



# La Hoja del Miércoles

PUBLICACIÓN DEL SINDICATO DE TRABAJADORES/AS DEL INA (SITRAINA)



Volumen 309—Año 32

Correo Electrónico:  
SITRAINA@ina.ac.cr

7 de diciembre 2022

Telefax: 2220-2480 - WhatsApp: 8448 1450

[www.sitrainacr.org](http://www.sitrainacr.org)

## SOBRE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA

La dedicación exclusiva es un régimen de naturaleza contractual que surge cuando se identifica la necesidad de que quienes ostenten determinada categoría de puestos se desempeñen de manera exclusiva en su función, lo cual implica el no ejercicio de su profesión liberal ni profesiones relacionadas con su cargo, aunque estén con licencia, de manera particular o *ad honorem* en ninguna otra institución pública o privada, ni ninguna otra actividad relacionada con el compromiso contractual de exclusividad en su función, por un periodo de tiempo definido. Estos contratos muchas veces tienen plazos, los cuales una vez vencidos pueden ser renovados por acuerdo entre la patronal y la persona funcionaria. Ahora bien, en el INA existe una gran cantidad de personas funcionarias que firmaron la dedicación exclusiva una única vez y han gozado de este complemento a lo largo de muchos años.

En el caso del INA, la dedicación exclusiva es un complemento salarial que tienen las personas que se encuentran en el régimen de empleo del Servicio Civil y que lo obtuvieron antes de la entrada en vigencia de la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*. Este complemento no lo pueden obtener las personas que se encuentran bajo el régimen de empleo del INA, ya que el salario único no admite complementos, como la dedicación exclusiva.

Una vez que entra en vigencia la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, quienes se encuentran en el régimen del Servicio Civil pueden obtener dedicación exclusiva, pero bajo los siguientes parámetros: a. 10% para personas incorporadas al colegio profesional y cuyo requisito sea bachillerato universitario (antes en el INA era de 25%); b. 25% para personas incorporadas al colegio profesional y cuyo requisito sea una licenciatura universitaria (antes en el INA era de 55%).

## JUNTA DE RELACIONES LABORALES

Luzmilda Cerdas Rojas,  
Presidenta

Claudio Alvarado Alvarado,  
Secretario General,  
SITRAINA

Milagro Miranda Ramírez,  
Propietaria

### Suplentes:

Bernardo Calvo Valverde

Jaime Mora Quintero

Keylor López Rodríguez

En el INA, hay cierta preocupación manifiesta por personas que se encuentran bajo el régimen de empleo del Servicio Civil y gozan de dedicación exclusiva, principalmente aquellas personas que firmaron su contrato de dedicación exclusiva una única vez. Su preocupación consiste en que, si no se trasladan al nuevo régimen de empleo del INA, entonces se vean en la obligación de renegociar su dedicación exclusiva e incluso con la posibilidad de perderla.

Este temor debe ser, desde todo punto de vista, infundado y así se lo hacemos ver a la Administración. Utilizar la dedicación exclusiva como punto de coerción para que las personas trabajadoras por miedo se trasladen de régimen de empleo es algo no solamente ilegal, sino inmoral. Luego, la negociación de la dedicación exclusiva, legal y éticamente, debe realizarse en los mismos términos que se negociaba, antes de la entrada en vigencia del nuevo régimen de empleo del INA.

Ahora bien, debido a la *Ley marco de empleo público*, la cual entra en vigencia a partir de marzo de 2023, la dedicación exclusiva deja de ser un criterio negociable entre la patronal y la persona funcionaria y se entra en un régimen de salario único, esta vez no del INA, sino del empleo público en general. Una vez que esta nefasta ley entre en vigencia, si el salario que la persona funcionaria devenga es superior al salario global, este será congelado hasta que se equipare con el salario global, perdiéndose así con los años parte del poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Se insta a la gente del INA a no tomar decisiones apresuradas ni dejar que el miedo y la desinformación los domine a la hora de dejarse trasladar al nuevo régimen de empleo del INA, por temor a perder la dedicación exclusiva. Esta es una primera entrega al respecto de este tema, pero el Sindicato se encuentra trabajando en recopilar toda la información con criterio jurídico para brindarle toda la información.

Para comprender más el impacto del empleo público a partir de marzo de 2023, les invitamos a leer el siguiente artículo.

## **CUATRO EJES PREOCUPANTES DE LA LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO**

La Ley Marco de Empleo Público forma parte de una estrategia política y económica que se remonta a los inicios del proyecto neoliberal de la década de 1980, el cual adquirió un gran impulso con la aprobación del TLC, en el año 2007.

Más recientemente, en el año 2018 se aprobó la *Ley del Fortalecimiento de las Finanzas Públicas*, a partir de la cual los salarios de las y los servidores públicos sufrieron un fuerte impacto, al establecerse la rectoría del empleo público en el MIDEPLAN, congelar las anualidades y demás incentivos salariales y establecer restricciones a la negociación colectiva en el sector público. Finalmente, antes de la

aprobación de la *Ley Marco de Empleo Público*, se aprobó otra ley con un contenido anti-democrático, como lo es la Ley Anti-Huelgas, que viene a prohibir las huelgas en los servicios públicos, a contrapelo de la *Constitución Política* y de los convenios internacionales de la OIT. En conclusión, en un periodo muy corto que va de 2018 a la actualidad, en nuestro país se han aprobado leyes que van en contra de la institucionalidad democrática y de las y los trabajadores del sector público.

Teniendo claro que en los últimos 4 años se ha promulgado una legislación regresiva que afecta los derechos de las y los trabajadores y precariza las condiciones de empleo en general, vamos a referirnos a la *Ley Marco de Empleo Público*, la cual es el corolario o el complemento de toda esa legislación regresiva y anti-democrática.

La *Ley Marco de Empleo Público* tiene cuatro ejes fundamentales: 1. Político; 2. Fiscal; 3. Institucionalidad pública; 4. Carácter anti-sindical.

El eje político se da porque esta ley tiene un objetivo político que va más allá del interés meramente fiscal. Lo que se pretende es crear un Estado centralizado y autoritario que tenga a su cargo la gobernanza de lo que es la relación de empleo prácticamente en toda la administración pública. Esto tiene que ver con el tema de la cobertura, la cual abarca a todas las instituciones públicas, excepto a las que están en competencia y algunos sectores laborales de las instituciones autónomas como las universidades. También tiene que ver con el tema de la rectoría; previamente la *Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas* estableció en su artículo 46 que la rectoría le corresponde a MIDEPLAN y esto es reforzado por la *Ley Marco de Empleo Público* en todos los aspectos de la relación de empleo público: reclutamiento y selección de personal; promociones y concursos internos y externos en cada una de las instituciones; regulación y supresión de plazas vacantes; la evaluación de desempeño y las remuneraciones de las y los empleados públicos.

Al respecto del eje fiscal debemos hacer la salvaguarda de que las y los trabajadores públicos no son los culpables de la crisis fiscal que sufre nuestro país desde hace varios años; por otro lado, con la entrada en vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público*, tampoco se va a solucionar la crisis fiscal. Sin embargo, sí tiene un eje fiscal en el objetivo de reducir el gasto en remuneraciones, mediante el salario global. Actualmente la gran mayoría de funcionarios públicos tiene un tipo de salario que se llama compuesto, un esquema salarial que está conformado por el salario base del puesto o la categoría correspondiente y un conjunto de complementos. En contraste, el salario global es una asignación máxima que se estará fijando para cada categoría salarial, donde no hay complementos salariales, sino que es una asignación única. Bajo estas condiciones, todos los funcionarios públicos tienen que trasladarse de forma obligatoria del esquema de salario compuesto al esquema de

salario global. Si una o un trabajador tiene un salario con pluses superior al salario global, su salario quedará congelado hasta que sea alcanzado por el salario global. Esto sin duda va a precarizar las condiciones de vida de las y los funcionarios públicos.

El tercer eje tiene que ver con la institucionalidad pública y con la reorganización y reestructuración de las instituciones mediante dos herramientas. La primera es la flexibilización de las medidas de reorganización, lo que puede significar despidos de trabajadores o privatización de los servicios públicos o destrucción de instituciones. La segunda consiste en que le corresponderá al órgano rector analizar cuales procesos no son sustantivos en una u otra institución para que sean externalizados, donde “externalización” no es otra cosa que “privatización”.

Finalmente, hay un eje de carácter anti-sindical porque restringe lo que es la negociación colectiva de las condiciones en toda la administración pública y no solo de las convenciones colectivas, sino cualquier modalidad de negociación colectiva, ya que no se puede negociar remuneraciones, no se puede negociar complementos salariales ni algún beneficio que tenga una incidencia económica ni presupuestaria.

