

## Pluses salariales reconocidos en el Consejo Nacional de Vialidad

El presente documento tiene la finalidad de realizar un detalle de los pluses salariales que este Consejo reconoce y detallo a continuación:

- Aumentos anuales
- Dedicación exclusiva
- Carrera profesional
- Prohibición
- Desarraigo

A continuación se realiza un breve descripción de cada uno de los pluses.

### Anualidades

Incentivo salarial concedido a los servidores públicos como reconocimiento a su permanencia de forma continua prestando sus servicios a la Administración Pública en aquellos casos que hayan cumplido con una calificación mínima de "muy bueno" o su equivalente número numérico en la evaluación anual, y a título de monto nominal fijo para cada escala salarial.

El incentivo de anualidades se reconoce según siguientes parámetros:

- a) El incentivo se reconocerá únicamente mediante la evaluación del desempeño, a aquellos servidores que hayan cumplido con la calificación de "muy bueno" o "excelente", o su equivalente numérico, según la escala definida.
- b) El incentivo será un monto nominal fijo para cada escala salarial, que permanecerá invariable, será reconocido en la primera quincena del mes de junio de cada año, y pagado de manera retroactiva según la fecha del cumplimiento de la anualidad que en cada caso corresponda.
- c) El cálculo del monto nominal fijo corresponde a un 1,94 del salario base de las clases profesionales y de 2.54% para clases no profesionales, de manera inmediata a partir de la entrada en vigencia de la ley, sobre el salario base que corresponde para el mes de enero del año 2018, de conformidad con lo establecido en el transitorio XXXI de la Ley N° 9635.
- d) Los cambios respecto al parámetro de cálculo de las anualidades serán aplicables a todos los servidores a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 9635, en las nuevas anualidades que estos adquieran. Las anualidades ya recibidas previo a la entrada en vigencia de dicha ley, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 y el Transitorio XXV de la misma, mantendrán las condiciones en que se otorgaron.

## Dedicación Exclusiva

Se entiende por “Dedicación exclusiva”, el régimen de naturaleza contractual que surge por iniciativa de la Administración 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 periodo 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.

Uno de los elementos fundamentales a tener en cuenta en la aprobación del beneficio, debe ser que: el pago de la dedicación exclusiva posibilite que no se den conflictos de interés, entre la gestión de carácter público del funcionario, y lo que sería su ejercicio profesional privado.

La Dedicación Exclusiva deberá ser pactada vía contractual, el plazo de vigencia de los contratos no podrá ser menor de un año, ni mayor de cinco, salvo en aquellos casos en que sea jurídicamente procedente realizar una contratación de personal por plazos determinados, en los cuales, los contratos de Dedicación Exclusiva se podrán suscribir por el mismo plazo del nombramiento.

Como parte de las condiciones contractuales, a partir de la entrada en vigencia del contrato debidamente suscrito y conforme con lo regulado en la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166, reglamentación correspondiente y en esta resolución, la persona servidora tendrá derecho a percibir una contraprestación económica por concepto de Dedicación Exclusiva, la cual no constituirá un beneficio permanente ni un derecho adquirido; por lo que al finalizar la vigencia del contrato respectivo, la Administración no tendrá la obligación de renovarlo.

El servidor que firme un contrato de Dedicación Exclusiva luego de la fecha de entrada en vigencia de la Ley Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635 le son aplicables las nuevas regulaciones, es decir la determinación de la compensación económica que se reconocerá por concepto de Dedicación Exclusiva, se calculará respecto al Sueldo Base de la clase de puesto que ocupe el servidor, de conformidad con lo siguiente:

- a) Diez por ciento (10%) del Sueldo Base respectivo para los servidores que posean el grado académico de Bachillerato Universitario.
- b) Veinticinco por ciento (25%) del Sueldo Base respectivo para los servidores que ostenten el grado académico de Licenciatura Universitaria o superior.

El transitorio XXVIII de la Ley N 9635 establece, que los porcentajes dispuestos en el artículo 35 adicionado a la Ley N° 2166, no serán de aplicación para los servidores que a la fecha de entrada en vigencia de ley No. 9635 cuenten con un contrato de Dedicación Exclusiva en vigor, que presenten movimientos de personal por medio de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, siempre que el servidor involucrado cuente con un contrato vigente y cuando un contrato de Dedicación Exclusiva pierde vigencia durante la suspensión temporal de la relación de empleo público, por las razones expresamente previstas en el ordenamiento jurídico.

- a) Diez por ciento (20%) del Sueldo Base respectivo para los servidores que posean el grado académico de Bachillerato Universitario.
- b) Veinticinco por ciento (55%) del Sueldo Base respectivo para los servidores que ostenten el grado académico de Licenciatura Universitaria o superior.

Los funcionarios que suscriban un contrato de Dedicación Exclusiva y aquellos señalados en la ley como posibles beneficiarios del pago adicional por prohibición, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Ser profesional, con el grado académico de Bachiller Universitario como mínimo, de una profesión liberal. En casos de títulos obtenidos en universidades extranjeras el servidor debe aportar certificación donde conste su reconocimiento y equiparación por parte de una universidad o institución educativa costarricense autorizada para ello.
- b) Estar nombrado o designado mediante acto formal de nombramiento en propiedad, o de forma interina para desempeñar un puesto cuyo requisito de ocupación exija como mínimo el grado académico que se indica en el inciso anterior, siempre que el funcionario demuestre que cuenta con dicho requisito.
- c) Haber sido nombrado para laborar jornada completa, con la excepción que se establece en esta resolución.
- d) Estar incorporado en el colegio profesional respectivo, lo anterior en caso de que dicha incorporación gremial exista y que la incorporación sea exigida como una condición necesaria para el ejercicio liberal de la profesión respectiva.
- e) Firmar el contrato de Dedicación Exclusiva, prórroga o addendum respectivo con el máximo jerarca o con quien éste delegue.

## Carrera Profesional

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.

La Carrera Profesional es un incentivo establecido para los profesionales del Régimen de Servicio Civil, con la finalidad de que se mantengan en constante capacitación y actualización de conocimientos de carácter profesional, procurando su desarrollo, promoción y mejor aplicación de las habilidades y capacidades personales, y excelente desempeño en sus funciones, en ajuste a las cambiantes condiciones del entorno laboral y organizacional. Asimismo, figuran como parte del incentivo de Carrera Profesional, los siguientes objetivos:

- a) Reconocer mediante un incentivo económico la superación profesional y formativa de los profesionales al servicio público.
- b) Coadyuvar en el reclutamiento y retención de los profesionales mejor calificados, para un adecuado desempeño de la función pública.
- c) Incrementar la productividad de los profesionales y la Administración Pública.
- d) Promover la eficiencia en el servicio público.

## Requisitos

- a) Ocupar un puesto, ya sea, en propiedad o interino, con una jornada no inferior al medio tiempo.
- b) Ocupar un puesto que exija el grado académico de Bachiller universitario, como mínimo y desempeñar labores profesionales acordes con la respectiva clasificación.
- c) Poseer, al menos, el grado de Bachiller Universitario que lo faculte para el desempeño del puesto, en una carrera propia o afín al área de actividad de dicho puesto.
- d) Cuando se trate de servidores provenientes de instituciones públicas, haber obtenido en la evaluación del año anterior al vigente, una nota igual o superior a "Muy Bueno" (o su equivalente). Se eximirá de este requisito a quienes, de conformidad con la ley, no requieren de evaluación del desempeño, así como aquellos que, por circunstancias legalmente justificadas, no hayan sido evaluados. En sustitución de los formularios de evaluación respectivos, se podrá aceptar la documentación que certifique las calificaciones correspondientes emitidas por la respectiva Oficina de Recursos Humanos, siempre que éstas se

ajusten a la escala de calificaciones cualitativas o cuantitativas legalmente aprobadas por la Dirección General de Servicio Civil.

El incentivo por carrera profesional será otorgado en las siguientes condiciones:

- a) Será reconocido por aquellos títulos o grados académicos que no sean requisitos para el puesto.
- b) Procederá el reconocimiento de carrera profesional cuando las actividades de capacitación sean sufragadas por el servidor interesado, sean en horario laboral o fuera de éste, siempre y cuando sean atinentes al cargo que desempeña. En aquellas actividades de capacitación que no sean sufragadas por instituciones públicas, de manera motivada podrá otorgarse permiso con goce de salario para recibir la capacitación.
- c) Los nuevos puntos de carrera profesional serán reconocidos salarialmente por el plazo de 5 años.
- d) Podrán reconocerse los puntos de carrera profesional, según los parámetros previos a la entrada en vigencia a la Ley N° 9635, única y exclusivamente en los casos de aquellas solicitudes presentadas ante las Oficinas de Gestión Institucional de Recursos Humanos de previo a la publicación de dicha ley y que no hayan sido tramitadas por la Administración.

Valor del punto de Carrera Profesional: corresponderá a un monto en colones determinado mediante resolución de la Dirección General de Servicio Civil, la cual podrá variarlo de conformidad con los resultados de un estudio técnico que lo justifique, considerando factores objetivos y razonables.

El puntaje en cada ámbito de aplicación, se determinará a partir las actividades de capacitación y formación profesional, que se califiquen, según los siguientes parámetros:

<b>Formación académica adicional a nivel de grados y posgrados universitarios:</b>	
Bachillerato adicional	Tres (3) puntos
Licenciatura adicional Si se obtuvo a partir de un grado de bachillerato universitario reconocido o no a nivel de Carrera Profesional, o si fue a partir de un bloque académico con base en el cual el servidor logró el título requerido para su nombramiento.	Cinco (5) puntos
Siempre que no se haya obtenido a partir de un grado de bachillerato universitario reconocido o no a nivel de Carrera Profesional, ni a partir de un bloque académico con base en el cual el servidor logró el título requerido para su nombramiento.	Ocho (8) puntos

Especialidad adicional	Siete (7) puntos
Maestría adicional	Diez (10) puntos
Doctorado adicional	Doce (12) puntos

<b>Formación en actividades de capacitación de carácter profesional:</b>	
Modalidad Aprovechamiento	Un (1) punto por cada cuarenta (40) horas establecidas en los programas de capacitación aprobados por el servidor.
Modalidad Participación	Un (1) punto por cada ochenta (80) horas establecidas en los programas de capacitación otorgados y cumplidos por servidor.
La suma máxima de puntos que se podrá otorgar por cada actividad de capacitación recibida será de cinco (5).	
El excedente de horas de capacitación recibida, que resultare de la asignación de cada punto en las modalidades de Aprovechamiento o Participación, se acumulará y reservará para efectos de su posterior reconocimiento en la respectiva modalidad, cuando se alcance nuevamente un acumulado de cuarenta u ochenta horas, respectivamente.	

## Prohibición

Restricción impuesta legalmente a quienes ocupen determinados cargos públicos, con la finalidad de asegurar una dedicación absoluta de tales servidores a las labores y las responsabilidades públicas que les han sido encomendadas. Todo funcionario público que reciba el pago por prohibición tendrá imposibilidad de desempeñar su profesión o profesiones en cualquier otro puesto, en el sector público o privado, estén o no relacionadas con su cargo, sean retribuidas mediante sueldo, salario, dietas, honorarios o cualquier otra forma, en dinero o en especie, o incluso ad honorem.

No podrán ejercer profesiones liberales, el presidente de la República, los vicepresidentes, los magistrados del Poder Judicial y del Tribunal Supremo de Elecciones, los ministros, el contralor y el subcontralor generales de la República, el defensor y el defensor adjunto de los habitantes, el procurador general y el procurador general adjunto de la República, el regulador general de la República, el fiscal general de la República, los viceministros, los oficiales mayores, los presidentes ejecutivos, los gerentes y los directores administrativos de entidades descentralizadas, instituciones autónomas, semiautónomas y empresas públicas, los superintendentes de entidades financieras, de valores y de pensiones, sus respectivos intendentes, así como los alcaldes municipales y los subgerentes y los subdirectores administrativos, los contralores y los subcontralores internos, los auditores y los subauditores internos de la Administración Pública, así como los directores y subdirectores de departamento y los titulares de proveeduría del Sector Público. Dentro del presente Artículo quedan comprendidas las otras profesiones que el funcionario posea, aunque no constituyan requisito para ocupar el respectivo cargo público...”.

Los funcionarios públicos a los que por vía legal se les ha impuesto la restricción para el ejercicio liberal de su profesión, denominada prohibición, y que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 31 de la ley, recibirán una compensación económica calculada sobre el salario base del puesto que desempeñan, de conformidad con las siguientes reglas:

- a. Un treinta por ciento (30%) para los servidores en el nivel de licenciatura u otro grado académico superior.
- b. Un quince por ciento (15%) para los profesionales en el nivel de bachiller universitario.”

Los porcentajes señalados en el artículo 36 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, resultan aplicables a:

- a) Los servidores que sean nombrados por primera vez en la Administración Pública en un puesto en el cual cumplen los requisitos legales para recibir la compensación por prohibición.

- b) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635, no se encontraban sujetos al régimen de prohibición y que de manera posterior a la publicación cumplen los requisitos legales respectivos.
- c) Los servidores que finalizan su relación laboral y posteriormente se reincorporan a una institución del Estado, por interrupción de la continuidad laboral.

### **Servidores sujetos al régimen de prohibición previo a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635.**

Los porcentajes señalados en el artículo 36 de la Ley N° 2166, adicionado mediante artículo 3 de la Ley N° 9635, así como aquellos señalados en las reformas legales a los regímenes de prohibición del artículo 57 de esa misma ley, no resultan aplicables a:

- a) Los servidores que previo a la publicación de la Ley N° 9635 se encontraban sujetos a algún régimen de prohibición y mantengan la misma condición académica.
- b) Aquellos movimientos de personal a través de las figuras de ascenso, descenso, traslado, permuta o reubicación, sea en una misma institución o entre instituciones del Estado, siempre que el funcionario se hubiese encontrado sujeto a algún régimen de prohibición, previo a la publicación de la Ley N° 9635. Lo anterior, siempre que exista la continuidad laboral y no implique un cambio en razón del requisito académico.

### **Desarraigo**

Es un plus salarial que corresponde al 40% sobre el salario base. Son acreedores a este plus los funcionarios profesionales que han sido destacados por tiempo mayor a tres meses o tiempo indefinido a lugares o regiones del país que se encuentren a distancia superior a 55 kilómetros de su lugar de contrato de trabajo o lugar de residencia habitual con el fin de evaluar, controlar, desarrollar o inspeccionar proyectos a su cargo y deba tener una permanencia mínima de cuatro días por semana en el o los proyectos. El funcionario deberá ocupar una plaza profesional en propiedad o interino, contar con grado mínimo de Licenciatura y estar inscrito en el colegio profesional respectivo. Este beneficio no es excluyente de cualquier otro beneficio cuya naturaleza y objeto primordial sea el reconocimiento por el trabajo efectuado por el funcionario profesional fuera de su lugar habitual de residencia o su lugar de contrato de trabajo.

Dicho reconocimiento se realiza de acuerdo Reglamento para el reconocimiento de la Compensación por Desarraigo a los Profesionales del Ministerio de Obras Públicas y Transportes mediante Decreto Ejecutivo 31564, el cual lo define como un *“Plus salarial que perciben los funcionarios profesionales que se ven obligados a desplazarse según los requisitos y condiciones que se determinan en este*



*reglamento, o que han sido trasladados por tiempo prolongado o indefinido a lugares o regiones del país fuera de su lugar de contrato de trabajo o lugar de residencia habitual con el fin de cumplir con las funciones que les han sido asignadas”.*

Cabe destacar que para el reconocimiento del incentivo de desarraigo se aplica el Decreto Ejecutivo N° 41564-MIDEPLAN-H, en el que se decreta el Reglamento del título III de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, Ley N° 9635 del 3 de diciembre de 2018, se establece en el artículo 17, dentro de lo que nos interesa que “...cualquier otro incentivo o compensación existente que a la entrada en vigencia de la Ley N° 9635 se encuentre expresado en términos porcentuales, deberá calcularse mediante un monto nominal fijo, resultante de la aplicación del porcentaje al salario base a julio de 2018.”