



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

Experto en Derecho Laboral explica las implicaciones salariales de la entrada en vigencia de la Ley Marco de Empleo Público

Dr. Mauricio Castro: "El establecimiento del salario global en las instituciones autónomas es una opción"

La UCR y otras instituciones pueden tomar la decisión de si se incorporan o no al salario global.

20 MAR 2023

Sociedad



El Dr. Mauricio Castro Méndez se ha enfocado en el estudio de temas como representación colectiva en el trabajo, relaciones laborales, conflicto colectivo, cadenas de valor, entre otros. Foto: Archivo ODI

El **Dr. Mauricio Castro Méndez, coordinador de la Cátedra de Derecho Laboral Colectivo de la Universidad de Costa Rica**, explicó este miércoles 15 de marzo en una charla que, a pesar de la **entrada en vigor de la Ley Marco de Empleo Público**, las universidades públicas y otras instituciones que cuentan con autonomía constitucional (como las municipalidades, el Poder Judicial y la CCSS) aún tienen opciones para valorar si se apegan o no al sistema de salario global que establece dicha ley.

Esta y otras consideraciones fueron expuestas por Castro en la charla **“Impactos de la ley de empleo público en los salarios de la UCR”**, organizada por el Instituto de Investigaciones Sociales (IIS), de la Universidad de Costa Rica.

Como parte de su disertación, el experto explicó que la **Sala Cuarta, en su voto 2021-017098**, reconoce que, aunque las negociaciones colectivas están sujetas a controles de constitucionalidad y principios de razonabilidad, proporcionalidad y buen uso de los fondos públicos, **dichos controles no pueden vaciar de contenido el derecho humano fundamental a la negociación colectiva**, ya que lo anterior implica una violación a la libertad sindical.

Por lo anterior, el experto considera que las jerarquías de la UCR y de otras instituciones como la CCSS, municipalidades y el Poder Judicial **aún tienen la posibilidad de mantener un esquema de salarios compuesto por la vía de la negociación colectiva**.

Castro añadió que, aunque el artículo 43 de la Ley Marco de Empleo Público establece que mediante la negociación colectiva no se podrán generar nuevas obligaciones o derechos respecto a salarios, o creación de nuevos incentivos, el voto de la Sala IV **reconoce que eso sí es una posibilidad mientras los nuevos derechos y obligaciones obtenidos al alcance de la negociación colectiva se ajusten a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad presupuestaria**.

“En este sentido, se ha admitido la posibilidad de reconocer incentivos salariales o sobresueldos, ya que las negociaciones colectivas tienen no solo fuerza de ley, sino un contenido mínimo intangible para el legislador, es decir que el legislador no puede tocar, dentro del cual está el mejoramiento de las condiciones laborales mínimas y, por ende, también salariales”, expresó Castro.

Desde su perspectiva, aunque el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría General de la República y la Contraloría General interpreten textualmente lo que dicta el artículo 43 de la Ley Marco del Empleo Público con respecto a restringir el tema salarial, es claro que el voto de la Sala IV no se puede omitir.

“Recuerden que, según lo que dice la Ley de Jurisdicción Constitucional y la misma Ley de Empleo Público, las sentencias de la Sala Constitucional son vinculantes para todo el mundo, en especial para el Ministerio de Trabajo a la hora de homologar las convenciones colectivas”, dijo Castro.

En este punto explicó que, si a futuro una de estas instituciones(de las que cuenta con autonomía constitucional) trata de homologar una convención colectiva de trabajo que aborda temas salariales y el Ministerio de Trabajo no la homologa, y la Contraloría General de la República no otorga el presupuesto para aplicarla, cabe la posibilidad de presentar un recurso de amparo, con base en la jurisprudencia de la Sala IV sobre este tema.

“El establecimiento del salario global es una opción para las instituciones. **¿Por qué? Porque pueden optar por**

negociar colectivamente la inclusión de pluses salariales y salarios, en cuyo caso se mantendría el salario compuesto”, manifestó Castro.

¿Cuáles son los panoramas de acción de las instituciones autónomas, la CCSS, municipalidades y Poder Judicial respecto al tema del salario global?

A lo largo de la charla, Castro también se dedicó a vislumbrar las implicaciones políticas y sociales que tienen los diferentes panoramas de acción con los que cuentan en este momento las universidades y otras instituciones (CCSS, municipalidades, Poder Judicial), respecto a tomar la decisión de acogerse al salario global o de optar por el salario compuesto mediante la vía de la convención colectiva.

Desde su visión, en el caso de que las jerarquías universitarias o municipales decidan optar el salario global, desde el punto de vista político, una de las principales implicaciones es que se contaría con el beneplácito de las empresas de comunicación, el Gobierno, de la Procuraduría, la Contraloría, el Mideplan y, en consecuencia, sería más fácil que el presupuesto sea aprobado de una forma expedita por parte de la Contraloría General de la República.

Sin embargo, el experto afirma que, en caso de darse el panorama anterior, las jerarquías institucionales estarían renunciando a la posibilidad de construir una política interna, y que la única opción que podrían mantener es la de definir el salario global internamente. En consecuencia, eso afectaría los salarios de los trabajadores (a los más antiguos se les congelaría su salario y los nuevos solo tendrían aumentos pequeños por la vía de las anualidades), lo cual a su vez permitiría el deterioro del servicio público.

Por otra parte, Castro explicó que si, por el contrario, las jerarquías institucionales deciden optar por el sistema de salario compuesto, incluyendo pluses salariales por medio de la convención colectiva de trabajo, es muy probable que *“lo primero que va a pasar es ganarse el repudio y la condena de las empresas de comunicación, la Contraloría General de la República, del Mideplan y del presidente Chaves. Y lo segundo que va a suceder es que el presupuesto correspondiente no va a ser aprobado en la Contraloría General de la República, porque esta va a aplicar la literalidad del artículo 43, hasta que la Sala Constitucional responda el recurso de amparo que la Universidad, los trabajadores y el Sindicato deberían interponer para que el Ministerio de Trabajo no tenga más remedio que homologar la negociación colectiva y la Contraloría apruebe el presupuesto (esto si la Sala IV no cambia de criterio)”*, aseguró Castro.

Además, agregó que esta posición les permitiría a las jerarquías institucionales mantener su potestad de definir una política salarial interna, así como evitar el deterioro de los salarios y, por ende, preservar la calidad y sostenibilidad de los servicios públicos que ofrece.

“En este momento, las autoridades universitarias y de otras instituciones tienen que tomar esta decisión. Y es aquí donde me permito parafrasear a Albert O. Hirschman en su libro *Salida, voz y lealtad*, en el cual él plantea que, ante una política pública, uno como individuo puede optar por tres cosas: la primera es la salida en donde me muestro indiferente y poco interesado en el tema. La segunda es la lealtad, ya sea al Gobierno, a la política económica o a un partido político equis, lo cual implica ‘bajar la cabeza’, alinearse y aceptar que nos impongan eso. La tercera es la voz, ¿qué implica la voz en este caso? Implica, primero, articular la crítica en función de los intereses colectivos y cuáles son los intereses colectivos, los intereses de las personas trabajadoras, de la institución y del servicio público. Segundo, pelear por defender las condiciones de trabajo, la dignidad de las personas por medio de sus salarios y la institucionalidad pública creada en el marco del Estado de bienestar. Y, tercero, ejercer la voz con diálogo y conciencia de dónde estamos e impulsar la movilización, los medios de presión y la negociación colectiva”, expresó Castro.

Por último, el abogado resaltó que Costa Rica se encuentra en un momento histórico y de encrucijada, en el cual está el juego la institucionalidad pública tal y como la conocemos, así como el bienestar de las personas

trabajadoras públicas y el de sus familias, además del bienestar de las personas trabajadoras del sector privado que dependen de los ingresos de los trabajadores del sector público.

“Podemos optar por la salida que es la opción individualista; podemos optar por la parálisis que viene a ser la lealtad; o por la voz, por la voz porque tenemos el derecho de nuestro lado, porque tenemos las posibilidades y porque dichosamente el Consejo Universitario y los consejos municipales y la junta directiva de la CCSS aún no han tomado la decisión que tienen que tomar. Y esa decisión debería ser una decisión informada. Y, antes de que se tome, la comunidad universitaria y las comunidades de las personas trabajadoras de las diferentes instituciones deberían saber y entender perfectamente cuáles son las opciones y qué es lo que se está jugando”, afirmó el abogado.

Durante su intervención, Castro también desglosó algunas de las principales características de la Ley Marco de Empleo Público y les aclaró a los asistentes las principales dudas respecto a si esta afecta o no a todos los trabajadores (tanto antiguos como nuevas contrataciones), congelamiento de salarios, entre otros.

La conferencia está disponible en la página oficial de Facebook del Instituto de Investigaciones Sociales:
<https://www.facebook.com/IIS.UCR/videos/187715337324619>.

¿Qué dice el Consejo Universitario al respecto?

Tras consultar al Consejo Universitario sobre la decisión que debe tomar la Universidad de Costa Rica respecto a si se implementa o no el salario global en la institución, el Dr. Carlos Araya Leandro, en representación de este órgano, manifestó que todo lo correspondiente a material salarial debe ser determinado por la Administración según lo establece el artículo 40, inciso M, del Estatuto Orgánico.

“Esta es una decisión que debe tomar la administración y hasta donde tengo entendido aún no se ha tomado, sin embargo es importante decir que desde el Consejo Universitario hemos venido capacitándonos e informándonos y conformando diferentes comisiones de trabajo con el propósito de ir analizando este tema desde diferentes perspectivas, ya que este es un tema prioritario para la universidad” expresó Araya.

En este sentido explicó que la semana anterior, el Consejo Universitario acordó autorizar a la administración para que, vía resolución, defina un salario global transitorio para el personal administrativo y docente que ingresó a trabajar a partir del 10 de marzo, sin que esto implique se la universidad se va a decidir definitivamente por el salario global.

“Evidentemente el autorizar esta acción de salario global transitorio no significa que el Consejo Universitario le está imponiendo a la administración que así sea porque tenemos claridad que la decisión final es del ámbito de la Rectoría” afirmó Araya.

Por último aseguró que la administración junto con una comisión de trabajo del Consejo Universitario han venido trabajando el tema de la regulación salarial docente desde la perspectiva del salario global.

“El trabajo que nosotros venimos haciendo, está en este momento en manos de la rectoría, justamente porque ya establecimos algunos elementos esenciales de lo que eventualmente sería una estructura salarial global para el sector docente, y allí existe una claridad de que el régimen académico, tal como hemos conseguido hasta el momento, tiene que seguir funcionando porque es la única forma realmente o la mejor forma de garantizar la actividad sustancial y sustantiva de la institución” afirmó Araya.

En este punto añadió que esta propuesta debe ser validada por la administración, ya que se deben hacer proyecciones para confirmar la viabilidad económica de la misma.





[Tatiana Carmona Rizo](#)
Periodista de la Oficina de Divulgación e Información
tatiana.carmonarizo@ucr.ac.cr

Etiquetas: [empleo publico](#), [ucr](#), [mauricio castro](#).