

**ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA**

**COMISIÓN PERMANENTE ESPECIAL DE ASUNTOS MUNICIPALES  
Y DESARROLLO LOCAL PARTICIPATIVO**

**REFORMA AL CÓDIGO MUNICIPAL EN MATERIA DE SALARIO,  
DESCANSO Y AUTONOMÍA FUNCIONAL DE LAS ALCALDÍAS,  
VICEALCALDÍAS, INTENDENCIAS Y VICEINTENDENCIAS**

**Expediente N.º 24.385**

**DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA**  
29 de octubre de 2024

**TERCERA LEGISLATURA**  
Del 1º de mayo de 2024 al 30 de abril de 2025

**SEGUNDO PERÍODO SESIONES ORDINARIAS**  
Del 1º de agosto al 31 de octubre de 2024

**ÁREA DE COMISIONES LEGISLATIVAS III**  
**DEPARTAMENTO DE COMISIONES LEGISLATIVAS**

## DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA

Los suscritos Diputados y Diputadas, miembros de la Comisión Permanente Especial de Asuntos Municipales y Desarrollo Local Participativo, presentamos el presente dictamen afirmativo de mayoría sobre el expediente N.º 24.385, “REFORMA AL CÓDIGO MUNICIPAL EN MATERIA DE SALARIO, DESCANSO Y AUTONOMÍA FUNCIONAL DE LAS ALCALDÍAS, VICEALCALDÍAS, INTENDENCIAS Y VICEINTENDENCIAS”, presentado a la corriente legislativa por el diputado Horacio Alvarado Bogantes, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N.º 120 del 02 de julio de 2024, con base en los siguientes aspectos:

### A. Resumen del Proyecto

El Proyecto de Ley N.º 24.385 propone una reforma a los artículos 20, 32 y 155 del Código Municipal, enfocada principalmente en cambiar la metodología de cálculo y la regulación de los salario de los alcaldes, vicealcaldes, intendentes y viceintendentes; asimismo, establece los días de descanso y, en una reforma al artículo 32 elimina la facultad para el Concejo Municipal de otorgar licencia al alcalde municipal para ausentarse por las causales allí estipuladas, para reemplazarlo por una comunicación a este cuerpo colegiado.

### B. Trámite Legislativo

- 12 de junio de 2024: Se presenta el proyecto de ley ante la secretaria del directorio
- 26 de junio de 2024: El proyecto se envió a la Imprenta Nacional para su publicación.
- 7 de agosto de 2024: Se asignó a una comisión para la elaboración de un informe que será presentado al plenario.
- 9 de agosto de 2024: Se recibió el proyecto en archivo.
- 22 de agosto de 2024: Se remitió el expediente a la comisión, donde también se recibió el proyecto.
- 22 de agosto de 2024 al 29 de octubre de 2024: El proyecto ingresó en el orden del día y fue objeto de debate en la comisión.
- 29 de octubre de 2024: Se llevó a cabo la votación en la comisión, resultando en un dictamen favorable.

### C. Del proceso de consulta

El proyecto de ley se le consulto a todas las municipalidades del país, Contraloría General de la República, Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, Procuraduría General de la República, y Concejos Municipales de Distrito.

### D. Respuestas recibidas

Institución	Fecha y Oficio	Criterio
Municipalidad	18 de setiembre del	Emiten <b>criterio positivo</b> sobre el

de Corredores	2024 MC-SCM- ACUERDOS-0438- 2024	proyecto de ley.
Municipalidad de Coto Brus	23 de setiembre del 2024 MCB-CM-660-2024	Emiten un <b>criterio positivo</b> al proyecto de ley. Hacen las siguientes observaciones: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Sobre la autonomía funcional de las alcaldías e intendencias: Es necesario garantizar que esta mayor autonomía no derive en una falta de supervisión o control por parte de los órganos municipales y el Concejo Municipal. La descentralización de competencias debe ir acompañada de mecanismos claros de rendición de cuentas para evitar abusos de poder o ineficiencia en la gestión.</li><li>2. Sobre los salarios de alcaldías e intendencias: La propuesta debe evitar que los ajustes salariales se perciban como excesivos o desconectados de la realidad económica de las municipalidades. Es importante que los criterios de fijación de salarios estén bien fundamentados y que se basen en parámetros objetivos, como el tamaño del cantón, los ingresos municipales y la complejidad de las funciones desempeñadas, para evitar que se generen disparidades entre los distintos gobiernos locales.</li><li>3. Sobre el derecho de Descanso: Es necesario que el reglamento sobre los descansos sea compatible con la responsabilidad continua que tienen estos funcionarios de garantizar el funcionamiento adecuado de las municipalidades y distritos. Debe haber mecanismos claros para asegurar que el descanso no afecte la continuidad en la prestación de los servicios públicos y la gestión municipal.</li><li>4. Sobre la autonomía en la gestión de Recursos Humanos: Es esencial que esta mayor autonomía en la gestión de recursos humanos no debilite los mecanismos de supervisión y control de</li></ol>

		<p>la administración municipal, y que no derive en la contratación discrecional o en la politización de los nombramientos.</p> <p>5. Sobre el equilibrio entre autonomía y control democrático: Es fundamental que la ley prevea mecanismos de control administrativo y democrático sobre las decisiones que tomen las alcaldías e intendencias, de manera que no haya una concentración de poder que pueda afectar la transparencia y rendición de cuentas</p> <p>6. Sobre las implicaciones para el fortalecimiento del Régimen Municipal: La reforma debe garantizar que los ajustes salariales y de condiciones laborales sean sostenibles para las finanzas municipales y no generen cargas adicionales que las municipalidades no puedan soportar, especialmente en aquellas con menor capacidad financiera</p>
Municipalidad de Hojancha	11 de agosto del 2021 SCMH-276-2021 SCMH-169-2021	Emiten criterio positivo sobre el proyecto de ley.
Municipalidad de Grecia	25 de setiembre del 2024 SEC-0414-2024	Emiten criterio positivo sobre el proyecto de ley.
Municipalidad de Cartago	24 de septiembre de 2024 AM-INF-317-2024	<p>Emiten un <b>criterio positivo</b> sobre el proyecto. Hacen las siguientes observaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El artículo 20 del Código Municipal establece cómo se calcula el salario del alcalde. Este se fija tomando como referencia el salario máximo vigente al inicio de su período, sumándole un 10%. Si el alcalde es reelecto, se aplican las condiciones salariales del nuevo ciclo, sin considerar su salario anterior.</li> <li>2. Además, el salario del primer vicealcalde se determina en función del salario del alcalde, que debe fijarse primero. Si el vicealcalde ganara más que el alcalde, no se haría ajuste a</li> </ol>

		<p>favor del vicealcalde, ya que su salario base es el 80% del del alcalde.</p> <p>3. Si en el transcurso del mandato el salario máximo en el municipio aumenta, el salario del alcalde no debe disminuir. Solo se ajustará al alza si el nuevo máximo supera el salario base utilizado para su fijación, salvo que este nuevo máximo sea el salario del primer vicealcalde.</p> <p>1. Por último, el reconocimiento de salario escolar al alcalde es improcedente, ya que su salario se determina por un régimen específico. Sin embargo, el salario escolar de otros servidores municipales debe considerarse en el cálculo del salario del alcalde, ya que forma parte de la estructura salarial general.</p>
Municipalidad de Curridabat	7 de octubre de 2024 MC-CM 00591-10-2024	Emiten un <b>criterio positivo</b> sobre el proyecto.
Municipalidad de Acosta	09 de octubre del 2024 SM-452-2024	Emiten un <b>criterio positivo</b> sobre el proyecto.

#### **E. Informe de Servicios Técnicos**

Este expediente no cuenta con informe de servicios técnicos

#### **F. Análisis de Fondo**

##### **Artículo I:**

El proyecto plantea una modificación al artículo 20 del Código Municipal, estableciendo un nuevo esquema de remuneración para alcaldes e intendentes, pero antes de analizar esta nueva propuesta, es imperativo conocer la metodología actual, vigente en este cuerpo normativo.

##### **Metodología actual y vigente del cálculo del salario del alcalde**

De acuerdo con el artículo 20 del Código Municipal, el salario del alcalde municipal se determina mediante un mecanismo escalonado basado en el monto del presupuesto ordinario municipal. La tabla establece ocho rangos presupuestarios, cada uno asociado a un salario específico. Por ejemplo, si el presupuesto municipal es de hasta ¢50.000.000,00, el salario del alcalde será de ¢100.000,00.

Como condición objetiva elemental e inexorable para incrementar tanto las dietas de los regidores y síndicos, como el salario del Alcalde, el artículo 30 del Código Municipal establece que el presupuesto municipal ordinario debe haber aumentado en relación con el año precedente. En otras palabras, sólo en el tanto y en el cuanto dicho presupuesto aumente, para el caso del alcalde, es posible acrecentar anualmente las citadas retribuciones hasta un 10% anual.

No obstante, es menester señalar que tanto la escala salarial como los límites máximos estipulados en la tabla del actual artículo 20 —cabe destacar que dicha tabla se encuentra obsoleta y descontextualizada respecto a la realidad presupuestaria municipal— se tornan inaplicables en virtud de la disposición subsecuente, la cual establece: *“No obstante lo anterior, los alcaldes municipales no devengarán menos del salario máximo pagado por la municipalidad más un diez por ciento (10%)”*.

Esta disposición establece un mínimo salarial: ningún alcalde devengará menos que el salario máximo pagado por la municipalidad más un 10%. La intención del legislador parece ser establecer un salario mínimo para el alcalde, asegurando que no gane menos que el empleado mejor pagado de la municipalidad, en otras palabras, asegura que el alcalde, como máxima autoridad administrativa, no gane menos que sus subordinados.

Como puede extraerse de la información anterior, el mecanismo actual para determinar el salario de los alcaldes municipales, además de presentar desafíos significativos en términos de equidad y uniformidad, propicia un aspecto aún más problemático: crea un serio conflicto de intereses.

### **Nueva metodología de cálculo que propone el proyecto de ley**

La propuesta de modificación al artículo 20 introduce una estructura salarial bifurcada para el cargo de alcalde municipal. Esta nueva configuración consta de dos componentes:

- 1) La mitad del salario total del alcalde es una asignación fija, cuyo monto se calcula multiplicando por cinco el salario base más bajo de las clases anchas cubiertas por los alcances del Título I del Estatuto de Servicio Civil, según las familias de puestos de la administración pública.
- 2) La otra mitad corresponde a una asignación variable, cuya cuantía se determinará en función del presupuesto de cada entidad municipal. A mayor presupuesto, mayor es el porcentaje sobre la asignación fija que recibe el alcalde, según la siguiente tabla:

<b>Rango presupuestario municipal</b>		<b>Porcentaje</b>
HASTA	3,000,000,000.0 0	5%

3,000,000,001.00	5,000,000,000.0 0	20%
5,000,000,001.00	10,000,000,000.0 0	40%
10,000,000,001.00	20,000,000,000.0 0	75%
20,000,000,001.00	50,000,000,000.0 0	90%
50,000,000,001.00	EN ADELANTE	100%

Esta asignación variable contempla un aumento que varía en seis rangos presupuestarios, alcanzando hasta el 100% de la asignación fija para las municipalidades con presupuestos mayores a los 50 mil millones de colones.

Como se puede observar, la propuesta proporciona un marco normativo más justo, equitativo y alineado con las responsabilidades que estos cargos conllevan. Asimismo, moderniza y adapta el Código Municipal, asegurando una adecuada remuneración, pues elimina todo conflicto de interés.

Por otra parte, la iniciativa introduce un cambio significativo en la dinámica de ajustes salariales para el cargo en cuestión. Al vincular la base del cálculo al salario base más bajo de las clases anchas cubiertas por los alcances del Título I del Estatuto de Servicio Civil, según las familias de puestos de la administración pública., se establece una conexión directa con las disposiciones de la regla fiscal instituida por la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Esta regla impone limitaciones al crecimiento del gasto público en función del nivel de endeudamiento nacional y la coyuntura económica. Este salario, hoy, sería el siguiente:



Clases anchas cubiertas por los alcances del Título I del Estatuto de Servicio Civil

Clase de puesto	Salario Global 8/set/2023	Salario Global en puestos con Disponibilidad 8/set/2023	Salario Global en puestos con Desarraigo 8/set/2023	Salario Global en puestos con Disponibilidad y Desarraigo 8/set/2023
MISCELANEO DE SERVICIO CIVIL 1	369.927	-	-	-

Extraído de: [https://drive.google.com/file/d/16w\\_flv47fG-u07QmLi549PIApgiashGh/view](https://drive.google.com/file/d/16w_flv47fG-u07QmLi549PIApgiashGh/view)

Es importante destacar que, contrariamente a lo que podría interpretarse inicialmente, esta vinculación no elimina por completo la posibilidad de incrementos salariales. En efecto, en el escenario en que la relación deuda-PIB descienda por debajo del umbral del 60%, se activaría un mecanismo que

permitiría considerar ajustes salariales en el sector público. Consecuentemente, dado que el salario base de referencia está sujeto a esta regla fiscal, cualquier aumento autorizado en este se reflejaría proporcionalmente en la remuneración del cargo en cuestión, manteniendo así una vía para potenciales incrementos, aunque condicionados a la situación fiscal del país.

Sobre la dedicación exclusiva que refiere el actual artículo 20 del Código Municipal

Con base en el dictamen N.º C-270-2013 del 29 de noviembre del 2013), la Procuraduría explica que la prohibición, a diferencia de la dedicación exclusiva, constituye una restricción impuesta por ley que impide el ejercicio liberal de una profesión. Su carácter obligatorio, tanto para el funcionario como para la administración, contrasta con la naturaleza voluntaria de la dedicación exclusiva, que se establece mediante un acuerdo entre las partes. La prohibición, en su esencia jurídica, representa una limitación al ejercicio de derechos fundamentales, específicamente a la libertad profesional, y se justifica en la necesidad de salvaguardar la ética y la moral en la función pública, previniendo conflictos de intereses y protegiendo los principios de probidad e imparcialidad.

*“(...) Por ello reiteramos que en el régimen de prohibición: (...) entendido como la existencia de una incompatibilidad para el ejercicio liberal de la profesión, la restricción a que se ve sometido el servidor viene impuesta por la ley, y no queda sujeta a la voluntad de las partes (funcionario o empleado y Administración), pues es inherente al cargo, y por ende, ineludible e irrenunciable; mientras que en el régimen de la dedicación exclusiva, la misma deviene de un acuerdo entre las partes citadas (carácter convencional), de ahí que sea renunciable. (...)”*

La promulgación de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública marcó un hito significativo en la regulación de las incompatibilidades aplicables a los funcionarios municipales de alto rango. Esta normativa, específicamente en sus artículos 14 y 15, incorporó a los alcaldes municipales dentro del régimen de prohibición, lo cual tuvo como consecuencia la derogación tácita de las disposiciones contenidas en el artículo 20 del Código Municipal en lo referente a esta materia.

En virtud de esta modificación legislativa, el régimen de incompatibilidad que actualmente rige para los alcaldes municipales es, inequívocamente, el régimen de prohibición establecido en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. Este mismo marco normativo se extiende, por disposición expresa, al vicealcalde primero, reconociendo así la relevancia y permanencia de su función dentro de la estructura municipal.

No obstante, es menester señalar que el Código Municipal no incorpora habilitación jurídica para el reconocimiento de esta incompatibilidad al vicealcalde segundo; por lo tanto, imposibilita, desde una perspectiva de legalidad estricta, la aplicación del régimen de prohibición al vicealcalde segundo.

La distinción en el tratamiento normativo entre el vicealcalde primero y el segundo encuentra su fundamento en la naturaleza misma de sus cargos. Mientras que el vicealcalde primero ostenta la condición de funcionario regular y permanente de la municipalidad, con responsabilidades y funciones claramente definidas y continuas, el vicealcalde segundo no goza de esta misma categorización. Su rol, más limitado en alcance y frecuencia, no justifica, bajo la normativa actual, la imposición de las restricciones inherentes al régimen de prohibición.

#### Sobre el reconocimiento de vacaciones para la alcaldía

Además de los ajustes salariales, el proyecto reconoce el derecho a vacaciones remuneradas para alcaldes, vicealcaldes, intendentes y viceintendentes, con un límite anual de veinte días hábiles, y especifica que no se podrán acumular más de dos períodos vacacionales.

En Costa Rica, la naturaleza especial de los cargos de alcalde, vicealcalde, intendente y viceintendente municipal ha sido reconocida tanto por la legislación como por la jurisprudencia administrativa de la Procuraduría General de la República. Este reconocimiento se extiende al ámbito de sus derechos laborales contemplados en la Constitución Política, particularmente en lo que respecta a las vacaciones anuales.

La Procuraduría, a través de diversos dictámenes, ha establecido que estos funcionarios, a pesar de no estar regidos por el derecho laboral común ni por el régimen estatutario del empleo público, tienen un derecho constitucional inalienable. El artículo 59 de la Constitución Política les garantiza al menos dos semanas anuales de tiempo libre remunerado, un descanso compatible con la complejidad y exigencias de sus funciones. Este criterio, inicialmente formulado para los alcaldes en el dictamen C-038-2005, se extendió por analogía a los intendentes en el dictamen C-177-2010, reconociendo el paralelismo jurídico entre ambas figuras.

*“No obstante ello, y en vista que a la fecha no se ha regulado ya sea por ley, decreto o acuerdo especial, la forma del disfrute de las vacaciones de esos altos cargos dentro de la Administración Pública, - tal y como lo ordena la citada disposición del Código Laboral-, cabe aclarar que, siendo ese beneficio un derecho fundamental de toda persona que trabaja por cuenta ajena, a la luz de lo que disponen, fundamentalmente, los artículos 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 27 literal d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y, reconocido en el artículo 59 de nuestra Constitución Política, es innegable el otorgamiento a esa clase funcional, del disfrute anual de aquéllas, que en ningún caso podrían comprender menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; derecho que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud, (artículo 21 de la Constitución) según lo ha*

*enfaticado la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en Resolución No. 5969-93 de las 15:21 horas de 16 de noviembre de 1993. Y es que el recién citado numeral 59, reconoce el derecho a las vacaciones tanto a los trabajadores de la empresa privada como a los servidores públicos, sin distinción alguna”. (Dictamen C-038-2005, Procuraduría General de la República)*

La evolución de la jurisprudencia administrativa también ha abordado la compensación de las vacaciones no disfrutadas. Inicialmente, en dictámenes como el C-150-2007 y el C-177-2010, la Procuraduría negó esta posibilidad. Sin embargo, un giro significativo ocurrió con el dictamen C-285-2011 que, basándose en jurisprudencia laboral, admitió la compensación monetaria al término de la relación de servicio, según lo dispuesto en el artículo 156, inciso a) del Código de Trabajo. Este cambio de criterio, aplicado primero a los alcaldes y luego extendido a los intendentes (dictámenes C-067-2012 y C-171-2016), está sujeto a que no haya transcurrido el plazo de prescripción anual, actualmente establecido en el artículo 413 del Código de Trabajo tras la Reforma Procesal Laboral.

*“(…) Por su parte, en cuanto al reclamo por vacaciones no disfrutadas ni pagadas oportunamente, así como los intereses respectivos (punto “D” de la petitoria de la demanda visible a folio 6), lo resuelto por el ad quem merece confirmatoria. Nótese que como bien lo expresa la municipalidad recurrente en sus agravios, las vacaciones constituyen un derecho de rango constitucional para toda persona trabajadora indistintamente del régimen de empleo que lo cobije (artículo 59 de la Constitución Política); sin embargo, el argumento que expresa la corporación demandada en el sentido de que al no haberlas disfrutado no procede su pago al no existir una norma que así lo autorice no resulta de recibo. El propio constituyente definió en la norma que la regulación en cuanto a la forma del disfrute de este derecho correspondería al legislador(a). Si bien, el artículo 146 inciso e) el cual regula la cantidad de días de vacaciones que le corresponden a los/las servidores/as municipales, -y es el que resulta de aplicación en el caso concreto-, no dispone nada en cuanto a la posibilidad de compensar las vacaciones no disfrutadas al momento de la terminación de la relación laboral; esta norma debe ser integrada con lo señalado por el numeral 156 inciso a) del Código de Trabajo -el cual resulta de aplicación supletoria tal y como expresamente lo dispone el párrafo cuarto del artículo 586 en relación con el 585 ambos de ese mismo cuerpo normativo-. Así las cosas, de conformidad con la normativa citada, resulta procedente el reclamo de la actora para que se le reconozca el pago de las vacaciones no disfrutadas durante la vigencia de municipalidad accionada.” (El enfatizado es nuestro) (Sentencia No. 401, de 8:35 horas de 12 de mayo del 2011).*

Otro aspecto importante es la limitación en el aumento del período vacacional basado en tiempo servido previamente en la Administración Pública. El dictamen C-218-2014 clarificó que, dada la naturaleza *sui generis* del cargo de alcalde, nunca se les aplicó, mientras estuvo en vigencia, el artículo 155, inciso e) del Código Municipal. Esta norma, que permitía a otros funcionarios municipales

extender sus vacaciones por tiempo laborado antes, no fue aplicable a alcaldes, vicealcaldes, intendentes y viceintendentes. Para ellos, las vacaciones se limitan estrictamente a las dos semanas constitucionales, sin posibilidad de aumento.

## **Artículo II:**

Como punto de partida, es conveniente indicar que nuestra Constitución Política establece el derecho a vacaciones en su artículo 59, que indica:

*“Artículo 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca”.*

Por su parte, el Código de Trabajo en su numeral 153 regula:

*“Artículo 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.*

*En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.*

*No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste”.*

Puntualmente, el artículo 155 inciso e) del Código Municipal, dispone las vacaciones escalonadas o progresivas para los servidores municipales protegidos por dicho Código, definiendo la cantidad de días de la siguiente manera:

*“Artículo 155.- Los servidores municipales protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos, además de los dispuestos en otras leyes:*

*(...)*

*e) Disfrutarán de vacaciones anuales según el tiempo consecutivo servido, en la siguiente forma:*

*i) Si hubieren trabajado de cincuenta semanas a cuatro años y cincuenta semanas, gozarán de quince días hábiles de vacaciones.*

*ii) Si hubieren trabajado de cinco años y cincuenta semanas a nueve años y cincuenta semanas, gozarán de veinte días hábiles de vacaciones.*

*iii) Si hubieren trabajado durante diez años y cincuenta semanas o más, gozarán de treinta días hábiles de vacaciones.  
(...)"*

A pesar de lo anterior, la Ley Marco de Empleo Público, instauro el tope de vacaciones en el artículo 38, el cual dispone que el período máximo de vacaciones será de 20 días, prohibiendo la acumulación de más de dos períodos de vacaciones; además, afirma que se exceptúan de dicho tope las vacaciones profilácticas a las que tengan derecho los servidores públicos debido a las labores que realizan.

De ese modo, es posible afirmar que efectivamente existe dicotomía entre el tope de vacaciones regulado por el Código Municipal respecto a la nueva normativa dispuesta por la Ley Marco de Empleo Público; por lo que el proyecto de ley actualiza la normativa conforme a la referida.

### **Artículo III:**

Sobre la naturaleza bifronte de la corporación municipal

Otro factor para considerar es lo dispuesto en el artículo 32 del código municipal respecto al otorgamiento de licencias por parte del concejo municipal. Actualmente, el artículo establece lo siguiente:

“Artículo 32 - El Concejo podrá establecer licencia sin goce de dietas a los regidores, los síndicos y el alcalde municipal únicamente por los motivos y términos siguientes:

- a) Por necesidad justificada de ausentarse del cantón, licencia hasta por seis meses.
- b) Por enfermedad o incapacidad temporal, licencia por el término que dure el impedimento.
- c) Por muerte o enfermedad de padres, hijos, cónyuge o hermanos, licencia hasta por un mes.
- d) Cuando se ausenten para representar a la municipalidad respectiva, tanto al alcalde, los regidores y síndicos se les otorgará licencia con goce de salario o dieta, según el caso.”

El artículo en cuestión establece que la licencia del alcalde debe ser otorgada por el concejo municipal. Este punto es notable porque contraviene la doctrina municipal, la cual sostiene que la municipalidad tiene una naturaleza “bifronte” o de “gobierno compuesto”. Según esta doctrina, la municipalidad está constituida por un cuerpo con dos cabezas: una ejecutiva (el alcalde) y una política (el concejo), que funcionan conjuntamente sin que una prevalezca sobre la otra.

En este caso, se presenta una contradicción con dicha naturaleza, ya que la licencia del alcalde es otorgada por el concejo, lo que pone a una cabeza (el concejo) por encima de la otra (el alcalde) y genera una posible “politización” en el

proceso de concesión de la licencia. Esto podría llevar a situaciones en las que el concejo utilice su poder para influir indebidamente sobre el alcalde, comprometiendo así la independencia y equilibrio de las funciones municipales.

Por lo tanto, el proyecto modifica este artículo 32, al utilizar la misma normativa constitucional que rige entre el Presidente de la República y la Asamblea Legislativa, que expresamente dicta:

### *Capítulo II*

#### *Deberes y Atribuciones de quienes ejercen el Poder Ejecutivo*

**ARTÍCULO 139.-** *Son deberes y atribuciones exclusivas de quien ejerce la Presidencia de la República:*

(...)

5) Comunicar de previo a la Asamblea Legislativa, cuando se proponga salir del país, los motivos de su viaje.

### **G. Conclusión**

Se estima que la propuesta es consustancial a las potestades con que cuenta la Asamblea Legislativa, por lo que su aprobación o no obedece a criterios de conveniencia y oportunidad que decidan los señores diputados en el plenario Legislativo; además, no contraviene disposiciones normativas del mismo Código Municipal u otras normas legales de rango general.

- I. La propuesta busca establecer un esquema de remuneración más justo y equitativo, abordando las disparidades actuales en los salarios de alcaldes según el tamaño del presupuesto municipal. Esto es crucial para garantizar que todos los funcionarios reciban una compensación acorde a sus responsabilidades.
- II. El proyecto también pretende alinear las disposiciones sobre vacaciones y compensaciones adicionales con la Ley Marco de Empleo Público, lo que garantizaría un marco legal uniforme y coherente para todos los funcionarios de alto nivel en los gobiernos locales.
- III. Finalmente, las disposiciones sobre licencias y ausencias de los alcaldes buscan fortalecer la transparencia y el control sobre estos funcionarios, promoviendo una mayor rendición de cuentas ante los concejos municipales y la ciudadanía.

Tomando en cuenta el anterior razonamiento, de oportunidad y conveniencia, planteado en el trámite de esta iniciativa, los diputados que suscriben el presente dictamen recomiendan rendir voto afirmativo sobre la iniciativa de ley expediente N°23.505 para que continúe con su respectivo trámite en el Plenario Legislativo.



**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA  
DECRETA:**

**REFORMA AL CÓDIGO MUNICIPAL EN MATERIA DE SALARIO, DESCANSO  
Y AUTONOMÍA FUNCIONAL DE LAS ALCALDÍAS, VICEALCALDÍAS,  
INTENDENCIAS Y VICEINTENDENCIAS**

ARTÍCULO 1. - Se modifica el artículo 20 de la Ley 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998, y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera, cuyo texto dirá de la siguiente forma:

Artículo 20. – El alcalde o intendente municipal son funcionarios de tiempo completo y su salario se compone de dos partes, y se ajustará de acuerdo con las siguientes disposiciones:

- a) Una asignación fija equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su salario total, calculada como cinco veces el salario base mensual más bajo de las clases anchas cubiertas por los alcances del Título I del Estatuto de Servicio Civil, según las familias de puestos de la administración pública.
- b) Una asignación variable que constituye el otro cincuenta por ciento (50%) de su salario total. Esta asignación se calcula como un porcentaje de la asignación fija, según el rango presupuestario de la municipalidad, de acuerdo con la siguiente tabla:

Rango presupuestario municipal		Porcentaje
HASTA	3,000,000,000.00	5%
De 3,000,000,001.00	<b>A</b> 5,000,000,000.00	20%
De 5,000,000,001.00	10,000,000,000.00 <b>A</b>	40%
De 10,000,000,001.00	20,000,000,000.00 <b>A</b>	75%
De 20,000,000,001.00	50,000,000,000.00 <b>A</b>	90%
De 50,000,000,001.00	EN ADELANTE	100%

Además, los alcaldes municipales devengarán, por concepto de prohibición, calculado de acuerdo con lo que establece la **Ley de Salarios de la Administración Pública, Ley N.° 2166, de 9 de octubre de 1957** y sus reformas. En los casos en que el alcalde o intendente electo disfrute de pensión o jubilación, si no suspendiere tal beneficio, podrá solicitar el pago de un importe del cincuenta por ciento (50%) mensual de la totalidad de la pensión o jubilación, por concepto de gastos de representación.

El primer vicealcalde o viceintendente municipal también será funcionario de tiempo completo, y su salario base será equivalente a un ochenta por ciento (80%) del salario base del alcalde o intendente municipal, según corresponda. En cuanto a la prohibición por el no ejercicio profesional y jubilación, se le aplicarán las mismas reglas que al alcalde titular, definidas en el párrafo anterior.

Ninguno de los funcionarios regulados en este artículo podrá exceder el límite a las remuneraciones totales que establece la Ley N.º 2166, Ley de Salarios de la Administración Pública, de 9 de octubre de 1957, y sus reformas.

El período máximo anual de vacaciones que podrán disfrutar las personas que ocupan los puestos de alcaldía, vicealcaldía, intendencia y vice intendencia será de veinte días hábiles y no se podrán acumular más de dos períodos de vacaciones.

Previo a disfrutar de las vacaciones, el alcalde municipal deberá comunicar al concejo municipal el periodo en que se ausentará, de acuerdo con lo que establece el artículo 17 de esta ley.

ARTÍCULO 2- Se modifica el inciso e) del artículo 155 de la Ley 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998 y sus reformas. El texto es el siguiente:

Artículo 155. –

(...)

e) Se otorga, a los servidores municipales protegidos por esta ley, el disfrute de un período máximo anual de vacaciones según lo dispone la Ley Marco de Empleo Público N° 10159, de 8 de marzo de 2022 y sus reformas.

(...)

ARTÍCULO 3- Se reforma el artículo 32 de la Ley 7794, Código Municipal, de 30 de abril de 1998 y sus reformas, para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 32- El Concejo, mediante acuerdo, podrá conceder licencia, sin derecho al pago correspondiente, a los regidores y los síndicos que se ausenten de forma consecutiva de las sesiones del concejo únicamente por los motivos y términos siguientes:

- a) Por necesidad justificada de ausentarse del cantón, licencia hasta por seis meses.
- b) Por muerte o enfermedad de padres, hijos, cónyuge o hermanos, licencia hasta por un mes.

Cuando los regidores y síndicos se ausenten para representar a la municipalidad respectiva dentro o fuera del país, el Concejo Municipal otorgará permiso con derecho al pago correspondiente, según el caso.

Las licencias del alcalde municipal por los motivos estipulados en los incisos a) y b) de este artículo serán otorgadas sin derecho al pago de salario correspondiente, previa comunicación al Concejo Municipal.

En el caso de la alcaldía municipal, deberá comunicar al Concejo Municipal cuando se proponga salir del país en representación de la municipalidad y los motivos de su viaje, de acuerdo con lo que estipula el artículo 17 de esta ley.

TRANSITORIO I. - Las municipalidades deberán reglamentar la presente ley en un plazo de dos meses a partir del rige de esta ley.

TRANSITORIO III. -Se autoriza a las municipalidades para que en los casos que, por la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 1 de esta ley, requieran un incremento del presupuesto en la partida correspondiente para atender el pago correspondiente según el artículo 20 de esta ley, puedan aplicarlo de forma escalonada, siguiendo los criterios técnicos de la administración municipal, garantizando la no afectación en los servicios que presta la municipalidad.

Rige hasta el 1° de mayo inmediato siguiente a las elecciones municipales que prosigan a la fecha de publicación de esta ley.

DADO EN LA EN LA SALA DE SESIONES DEL ÁREA DE COMISIONES  
LEGISLATIVAS III, EN SAN JOSÉ A LOS VEINTINUEVE DÍAS DEL MES DE  
OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO

Ariel Robles Barrantes

Danny Vargas Serrano

Montserrat Ruiz Guevara

Olga Morera Arrieta

Waldo Agüero Sanabria

Diego Vargas Rodríguez

Horacio Alvarado Bogantes

**DIPUTADAS Y DIPUTADOS**

Parte expositiva: Mauren Pereira Guzmán

Parte dispositiva: Guiselle Hernández Aguilar

