



# La Hoja del Miércoles

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



**Volumen 313—Año 33**

**Correo Electrónico:**  
**SITRAINA@ina.ac.cr**

**15 de febrero de 2023**

**Telefax: 2220-2480 - WhatsApp: 8448 1450**

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

## **SALARIO GLOBAL, EMPLEO PÚBLICO Y LA OCDE**

La *Ley Marco de Empleo Público* entrará en vigencia a partir de marzo de 2023. Sin embargo, el salario global tiene un lapso de 6 meses para entrar en vigor, por lo que no se aplicará de inmediato, esto según declaraciones de Laura Fernández, Ministra de MIDEPLAN. A pesar de esto, es importante saber algunas cuestiones referentes al salario global.

El salario global estará compuesto por 7 familias de salarios, cuyos montos para cada puesto no están especificados en el borrador del *Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público*, ya que tales montos no han sido definidos aún. Una vez establecidos los puestos de cada una de estas familias, deben convertirse en puntos cada uno de los pluses correspondientes al actual salario compuesto y a partir de esos puntos, se definirá el salario global. Ahora bien, puede ser que el salario global sea menor o mayor al salario compuesto que percibe cada persona funcionaria.

A diferencia de la reforma de la *Ley del INA*, el plan piloto de la *Ley Marco de Empleo Público*, donde las personas que decidieran pasarse al salario global, si el salario global era más alto que su salario compuesto, automáticamente percibieron un mayor salario (esto a costas de la estabilidad laboral); con la entrada en vigencia de la *Ley Marco de Empleo Público*, no se darán estas condiciones.

Si una persona gana más que el salario global establecido para su puesto, entonces su salario estará congelado y no tendrá ningún tipo de aumento, ni siquiera por costo de vida, hasta que su salario compuesto sea alcanzado por el salario global y en ese momento pasará de modo automático a salario global. En otras palabras,

### **JUNTA DE RELACIONES LABORALES**

#### **Miembros Sindicales**

Luzmilda Cerdas Rojas,  
Presidenta

Claudio Alvarado Alvarado,  
Secretario General,  
SITRAINA

Milagro Miranda Ramírez,  
Propietaria

#### **Suplentes:**

Bernardo Calvo Valverde

Jaime Mora Quintero

Keylor López Rodríguez

muchas personas funcionarias públicas verán congelado su salario por años, lo cual afectará su capacidad adquisitiva y las condiciones de vida de sus familias. Es un empobrecimiento implícito al que se verán sometidas estas personas, al ver degradado su salario con el paso de los años.

En otro escenario, si una persona gana menos del salario global, como lo dijimos antes, no recibirá un aumento salarial inmediato. Su salario continuará con las condiciones del salario compuesto hasta que alcance el monto del salario global y entonces pasará automáticamente al régimen de salario global. En otros términos, no verá una mejora salarial ni de condiciones de vida, sino más bien un paulatino equiparamiento salarial.

Esto último deja en desventaja a las personas que actualmente son funcionarias públicas y ganarán menos con la entrada en vigencia del salario global, ya que las personas funcionarias que entren a laborar bajo las nuevas condiciones percibirán de entrada un salario mayor que las otras personas funcionarias, a pesar de la diferencia en la antigüedad.

En síntesis, la principal incertidumbre es el monto salarial que se asignará a cada puesto y en cada familia de puestos para el salario global. Esto tomando en cuenta declaraciones de la OCDE, organización según la cual los salarios de las personas funcionarias públicas de Costa Rica están por encima de los demás países.

A propósito de las sentencias de esta complicada organización – la OCDE– no solo ha emitido juicios peligrosos para el establecimiento del salario global del sector público, sino también en contra de los derechos laborales del sector privado. Según la OCDE, en Costa Rica las empresas pagan el doble de cargas sociales que en los demás países miembros.

Debemos tener cuidado y estar conscientes de que este es uno de los momentos históricos donde es más necesario el sindicalismo. Discursos como los de estas instancias no pueden prevalecer por encima de los derechos laborales de las personas, a pesar de los cambios de paradigma de empleo público a los que estamos injustamente viéndonos sometidos/as.

### **BUSSCO, UNDECA, SITRAIN A Y EL MOVIMIENTO SINDICAL UNIDO, RECHAZAN ANTIDEMOCRÁTICO REGLAMENTO A LA LEY DE EMPLEO PÚBLICO**

Los representantes sindicales, con la participación de los Secretarios Generales y otros líderes, con don Luis Chavarría, entregaron un fundamentado documento con la posición

unánime del movimiento sindical, respecto a la consulta pública del Proyecto de Reglamento a la Ley Marco de Empleo Público. En síntesis, las organizaciones deploraron y advirtieron que al igual que con la Ley de Empleo Público, el proyecto de reglamento se tramita de manera atropellada y antidemocrática, presionado por la OCDE y el FMI, manifestando su oposición por los siguientes motivos:



1. Falta de legitimidad democrática de la reglamentación de la Ley Marco de Empleo Público: una anodina consulta, sin participación democrática y diálogo social, a días de la vigencia de la ley, para cumplir un formalismo, de mero trámite.

2. Deficiencias, inconsistencias y omisiones en la implementación y reglamentación de la Ley Marco de Empleo Público: la falta de claridad conceptual, criterios metodológicos y técnicos, reflejo de la incapacidad de Mideplan; causa incerteza administrativa y jurídica. (Informe CGRDFOE-FIP-RF-00002-2022).

3. La ley y el Reglamento de la Ley Marco de Empleo Público: un caballo de Troya: con el pretexto de la crisis fiscal se extralimitaron en la ley y el ejercicio del poder reglamentario, reconfigurando la institucionalidad y vaciando de contenido la autonomía atribuida a la Caja Costarricense de Seguro Social, universidades públicas y municipalidades, a contrapelo de la Constitución Política.



4. El núcleo duro de la ley y su reglamento: La gobernanza total y totalitaria de MIDEPLAN: todas las instituciones descentralizadas y el poder judicial, quedan sometidas a esa tutela política desde el reclutamiento, selección, promoción, concursos, formación, evaluación y disciplinamiento salarial.

5. El producto estrella: el salario único global: el más misterioso y sombrío del proyecto, que genera grandes dudas acerca de las condiciones y derechos laborales en que quedarán los funcionarios.

6. La política extrema de devaluación de los salarios: la continuidad de la política de reducción de los salarios reales y empobrecimiento de la clase trabajadora del sector público.

7. El proyecto de reglamento omitió realizar el control de convencionalidad: esa gravísima infracción violenta la libertad sindical, el derecho a asociación, negociación colectiva y huelga recogidos en la Opinión Consultiva OC-27-21, de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los convenios 87, 98, 151 y 154 de OIT y los artículos 2 y 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

. El proyecto de reglamento omitió el Informe Técnico de OIT acerca de la Ley Marco de Empleo Público: los cuestionamientos, observaciones y recomendaciones fueron ignoradas.

A merced de esta legislación regresiva, fiscalista e incompatible con los principios del Estado Social y Democrático se profundizará en nuestro país la desigualdad social, el desempleo, la precarización de las condiciones de trabajo y el congelamiento de los salarios.

# MES DEL AMOR Y LA AMISTAD

## RIFA DE SITRAINA



### RIFA PARA CELEBRAR EL MES DEL AMOR Y LA AMISTAD

- 2 camisetas de Saprissa
- 1 camiseta de la Selección Nacional
- 1 suéter de mujer y 1 suéter de hombre

### ¿QUIÉNES PARTICIPAN DE LA RIFA?

- Todas las personas afiliadas a SITRAINA
- Todas las personas que se afilien antes del 27 de febrero



### PUESTOS VACANTES EN SITRAINA

- Secretaría de Conflictos
- Secretaría a Afiliación y Propaganda
- Suplente 1
- Suplente 2
- Fiscalía