley, se aplicará el 1,94% del salario base para las clases profesionales, y el 2,54% para las clases no profesionales sobre el salario base que corresponde al mes de enero de 2018 según cada escala salarial. (Transitorio XXXI)
- c) Cuando el servidor fuere ascendido comenzará a recibir el mínimo de la nueva categoría, sin posibilidad de revalorizar los incentivos ya reconocidos.

15. Convenciones colectivas:

“De la Palabra a la acción prevengamos la corrupción”

auditoria@acosta.go.cr

2410-7279

Página 7



**MUNICIPALIDAD DE ACOSTA
AUDITORÍA INTERNA MUNICIPAL
“La imparcialidad nos hace objetivos”**

A partir de la vigencia de la ley, los jefes deberán denunciar las convenciones colectivas a su vencimiento. Su renegociación deberá ajustarse a esta ley. (Transitorio XXXVI)

D. RESPONSABILIDAD FISCAL. (Rige a partir del 01 de enero de 2019)

- a) Se otorga un plazo de tres años para adoptar y aplicar las normas internacionales de contabilidad para el Sector Público.
- b) Todas las instituciones deben emitir la correspondiente factura al momento de realizar cualquier transacción o prestación de servicios auxiliares.

ASPECTOS A CONSIDERAR

Con el propósito de cumplir con el principio de legalidad en la función pública y con la efectividad en la labor de asesoría que compete a esta Auditoría Interna se procede a emitir la misma.

Cordialmente,

Lic. Pedro M. Juárez Gutiérrez
Auditor Interno

Cc/ Archivo