



FACULTAD DE DERECHO

TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIATURA EN DERECHO

ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL SALARIO ÚNICO
FRENTE AL SALARIO Y PLUSES, CON EL FIN DE MEDIR EL
IMPACTO ECONÓMICO LEGAL FRENTE AL EMPLEADO Y
EMPLEADOR: VALIDEZ JURÍDICA DE SU APLICACIÓN

ESTUDIANTE: GISSELLE ULATE ALFARO

Heredia, 20 de febrero de 2018

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido llegar a cumplir la meta propuesta y darme salud para lograr mis objetivos, además de Su infinita bondad y amor.

A mis padres Juan y María Luz

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por su motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A Milton

Por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo, por ayudarme a esforzarme, por el presente y el mañana. Más que nada, por su amor.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

AGRADECIMIENTOS

Primeramente le doy gracias a Dios, por permitirnos culminar con la meta propuesta años atrás.

Un agradecimiento al Lic. Enrique Porras, por todo su apoyo y consejos en la realización de esta investigación.

Un agradecimiento muy especial a Milton, por toda su ayuda, apoyo emocional y paciencia.

DECLARACIÓN JURADA

Yo **Gisselle Ulate Alfaro**, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número **1-0805-0554** egresada de la carrera de **Derecho** de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de este acto y debidamente apercebido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de **Licenciatura**, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: **Análisis de la Estructura del Salario Único frente al Salario Y Pluses, con el fin de medir el impacto económico legal frente al empleado y empleador: validez jurídica de su aplicación**, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público. en fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los veinte días del mes de febrero del año dos mil dieciocho.


Firma del estudiante
Cédula 1-0805-554

CARTA DE APROBACION DEL TUTOR

Heredia, 19 de febrero de 2018

Lic. Piero Vignoli Chessler
 Director de Carrera
 Facultad de Derecho
 Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

La estudiante GISSELLE ULATE ALFARO, cédula de identidad número 1-0805-0554, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado ANALISIS DE LA ESTRUCTURA DEL SALARIO UNICO FRENTE AL SALARIO Y PLUSES, CON EL FIN DE MEDIR EL IMPACTO ECONOMICO LEGAL FRENTE AL EMPLEADO Y EMPLEADOR: VALIDEZ JURÍDICA DE SU APLICACION el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

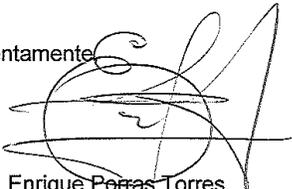
En mi calidad de tutor, he verificado que se han hecho las correcciones indicadas durante el proceso de tutoría y he evaluado los aspectos relativos a la elaboración del problema, objetivos, justificación; antecedentes, marco teórico, marco metodológico, tabulación, análisis de datos; conclusiones y recomendaciones.

De los resultados obtenidos por el postulante, se obtiene la siguiente calificación:

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	20
c)	COHERENCIA ENTRE LOS OBJETIVOS, LOS INSTRUMENTOS APLICADOS Y LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION	30%	30
d)	RELEVANCIA DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	20%	20
e)	CALIDAD, DETALLE DEL MARCO TEORICO	20%	20
	TOTAL		100 = 100%

En virtud de la calificación obtenida, se avala el traslado al proceso de lectura.

Atentamente


 Lic. Enrique Porras Torres
 Cédula de identidad 1546925
 Carné Colegio Profesional

CARTA DEL LECTOR

San José, 28 de febrero 2018

Señores

Departamento de Registro

Sede de Heredia

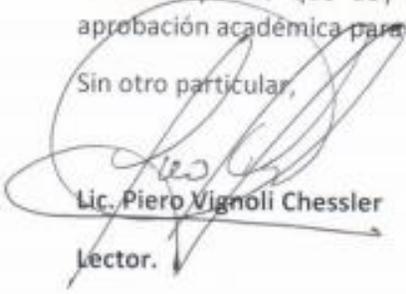
Universidad Hispanoamericana

Presente.

El suscrito, LICENCIADO PIERO VIGNOLI CHESSLER, en mi condición de lector de la tesis denominada **ANALISIS DE LA ESTRUCTURA DEL SALARIO UNICO FRENTE AL SALARIO Y PLUSES, CON EL FIN DE MEDIR EL IMPACTO ECONOMICO LEGAL FRENTE AL EMPLEADO Y EMPLEADOR: VALIDEZ JURIDICA DE SU APLICACIÓN**, realizado por la egresada en derecho **GUISELLE ULATE ALFARO**, manifiesto:

Dicho trabajo reúne los requisitos de fondo y forma exigidos por la Universidad y en sí por la Facultad, por lo que doy por aprobado el mismo en todo su contenido, por tanto doy mi aprobación académica para que dicha egresada realice su defensa de tesis.

Sin otro particular,



Lic. Piero Vignoli Chessler

Lector.

CARTA DE REVISIÓN FILOLÓGICA

San José, 8 de marzo de 2018

Universidad Hispanoamericana
Facultad de Derecho

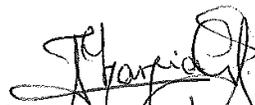
Estimados señores:

Hago constar que leí y corregí, en calidad de filóloga, el documento denominado: "ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA DEL SALARIO ÚNICO FRENTE AL SALARIO Y PLUSES, CON EL FIN DE MEDIR EL IMPACTO ECONÓMICO LEGAL FRENTE AL EMPLEADO Y EMPLEADOR: VALIDEZ JURÍDICA DE SU APLICACIÓN", elaborado por la estudiante: **GISSELLE ULATE ALFARO**, para optar por el grado de LICENCIATURA EN DERECHO.

Corregí el trabajo en aspectos concernientes con la estructura gramatical (morfología y sintaxis), construcción de párrafos y vicios del lenguaje, que se trasladaban al escrito; así como ortografía, puntuación y otros aspectos relacionados con el campo filológico.

He comprobado que las correcciones hechas por mi persona han sido incorporadas al documento en mención, por lo que, hago constar que cuenta con una correcta estructura para ser entendido por quien lo leyere, por cuanto reúne las condiciones de un documento con valor filológico para ser presentado ante las autoridades.

Suscribe cordialmente,



Tania González Pérez
Filóloga Clásica- UCR
Incorporada al COLYPRO
Carné N° 023429

TABLA DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO

Contenido

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1.1. Antecedentes del problema	2
1.1.2. Problematización	4
1.1.3. Justificación del tema	9
a) Pertinencia diacrónica	9
b) Importancia proporcional.....	10
c) Novedad /Originalidad.....	10
d) Aporte al campo de estudio	10
e) Impacto positivo por generar	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
1.3.1. Objetivo general.....	11
1.3.2. Objetivos específicos.....	12
1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES.....	12
1.4.1. Alcances	12
1.4.2. Limitaciones.....	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 CONTEXTO HISTÓRICO	16
2.1.1 Antecedentes Históricos.....	16
2.1.1.1 Fundamentos Históricos.....	18
2.1.2 Historia del Salario en La Prehistoria	18
2.1.3 Historia Del Salario en la Edad Antigua.....	19
2.1.3.1 Derecho Egipcio	21

2.1.3.2	Derecho Griego.....	21
2.1.3.3	Derecho Romano.....	23
2.1.4	Salario en la Edad Media.....	24
2.1.4.1	Feudalismo.....	25
2.1.4.2	La Burguesía.....	26
2.1.5	Salario en la Edad Moderna.....	27
2.1.5.1	Época Precortesiana.....	29
2.1.5.2	Época Colonial.....	30
2.1.6	Salario en la Edad Contemporánea.....	31
2.1.6.1	La Revolución Industrial.....	32
2.1.6.2	Revolución Francesa.....	33
2.2	CONTEXTO TEÓRICO CONCEPTUAL.....	34
2.2.1	Contexto histórico del salario en Costa Rica.....	34
2.2.1.1	Historia del salario en Costa Rica.....	37
2.2.1.2	El salario en Costa Rica.....	39
2.2.1.3	Definición y concepto del Salario.....	40
2.2.1.4	Tipos de salario según su naturaleza.....	41
2.2.1.5	Tipos de salario según la forma de pago.....	42
2.2.2	Las Garantías Sociales en Costa Rica.....	43
2.2.2.1	Importancia de las Garantías Sociales.....	44
2.2.3	HISTORIA DEL SALARIO MÍNIMO.....	45
2.2.3.1	Concepto salario mínimo.....	47
2.2.4	El salario único.....	49
2.2.5	El salario base más pluses.....	50
2.2.6	Fuentes del Derecho del Trabajo.....	51
2.2.6.1	Fuentes formales del derecho del trabajo.....	52
2.2.6.2	Las normas laborales internacionales.....	54
2.2.6.3	La costumbre como fuente del derecho de trabajo.....	55
2.2.6.4	La fuente legislativa como fuente de origen estatal.....	55
2.2.6.5	Principios generales del derecho de trabajo.....	56
2.2.7	Jurisprudencia.....	56

2.2.8	Principios del derecho laboral.....	57
2.2.8.1	Principios	58
2.2.8.2	Funciones de los principios del derecho laboral	62
2.2.9	El Contrato de Trabajo	63
2.2.9.1	Código de Trabajo	63
2.2.10	Convenciones colectivas en el sector público	64
2.3	HIPÓTESIS	68
2.4	OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS	69
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....		70
3.1	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	71
3.1.1	Por la finalidad teórica.	71
3.1.2	Por el marco	72
3.1.3	Por el alcance temporal.....	72
3.1.4	Por su naturaleza.....	73
3.1.4.1.	La cuantitativa	73
3.1.4.2.	La cualitativa	73
3.1.5	Por su carácter.....	74
3.2	Los sujetos y las fuentes de información.....	74
3.2.1	Los sujetos.....	74
3.2.2	Las fuentes de información	75
3.2.2.1	Fuentes primarias.....	75
3.2.2.2	Fuentes secundarias.....	75
3.3	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.	76
3.3.1	Técnicas	76
3.3.2	Instrumentos	77
3.3.3	La entrevista (Conversatorios con involucrados en el tema)	77
3.3.4	La encuesta	78
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS		79
4.1	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACION VIGENTE.....	80
4.1.1.	Diagnóstico de la situación.....	80

4.2. Interpretación o explicación de los datos.....	81
4.3. Aplicación de encuestas	82
4.3.1. Fundamentación salario base más pluses e incentivos.....	82
4.3.2. Fundamentación bajo el esquema de Salario Único.....	97
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	103
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	104
5.1. Primer objetivo específico.....	106
5.1.1. Conclusiones	107
5.1.2. Recomendaciones	109
5.2. Segundo objetivo específico.....	110
5.2.1. Conclusiones	110
5.2.2. Recomendaciones	112
5.3. Tercer objetivos específico	113
5.3.1. Conclusiones	114
5.3.2. Recomendaciones	116
6. BIBLIOGRAFÍA	117
6.1. Bibliografía Citada	117
6.2 Bibliografía Consultada.....	120
7. ANEXOS	121

INTRODUCCIÓN

Las Instituciones del sector público de la República de Costa Rica, son organizaciones encargadas de regular y desarrollar el país en términos económicos, sociales, tecnológicos y legales. Siendo gran parte de la población costarricense trabajador público, estas instituciones toman especial importancia debido a su enfoque (labores que realizan para la población) y fuente importante de trabajo en el país.

Con el presente trabajo investigativo se realiza un análisis de la estructura del salario único o global frente al salario base más pluses, con el fin de medir el Impacto Económico Legal frente al Empleado y Empleador; evaluando la validez jurídica de su aplicación, la problemática que ha desencadenado conflictos entre empleados, sindicatos, patronos y el gobierno con su implementación.

La investigación se desarrolla en cinco capítulos distribuidos en el orden siguiente:

- Capítulo I: Hace referencia a los antecedentes del Sector Público, la definición del problema, justificación, objetivos y definición de variables.
- Capítulo II: Presenta los aspectos teóricos y prácticos de la investigación.
- Capítulo III: Se refiere al tema de estudio, así como a la metodología usada en la investigación.
- Capítulo IV: Muestra el análisis de la estructura del salario único o global frente al salario base más pluses, con el fin de medir el Impacto Económico Legal frente al Empleado y Empleador: Validez Jurídica de su Aplicación.
- Capítulo V: Se expone las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Impacto económico - legal frente al empleado y empleador, cuya validez jurídica en su aplicación ha sido ampliamente criticada por las diferencias, que se generan entre ambas modalidades de pago vigentes.

1.1.1. Antecedentes del problema

En el enfrentamiento armado de 1948, cuando nace la Carta Magna, su móvil principal no estaba relacionado con el quehacer laboral nacional en forma directa; aun así, dicho enfrentamiento permitió la creación de una comisión de juristas, economistas, políticos y sociólogos, para redactar el proyecto de Constitución, donde se incluyeran deberes y derechos de los ciudadanos; así como las Garantías Sociales rectoras para el país.

Desde su ratificación por la Junta Fundadora de la Segunda República, la Constitución Política de Costa Rica, el 7 de noviembre de 1949, fue necesario tener instrumentos legales con los cuales se pueda salvaguardar la integridad de las personas de posibles abusos en sus trabajos, horarios y remuneración.

Una historia acumulada de arbitrariedades e injusticias cometidas por parte de los patronos antes del año 1950, los cuales anteponían factores económicos para generar riqueza y plusvalor sobre el trabajo. Esto permitió dejar en riesgo a las mayorías que realizaban el trabajo operativo, por lo que se hizo imperativo poner a disposición de los trabajadores las herramientas legales.

Estos cambios surgen de las ideas planteadas en la Constitución Política; con instrumentos legales para desarrollar modelos de crecimiento social, amparados en principios como: los derechos son irrenunciables, a igual trabajo igual paga, derechos patrimoniales adquiridos, la ley no tiene efecto retroactivo en perjuicio de las personas. Estos conceptos sociales están al amparo en la normativa costarricense, mismos que son tutelados por la constituyente Carta Magna y el Código de Trabajo, los cuales dicen:

Constitución Política de la República de Costa Rica. “Artículo 74.- Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.”

Constitución Política de la República de Costa Rica. “Artículo 34.- A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas”.

Código de Trabajo de la República de Costa Rica Artículo 11.-“Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes que los favorezcan”.

Código de Trabajo de la República de Costa Rica Artículo 167.-”Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en este tanto los pagos por

cuota diaria, cuando las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad.”

A partir de los cambios anteriormente mencionados, se instauran elementos de derecho fundamental en temas de gran impacto para la sociedad costarricense, donde se indica que toda persona tiene derecho al trabajo, normado en la:

Constitución Política de la República de Costa Rica. “Artículo 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”.

A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas”.

Se establecen jornadas de trabajo que facilitan la conciliación laboral y familiar, con horarios más adecuados, el derecho a un día de descanso semanal obligatorio, protección contra el desempleo, la discriminación, la igualdad salarial, la protección social, la satisfacción laboral y la remuneración digna.

1.1.2. Problematización

En Costa Rica, desde la creación de las instituciones del sector público, sus empleados reciben un salario en la modalidad de salario base más pluses, amparado en las Garantías Sociales y la Carta Magna, lo cual permitió un mayor ingreso a los empleados, reflejando un nivel de vida digno para las familias costarricenses; sin

embargo, a partir de la década de los años ochenta, aparece una nueva modalidad salarial para los empleados del sector público, denominada salario único o global. Esta nueva estructura de salario genera conflictos entre los empleados, sindicatos, patronos y el gobierno con su implementación, debido a que su aplicación se ha regido por normativa interna según su naturaleza; misma que ha estado en apego a la Constitución Política, al Código de Trabajo y a los Convenios firmados con la OIT, no obstante, con la entrada en vigencia de las Convenciones Colectivas, o Leyes específicas para cada organización, las Instituciones pudieron autogestionarse en materia salarial.

¿De qué manera influye jurídicamente el concepto descrito en la normativa que regula el artículo 34 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, en la Reforma Salarial planteada para el sector público?

Los salarios representan una motivación para trabajadores y empleadores; para estos últimos, el salario constituye un costo y una inversión, a su vez es un incentivo para mejorar el desempeño y la productividad de sus trabajadores. Cuando más atractivo es el salario, el trabajador se siente valorado, motivado y mejora el desempeño de sus funciones. Para los trabajadores representa el nivel de vida, permitiendo cubrir sus necesidades más elementales de subsistencia. Además, es un elemento importante para la vida de todo ciudadano, ya que permite su desarrollo personal y el de su familia, como fin primordial de la sociedad costarricense.

¿Cómo proteger jurídicamente el principio de justicia laboral, a los trabajadores del sector público, donde su modalidad de pago es salario base más pluses ante la implementación de una nueva reforma salarial?

Los planteamientos de nuevas políticas en el entorno de la globalización en las últimas décadas, han impactado el poder adquisitivo de la sociedad costarricense, generando afectaciones al trabajador y a sus familias, perdiendo posibilidades de acceso a la educación y la salud, como pilares fundamentales para el desarrollo y su crecimiento.

¿Se presentan vacíos legales en la aplicación de la normativa laboral costarricense relacionado con los contratos laborales de los trabajadores del sector público?

En la década de los años ochenta, nacen nuevas generaciones de gobernantes (políticos/empresarios), que impulsan nuevos modelos de remuneración salarial, la cual fomenta la pérdida del poder adquisitivo del trabajador, principal generador de pobreza. Estos nuevos modelos son justificados y fundamentados, según el gobierno, para la disminución del gasto público, como principal argumento del elevado costo de la planilla Estatal.

¿Cómo asegurar que no se violenten los principios del derecho laboral con la reforma de salario global propuesta por el gobierno?

Las brechas sociales en materia salarial surgidas en las últimas tres décadas tienen una condición especial: la pérdida del valor de los salarios del empleado para

atender una familia promedio. Actualmente, algunas instituciones del estado están instaurando la nueva estructura del salario único o global, en contraposición a la estructura salarial denominada salario base más pluses; siendo ésta última el pilar fundamental del salario digno de los trabajadores.

La disyuntiva nace a partir de la nueva estructura de pago con móviles meramente capitalistas de orden económico, provocando grandes brechas salariales, entre las poblaciones activas de las instituciones del Estado; esta desigualdad pone en discusión la posibilidad de la existencia de una violación de los derechos adquiridos por los trabajadores para mantener un salario base con todos sus componentes, anualidades, carrera profesional, dedicación exclusiva, entre otras que están acorde con lo convenido entre las partes.

Cabe mencionar la fricción que se genera entre el personal con salario único global y el personal de salario base más pluses, que supone la existencia de importantes diferencias salariales entre dos o más empleados de una misma categoría. Lo que implica cuestionar el principio que dice: “a igual trabajo... igual paga”, pues no debe existir perjuicio alguno en detrimento del trabajador, en aspectos de carácter económico/legal como el salario equitativo, para la igualdad salarial del individuos que realizan trabajos similares, sin importar sexo, raza, orientación sexual, nacionalidad, religión o cualquier otra categoría, que a la vez es parte del principio de “todos somos iguales ante la ley”, amparado en la **Declaración Universal de Derechos Humanos**.

Artículo7.-“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

Para evitar discriminación en el trabajo como fuentes creadoras de red de pobreza, trabajo forzado e infantil y de exclusión social, todo incluido en el marco del Riesgo Social.

Finalmente, la igualdad salarial no solo se suscribe simplemente al salario base, igualmente, se tiene una amplia escala de beneficios laborales cualitativos de pagos no salariales y cuantitativos como carrera administrativa, dedicación exclusiva, guardias, que se establecieron en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESCA):

“Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.”

1.1.3. Justificación del tema

La investigación está enfocada en el análisis jurídico en el tema salarial en las instituciones del sector público, con contratos y condiciones laborales establecidas en un régimen salarial con una remuneración de salario base y pluses, contemplando dentro del salario la estabilidad laboral, el crecimiento profesional, la calidad de vida, las relaciones interpersonales humanas sanas. Estos aspectos sociales contemplados en el salario base y sus componentes, se establecieron en la ratificación de la Segunda República y los cambios en temas laborales, que se instauraron a partir de las luchas sociales; y que a su vez, se enfrentan a una propuesta de salario único, modificando arbitrariamente estas condiciones laborales.

La modalidad de salario único ha sido implementada en empresas estatales como la banca, empresas de telecomunicaciones y energías, organizaciones reguladoras, para personal de nuevo ingreso. Todo lo anterior como una medida correctiva del gobierno, para disminuir el gasto público en materia salarial, al ser considerada una partida presupuestarias de las más elevadas del presupuesto nacional.

a) Pertinencia diacrónica

El presente análisis está centrado en exponer el análisis, perjuicios y criterios actuales que presentan las dos estructuras salariales implementadas en el sector público, a través de la legislación vigente.

b) Importancia proporcional

El estudio que se investiga se resume en un problema teórico y práctico, en el sentido que actualmente los trabajadores que reciben su remuneración de salario base más pluses, estarían afectando sus derechos laborales con la imposición de otra modalidad salarial. Por lo que se pretende con el trabajo, es que sea de utilidad, para los estudiosos del derecho laboral, abogados y públicos en general.

c) Novedad /Originalidad

El tema en cuestión es un tema novedoso, ya que brinda un análisis de las dos modalidades salariales vigentes en el sector público enfocado a instituciones del sector público, así como las posibles afectaciones jurídicas para los trabajadores.

d) Aporte al campo de estudio

En el sector público, los trabajadores cuya remuneración se estableció en la modalidad de salario base más pluses. En toda su trayectoria laboral, han adquirido derechos salariales, fundamentados jurídicamente en las Garantías Sociales Constitucionales. Es aquí cuando se necesita hacer un análisis de la normativa vigente en el tema salarial; para determinar si la permuta forzoso o dolosa a salario único representa una violación a sus derechos.

e) Impacto positivo por generar

Con el análisis se presenta una excelente oportunidad para desarrollar investigaciones más detalladas sobre las estructuras salariales vigentes en el país y sus efectos jurídicos. A su vez, orientar a los operadores del derecho a tener mayor

conocimiento del tema; además puede ser utilizado como una guía al público en General.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

A lo interno de las Instituciones del Sector Público existe una generalizada preocupación de la fuerza laboral cada vez mayor, con un marcado impacto emocional que puede influir negativamente en el desarrollo de estas organizaciones.

¿De qué manera se puede asegurar la continuidad de la normativa interna Convenciones Colectivas, o Leyes específicas para cada organización, amparados al Título V de las Garantías Sociales en la Constitución Política de Costa Rica y el cumplimiento de Convenios firmados con la OIT?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Investigar el fundamento jurídico de la Estructura del Salario Único frente al Salario Base más Pluses y la Validez Jurídica de su Aplicación. En las organizaciones del Gobierno Central, las empresa autónoma y semiautónoma del Sector Público de la República de Costa Rica.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Analizar la fundamentación jurídica de la estructura del Salario Base más pluses, sobre los incentivos comunes de las instituciones del sector público: anualidad, carrera profesional, dedicación exclusiva o prohibición
- b) Determinar si existe fundamentación jurídica para implementar la estructura del Salario Único o global a las Instituciones del Estado.
- c) Evaluar si se violenten los principios del derecho laboral implementando la reforma de salario global propuesta por el gobierno.

1.4. ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1. Alcances

La realización de esta investigación pretende dar a conocer la situación actual de las dos estructuras salariales vigentes en el país, el Salario Base más pluses y el Salario Único o global. Realizando un análisis de los derechos fundamentales de los empleados basado en la normativa nacional e internacional. El enfoque de la investigación se dirige a los tres incentivos comunes para todas las instituciones del sector público, a saber: anualidades, carrera profesional, dedicación exclusiva o prohibición.

Los objetos de información para esta investigación son funcionarios de las empresas del Estado, cuyo salario se paga bajo la modalidad de salario base más pluses e incentivos y los que reciben el salario único; así como información recopilada de medios de comunicación, libros e internet.

1.4.2. Limitaciones

Este ejercicio establece límites o fronteras sobre la base de la indagación que demarca el accionar en este proceso, que puede dificultar el ámbito de estudio para el desarrollo normal y en libertad, de esta forma, poner los linderos sobre esta investigación.

- a) Una de las principales limitaciones es la magnitud del Sector Público de acuerdo con MIDEPLAN se clasifica de la siguiente manera:
 - a. **Sector Público Costarricense**: abarca, Poder Legislativo, Poder Ejecutivo integrado por 18 Ministerios, Poder Judicial y el Órgano Electoral.
 - b. **Sector Público Descentralizado Institucional**: conformado por 35 Instituciones Autónomas, 8 Instituciones Semiautónomas, 21 Empresas Públicas Estatales, 50 Entes Públicos no Estatales, 6 Empresas Públicas No Estatales, y 1 Ente Administrador de Fondos Públicos.
 - c. **Sector Público Descentralizado Territorial**: integrado por 81 Municipalidades y 8 Concejos Municipales de Distrito. Por la gran conformación del aparato estatal no se puede realizar un análisis exhaustivo del mismo.

- b) Multiplicidad de instrumentos jurídicos que regulan la relación laboral entre el patrono y el empleado, Estatuto del Servicio Civil, Convenciones Colectivas de

Trabajo, Reglamentos autónomos, Autoridad Presupuestaria, Leyes y Normativas Especiales.

- c) Poca jurisprudencia nacional sobre el tema, no da opciones de mejora para solucionar el problema debido a la gran variedad de instrumentos que regulan la relación laboral.
- d) Por la magnitud de Sector Público Costarricense, para el estudio se utilizó cuestionarios seleccionando funcionarios de diferentes instituciones del Estado, debido a inconvenientes de traslado y tiempo.
- e) Dentro del análisis de la normativa nacional e internacional se precisaron las necesidades de la sociedad costarricense inmersas en el mundo laboral, que imperativamente requiere con urgencia de herramientas legales para evitar ser objeto de abusos por los patronos, lo cual no es posible realizar una propuesta profunda de desarrollo de instrumentos legales, que estén al alcance de los empleados o la determinación de la población afectada por abusos patronales dentro del marco de esta investigación.
- f) Para efecto de esta investigación, por condiciones de tiempo, las entrevistas se realizaron bajo el concepto de conversatorio, para recabar información de primera mano de personas que prefirieron quedar en el anonimato, por estimar sentir algún grado de preocupación.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 CONTEXTO HISTÓRICO

Desde que el hombre empezó a transitar en las diferentes zonas geográficas del orbe, instintivamente ha tenido que buscar su alimento para sobrevivir, la necesidad lo llevó a realizar actividades para proporcionar elementos básicos de subsistencia. En el proceso del desarrollo social de la humanidad, ha logrado desencadenar y articular lineamientos que le permitieron crear un sistema sofisticado, para el intercambio que no precisamente ha sido el más justo a través de la historia. Desde entonces, el hombre se ha afanado en una lucha, donde unos son los menos por permanecer en la cima de la cadena de poder y otros son las grandes masas muy por debajo del poder, procurando una mejor condición de vida.

2.1.1 Antecedentes Históricos

Según el reconocido jurista en materia laboral, Maurice Dobb (1971), en su artículo "Salarios", reconoce en la historia del salario varias etapas. Entre ellas la esclavitud, caracterizada por la ausencia total del salario. En este caso, la persona que prestaba sus servicios a otra, era absoluta propiedad de ésta última y podía disponer de ella a su antojo. El tiempo ha transcurrido y esta práctica fue abolida en todas las naciones a través de la legalidad y en la actualidad es totalmente prohibida, debido a las violaciones a los derechos humanos, sin embargo es necesario indicar que hoy día han nacido nuevos formatos de esclavitud igualmente repulsivos.

Se entiende que en los albores de la esclavitud, se tenía por remuneración de los servicios del esclavo, nada más que el alimento, a pesar de que en realidad era parte del mantenimiento que el amo prestaba a sus herramientas de trabajo; siempre que la oferta de esclavos no fuese demasiado amplia, pues si los mismos eran baratos, no les brindaba ninguna ayuda; y a cambio, los iba reponiendo a medida en que se “desgastaban”.

Necesariamente hay que hacer referencia al hombre antes de la llegada de la esclavitud. En el proceso de la evolución, cuando aparece el hombre Australopiteco hasta llevar al Homo Sapiens-Sapiens, que es la especie a la que pertenece el hombre de hoy. Este proceso tiene una duración aproximada de 7 y 4 millones de años, pero específicamente el hombre del periodo Paleolítico Medio al Paleolítico Superior, se tiene información que dado su instinto para sobrevivir el hombre vivía en grupos y obtenían su alimentación a través de la caza.

Hay dos hitos de importancia donde la humanidad empieza su carrera de dominio del hombre por el hombre. En sus inicios logra dejar representada su realidad histórica a través de la pintura en las paredes de las cavernas, y el punto más significativo se da cuando nacen las prácticas de ritos religiosos como por ejemplo, enterraban a los muertos. (El Origen del hombre. UNESCO <http://unesdoc.unesco.org/images/0007/000782/078279so.pdf>)

2.1.1.1 Fundamentos Históricos

El trabajo ha sido inherente a la vida del ser humano desde que éste ha existido, por lo que el concepto de salario surge junto a la primera actividad laboral de las personas en la antigüedad, la caza.

El salario es un componente complejo por su dinámica y evolución constante a través del tiempo. Aunque las primeras formas también llamado sueldo, soldada a estipendio, es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de ciertas actividades realizadas, para determinada empresa o persona, en el inicio el salario era otorgado en especie como se realizaba en la edad antigua.

2.1.2 Historia del Salario en La Prehistoria

El hombre comenzó a utilizar metales alrededor de 4500 años AC. (Bronce-Edad de Bronce), según se cree tras los descubrimientos en Tailandia que los primeros metales, usándose en general como elemento decorativo o para elaborar armas para ser usados en la caza y después utilizados para la guerra. El hierro surge en Oriente, donde empieza a usarse hacia el siglo XIII AC, para sustituir al bronce y abrir paso a la Edad de Hierro.

Sobre 5500 años AC nacen las primeras herramientas para explotar la tierra, se utiliza el arado y la azada, que ayudan en gran manera a dar fuerza a la incipiente agricultura. El inicio de la agricultura se encuentra en el período Neolítico, cuando la

economía de la humanidad evolucionó desde la recolección, la caza y la pesca a la agricultura y la ganadería. Las primeras plantas cultivadas fueron el trigo y la cebada.

Alrededor de 3500 años AC con la invención de la rueda según el pictograma de Sumeria en Mesopotamia donde se encuentran los ríos Tigris y Éufrates, misma que sustituyendo con el carro con ruedas al tradicional trineo.

En esta época se instauran las herramientas para facilitar el duro trabajo, y con ello nace el intercambio conocido como trueque que se utiliza a manera de pago o salario, dado principalmente con objetos como productos agrícolas, animales, pieles, servicios, extendiéndose de esta forma la aparición de la moneda.
(<https://www.caracteristicas.co/prehistoria/>)

2.1.3 Historia del salario en la Edad Antigua

En esta época aparece la escritura, es donde el hombre empieza a dejar evidencia de su paso por la tierra y lo que llamamos historia. Es como se puede constatar desde tiempos inmemorables, que el esclavo/trabajador ha sido explotado y despojado de los bienes materiales basada en la propiedad feudal sobre la tierra y la propiedad parcial sobre los siervos, así como en la explotación de estos últimos por parte de los señores feudales; a continuación, se hace una reseña histórica del salario desde sus inicios.

En su estudio, Varela Juárez (2006), concluye que la información más remota de la cual existe evidencia conduce a la historia de los salarios de los trabajadores agrícolas en el poblado de Eschuna, Mesopotamia, a principios del segundo milenio

A.C., y las narraciones indican que se pagaban de la siguiente manera: asignaban una unidad de trigo como forma de pago por jornal, entendiéndose este último como la paga o salario que ganaba un siervo/trabajador por cada día de labor.

En la asignación del pago, la cantidad de alimentos era entregada ya sea en una ración diaria, o como provisión al principio del periodo de trabajo, tiempo en el cual el trabajador debía preocuparse de conservarla. La cantidad de alimentos mencionada se le llamaba SILA y equivalía a un poco menos de un litro de cebada tostada con un poco de aceite y una especie de jarabe.

Las mismas leyes de Eschuna fijaban en:

- 20 silas diarias el salario de un segador.
- 1 sila diaria el salario de los esclavos.
- 2 silas diarias el salario de los trabajadores libres.

Es en esta época, cuando se inicia la diferenciación de la mano de obra especializada y se otorgar un pago diferente basado en la especialidad en comparación con el no especializado. Igualmente, se hace una diferencia de pago entre el trabajador libre y el esclavo. Se considera que el trabajador esclavo vivía en la casa del amo y, seguramente comía las raciones que el amo le proporcionaba y que formaban parte del ingreso. Por esa razón, el esclavo sólo recibía la mitad de la paga.
(https://issuu.com/roxxxana/docs/trabajo_evolution_historica_del_salario_en_el_mundo)

2.1.3.1 Derecho Egipcio

En el Egipto de la antigüedad, la esclavitud era una situación aceptada y a veces esencial para la economía y la sociedad de las civilizaciones antiguas. En la antigua Egipto, la mayor parte de las grandes sociedades utilizaron esclavos en los hogares, en el comercio, en la construcción y en la agricultura.

A continuación, se reproduce uno de los pasajes del antiguo Egipto que ilustra la forma en que se pagaba a los esclavos/trabajadores:

"He asegurado vuestra subsistencia en todos los productos, pensando en que trabajarais para mí con un corazón agradecido; me he preocupado constantemente de vuestras necesidades, multiplicando vuestros víveres, porque sé que el género de trabajo que hacéis se hace con alegría cuando se tiene lleno el vientre. Los graneros están llenos de trigos para vosotros, os he llenado los almacenes con toda clase de productos, tales como panes, carnes, pasteles para sustentarlos; sandalias; trajes; aceites en abundancia para untaros la cabeza cada 10 días, vestiros de nuevo cada año, y proveeros de sandalias cada día; nadie de vosotros pasa la noche lamentando la pobreza. He hecho todo eso, diciéndome que encontrarais en ello un motivo para trabajar para mí con un corazón unánime". (Ramsés II, pág. 46)

2.1.3.2 Derecho Griego

En general, para la Grecia de la antigüedad, los esclavos no tenían derecho a formar una familia ni podían establecer relaciones familiares, el esclavo era tan indispensable para los antiguos, que jamás discutieron si tenía, o no derecho de reducir

a los demás hombres al estado de bestia humana, donde la esclavitud era personal y fundada en una eficaz coerción extraeconómica.

La retribución en Grecia se refiere a la vida de los esclavos/trabajadores que abrieron las tumbas reales. Un trabajador recibía mensualmente como promedio cuatro medidas, equivalentes a 380 litros de trigo y una medida y media de cebada, algo más de 140 litros. Según los periodos en los cuales trabajaba, estas remuneraciones, convertidas al patrón cobre, correspondían a un salario que variaba entre 7 y 28 debens. Los trabajadores recibían se forma más variable e irregular entregas de pescado, legumbres, aceites, grasa, vestidos, agua, madera para calentarse y vasijas.

En Grecia y en Roma había trabajadores esclavos y libres, pero no es sino hasta el reinado de Diocleciano (año 300) que se encuentra una lista de salarios. Este monarca preparó dicha lista a causa del encarecimiento de las mercancías y del trabajo.

El edicto fijó el salario de un trabajador del campo en 25 denarios, o sea anualmente 27.6 artabas. El salario de una tejedora a domicilio era de 12 denarios, lo que correspondía a 13.3 artabas de trigo por año. El del trabajador calificado era de 50 denarios. Un soldado recibía anualmente 300 denarios, de los que la mitad se retenía para sus raciones y uniforme.

La situación del asalariado agrícola podía ser a destajo; por ejemplo, se le pagaban ocho dracmas por limpiar un granero que se encontraba infestado de ratas.

El salario también podía pagarse por pieza, por ejemplo, dos dracmas por el acarreo de 1000 artabas, equivalentes a 22 toneladas de trigo. (Horizonte: historia y geografía <https://books.google.co.cr/books?isbn=8431635223>)

2.1.3.3 Derecho Romano

Según los filósofos de la antigüedad decían “La esclavitud es la condición de las personas que están bajo la propiedad de un dueño. En rigor, en todos los pueblos antiguos esta institución fue considerada como un derecho de gentes. Era un elemento esencial de las sociedades antiguas”. Los filósofos de la época romana antigua aceptaban la esclavitud como algo necesario y natural. Verbigracia, Aristóteles la tenía como una institución legítima y Cicerón la aceptaba como un hecho inseparable de las necesidades de la vida.

Para la antigua Roma el trabajo, el ejercicio de las actividades laborales dependía directamente del estatus personal del esclavo/trabajador. Quien carecía de toda libertad jurídica se veía obligado a prestar su trabajo forzosamente (esclavo); otros poseían una libertad restringida (libertos, ingenuos y patrocinados) y el grupo de condición jurídica libre podía ejercer su trabajo libremente.

Al esclavo se le consideraba un inferior, y su trabajo como fruto físico natural. Su relación con el dueño no era laborar sino de tipo posesional, pues éste podía enajenarlos o adquirirlos e incluso, imponerles trabajos indignos y exigirles jornadas exhaustivas de trabajo.

La jornada romana de trabajo era el día solar, dividió en 12 horas, con la particularidad de que no se concebía la fragmentación de la misma. Los esclavos solían trabajar unas 15 horas diarias, repartidas entre el trabajo industrial o agrícola y el servicio doméstico. Durante el verano, la jornada se prolongaba generalmente 2 horas más. La jornada laboral de los libertos duraba 8 horas y por lo que se refiere a los trabajadores libres, era fijada por las partes sin que pasara nunca de las 8 horas. En los servicios públicos se seguía la norma general de sol a sol. (Horizonte: historia y geografía <https://books.google.co.cr/books?isbn=8431635223>)

2.1.4 Salario en la Edad Media

Maurice Dobb, concluye que la Edad Antigua fue sustituida posteriormente por la servidumbre, ya en la Edad Media. En ésta el siervo/esclavo/trabajador no pertenecía al señor, pero por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste sin poderla abandonar. Usualmente, era considerado parte de los bienes muebles y objeto, por lo tanto, de los trueques juntamente con la tierra, como se aplicaba en la Alemania de los siglos XVII y XVIII, o la Rusia del siglo XIX.

Una cuestión distinta sucedía con los artesanos, a quienes Dobb considera la siguiente etapa en la historia de los salarios. Los artesanos trabajaban con sus propios utensilios en su propio taller y vendían en el mercado, sus productos, o en la agricultura, el campesino independiente cultivaba con su trabajo y el de su familia su propia tierra.

Un eje de gran importancia en la edad media fue el surgimiento del Feudalismo, donde la riqueza la constituía la tierra; los siervos labraban la tierra y entregaban una

cantidad al dueño (señor feudal), a cambio de protección militar. (Evolución histórica del salario h. https://issuu.com/roxxana/docs/trabajo_evolu_historica_del_salario_en_el_mundo)

2.1.4.1 Feudalismo

Feudalismo es la denominación del sistema político predominante en la Europa Occidental de los siglos centrales de la Edad Media (entre los siglos IX al XV). La base de la riqueza la constituía la propiedad de la tierra ya que era más rico quien tuviera mayor extensión de tierras y la base de la producción era la agricultura.

De acuerdo con F. L. Ganshof:

“El feudalismo puede ser definido como un conjunto de instituciones que crean y rigen obligaciones de obediencia y servicio -principalmente militar- por parte de un hombre libre, llamado «vasallo», hacia un hombre libre llamado «señor», y obligaciones de protección y sostenimiento por parte del «señor» respecto del «vasallo», dándose el caso de que la obligación de sostenimiento tuviera la mayoría de las veces como efecto la concesión, por parte del señor al vasallo, de un bien llamado feudo”.
(<https://introduccionalahistoriajvg.wordpress.com/2012/07/11/que-es-el-feudalismo/>)

El señor feudal era dueño y amo absoluto de cierta porción de tierra a la que se le denominaba Feudo. Los campesinos y vasallos que trabajaban en sus tierras se convertían literalmente en sus esclavos.

Durante el periodo feudal, la economía era autárquica, es decir, se producía sólo lo necesario para el consumo del feudo. Los emisarios del señor feudal recogían los impuestos en especie y les dejaban a los campesinos escasamente los productos necesarios para sobrevivir.

El feudalismo fue una forma de organización social y política basada en las relaciones de vasallaje entre los vasallos y los señores feudales. El feudalismo tiene sus orígenes en la decadencia del Imperio Romano, y predominó en Europa durante la Edad Media.

2.1.4.2 La Burguesía

La Burguesía nace en la Edad Media por el resurgimiento de un grupo social compuesto básicamente por comerciantes, artesanos libres y personas no sometidas a la jurisdicción señorial que se vivía en el momento, surgió como resultado de haber desposeído de medios de producción a los productores directos, a los que convirtió en obreros asalariados.

La burguesía surgió en la Edad Media, específicamente en Europa, y eran, en general, los comerciantes de ropa, joyas y especias. No eran ni señores feudales ni siervos, y no pertenecían ni a los estamentos privilegiados (nobleza y clero) ni al campesinado.

Esta nueva clase social formada por las personas acomodadas que logran tener propiedades y capital, originando gran cantidad de población burguesa, alguna muy enriquecida, sobre todo la constituida por los poderosos comerciantes y banqueros, formada por los habitantes de los burgos o ciudades que tenían unos privilegios laborales reconocidos.

Uno de los principales distintivos de la burguesía era que trabajaba para vivir, situación que la emparentaba con los sectores más bajos de la sociedad. Sin embargo,

los burgueses de los estratos superiores habían logrado vivir de sus rentas, a semejanza de la nobleza. La alta burguesía, de este modo, tendió a ennoblecerse.

2.1.5 Salario en la Edad Moderna

En los comienzos de la Edad Moderna surge el régimen capitalista y aparece un sistema de trabajo distinto de los habidos hasta entonces. El descubrimiento de América, el desarrollo de la gran industria, hacían imposible la aplicación del régimen artesanal; la desaparición de la esclavitud, hacía del salario el único factor.

En la era moderna y desde la Revolución Industrial del siglo XIX, se da un cambio importante en las relaciones laborales, transformándose en algo más parecido a lo que conocemos actualmente. En Inglaterra, aún más temprano que en la Europa continental, específicamente en el siglo XIV, la costumbre de permitir al siervo que conmutara sus servicios feudales por un pago en dinero o una renta en el caso de la tierra que poseía, sustituyó al antiguo método de la servidumbre.

En la Europa Continental, no se dio tal cambio en países como Alemania sino hasta 1806 y 1812, cuando los legisladores abolieron la servidumbre, y mucho después en Rusia, hasta 1861, cuando entró en vigencia el decreto de emancipación de los siervos.

En Inglaterra se dictaron las ordenanzas de 1349 y 1350, en las cuales se amenazaban con prisión al que pidiese un salario más elevado del que recibía desde hacía 20 años.

A partir del año 1350, la población disminuyó a causa de la peste, de 15 a 5 millones. En este tiempo, cuando la vida humana (tan poco respetada) valía poca cosa, los brazos del hombre valían mucho y este se ve por la comparación del nivel de los salarios con el precio de las mercancías. Los salarios que habían permanecido estáticos hasta este año, aumentaron en un principio un 4% y así se mantuvieron hasta 1375; después registraron un aumento 14% vigente en los 75 años siguientes.

Fue gracias a la intervención del tercer elemento (tierra), que pudo observarse, en los 25 años siguientes, una nueva alza de los salarios, que progresaron al 13%, al mismo tiempo, que aumentó la población.

Durante estas fechas prevalece en Europa el mercantilismo, según el cual el Estado ejerce un gran control sobre la industria y el comercio, para lograr así que las exportaciones superen a las importaciones. También aparecen los primeros bancos modernos (siglo XVII), el Riksbank Sueco en 1656 y el Banco de Inglaterra en 1694.

La imprenta ya existía en China desde el siglo X, pero aparecen instrumentos para la navegación marítima, como la brújula, el sextante y otros instrumentos de posición, que fomentan la navegación y que junto con las nuevas naves, sobre todo la carabela, contribuyen de una forma excepcional a los grandes descubrimientos de la época: América, las costas de África, la ruta marítima a las Indias...

Aparece también el telescopio, un gran avance en la investigación del espacio. Su invención se atribuye a Hans Lippershey, hacia 1608, en Holanda. Este invento fue mejorado rápidamente, y en 1757, surgen los objetivos acromáticos, que no

descompone la imagen en colores. (Horizonte: historia y geografía
<https://books.google.co.cr/books?isbn=8431635223>)

2.1.5.1 Época Precortesiana

La Época Prehispánica comprende el periodo desde que se originaron las primeras culturas en nuestro continente hasta la llegada de los españoles (siglo XVI d.C.). En esta época se reconoce la superioridad de tres grandes civilizaciones: la inca, la maya y la azteca.

Es el período que antecede al arribo de los descubridores, conquistadores, colonizadores, misiones, viajeros y funcionarios de la corona española.

La edad precortesiana hace referencia a la época anterior a la llegada de los españoles a América, en donde las civilizaciones desarrollaron una educación muy singular para sus pobladores. En 1492, la América descubierta por Cristóbal Colón estaba compuesta por diversos pueblos, cuyos conocimientos astronómicos, agrícolas, comerciales, arquitectónicos, entre otras habilidades, les permitió desarrollarse culturalmente unos más que a otros.

Desde entonces, el pueblo azteca estaba agrupado en comunidades llamadas Calpulli (barrios), que eran porciones de tierras o parcelas. La mayoría de los miembros del Calpulli eran familiares; y había calpullis de agricultores, de cazadores de aves, de pescadores, de artesanos y de comerciantes. Pagaban sus impuestos al Estado entregando bienes, trabajando por turnos en las obras de beneficio colectivo y enviando guerreros a combatir al enemigo. El salario que recibían los calpulli era en

especie y representaba las partes que les correspondía por la repartición en el trabajo comunal. No existía un salario por una actividad específica, sino simplemente se le daba sustento, vestido y comida al jefe de familia, además de una porción de tierra para cultivar.

Cabe señalar que el trueque jugaba un papel importante en la economía de los aztecas, ya que de ello dependía el comercio de esta cultura.

2.1.5.2 Época Colonial

Época Colonial es el término que se le da al período de ocupación, poblamiento y administración colonial de los territorios Americanos que llevó a cabo España desde mediados del siglo XVI hasta el comienzo de las Guerras de Independencia.

Una de las razón de mayor peso en la Colonia fue la evangelización, el convertir a la mayoría de los habitantes de origen indígena al catolicismo, ya que la mayoría eran politeístas y veneraban a una gran variedad de dioses.

Durante la Colonia, por medio de la cédula de Valladolid, se ordenaba que cuando los indios fueran ocupados en la previsión de bastimentos de las minas, se les debía pagar a destajo y no por jornal, y se agregaba que el pago otorgado debía alcanzar para mantenerse cómodamente y para ahorrar para otras necesidades. Quizá éste fue el inicio del concepto del salario mínimo.

De 1575 a 1600, se produjo un aumento importante en los salarios de los indios. Al principio se les pagaba medio real a los peones y después se les llegó a pagar un

real, mientras que los oficiales, es decir, los albañiles, carpinteros, herreros u otras personas, que conocían un oficio, recibían dos reales.

Los peones de mimas tuvieron un salario de dos a cuatro reales diarias, además el derecho al beneficio del partido, que consistía en poder trabajar más tiempo después de cumplir su jornada de 12 horas para obtener una parte del metal extraído. (https://issuu.com/roxxxana/docs/trabajo_evolution_historica_del_salario_en_el_mundo)

2.1.6 Salario en la Edad Contemporánea

La Edad Contemporánea hace alusión al último periodo en que se divide la historia Universal y nace con el estallido de la Revolución Francesa en 1789 (a fines del siglo XVIII), y se extiende a la actualidad (siglo XXI). Ha sido una época de cambios profundos, es la época que se avanzó tanto en tan poco tiempo para progreso del hombre y beneficio de la colectividad universal. (https://issuu.com/roxxxana/docs/trabajo_evolution_historica_del_salario_en_el_mundo)

Algunos ejemplos de esa explosión de la humanidad:

- a) Consolidación del sistema de gobierno republicano.
- b) Fortalecimiento y difusión de los derechos inherentes al hombre (Libertad, Igualdad, etc.).
- c) La lucha del proletariado (trabajadores asalariados) en busca de un mejor salario y mejores condiciones de vida.

- d) Expansión del desarrollo industrial de algunos países, que por su capital y por la complejidad industrial, se constituyeron en Estados rectores de la política y la economía mundial.

2.1.6.1 La Revolución Industrial

La rápida expansión del comercio, en el siglo XVII, les planteó a los mercaderes capitalistas el problema de buscar procedimientos que permitieran aumentar la cantidad de mercancías disponibles y la rapidez con que se elaboraban, reduciendo al mismo tiempo, el costo para producirlas, a fin de obtener una mayor ganancia. Para aumentar la rapidez en la producción, dividieron y subdividieron el trabajo, haciendo que los obreros se especializaran cada vez más en operaciones simples y sencillas, pero aumentaba el número de operarios y, por lo tanto, de salarios por pagar. Es entonces cuando surgieron las ideas de sustituir esas operaciones por ciertos mecanismos.

La aplicación de las máquinas a la producción industrial, que se inició a fines del siglo XVII en Inglaterra y se intensificó durante los siglos XVIII y XIX, provocó una tremenda transformación técnica y económica, a la se llamó Revolución Industrial.

La introducción de las máquinas en la producción capitalista tuvo repercusiones importantes en la historia del mundo. En primer término, la máquina, al desplazar al hombre, creó el problema del desempleo; los salarios pagados a los obreros se depreciaron por el exceso de oferta de trabajo. Además para pagar salarios más bajos, y en vista de la sencillez del manejo de algunas máquinas, los industriales ocuparon a numerosas mujeres y niños, acentuando el problema de los hombres desocupados.

Aumentó la producción, pero las relaciones se deshumanizaron, el obrero se especializó, pero al mismo tiempo fue esclavizado por la máquina y fue víctima de injustas explotaciones que afectaron la salud, la moral y la institución de la familia, ya que ésta se desintegró por la incorporación al campo laboral de mujeres y niños. El obrero veía en la máquina su primer competidor y contra ella desataba su indignación.

Se dieron las incesantes huelgas acompañadas del incendio de las fábricas y la destrucción de las máquinas, dando como consecuencia la promulgación de una ley que castigaba a los que destruyesen las máquinas, imponiéndoles la pena de muerte. En el transcurso de esta lucha de obreros contra patrones, y a partir del siglo XIX, aparecieron las primeras organizaciones obreras.

Como consecuencia del desarrollo del capitalismo, surgió, por un lado, la doctrina económica llamada Liberal, y por otro, en el aspecto político, la proclamación de las libertades o derechos del hombre, propuesta por Lafayette y que contemplaba los siguientes principios, que son la base fundamental de muchas Constituciones en el mundo: igualdad ante la justicia; igualdad de todos ante la ley; soberanía del pueblo; igualdad de impuestos; igualdad en la repartición de herencias; libertad de trabajo; libertad de expresión, soberanía nacional.

2.1.6.2 Revolución Francesa

Fue uno de los hechos, si no el principal, el más significativo de la Edad Moderna, fue un conflicto social y político, con diversos periodos de violencia, que convulsionó Francia y con grandes implicaciones a Europa y el mundo entero a fines

del siglo XVIII, que enfrentó a partidarios y opositores del sistema conocido como el Antiguo Régimen.

Fue una serie de acontecimientos revolucionarios que acabo con el Antiguo Régimen en Francia (la monarquía). Es considerado un movimiento de revolución política burguesa porque logró tomar el poder para la burguesía, este dominio político le permitió imponer sus criterios cambiando radicalmente al mundo.

Los detalle más relevante de la Revolución Francesa:

- a) La economía del país estaba arruinada.
- b) Los nobles consecuentemente sufrían dramas financieros.
- c) El clero no recibía el diezmo por parte del pueblo.
- d) La burguesía quería acceder a cargos públicos.
- e) Los campesinos estaban cansados del poder feudal.

2.2 CONTEXTO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.2.1 Contexto histórico del salario en Costa Rica

Para ubicar los antecedentes de Costa Rica en el tema salarial, necesariamente hay que ir a la segunda mitad del siglo XIX, período en el que se reconoce una serie de acontecimientos que finalizan con una mejora en las condiciones de vida en los trabajadores asalariados y sus familias.

El 13 de mayo de 1874 es la fecha trascendental porque se da en Costa Rica por primera vez el reconocimiento y surgimiento de una organización de trabajadores:

la Sociedad de Artesanos, inscrita por el sacerdote Francisco Calvo. A esta organización le siguen la Federación de Artesanos Nacionales y el Club de Obreros. (<http://www.mtss.go.cr/elministerio/historia.html>)

Para poner en contexto la realidad de Costa Rica en América Latina, se dan una serie de transformaciones fundamentales en todos los órdenes al finalizar el siglo XIX y durante la primera mitad del siglo XX, los gobiernos se dedicaron a la consolidación de la modernidad de las naciones.

Algunos hitos notables que ponen a Costa Ricas en la corriente de las transformaciones que se estaban planteando en el mundo:

- a) En la última década del siglo XIX Costa Rica contaba con una población de 243.000 habitantes.
- b) Costa Rica contaba con 6000 trabajadores extranjeros, principalmente europeos con ideas reivindicativas para los trabajadores.
- c) Una quinta parte de la población nacional sabía leer y escribir, entre ellos los emigrantes europeos.
- d) La primera huelga en la historia del país sucede en octubre de 1888 organizada por obreros italianos, por atrasos en el pago del salario y por condiciones infrahumanas del trabajo existente.
- e) La Iglesia Católica prorrumpe el 5 de setiembre de 1893, la Carta Pastoral sobre el Justo Salario para Jornaleros y Artesanos.
- f) El Siglo XX inicia las primeras luchas por establecer jornadas menores de trabajo.

- g) En 1902 se impulsa el establecimiento de una jornada máxima de 9 horas para el sector público.
- h) Costa Rica aprueba la jornada laboral en ocho horas, mediante la Ley N° 100 del 9 de diciembre de 1920.
- i) En julio de 1928 se crea la Secretaria del Trabajo y se le encomendada la elaboración de leyes del trabajo y la seguridad social (elaboración del Código de Trabajo).
- j) El 14 de noviembre de 1933 se establece la Ley del Salario Mínimo que y su artículo 1º decía literalmente "Ningún trabajador adulto podrá ser remunerado en el territorio de la República con un jornal inferior a un colón".
- k) El Código de Trabajo entra en vigencia el 15 de setiembre de 1943, bajo el impulso del entonces Presidente de la República Rafael Ángel Calderón Guardia.

Durante la década de los años cincuenta y sesenta, después del enfrentamiento armado del 48, el gobierno nacionaliza y consolida las empresas, y éstas incrementarían los sueldos del personal en base al desempeño y los méritos, además, las políticas para los aumentos salariales dependían de las variaciones el índice de costo de la vida según la inflación, misma que debía ser revisada todos los años.

2.2.1.1 Historia del salario en Costa Rica

Costa Rica Prehispánica es muy probable que sea una región de convergencias de pequeñas y dispersas aldeas, comunidades agrícolas sedentarias migradas de los pueblos indios de América. Estos grupos establecieron divisiones territoriales más amplias para producir más alimentos y controlar las fuentes de materias primas.

Estos pueblos indígenas hacían sus transacciones usando el cacao como forma de pago y se le conocía con el nombre de Trueque. Esta cultura de intercambio es factible que tenga sus orígenes de los grandes asentamientos indígenas como los mayas, incas o aztecas.

Los primeros hombres blancos que llegan de España a la Costa Rica del siglo XV, y por las condiciones de pobreza de la época, igualmente usaron el trueque ya establecido por los indígenas.

Desde la llegada del Europeo y durante todo el transcurso de la colonia, lo que prevaleció fue la esclavitud de indígenas y posteriormente, con el tráfico de esclavos en América llegan los primeros negros a Costa Rica, la segunda y más significativa oleada llega de las Antillas, especialmente de Jamaica, en 1872 para la construcción del ferrocarril que uniría el Valle Central con la costa atlántica, estos negros tienen paga, pero en pésimas condiciones. (<http://www.costaricaway.info/caribbean-way/reportajes/cultura/origen-del-negro-costarricense/>)

No fue hasta finales del Siglo XIX, cuando producto de una oleada de europeos provenientes de Italia, es que empieza a tener relevancia el tema de salarios, y las

leyes que garantizarían una mejor condición de vida para los trabajadores de la época, que igualmente beneficiaría al trabajador criollo, negro e indígena.

En noviembre de 1933 se formaliza, por primera vez, una Ley del Salario Mínimo, y con ello inicia una carrera de reivindicaciones y justicia del sector obrero costarricense.

A partir del año 1940, estando en la presidencia el Lic. Rafael Ángel Calderón Guardia (1940-1944), se caracterizó por la propuesta de reformas legislativas, sociales, políticas, donde su finalidad fue beneficiar la clase trabajadora de Costa Rica.

Estas reformas propuestas son derechos y deberes sociales, así como la reforma de las Garantías Sociales (1942) como el seguro social, salario mínimo, la jornada máxima de ocho horas, el derecho de sindicalización para patronos y obreros, la protección del anciano, la madre y el niño, deberes sociales del Estado y entra en vigencia el Código de Trabajo en 1943, encargado de regir las relaciones laborales entre patronos y obreros.

La ley No. 2 de la República de Costa Rica o Código de Trabajo, promulgada el 15 de septiembre de 1943 (74 años) por el Congreso Constitucional, es la ley costarricense que rige sobre las relaciones laborales entre patronos y obreros.

El 21 de mayo de 1955, se promulgó la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social (Ley Número 1860, reformada por las leyes 3095 de 18 de febrero de 1963, 4076 de 6 de febrero de 1968 y 4179 de 22 de agosto de 1968).

En 1963 se reformó la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En 1968, con la reforma a la Ley Orgánica del Ministerio, también se especifican otras áreas de trabajo, tales como: procurar organizaciones profesionales, velar por la protección al trabajador; crear legislación en beneficio de los costarricenses, la familia, el trabajo, los servicios públicos y bienestar social; garantizar la aplicación de las leyes.

El 16 de febrero del 2000, se promulga la Ley de Protección al Trabajador, Ley No. 7983.

El 9 de diciembre de 2015 es aprobada en la Asamblea Legislativa la Ley N° 9343, Ley de Reforma Procesal Laboral, para dar seguridad jurídica, una justicia laboral pronta y cumplida a los trabajadores. La Ley entra en vigencia al 25 de julio del 2017.

2.2.1.2 El salario en Costa Rica

El salario es la contraprestación que recibe el trabajador a cambio de trabajo o servicios realizados para un patrono. Esta prestación conlleva una cuantía que, por lo general, es establecida por el patrono y puede ser establecida por mutuo acuerdo.

Según lo indica Marx (2014) "...El salario del obrero aparece como el precio del trabajo, como una determinada cantidad de dinero que se paga por una determinada cantidad de trabajo" (p.476).

El salario, desde el punto de vista laboral, obedece únicamente a la prestación de servicios, al amparo de un Contrato de Trabajo, de común acuerdo de las partes y además debe ser cancelado en dinero o moneda de curso legal, que igualmente debe quedar estipulada en el Contrato de Trabajo.

2.2.1.3 Definición y concepto del salario

Osorio, Manuel, en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, en congruencia con la historia del salario, lo define como “el estipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de su servicio o trabajo”. Además, prosigue diciendo que también se entiende del mismo “Por extensión, estipendio con que se retribuyen servicios personales”. (pag.861)

Tal definición obedece evidentemente a la manera en que se veía antiguamente a la relación laboral. Se podría decir que, en la actualidad, el salario es la retribución que los patronos dan a los trabajadores por razón de su servicio o trabajo, eliminando de la definición aquellos términos sinónimos de esclavitud.

El Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943, y sus reformas mediante su artículo 162, define el salario como: “Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”.

Se debe contemplar que se refiere de una “retribución”, que no necesariamente implica sólo el dinero en efectivo recibido por los servicios y que, además, debe ser pagado en virtud del contrato de trabajo, lo cual excluye cualquier remuneración con una causa distinta a la relación laboral.

2.2.1.4 Tipos de Salario según su naturaleza

Salario en Dinero: Constituye la forma esencial de pago. Debe realizarse en moneda de curso legal como se indica en el Artículo N° 165 del Código de Trabajo y alcanzar al menos el salario mínimo legal.

Salario en Dinero y en Especie: Partiendo del hecho antes mencionado, de que el salario está conformado por toda retribución que el patrono otorga al trabajador en virtud de su contrato laboral, se hallan ciertos beneficios que, aunque no otorgados en dinero, constituyen una ventaja salarial, como lo indica el Código de Trabajo estipula:

“Artículo 166: Define el salario en especie en el entendido únicamente de lo que reciba el trabajador o su familia ya sea en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato”.

Salario por Pieza, Tarea o a Destajo: El salario a destajo es una modalidad de pago del salario, en el cual la empresa traslada un factor de producción a sus empleados, con el objetivo de incentivar su labor. (<https://www.tecoloco.co.cr/blog/salario-definicion-y-tipos-de-salario.aspx>)

Esta modalidad de pago debe procurar que la productividad por pieza sea equivalente en una jornada de 8 horas en labores normales y en 6 horas de labores pesadas o peligrosas, al salario mínimo por hora o por jornada ordinaria diaria que el empleado recibiría si se le paga por hora.

Salario por Participación en Utilidades, Ventas o Cobros (Comisiones): Este tipo de pago puede darse en dos modalidades: (<https://www.tecoloco.co.cr/blog/salario-definicion-y-tipos-de-salario.aspx>)

a) **Salario Fijo más Comisión:** Si la persona labora jornada ordinaria completa, la suma de ambos nunca debe ser inferior al salario mínimo del decreto y si lo es porque las ventas o la cobranza no cubrieron los topes establecidos, la empresa debe hacer el ajuste para completar el salario mínimo, y si se evidencia que el empleado hizo mal su gestión, o bien, existe un problema de desempeño, entonces deberá iniciarse la aplicación de la disciplina progresiva amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta por 8 días y el despido sin responsabilidad patronal

b) **Salario Sólo Por Comisiones:** Es legalmente posible que el trabajador devengue un salario calculado estrictamente sobre comisiones, en el entendido de que, si la persona labora jornada ordinaria completa, su remuneración nunca debe ser inferior al mínimo legal. (<http://www.tecoloco.co.cr/blog/analisis-pago-del-salario-en-especie.aspx>)

2.2.1.5 Tipos de Salario según la Forma de Pago

a) **Salario Mensual:** Forma de pago aplicable para los trabajos intelectuales y de servicio doméstico, de conformidad con el Decreto de Salarios Mínimos. La remunera mensual es una forma de pago global que remunera los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque

se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días.

(<https://www.tecoloco.co.cr/blog/salario-definicion-y-tipos-de-salario.aspx>)

El pago se hace efectivo a fin de mes, sin embargo, se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha estimulado ver un tipo de pago quincenal, aunque es la misma remuneración en cantidad de días que se remuneración en la modalidad de pago mensual.

b) **Salario Semanal**: Forma de cálculo y pago salarial aplicable a trabajadores del sector productivo e industrial. Se caracteriza por reconocer los días y horas efectivamente laborados y sólo incluye los feriados de pago legal obligatorio, no así el descanso semanal.

(<http://www.tecoloco.co.cr/blog/analisis-pago-del-salario-en-especie.aspx>)

2.2.2 Las Garantías Sociales en Costa Rica

Las Garantías Sociales, se crearon en el gobierno del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia en 1943, fue un proyecto de Ley presentado al Congreso, para que formara parte del Título V de la Constitución Política.

Estas Garantías Sociales son preceptos constitucionales, que regulan principios y procedimientos con el fin de dar un orden social y jurídico a una nación.

“Las Garantías Sociales son el compendio de reglas que buscan amparar la vida del ciudadano, a través de una serie de normas que son imprescindibles para proporcionar relaciones justas entre asalariados y patronos”. (Fallas, 2007, p. 52)

En la Legislación Costarricense, las Garantías Sociales se encuentran tuteladas en la Constitución Política, en el Título V. Derechos y Garantías Sociales, enunciadas a partir del artículo 50 hasta el artículo 74. Algunos de los criterios de estos artículos está el reconocimiento al trabajo, protección a la familia, derecho a recibir un salario mínimo, seguro social, entre otros. Estas Garantías Sociales dan la facultad para normar las relaciones entre los trabajadores y sus patronos, a fin de permitir la convivencia con dignidad y seguridad. (<https://www.importancia.org/garantias-constitucionales.php>)

2.2.2.1 Importancia de las Garantías Sociales

En cualquier país que exista la democracia las Garantías Sociales amparadas a su Constitución Políticas, tienen primordial importancia, porque su función es establecer límites y proteger a sus ciudadanos.

Las Garantías Sociales son de orden Constitucional por el hecho de estar plasmadas en la Carta Magna, que es el documento donde se representa todos los derechos y deberes que una sociedad constituida como nación debe respetar y cumplir.

“La etimología del término nos lleva a la época de la monarquía cuando el Rey Juan I de Inglaterra se vio obligado a realizar un ordenamiento jurídico prácticamente a solicitud del pueblo, en vista de todas las problemáticas que se suscitaban en la sociedad. En esta época se le conoció con el latín “Magna charta libertatum”. La carta magna puede ser comparada con la Ley de las XII tablas en la que se escribieron todas las normas y condiciones por los que se usa a ordenar al público todo lo que se debe hacer para seguir con el curso de la evolución”. <http://conceptodefinicion.de/carta-magna/> .

Las garantías constitucionales se hicieron con la finalidad de proteger, velar, e integrar derechos individuales como el derecho a la paz, y sociales de las personas.

2.2.3 HISTORIA DEL SALARIO MINIMO

Eduardo Montagut (2016), en su artículo, Origen del Salario Mínimo describe:

“La reivindicación del salario mínimo a finales del siglo XIX y comienzos del siglo siguiente debe situarse en el contexto de la lucha del movimiento obrero occidental por la jornada de ocho horas y por la mejora de la situación laboral de los trabajadores”.

Se podría considerar como uno de los antecedentes más remotos en lo que respecta a salarios mínimos se refiere, como norma jurídica plasmada, es el Código de Hammurabi, sea unos 2000 años AC. (Fournier Acuna Fernando, 1978, pg.33).

Leyes de esta índole fueron adoptadas en Francia (1915), Noruega (1918), Austria (1918), Checoslovaquia (1919), Alemania (1923), España (1926), y Bélgica (1934). (Bayon Chacón, (Manual del Derecho del Trabajo, 1978, pág. 309). (Pérez Botija. Manual del Derecho del Trabajo 1979, pág. 309).

“El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente para satisfacer las necesidades mensuales de la vida del obrero, sus educación, y los placeres honestos considerándolo como jefe de familia”. (O.I.T Salarios mínimos en América Latina .1978 pág. 3)

Las primeras regulaciones del salario mínimo se produjeron en Australia y Nueva Zelanda. En el Estado de Victoria se aprobó la *Employers and Employes Acta* en el año

1890. Esta ley surgió por la presión del movimiento obrero, a raíz de las protestas de los obreros que reivindicaban un salario mínimo por trabajo realizado para asegurar el mínimo de subsistencia. Por su parte, la denominada huelga marítima en Nueva Zelanda, en 1890, provocó que allí se aprobase el salario mínimo. Fue regulado por la Ley de Arbitramiento y Conciliación Laboral de 1894.

Después de la Gran Guerra, en un clima ya más favorable a que los poderes públicos interviniesen en los ámbitos socioeconómicos, la idea del salario mínimo cobró fuerza. Era el momento de la creación de la OIT (1919), que se dedicó a luchar para que se extendiesen disposiciones que fijasen salarios mínimos entre los países miembros. En 1928 se aprobó el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, que debía entrar en vigor en 1930. Se reproduce su primer artículo:

“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos.” (Pág.1)

2.2.3.1 Concepto Salario Mínimo

El salario mínimo o remuneración mínima es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por las labores realizadas.

Una comisión tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos 1 vez al año, tomando como referencia entre otras variables, el costo de la canasta básica alimenticia. Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el art 172 de L.O.T, fijar el monto de los salarios mínimos... (Revista anual financiera. 2003 (Art.167)

Como lo menciona el Código de Trabajo, artículo 162, todo trabajador tiene derecho a que por su trabajo realizado obtenga una remuneración suficiente para poder suplir sus necesidades básicas, tanto personales como materiales, reduciendo de esta forma la desigualdad que la podemos comparar entre el ingreso y la pobreza.

Según el Informe Sobre Desarrollo Humano 2013, el salario mínimo debe ser examinado constantemente para atender a las exigencias establecidas en la Constitución y sobre todo para que el trabajador sea remunerado justamente respecto del trabajo realizado, al mismo tiempo una remuneración justa, permitirá tener los medios económicos suficientes para satisfacer las necesidades básicas del asalariado y su familia, potenciando el desarrollo humano y al mismo tiempo, el desarrollo económico y social de la nación. (pág. 8)

Para la OIT, en su Informe sobre La Protección de los Salarios, debe haber una estructura:

1°. "Proporcionar una estructura institucional para el establecimiento del salario mínimo y la negociación colectiva".

2°. "Brindar a los interlocutores sociales información actualizada y de buena calidad, de manera que ambas partes puedan decidir sobre su posición y negociar en base a información exacta".

3° "El Estado debe decidir si los acuerdos alcanzados mediante negociación colectiva deben extenderse o no a otros sectores o grupos de trabajadores" (pág. 78).

Según la revista Española Fundación Universal, define como salario mínimo: "Es al que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvencionar sus necesidades normales y las de su familia, en el orden material, moral o cultural".

Es de cumplimiento obligatorio, por debajo de él no se puede pactar ninguna remuneración; lo fija el gobierno, previo estudio del costo de vida y de las condiciones de la macroeconomía imperantes.

Busca darle al trabajador un nivel de vida que esté de acuerdo con su posición social y con la naturaleza de la actividad que desarrolla.

La falta de un equilibrio razonable dentro de la estructura de salarios de una planta particular puede frecuentemente ser altamente destructiva para la moral de los empleados y, por lo tanto, de la producción. (2016, parr.10).

De acuerdo con la Constitución Política de la República de Costa Rica.

Artículo 57- “Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine”.

La finalidad del legislador con este derecho, es brindar al trabajador un salario mínimo digno, con el cual pueda cubrir sus necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural. Este salario se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. (Código de Trabajo, 2014, p.109)

El encargado de fijar el salario mínimo es el Consejo Nacional de Salarios, el cual se establece mediante Decreto Ejecutivo. Su ajuste se realiza dos veces al año, en los meses de enero y julio.

2.2.4 El salario único

El salario único se crea como una propuesta planteada en la reforma para la Ley de empleo público; este salario se comprende como un rubro fijo para el trabajador, en el cual se contemplan las condiciones de antigüedad, posición profesional, o cualquier otro aspecto de diferencia entre puestos con semejante dificultad y responsabilidad.

Esta modalidad salarial, tiene la ventaja que garantiza una igualdad entre salarios, debido a que se elimina su variabilidad en un mismo puesto. Con el salario único es posible equilibrio en las condiciones salariales de los diferentes puestos, al amparo de los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad. (Costa Rica: Empleo y Política Salarial del Sector Público, 2014, p.20)

2.2.5 El salario base más pluses

El salario base más pluses, ha sido por excelencia la modalidad de pago utilizada en el sector público. Su establecimiento se ha hecho a través de las leyes de creación de las entidades públicas, estatutos de personal o convenciones colectivas.

El salario base más pluses es un compendio de varios rubros que sumados todos representan la totalidad del salario del empleado:

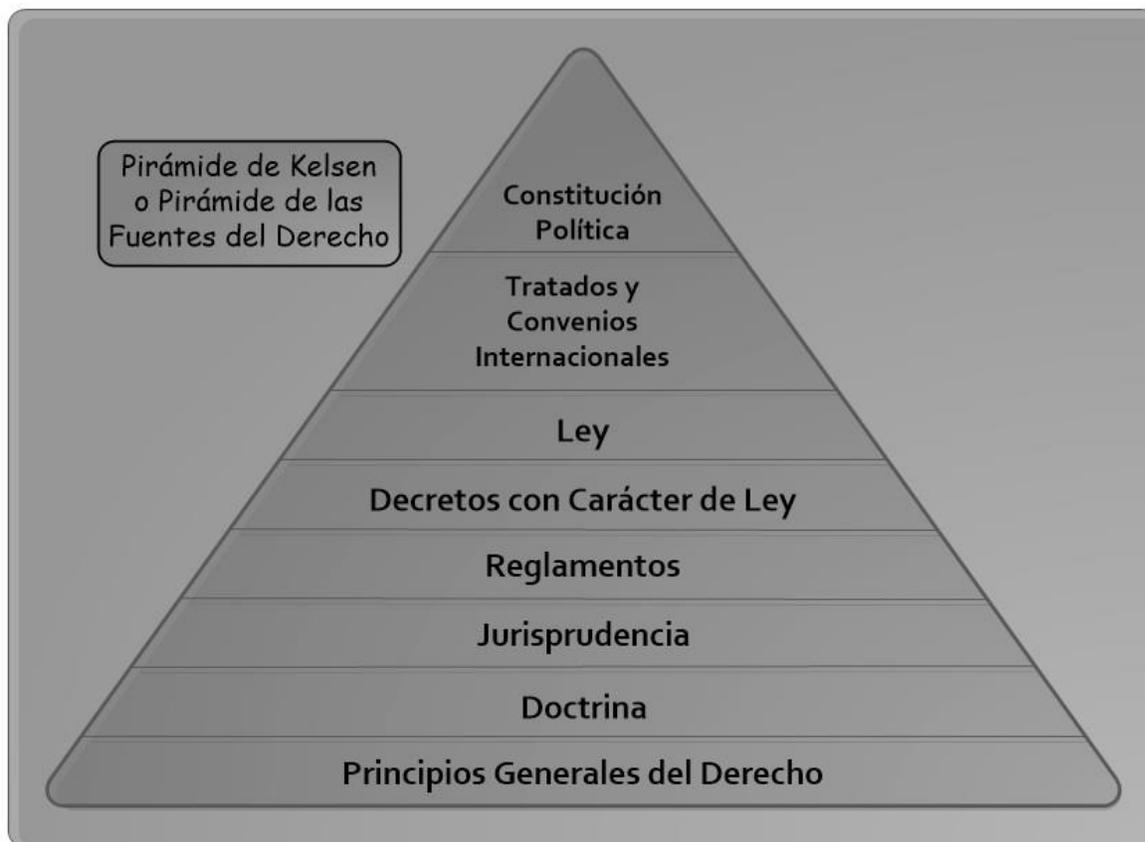
- a. **Salario base:** Es la remuneración que se le hace al trabajador de las labores desarrolladas durante la jornada laboral en el puesto designado. “El salario base es la remuneración relacionada con el trabajo real desempeñado, y como tal varía según el tipo de puesto”. (Costa Rica: Empleo y Política Salarial del Sector Público, 2014, p.14)
- b. **Anualidades:** Es el incentivo que se le reconoce anualmente al trabajador por sus años laborados. “La anualidad es un incentivo que adquiere el funcionario a lo largo de su vida de servicio público”. (Costa Rica: Empleo y Política Salarial del Sector Público, 2014, p.14)
- c. **Dedicación exclusiva o prohibición:** La fundamentación de este plus salarial es aplicado al empleado para que desarrolle todo su potencial

académico y profesional exclusivamente en la entidad para la cual labora. Por lo antes expuesto “La dedicación exclusiva y la prohibición tienen como propósito que los profesionales no ejerzan su profesión en ninguna otra institución salvo en la que se encuentran contratados”. (Costa Rica: Empleo y Política Salarial del Sector Público, 2014, p.14)

- d. **Carrera profesional:** Este rubro se creó como un incentivo al trabajador por su actualización y superación personal en la disciplina de su ejercicio profesional. “La carrera profesional reconoce el mérito del funcionario profesional, con base en grados académicos, publicaciones, experiencia docente, experiencia profesional en organismos internacionales y en otras instituciones”. (Costa Rica: Empleo y Política Salarial del Sector Público, 2014, p.14)

2.2.6 Fuentes del Derecho del Trabajo

Para interpretar el esquema del orden de los sistemas jurídicos se usa la forma gráfica piramidal, el cual representa la jerarquía de las leyes, y está dividida en niveles fundamental en el que se encuentra la Constitución Política denominada Carta Magna, como la suprema norma del Estado Costarricense, de la siguiente manera:



2.2.6.1 Fuentes Formales del Derecho del trabajo

- a) **La Ley:** Las leyes son las reglas o normas jurídicas que se dicta por la autoridad competente y para Costa Rica es la Asamblea Legislativa y tiene como fin ordenar el Estado Costarricense, para este caso en el tema de trabajo. (<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTcxNg>)
- b) **Reglamentos Administrativos:** Es aquel texto normativo derivado de la Administración Pública con el objetivo de orientar o regular las relaciones entre aquellas determinadas según la clase de administrados específicamente destinatarios a la regulación en cuestión. (<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTcxNg>).

- c) **Usos y Costumbres**: Son modos habituales de hacer las cosas que se establece en forma repetitiva de actos o la tradición, son los hábitos que nacen y varían según las diferentes sociedades y se manifiestan en la herencia cultural y el medio ambiente de su pueblo, la comunidad. (<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTcxNg>).
- d) **El Derecho Común**: Se refiere al derecho que va en oposición a un derecho particular, que sólo se aplica en una región o lugar determinado, porque se aplica a una generalidad de personas, son leyes generales no escritas que tienen sus raíces en las costumbres. (<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTcxNg>).
- e) **Fuentes Formales Nacionales Indirectas**: La fuente formal indirecta, consiste en el conjunto de principios, criterios, precedentes o doctrinas que se encuentran en las sentencias o fallos de los jueces o tribunales, igualmente los que han sido ratificados por el país como Los Tratados o Convenios internacionales. Fuentes formales indirectas es cuando, sin contener en sí mismas las normas jurídicas, ayudan a interpretarlas, aplicarlas, producirlas, coadyuvan a su explicación y sirven para su conocimiento, como por ejemplo la Jurisprudencia, doctrina, principios generales del Derecho, analogía y equidad. (<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTcxNg>).
- f) **La Jurisprudencia**: Es el conjunto de sentencias o resoluciones judiciales pronunciadas por órganos judiciales y que pueden a través de un análisis, repercutir en sentencias posteriores. En Costa Rica, la jurisprudencia puede

ser una fuente del Derecho, directa o indirecta.

(<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTcxNg>).

- g) **La Doctrina:** En el siglo XIX fue Savigny quien resaltó la importancia del trabajo y la doctrina de los juristas y se entiende por doctrina jurídica el conjunto de afirmaciones emitidas por los especialistas en ciencia jurídica. Se trata de los principios existentes sobre una materia determinada con algún grado de validez. (<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTcxNg>)
- h) **Contratos y Sentencias Colectivas:** Es la decisión legítima y manifestada por un juez, de acuerdo con su opinión según sus apreciaciones del caso, y cubre a los que toca esa condiciones, aun cuando no hayan participado directamente en el litigio. Tal decisión, aunque exacta, no basta para fijar la verdadera naturaleza de la sentencia colectiva en el Derecho Laboral, donde alcanza su expresión más completa; ya que, en las demás jurisdicciones, los efectos de la cosa juzgada son más restringidos. En lo laboral, la sentencia colectiva constituye el fallo dictado por juez competente para fijar normas generales de regulación de trabajo, con efecto, por tanto similares a los del Pacto Colectivo. (<https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTcxNg>)

2.2.6.2 Las normas laborales internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios y Recomendaciones y en los documentos que provienen de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por las diferentes Naciones.

- a) Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT): Son instrumentos jurídicos elaborados por los representantes (gobiernos, empleadores y trabajadores) ante la OIT con objeto de formular principios y derechos fundamentales del trabajo y de reglamentar el mundo laboral.

2.2.6.3 La costumbre como fuente del derecho de trabajo

La costumbre como fuente del derecho de trabajo según Vargas Chavarría:

Definimos como "Fuente del Derecho" el origen de toda norma jurídica, sea, de donde nace y se desarrolla un ordenamiento jurídico. Por costumbre, debemos entender, la reiteración de actos limpios y transparentes emanados de la voluntad patronal de forma reiterada, manifiesta y continua, que conlleve algún beneficio para el trabajador o grupo de trabajadores.

2.2.6.4 La fuente legislativa como fuente de origen estatal

En el más estricto sentido técnico se dice de fuentes del derecho, al citar la ley, en sus diferentes formas de producción legislativa, parlamentaria, en este sentido se puede decir que la ley, de origen parlamentario, en cuya base está la Constitución dada por el Poder Constituyente; los procedimientos de creación contribuyen a crear el conjunto de reglas jurídicas aplicables dentro de un Estado.

- a) La fuente Legislativa

Asamblea Legislativa es el órgano unicameral encargado de la aprobación de las leyes y crear la fuente.

b) La Ley constitucional

Artículo 1º- La presente ley tiene como fin regular la jurisdicción constitucional, cuyo objeto es garantizar la supremacía de las normas y principios constitucionales y del Derecho Internacional o Comunitario vigente en la República, su uniforme interpretación y aplicación, así como los derechos y libertades.

c) La Constitución Política en Costa Rica

La Constitución Política fija los límites y define las relaciones entre los poderes del Estado, y de estos con sus ciudadanos estableciendo así las bases para su gobierno y para la organización de la institucionalidad Costarricense

2.2.6.5 Principios generales del Derecho de trabajo

Los Principios Generales del Derecho del Trabajo, generalmente, son plasmados en las normas sobre el tema en cuestión, es la rectificación o enmienda de valores universales sobre seguridad, justicia, equidad e igualdad, que expresan atributo del sistema normativo y lo orientan en su interpretación, cuando hay vacíos o lagunas en la ley, y hay ausencia en la jurisprudencia.

2.2.7 Jurisprudencia

El artículo 9 del Código Civil de Costa Rica dispone:

“La Jurisprudencia contribuirá a informar el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezcan las Salas de Casación de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Plena al aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho”.

Para Herrera Carbuccia, la jurisprudencia “no solo es fuente de derecho, es la expresión viva del pasado, del presente y de futuro posible del derecho”.

Lo que implica por lo general y después de un análisis se puede extraer la interpretación dada por los jueces a una situación concreta y específica, pasa a ser parte del ordenamiento jurídico contemplado, formalmente, como una enunciación más de las fuentes.

2.2.8 Principios del derecho laboral

Los principios del derecho laboral complementan la interpretación e integración de la normativa que regula las relaciones entre los trabajadores y el patrono.

Según Américo PLÁ, los principios son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos” (1998, p.14)

Estos principios del Derecho Laboral están creados en función de proteger a la parte más sensible del contrato de trabajo definido como el trabajador. Además, tienen cuatro funciones que son primordiales para su correcta aplicación.

2.2.8.1 Principios

a. Principio de la continuidad de la relación laboral

Busca brindar la permanencia en el tiempo del trabajador en su puesto de trabajo por ser su principal fuente de ingreso y la de su familia. Este principio como los demás está a favor del trabajador para que su relación laboral sea estable, protegiéndolo de interrupciones y que su patrono injustamente finalice su contrato laboral.

De acuerdo con la, DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS DEPARTAMENTO DE ASESORIA EXTERNA DAJ-AE-260-1127 del de octubre de 2011. La Sala Segunda, en su voto número 419, de las 9:30 horas, del 13 de diciembre de 1995, enmarca de manera sucinta, el marco conceptual de este principio y su aplicabilidad dentro de las relaciones laborales como principio inspirador:

“Lo que debe imperar, en toda relación laboral, es la intención de que la relación laboral se mantenga, mientras no surjan circunstancias que la hagan imposible; ya que proceder así equivale a buscar la estabilidad laboral, principio inspirador de todo ordenamiento laboral; pero, los actores, sin comprobar la existencia de la causal para dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, pusieron fin al mismo, violentando ese principio que informa el artículo 19 de nuestro ordenamiento laboral.”

Como lo indica la Sala Segunda, lo que se busca con el principio de continuidad laboral es que el trabajador a la largo de su vida laboral, tenga condiciones dignas y estabilidad en con su contrato de trabajo.

b. Principio de supremacía de la realidad

“Puede definirse este principio señalando que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero.” (*Sampieri*, 1978, p 243)

“Este criterio se fundamenta en la inferioridad del trabajador, quien puede ser objeto de abusos que sólo pueden subsanarse con la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades.”

c. Principio de razonabilidad

“Se habla del principio de razonabilidad para nombrar al criterio que regula el ejercicio de los derechos de las partes. Este concepto se emplea en el contexto del derecho laboral para impedir que tanto los empleadores como los trabajadores abusen de los derechos que la ley les reconoce, para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables.”

d. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales

La ley prohíbe a los trabajadores a que renuncien a sus derechos debido a que estos ya se han ganado con su esfuerzo y con la finalidad de proteger los derechos consagrados a favor de trabajador “La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más de las ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio” (Pla, 1978,p.69).

El principio de irrenunciabilidad imposibilita legalmente que un trabajador se prive por su voluntad de sus derechos, por lo tanto, en nuestra Carta Magna, la Constitución Política.

Artículo 74.- “Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.”

e. Principio Protector

Está directamente relacionado con la protección del trabajador por considerarse que está en desventaja respecto a su patrono. Esta protección es en función de abusos de índole laboral. El autor Américo Pla indica lo siguiente:

“El Principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste, en lugar de inspirarse es un propósito de igual, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador”. (1978, p 23).

Como lo indica el autor, este principio es esencial en el ordenamiento jurídico, porque viene a proteger a los trabajadores que se encuentran en desventaja con respecto a su patrono.

El principio protector está inmerso en nuestro ordenamiento Jurídico Código de Trabajo.

Artículo 17.- “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social”.

Como se muestra la normativa laboral siempre está en defensa del más débil que es el trabajador.

Este principio, a su vez se divide en tres sub-principios:

- ✓ **In dubio pro operario:** La norma debe ser interpretada de forma que favorezca al trabajador.
- ✓ **Aplicación de la norma más favorable:** Cuando existe más de una norma que es aplicable a una situación laboral, debe ser utilizada aquella norma que sea más favorable para el trabajador.
- ✓ **Regla de la condición más beneficiosa:** La norma por aplicar, debe ser interpretada tomando como referencia situaciones anteriores que han beneficio al trabajador.

f. Principio de la Buena Fe

Este principio está directamente con los valores del ser humano: honestidad, honradez, verdad, confianza, etc.; para que las relaciones laborales tengan un buen funcionamiento. Este principio debe estar presente en todas las ramas del derecho ya que el principio de buena fe tiene, entre otras, dos manifestaciones concretas las cuales son: el respeto por el acto propio y la confianza legítima. Esto permite un respeto por los compromisos adquiridos y una garantía de estabilidad y durabilidad de

las situaciones que objetivamente permitan esperar el cumplimiento de las reglas propias jurídicas. (Meza, 2013, p. 30)

g. Principio de libertad sindical

“El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT: Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998).”

2.2.8.2 Funciones de los principios del derecho laboral

De estudiar los principios del derecho laboral en los que se funda el Derecho del Trabajo estriba la Función fundamental que ellos juegan en todas las disciplinas del Derecho, consiste en orientar la acción normadora por el legislativo.

- a. **Supletoria:** Esta función está creada para cubrir situaciones de vacío existente en la ley.
- b. **Interpretativa:** Cuando una norma es interpretada de diferentes formas o la misma es confusa, esta función se utiliza para su correcta aplicación dentro de un mismo territorio o situación.
- c. **Integradora:** Esta función está diseñada especialmente para el Legislador al momento de promulgar la leyes y tratar que se apliquen correctamente
- d. **Limitativa:** Las leyes se promulgan para un estado o región específica, por lo que su ámbito de aplicación está limitado a ese territorio.

2.2.9 El Contrato de Trabajo

Es un acuerdo para normar las relaciones laborales entre trabajadores y patronos; en este contrato se acuerdan los deberes y obligaciones de las partes, los mismos pueden ser verbales o escritos, siempre apegados a la ley. Según el Código de Trabajo:

ARTICULO 18.- “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe” (p. 5)

Conforme a lo expuesto en artículo 18, del Código de Trabajo, para que exista un contrato de trabajo, deben de estar implícitos los siguientes elementos esenciales: prestación de servicios, remuneración y subordinación.

2.2.9.1 Código de Trabajo

El Código de Trabajo de Costa Rica (CT) fue aprobado en 1943, y sus disposiciones son vinculantes para todos los patronos. El artículo 11 del Código declara nula y tiene por no puesta cualquier declaración por parte de los trabajadores en la cual renuncien a los derechos que la legislación laboral le protege.

Regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión al trabajo, y es el mismo para todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades.

Como lo indica la Constitución Política en el Título V, de los Derechos y Garantías Individuales:

Artículo 62.- "Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados."

2.2.10 Convenciones colectivas en el sector público

Según lo indica el Código de Trabajo en el CAPÍTULO TERCERO, De las convenciones colectivas de trabajo, en la SECCION I, Disposiciones generales y de las convenciones colectivas en empresa o en centro de producción determinado

ARTÍCULO 54.- "Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país”.

Convenciones colectivas de trabajo Según el artículo 54, la convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos. Las convenciones colectivas de trabajo tienen rango constitucional.

En el caso de las empresas e instituciones del Estado, existe el Reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el Sector Público, emitido por decreto N° 29576-MTSS, del 15 de junio del 2000, el cual detalla los alcances del acuerdo laboral.

El Reglamento señala que para lograr un equilibrio entre las normas y principios constitucionales que rigen la materia, es necesario establecer reglas especiales de negociación de convenciones colectivas en el sector público, que garanticen por una parte los derechos de los servidores públicos y por la otra, las potestades públicas, la eficiencia y la continuidad de los servicios públicos y el bloque de legalidad que priva en el actuar de la Administración Pública.

Las convenciones colectivas del sector público regulan lo referente a:

- Garantías sindicales
- Aplicación de sanciones disciplinarias
- Fiscalización de la administración de los regímenes de ingreso, promoción y carrera profesional

- Elaboración de manuales de puestos y la aplicación de procedimientos internos para la asignación, reasignación, recalificación y reestructuración de puestos, dentro de los límites que establezcan las directrices generales de la Autoridad Presupuestaria, las normas del Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento u otras normas estatutarias.
- Medidas de seguridad, higiene y salud ocupacional.
- Procedimientos y políticas de asignación de becas y estímulos laborales.
- Establecimiento de incentivos salariales a la productividad.
- Asignación, cálculo y pago de todo tipo de pluses salariales, tales como dedicación exclusiva, disponibilidad, desplazamiento, zonajes, peligrosidad y otros.
- Creación y funcionamiento de órganos bipartitos y paritarios, siempre y cuando no se delegue en ninguno de ellos competencias de derecho público correspondientes a los jefes de cada institución, definidas por ley o reglamento.
- Otras materias, beneficios o incentivos suplementarios que no excedan el ámbito de competencia del órgano administrativo que suscribiese la convención colectiva.

De acuerdo con el Código de Trabajo (Capítulo III, artículo 54), la convención colectiva es un acuerdo que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y

sus respectivos empleadores para reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

La convención colectiva puede celebrarse tanto en el sector público como en el privado, tiene carácter de ley profesional (artículo 62 de la Constitución Política) y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las instituciones, empresas, industrias o regiones que afecte.

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.

En síntesis, se puede indicar que la Convención Colectiva de Trabajo es el instrumento jurídico en el cual los trabajadores representados por una organización sindical y el empleador o empleadores, plasman las condiciones en las que se va a desarrollar la relación laboral. En ésta se especifica todo lo relativo a:

- La intensidad y calidad del trabajo, la jornada laboral, los descansos y las vacaciones, los salarios, las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda.
- También se define de común acuerdo entre las partes, la duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Su vigencia no podrá fijarse por un plazo menor de un año ni mayor de tres, y se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes no la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.

- La convención sólo puede modificarse por mutuo acuerdo entre trabajadores y patronos.

La “denuncia” es el acto de solicitar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la autorización para revisar y renovar los acuerdos pactados en una Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando la denuncia sea realizada por los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; y cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención.

Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes de que se inicie el transcurso del mes anterior al vencimiento del contrato colectivo.

2.3 HIPÓTESIS

El salario base más pluses se han establecido bajo parámetros de pago en los cuales debe conservar los principios constitucionales y del Código de Trabajo costarricense que no menoscaben al trabajador y sus condiciones salariales o laborales en el sector público

2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Dividiendo en segmentos básicos para conocerlos individualmente, que nos orientar puntualizar lo más importante como los indicadores. Los indicadores son los que nos permiten medir las variables, a través de los instrumentos, conceptos, variables e indicadores apoyados de los instrumentos del siguiente modo.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se recurre a la metodología cualitativa y cuantitativa, enfocada en comprobar las variaciones que se pueden presentar en el ámbito salarial de las instituciones públicas con el cálculo de salarios mediante la metodología de salario base más pluses y la planteada con la metodología de salario único recientemente implementada en algunas instituciones del sector público. Estudiando el fundamento jurídico y los impactos que se derivan al aplicar el salario único o global contra el salario base más pluses, a los funcionarios del sector público. La estrategia empleada será revisar los documentos o información escrita y publicada sobre el tema con la finalidad de "...sin omitir la base documental que se considere necesaria" (Sabino, 1998, p.35).

Para el desarrollo de la investigación se toma en cuenta el estudio de textos escritos por autores costarricenses y otras nacionalidades, además de jurisprudencia sobre el tema; asimismo con el apoyo de publicaciones varias, el uso de encuestas a funcionarios de entidades públicas y entrevistas a encargados de departamentos de recursos humanos en instituciones del sector público.

3.1.1 Por la finalidad teórica

En términos generales, la investigación tiene dos finalidades: la teórica y la aplicada. La investigación teórica, dice Barrantes R. (2013): "es aquella actividad orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación...para crear un cuerpo de conocimiento teórico en algún campo de la ciencia". (p, 64).

Es un estudio teórico que se enfoca en la situación actual de las Instituciones del sector público, ante la panorámica de las tendencias salariales. Las mismas que se han visto afectadas por la crisis económica mundial, la realidad del crecimiento equitativo, las diferencias salariales con otros sectores, y pocas soluciones satisfactorias.

3.1.2 Por el marco

La investigación se ubica dentro del Derecho como fundamento jurídico universal, que afecta el área del Derecho Laboral, rama que se estudia ampliamente en tema salarial, tomando en cuenta que es el eje central del desarrollo económico y social de las familias cuyos miembros sean parte de la fuerza laboral de las instituciones públicas. Dicho estudio es el análisis de la estructura del salario único frente al salario base más pluses, con el fin de medir el impacto económico y legal frente al empleado y empleador y la validez jurídica de su aplicación.

3.1.3 Por el alcance temporal

En el planteamiento de la delimitación o alcance, se tienen básicamente dos tipos de investigaciones: la transversal y la longitudinal.

La transversal señala Barrantes, (2013. P.64): “estudia aspectos del desarrollo de los sujetos y de los temas en un momento dado”.

El evento del cambio al Salario Único sucede en un período de tiempo relativo de corto plazo denota una necesidad de hacer un estudio transversal de la situación que se presenta en torno a la gestión de las planillas en las diferentes instituciones que

administren fondos públicos y han sido ampliamente criticadas con la implementación de la nueva metodología de salario único. Adicionalmente, la situación se ajusta al tiempo asignado de trabajo, pues la investigación se debe realizar en un tiempo máximo de seis meses para su conclusión.

3.1.4 Por su naturaleza

3.1.4.1. La cuantitativa

Del análisis realizado a los datos recabados en las encuestas con preguntas cerradas y de las entrevistas a las partes afectadas para destacar el sentir de los empleados y los patronos, como lo indica Hernández, et al (2014), en su metodología de la investigación, la investigación cuantitativa: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la mediciones numéricas y el análisis estadístico, a fin de establecer pautas de comportamiento y probar hipótesis” (p. 4).

Se trata de una investigación cuantitativa. Por cuanto se caracteriza como principio general la recopilación de datos lo más acertados posibles del tema en cuestión a lo largo de los seis meses sobre el tema de investigación. Para ampliar y dar consistencia a la investigación se va realizar entrevistas y se aplicará un cuestionario, con el objeto de llegar a determinar la realidad actual.

3.1.4.2. La cualitativa

Con el objeto de poder describir las opiniones, así como los patrones de conducta o interpretación que pongan en evidencia el sentir de la población que será

trasladada al Pago Único o Global, como lo indica Hernández, et al. (2014), en su Metodología de la Investigación, la investigación cualitativa:

“se considera que todo individuo, grupo o sistema social tiene una manera única de ver el mundo y entender situaciones y eventos, lo cual es construido a partir de sus experiencia y mediante la investigación, debemos tratar de comprenderlo en su contexto”. (p.9)

De esta investigación cualitativa se pretende obtener los puntos de vista, actitudes de los individuos, sus valoraciones y juicio de valor de los trabajadores y de igual proporción de los patronos en sus ambientes de negocio/trabajo.

3.1.5 Por su carácter

El presente estudio es comparativo y descriptivo. Se fundamenta en normativa interna, Convenciones Colectivas, o Leyes específicas para cada organización, además incluye la legislación nacional, Convenios firmados con la OIT, jurisprudencia del tema salarial, y sus efectos jurídicos.

3.2 Los sujetos y las fuentes de información

3.2.1 Los sujetos

En la presente investigación se lleva a cabo la recolección de datos a través de los sistemas disponibles, así como el criterio sostenido de Juristas que han referido al tema de estudio y además se contará con el criterio emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en relación con la pertinencia o no del tema investigado.

Para el desarrollo del estudio son parte medular en la obtención de la información: Abogados en Derecho Laboral, Administradores de Recursos Humanos y Empleados del Sector Público, así como representantes políticos del país.

3.2.2 Las fuentes de información

El autor Rodrigo Barrantes Echavarría en su libro, Investigación: Camino al conocimiento (2011), dice que de no haber fuentes de información humana sino materiales, se habla de fuentes de información. La información que se ha recopilado en esta investigación se encuentra en diferentes tipos de textos escritos por autores nacionales como extranjeros, así como de otras publicaciones y han sido seleccionados con anticipación. Los textos han aportado conocimiento útil y acertado para profundizar sobre el tema en estudio.

3.2.2.1 Fuentes primarias

Se ha tratado de recopilar información de la normativa al respecto existente por la que se administra el sector público, libros de Derecho, trabajos presentados en folletos y revistas especializadas, además de recopilados en páginas de internet, como otras publicaciones de interés en esta investigación.

3.2.2.2 Fuentes secundarias

Se encuentran en la documentación recopilada de la doctrina, en el análisis bibliográfico, en los Lineamientos Generales sobre Derecho Laboral y el análisis jurisprudencial; así como Licenciados en Derechos y Jurisconsultos.

Para desarrollar la presente investigación, se consultan textos relacionados con el tema de administración de cálculo salarial, derecho laboral y convenciones colectivas para la fase investigativa además, Licenciados en Derechos y Jurisconsultos.

Un apoyo importante fue el acceso que se dio a CIJUL en Línea de la Universidad de Costa Rica (2014), Jurisprudencia en el tema salarial y aunque se encuentra en línea, sirve como sugerencia para el planteamiento del tema de tesis. De la lectura nace la idea de profundizar más en el tema ya que el volumen en este tema, su aporte es poco significativo. El informe se fundamenta en ideas de autores extranjeros, por lo que es necesario explorar más sobre el tema.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.3.1 Técnicas

Las técnicas deben ser válidas y confiables cuando se desea medir su eficacia para predecir el comportamiento del objeto de estudio, y además los resultados de ser consistentes y exactos, en caso de repetir el procedimiento, el resultado debería ser semejante o equivalente. De la lectura recopilada se han clasificado temas de la normativa vigente, entre ellas están:

- 1- La Constitución Política,
- 2- El Código de Trabajo,
- 3- Ley No. 7983 Protección Trabajador,
- 4- El Proyecto de Ley del Empleado Público,
- 5- Ley No. 6227 General Administración Pública.

3.3.2 Instrumentos

La información se ha obtenido por medio de libros a fines con el tema central, como Códigos de la normativa nacional vigente de la biblioteca personal y a través de búsquedas en Internet y otras publicaciones.

Siendo así base esencial para desarrollar una investigación más profunda en materia de contravenciones que se puedan estar cometiendo por alguna de las partes ya sea por el cambio de la metodología de cálculo salarial, políticas de manejo de fondos públicos en temas de planillas o aceptación de condiciones labores que infringen los derechos de los trabajadores.

3.3.3 La entrevista (Conversatorios con involucrados en el tema)

La entrevista o conversatorios son técnicas de recopilación de información con una conversación profesional, que tiene importancia desde el punto de vista educativo. Desde el punto de vista investigativo, se trata de recurrir al criterio de experto y exponer mediante hechos la situación actual tanto de las instituciones que aún no implementan la política de salario único como aquellas que ya lo han hecho y que están viviendo sus efectos. Kerlinger establece sobre la entrevista: “Es una situación interpersonal, en la cual una persona, el entrevistador hace a la entrevistada, preguntas diseñadas para obtener respuestas pertinentes al problema que se investiga”. (1988. P.33)

De esta manera, la entrevista realizada de una manera objetiva, veraz y significativa, es de suma utilidad para la adquisición de información valiosa. Además recopila información directa de los participantes.

3.3.4 La encuesta

La encuesta se realiza con la finalidad de obtener datos a partir un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a conocedores de derecho y trabajadores con el fin de conocer opiniones características o hechos específicos. Su aplicación en la investigación demostrará la realidad de los trabajadores y sus experiencias tanto en lo que a su experiencia con la antigua metodología de cálculo salarial se refiere, como en aquellos que estén experimentando la implementación del salario único.

Gómez opina: “Obtener por medio de la formulación de preguntas que suministren los datos necesarios para cumplir con los objetivos de la investigación, para lo cual el cuestionario debe obtener información, pertinente y confiable”. (1994. P 53)

Por lo anterior, la encuesta cuenta con una estructura lógica, rígida, que permanece inalterada a lo largo de todo el proceso investigativo.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 DIAGNOSTICO DE LA SITUACION VIGENTE

4.1. Diagnóstico de la situación

En la actualidad en materia de salario, en el país se está llevando una lucha constante entre el Estado como patrono y los trabajadores del sector público. Toda esta discusión nace a raíz de propuestas realizadas por el gobierno para disminuir el gasto público, basando sus argumentos que el rubro de salarios es una partida presupuestaria muy elevada, ya que la planilla del sector público se va engrosando por pluses salariales de sus empleados, que están bajo el régimen salarial de salario base más pluses. Ante esta situación aparecen algunas instituciones del sector público ofreciendo a los empleados una nueva forma de pago salarial denominada salario único argumentando ser salarios competitivos y encierra los pluses salariales.

En su afán por disminuir el gasto público los legisladores presentan diferentes propuestas salariales para intentar balancear los salarios del sector público con los del sector privado, todo al amparo del artículo 57 de la Constitución Política, este artículo nos indica lo siguiente:

Constitución Política de la República de Costa Rica. “Artículo 57.-
“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine”.

El Estado manifiesta que es necesario y además, se debe equiparar los salarios, y para lograr propone diferentes instrumentos legales existen para la regulación salarial de los trabajadores del sector público:

- Código de trabajo: Norma que se aplica supletoriamente al Sector Público
- Convenciones colectivas de Trabajo:
- Estatuto del Servicio Civil
- Estatutos propios creados por ley de la institución

4.2. Interpretación o explicación de los datos

Se realizan dos cuestionarios, uno consta de diez preguntas dirigido a diferentes empleados del sector público, donde su remuneración es bajo el esquema de salario base más pluses e incentivos, un segundo cuestionario que consta de cuatro preguntas aplicado a empleados del sector público, donde su remuneración es bajo el esquema de salario único. Con los cuestionarios se busca recabar la información necesaria para lograr los objetivos de la investigación; así como el problema. Las preguntas están enfocadas a obtener pesquisas que permitan hacer el análisis pertinente, que conlleven a obtener conclusiones y recomendaciones sobre el tema en desarrollo para así concluir de manera correcta y positiva dicha investigación.

La población a utilizar se determinó tomando en cuenta los empleados del sector público, determinando la muestra de la siguiente forma:

4.3. Aplicación de encuestas

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), de Costa Rica, la Población Económicamente Activa (PEA) es de 2.210.569; según estudio realizado por El Financiero el 15,3% de esa PEA está representada por empleados públicos.

4.3.1. Fundamentación salario base más pluses e incentivos

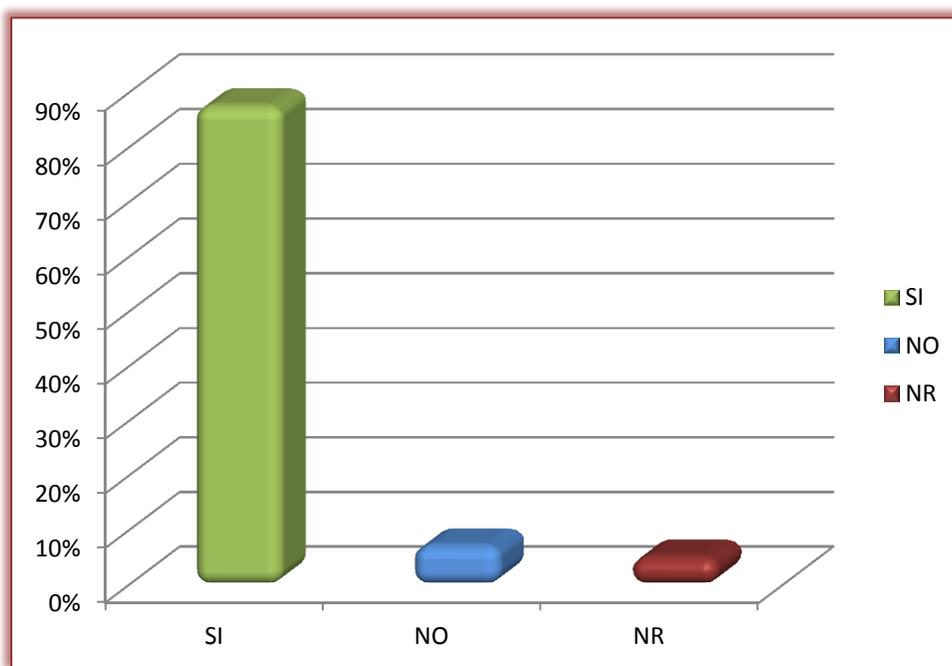
A continuación, se detalla la información de la encuesta aplicada a empleados del sector público de la pregunta 1 a 10, donde la remuneración es fundamentada bajo el esquema de salario base más pluses e incentivos.

Tema: Conocimiento Histórico de Beneficios Salariales

Pregunta 1: Desde que nacen a la vida jurídica las Instituciones del Estado; en materia de salarios incentivos y pluses salariales, estas instituciones están protegidas por Estatuto del Servicio Civil, Convenciones Colectivas de Trabajo, Reglamentos Interiores de Trabajo y otras instituciones que por su grado de autonomía tienen sus propias regulaciones de carácter especial para regular la materia. ¿Tiene usted conocimiento claro que su salario, incentivos y pluses salariales están protegidos por instrumentos jurídicos a saber leyes, reglamentos, decretos, convenciones colectivas, entre otros, de acuerdo con cada institución?

Cuadro No.1: Conocimiento Histórico de Beneficios Salariales

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	85	88%
NO	7	7%
NR	5	5%
TOTAL	97	100%

Gráfico No1: Conocimiento Histórico de Beneficios Salariales

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

De las personas encuestadas, 88% indican que tienen un claro conocimiento de los instrumentos jurídicos que tutelan y protegen el tema de salario, incentivos y plusas salariales. Un 7% de la población no están claros en cuales instrumentos

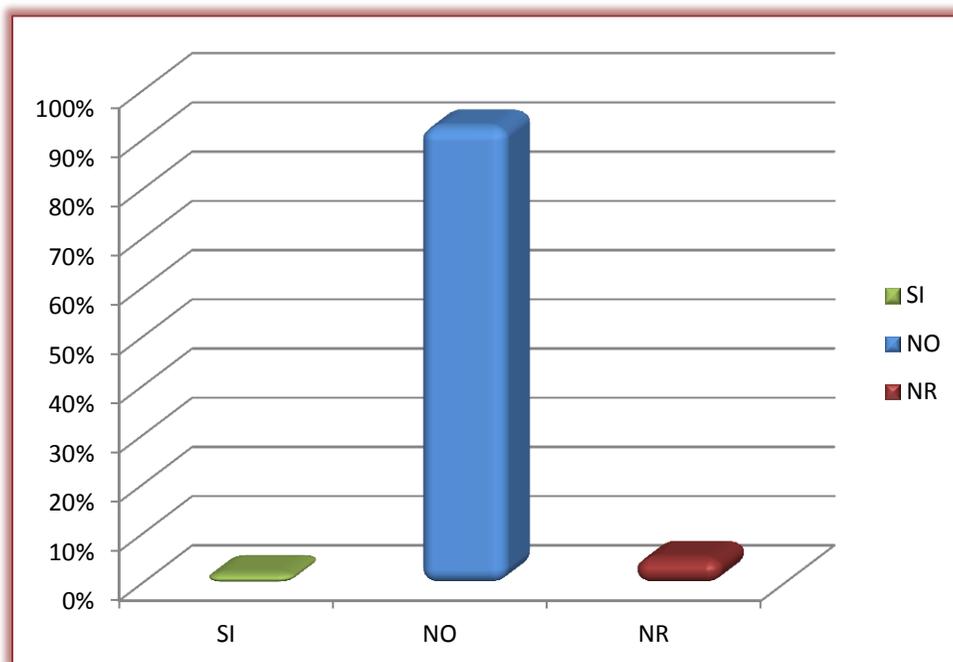
legales están protegido el tema de salario; mientras que un 5% de las personas no responden a dicha consulta.

Tema: Conocimiento sobre Gobernabilidad Financiera del Estado

Pregunta 2: En los últimos años el Estado en su afán de disminuir el salario y sus pluses en el Sector Público, tiene la intención de establecer una única forma de salario denominada salario único o global, ya que el salario de un empleado del sector público comparado con el sector privado, existe una diferencia salarial importante en ventaja para el empleado público. ¿Cree usted que eliminando el pago tradicional de salario base más pluses del sector público en sustitución por el salario único cerrará la brecha salarial existente entre los empleados públicos y los del sector privado?

Cuadro No.2: Conocimiento sobre Gobernabilidad Financiera del Estado

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	2	2%
NO	90	93%
NR	5	5%
TOTAL	97	100%

Gráfico No 2: Conocimiento sobre Gobernabilidad Financiera del Estado

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

De acuerdo con los resultados obtenidos un 93% de las personas indican que esta no es la solución para cerrar la brecha salarial que existe entre los empleados públicos y los privados, que el problema radica en que los salarios de los empleados privados son demasiados bajos, los cuales no cubren las necesidades de las personas. Un 2% de las personas consideran que esto puede ser una solución y un 5% no contesta.

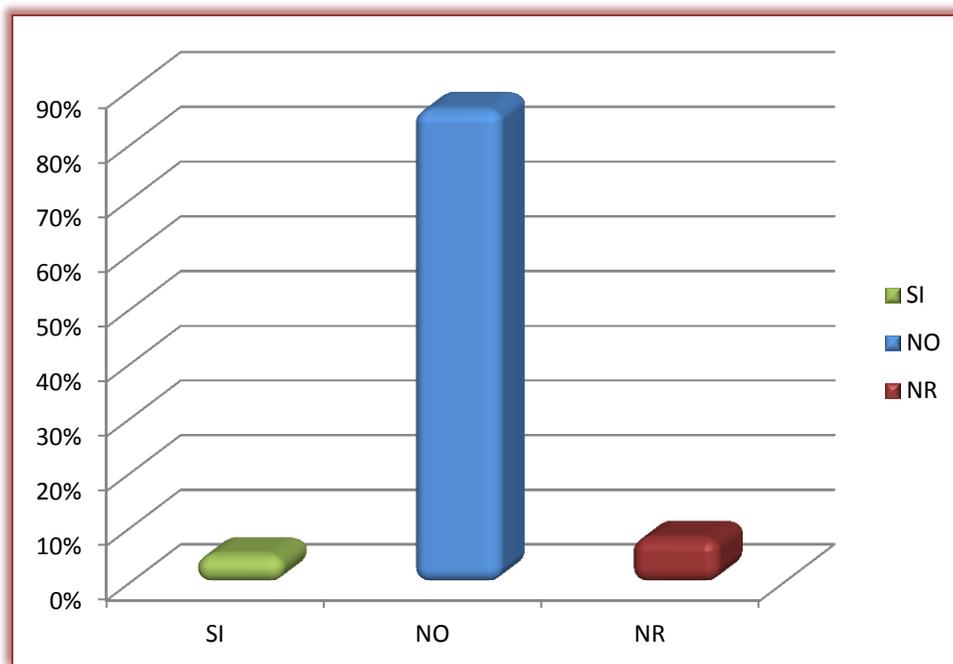
Pregunta 3: En materia de gasto público, el Estado pretende implementar una nueva estructura para pagar el salario a los empleados del sector público que se conoce como salario global, este salario elimina la forma tradicional (salario base más pluses), indicando que de esta manera se disminuye el gasto público del país. ¿Cree

que implementar el Salario Único en todas las Instituciones del Sector Público es la solución para disminuir el elevado Gasto Público del País?

Cuadro No.3: Conocimiento sobre Gobernabilidad Financiera del Estado

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	5	5%
NO	84	87%
NR	8	8%
TOTAL	97	100%

Gráfico No 3: Conocimiento sobre Gobernabilidad Financiera del Estado



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

Un 87% de las personas que aplicaron el cuestionario consideran que modificar su salario base más pluses a salario único no es la solución para disminuir el gasto público del país, mientras que un 5% están de acuerdo en que se realice el cambio. Un porcentaje de un 8% de las personas encuestadas no se interesa en contestar.

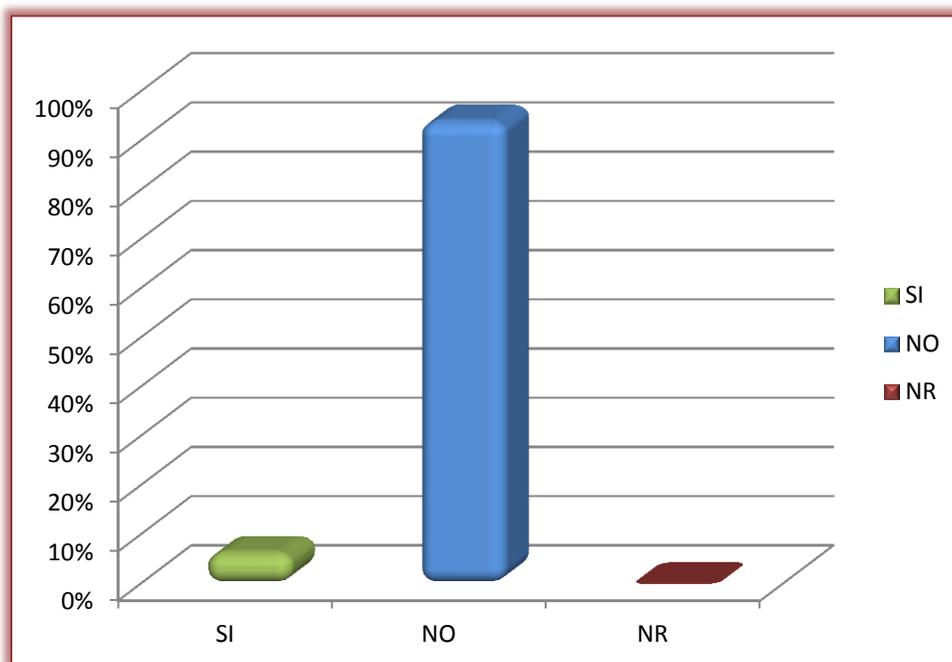
Tema: Conocimiento de Políticas del Gobierno en Materia Salarial

Pregunta 4: En materia de salario. El tema del salario base más pluses se han discutido en varias ocasiones y foros, indicando que éste representa un gasto muy elevado para el Presupuesto Nacional y que genera desigualdades entre las diferentes instituciones públicas. De acuerdo con lo anterior ¿Cree que es necesaria la creación de una Reforma Salarial para todos los servidores públicos, donde se equiparen los salarios bases, pluses e incentivos y demás remuneraciones existentes?

Cuadro 4: Conocimiento de Políticas del Gobierno en Materia Salarial

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	6	6%
NO	91	94%
NR	0	0%
TOTAL	97	100%

Gráfico 4: Conocimiento de Políticas del Gobierno en Materia Salarial



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

Según los resultados arrojados en la encuesta, un 94% de las personas manifiestan que una Reforma Salarial no es necesaria y que la misma no logrará la equiparación de salarios de las diferentes instituciones públicas. Un 6%% de la población cree que si es necesaria una Reforma Salarial.

Tema: Conocimiento de la Ley en Materia Salarial

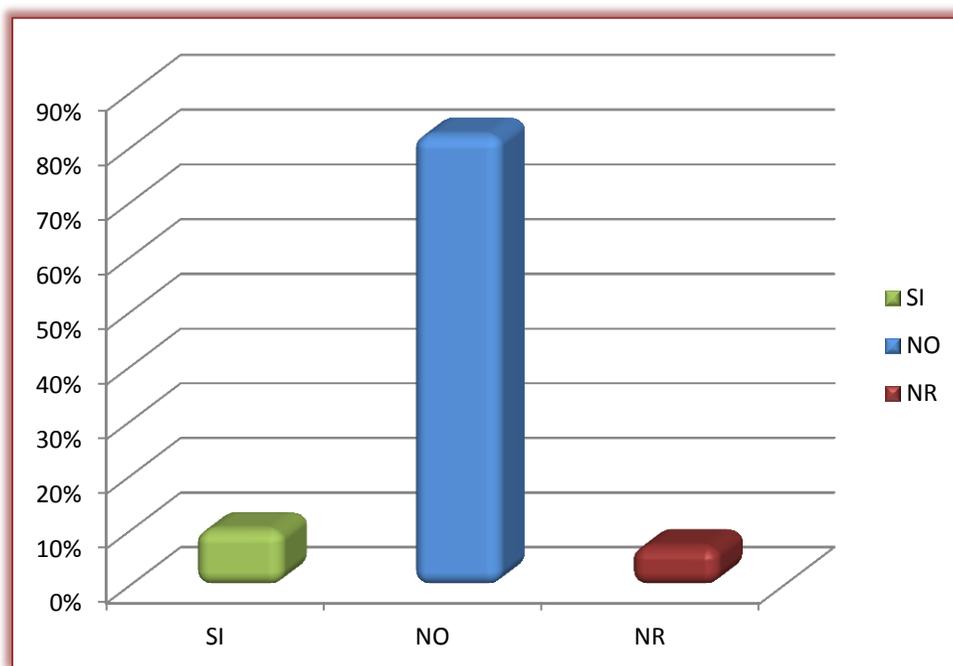
Pregunta 5: En materia de Contrato de Trabajo. Este es un acuerdo entre el trabajador y su patrono, donde se establecen obligaciones y derechos. Además que ambas partes estén de acuerdo en cuanto a lo pactado. De acuerdo a lo anterior ¿Considera que se presentan vacíos legales en la aplicación de la normativa laboral

costarricense relacionado con los contratos laborales de los trabajadores del Sector Público, para que su patrono unilateralmente cambie sus condiciones inicialmente pactadas en cuanto a su salario?

Cuadro 5: Conocimiento de la Ley en Materia Salarial

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	10	10%
NO	80	83%
NR	7	7%
TOTAL	97	100%

Gráfico 5: Conocimiento de la Ley en Materia Salarial



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

De los empleados públicos que contestaron el cuestionario, un 83% indican que sus contratos de trabajo no presentan vacíos legales en cuanto a la normativa, ya que los mismos únicamente se pueden modificar por acuerdo de las partes. Un 10% de los encuestados consideran que sí existen vacíos o ambigüedades en la normativa. Un porcentaje muy pequeño decide no responder a la pregunta.

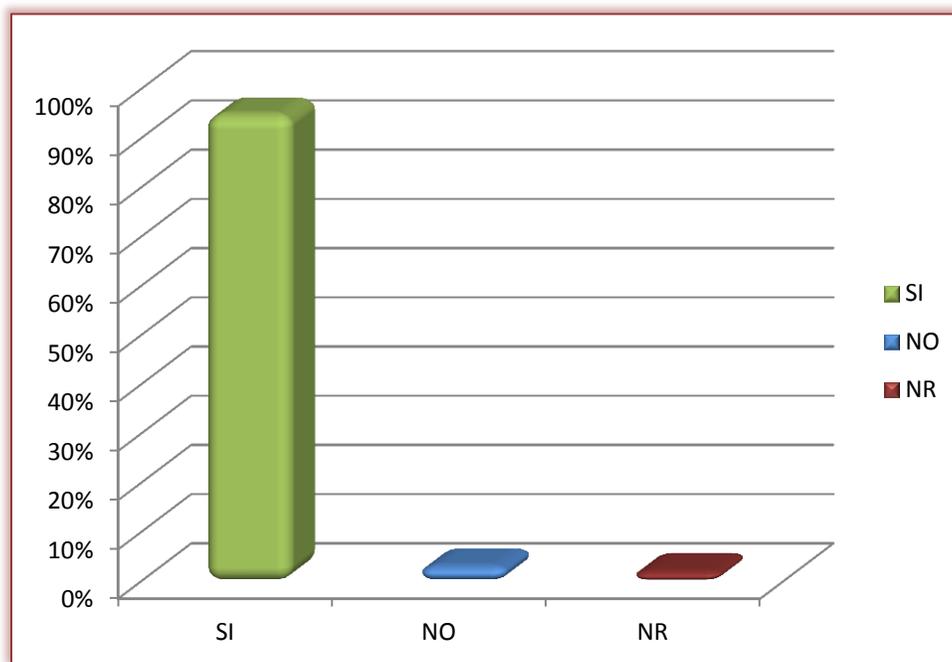
Tema: Afectación con la Implementación del Salario Único

Pregunta 6: Es importante conocer algunos aspectos relevantes que el Estado considera para la decisión de implementar o no el modelo de salario único; enfocándose en aspectos como un instrumento que tipifique el perfil de los empleados, competencia abierta en los servidores públicos, naturaleza de la organización, procedimiento para reconocer aumentos por el costo de vida, crecimiento exponencial de los costos, evaluación del desempeño y otros aspectos de índole económica/financiera. Tomando en cuenta todos estos aspectos como base para proponer un modelo de salario único ¿Cree usted que esta implementación de Salario Único tenga afectaciones para el trabajador en cuanto a su calidad de vida, generar un clima organizacional hostil, conflicto entre Sindicatos y Patronos, afectación en la carrera administrativa y superación personal de los empleados?

Cuadro 6: Afectación con la Implementación del Salario Único

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	93	95%
NO	3	3%
NR	2	2%
TOTAL	97	100%

Gráfico 6: Afectación con la Implementación del Salario Único



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

De las personas que contestaron las preguntas un porcentaje muy elevado de un 95% tiene una gran preocupación que se implemente el salario único, ya que esto deteriora su nivel de vida y de sus familias, además generaría fuertes luchas entre los opositores. Una población de un 3% considera que esto no tiene mayor afectación al trabajador; mientras que un 2% no se interesa en dar respuesta a la consulta.

Tema: Afectación por la Pérdida de Beneficios Logrados

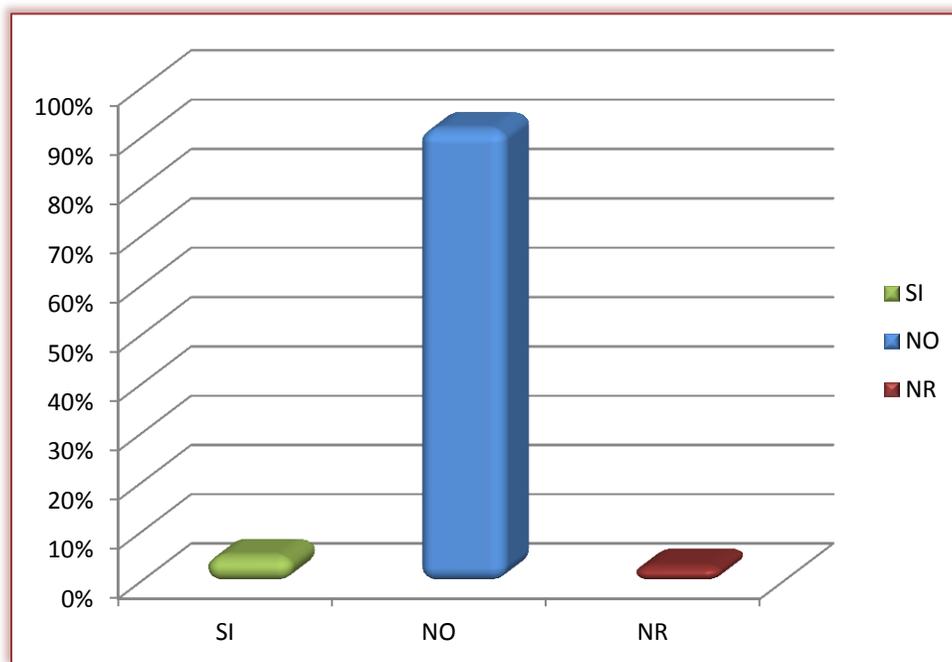
Pregunta 7: En materia de salario global o único. La propuesta planteada por el Gobierno en cuanto al salario global, menciona que este salario tiene inmersas los pluses salariales que actualmente existen. ¿Considera que el salario único tiene bien definidos los incentivos y pluses salariales que actualmente percibe el trabajador;

además cree que representa oportunidades de crecimiento económico para los empleados del sector público?

Cuadro 7: Afectación por la Pérdida de Beneficios Logrados

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	5	5%
NO	89	92%
NR	3	3%
TOTAL	97	100%

Gráfico 7: Afectación por la Pérdida de Beneficios Logrados



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

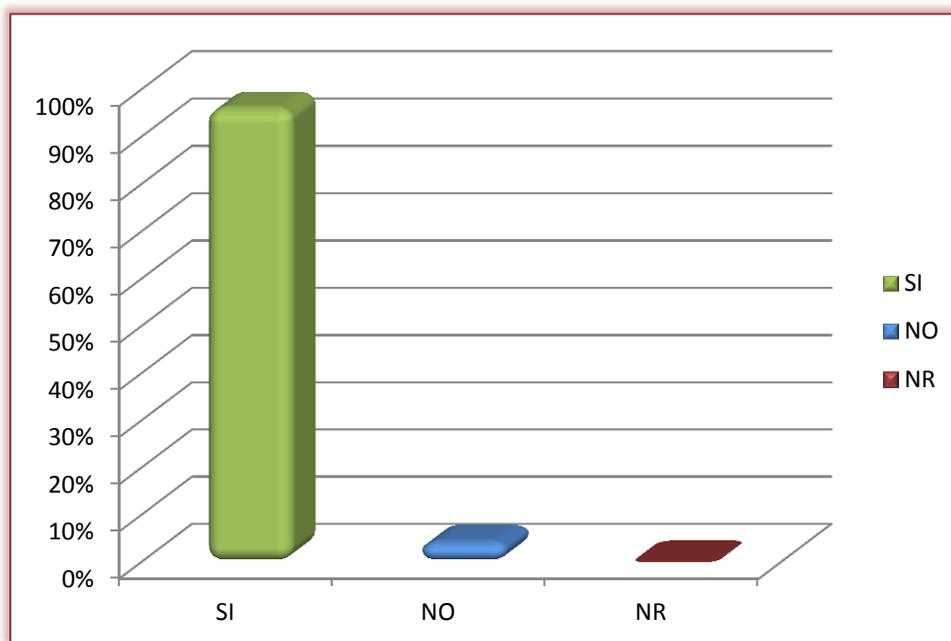
De las personas encuestadas, un 92% cree que el salario único no está definido ni inmerso los incentivos o pluses salariales, ya que es un monto global lo que percibe el trabajador y se deja de percibir oportunidades de crecimiento económico porque los aumentos salariales que semestralmente se realizan están por debajo del costo de la vida y la inflación. Un 5% consideran que el salario único si contempla los pluses salariales, un 3% no atiende a la consulta.

Pregunta 8: En materia de salario. ¿Considera que su patrono, al modificar su estructura salarial de salario base más pluses a salario único o global, sus derechos adquiridos a través de su tiempo laboral, están siendo violentados con estas propuestas salariales de parte del Estado?

Cuadro 8: Afectación por la Pérdida de Beneficios Logrados

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	93	96%
NO	4	4%
NR	0	0%
TOTAL	97	100%

Gráfico 8: Afectación por la Pérdida de Beneficios Logrados



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

De las personas encuestadas, un 96% indican que sus derechos adquiridos están siendo violentados al modificar su modalidad salarial, de salario base más pluses a salario único.

Un 4% de la población que aplicó el cuestionario no se sienten afectados con sus derechos, ya que su contrato de trabajo es de salario global.

Tema: Sacrificio Económico dispuesto a ceder

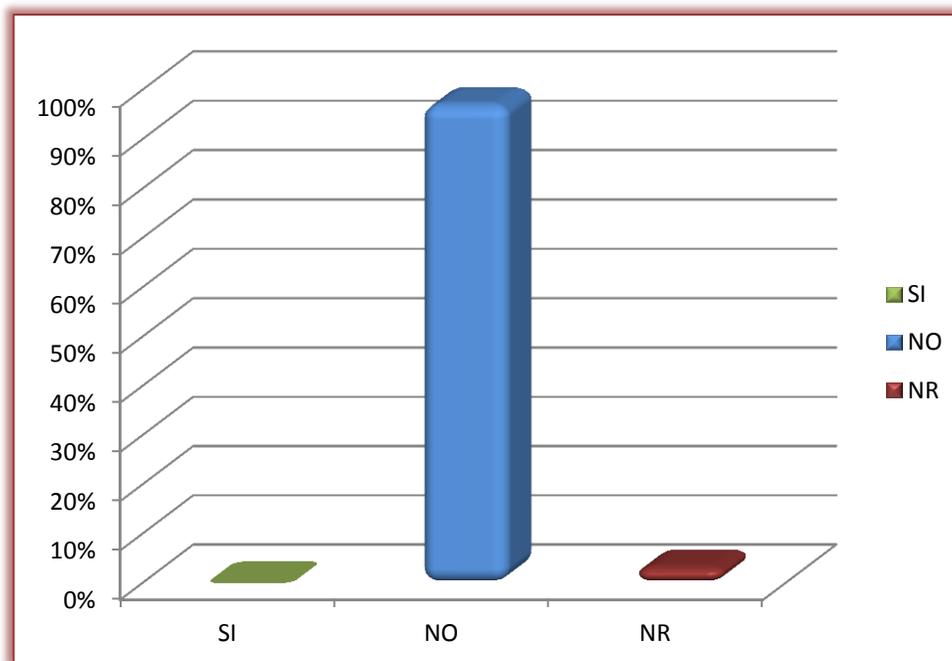
Pregunta 9: El Estado le brinda a la sociedad servicios esenciales abarcando temas sociales, económicos y ambientales entre otros, para poder desarrollarlos necesita la participación de funcionarios públicos. Por lo anterior, las remuneraciones salariales incluyendo incentivos y pluses salariales representan una inversión para el buen desarrollo del país y no como un gasto. Tomando como referencia que los

salarios son una inversión para el país y no un gasto ¿Está usted dispuesto a que unilateralmente su patrono cambie sus condiciones laborales en cuanto a su salario, al forzar a sus empleados a renunciar al salario base más incentivos y pluses a salario único, representando esto un sacrificio económico para el trabajador?

Cuadro 9: Sacrificio Económico dispuesto a ceder

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	0	0%
NO	94	97%
NR	3	3%
TOTAL	97	100%

Gráfico 9: Sacrificio Económico dispuesto a ceder



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

Un 97% de los trabajadores que atendieron a la encuesta indican que no están dispuestos a que unilateralmente su patrono cambie sus condiciones laborales en cuanto a su salario, al forzarlos a renunciar al salario base más incentivos y pluses a salario único, porque esto representa un sacrificio económico. Un 3% están de acuerdo con el planteamiento.

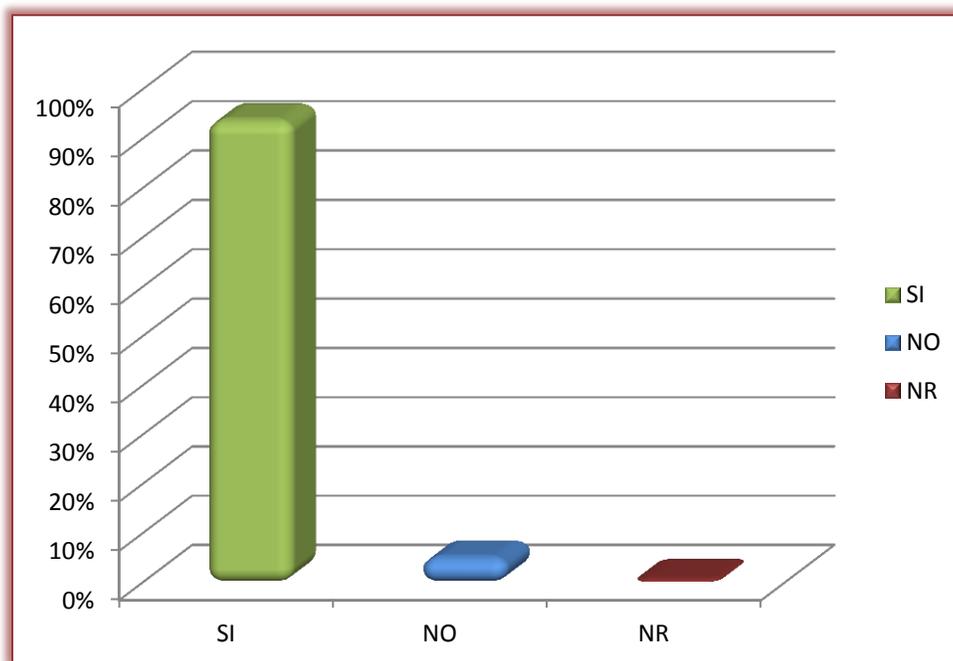
Tema: Conocimiento sobre situaciones de corrupción

Pregunta 10: A pesar que Costa Rica es un país pequeño y se cree que ciertas cosas no van a suceder, no escapa de la corrupción política, por ello nos preguntamos ¿dónde quedaron los valores de nuestros políticos ya no les importa la conciencia, la reputación, la dignidad, la integridad, porque se prestan para robar recursos públicos, recibir mordidas, entre otro tipo de corrupciones que se siempre se ve en la prensa escrita y televisiva? Además no podemos dejar de lado que nuestros políticos son políticos y empresarios, por lo que tienen un interés económico en sus negocios personales. Tomando como referencia la frase anterior. ¿Cree usted que estos problemas de corrupción que está enfrentando Costa Rica, es un factor que está impulsando al Estado a plantear esta modalidad de salario único para cubrir los desfases económicos del país?

Cuadro 10: Conocimiento sobre situaciones de corrupción

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	91	94%
NO	5	5%
NR	1	1%
TOTAL	97	100%

Gráfico 10: Conocimiento sobre situaciones de corrupción



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

De la población que aplicó la encuesta un 94% de las personas dicen que los temas de corrupción sí es un factor detonante para las medidas que está tomando el Estado en el tema del salario único. Un 5% no coinciden que la corrupción sea el factor y 1% no responde.

4.3.2. Fundamentación bajo el esquema de Salario Único.

A continuación se detalla la información de la encuesta aplicada a empleados del sector público de la pregunta 11 a 14, donde su remuneración es fundamentada bajo el esquema de salario único.

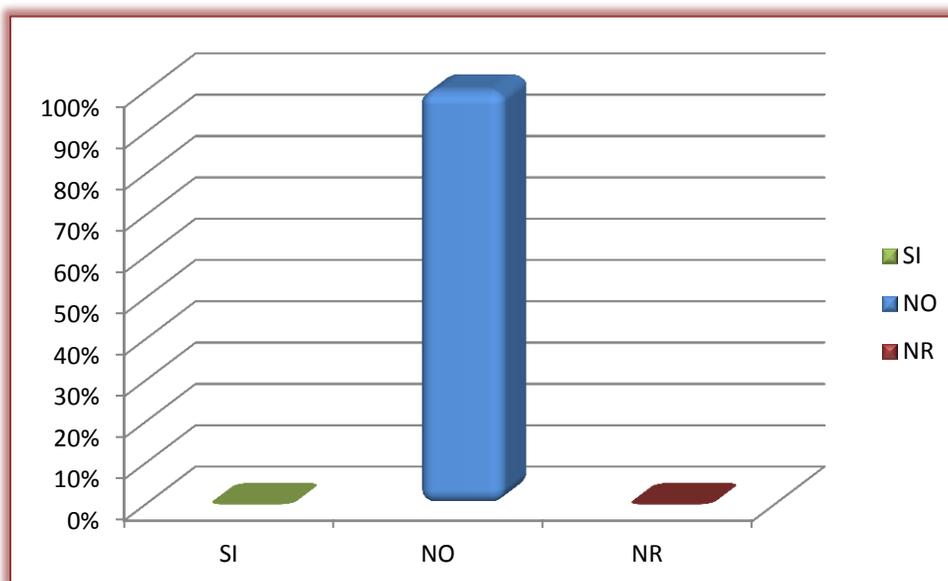
Tema: Salario Único. Incentivos y Pluses Salariales

Pregunta 11: La propuesta del salario único indica que el monto de su remuneración tiene implícitos los pluses salariales generales que son antigüedad, dedicación exclusiva y carrera profesional, porque se define de acuerdo a aspectos de competitividad del mercado. ¿Tiene su contrato de trabajo contemplados y definidos esos pluses salariales generales que se indican, por la realización de sus labores con la institución para la que labora?

Cuadro 11: Salario Único. Incentivos y Pluses Salariales

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	0	0%
NO	97	100%
NR	0	0%
TOTAL	97	100%

Gráfico 11: Salario Único. Incentivos y Pluses Salariales



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

De la población que aplicó la encuesta el 100% de las personas, que su ingreso es bajo la modalidad de salario único, indicaron que el rubro de salario es un único monto no se contempló en el contrato ningún salario adicional o incentivo.

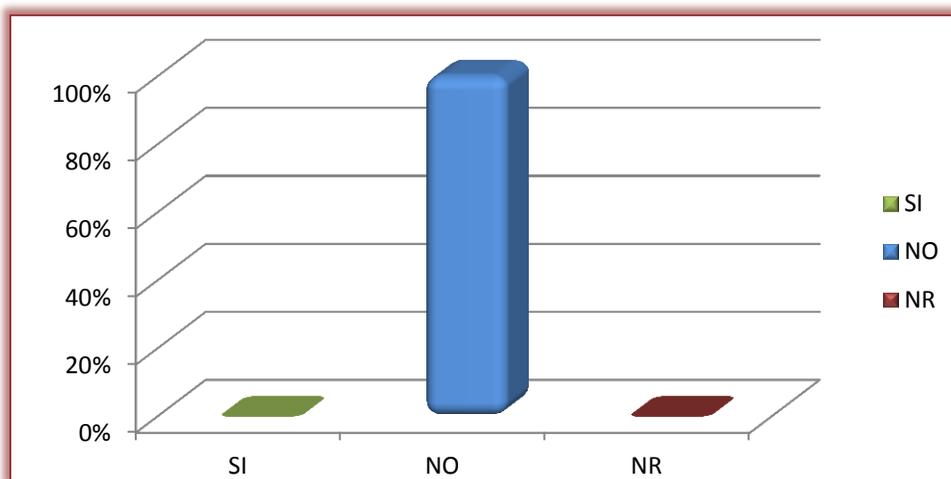
Tema: Salario Único. Carrera Profesional

Pregunta 12: Por carrera profesional entiéndase el incentivo económico aplicable a los funcionarios de nivel profesional que posean como mínimo el grado académico de bachiller universitario o que ocupen un puesto que lo requiera. ¿Su patrono le reconoce económicamente su carrera administrativa o profesional?

Cuadro 11: Salario Único. Carrera Profesional

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	0	0%
NO	97	100%
NR	0	0%
TOTAL	97	100%

Gráfico 12: Salario Único. Carrera Profesional



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

La totalidad de los encuestados, o sea un 100%, manifiestan que el salario único no contempla la carrera profesional.

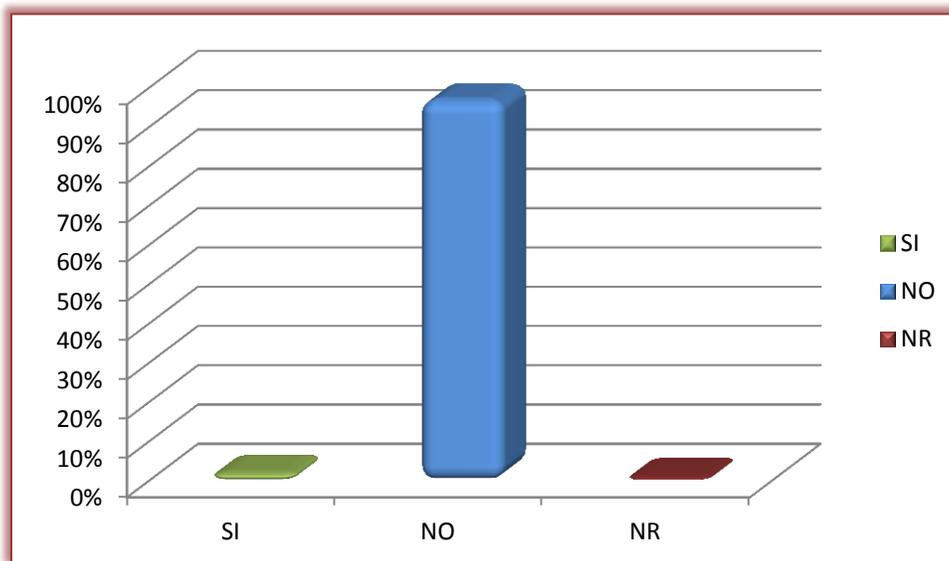
Tema: Salario Único. Calidad de Vida

Pregunta 13: Si se habla de calidad de vida, se debe entender como el bienestar del ser humano, atendiendo necesidades físicas de salud y seguridad, materiales como vivienda, ingresos, comida, sociales de trabajo, familia, relaciones personales, comunidad, psicológicas de afecto, autoestima, inteligencia emocional, espiritualidad, religión, de desarrollo como educación y productividad, entre otros, De acuerdo con el concepto de calidad de vida ¿Tiene su salario aumentos monetarios acorde a los indicadores económicos del país, que satisfagan sus necesidades básica y de su familia para mantener una buena calidad de vida?

Cuadro 13: Salario Único. Calidad de Vida

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	2	2%
NO	94	97%
NR	1	1%
TOTAL	97	100%

Gráfico 13: Salario Único. Calidad de Vida



Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

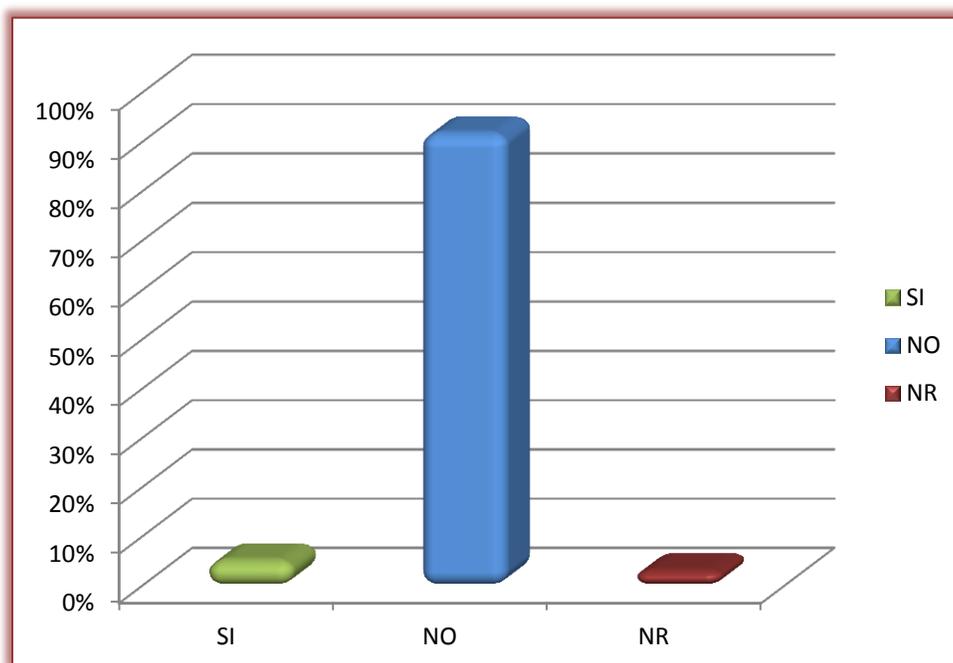
De la personas que contestaron el cuestionario, una población que representa el 94% indican que sus salario no crecen de acuerdo con el costo de la vida, ya que los incrementos que se realizan son los de ley cada semestre. Un 2% considera que sí contempla el costo de vida. Una persona no constata.

Tema: Salario Único. Evaluación del desempeño

Pregunta 14: La evaluación del desempeño se utiliza para medir el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales e individuales. Este sistema permite medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento de lo que los empleados son, hacen y logran; generalmente, se evalúa conocimiento, calidad del trabajo, trabajo en equipo, capacidad analítica. ¿De acuerdo con la institución para la que labora, considera que su salario es competitivo y permite un reconocimiento adicional a su remuneración por un buen desempeño de sus labores?

Cuadro 14: Salario Único. Evaluación del desempeño

<u>DETALLE</u>	<u>FRECUENCIA ABSOLUTA</u>	<u>FRECUENCIA RELATIVA</u>
SI	5	5%
NO	89	92%
NR	3	3%
TOTAL	97	100%

Gráfico 14: Salario Único. Evaluación del desempeño

Fuente: Cuestionario aplicado a empleados del Sector Público

Un 89% de la población indica que el salario no es competitivo y no tiene un reconocimiento adicional por el buen desempeño de sus labores. El 5% está de acuerdo con la consulta. Un 3% no responde.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En Costa Rica, las instituciones del sector público a través de su historia como Nación, han sido el pilar fundamental para el desarrollo del país ofreciendo a sus ciudadanos servicios públicos de calidad, fuentes de trabajo, estabilidad laboral, crecimiento profesional, distribución equitativa de la riqueza.

Bajo esta perspectiva, se realizó un análisis sobre la problemática salarial de los servidores públicos, entorno a la legalidad existente contra una nueva propuesta que a nivel de gobierno se está impulsando, donde se encontró que en la actualidad hay trabajadores que su remuneración mensual está conformado por salario base más incentivos, pluses y otros empleados del mismo sector con una modalidad de remuneración de salario único o global, generando una complejidad e inestabilidad laboral entre empleados y consecuentemente para el empleador.

Igualmente, se encontró que las dos modalidades salariales vigentes, legalmente están permitidas y amparadas al ordenamiento jurídico costarricense.

Funcionarios que son remunerados bajo el esquema de salario base más pluses e incentivos.

En el análisis realizado se encontró que existen diferentes instrumentos legales que están contemplados en el ordenamiento jurídico, los cuales regulan el empleo público Costarricense, algunos de esos instrumentos los prevé la Constitución Política de Costa Rica, Código de Trabajo, Estatuto del Servicio Civil, Estatutos Laborales, Convenciones Colectivas de Trabajo, Leyes Especiales, Reglamentos Internos.

En el análisis se pudo determinar que el Estado como patrono único está proponiendo una ley que regule el empleo público, para tratar de equiparar los salarios de todas las instituciones del estado. Esta propuesta va en contra de los Principios del Derecho Laboral y Seguridad Social, mismas que buscan beneficios para el trabajador. Situación contrario y por principios de índole administrativos el actuar del Estado solo pretende generalizadamente minimizar la planilla.

La implementación de esta ley provoca afectaciones para el trabajador en diversos aspectos.

Funcionarios que son remunerados bajo el esquema de Salario Único

En el análisis realizado, se aplicó un cuestionario para medir el impacto de la modalidad de pago que está bajo el esquema de Salario Único. Los empleados que están sujetos a esta modalidad de pago, no se ven afectados con la propuesta del Estado puesto que desde la creación de este sistema, ha sido aplicado a personal de nuevo ingreso a la institución.

Algunos de los efectos negativos que surgen del Salario Único son los siguientes:

- a) Pérdida de Carrera Administrativa y Profesional
- b) Menoscabo de la calidad de vida del trabajador
- c) Fuga de talento humano
- d) Remuneraciones bajas

La fundamentación jurídica que se le aplica a esta modalidad de pago, está en los instrumentos jurídicos, los cuales se aplican para las instituciones del Estado, donde se incluyen cláusulas que indican que el personal de nuevo ingreso, su modalidad de pago es el Salario Único o Global.

Quiere decir que la Administración Pública tiene instrumentos jurídicos para regular la relación entre el Estado y los Funcionarios Públicos, en algunos casos esta regulación se hace por medio de Estatuto de Servicio Civil, en otros, su relación contractual es mediante Leyes especiales, Reglamentos Autónomos de Trabajo o Estatutos de Personal, que incorporan normas propias del derecho laboral; otras instituciones cuentan con las Convenciones Colectivas. Todos estos instrumentos actualmente están vigentes y protegen los derechos de los empleados, contra los posibles abusos de sus empleadores.

5.1. Primer objetivo específico

Analizar la fundamentación jurídica de la estructura del salario base más pluses, sobre los tres incentivos que son comunes en las instituciones del sector público: anualidad, carrera profesional, dedicación exclusiva o prohibición

5.1.1. Conclusiones

En relación al tema de los incentivos como la Anualidad, Carrera Profesional, Dedicación Exclusiva o Prohibición, se encontró que el Gobierno quiere eliminar el pago de estos pluses salariales, por representar un costo económico muy elevado para el país. Parte de esta problemática radica en que estos incentivos no se aplican igual en todas las instituciones del Sector Público, ya que su fundamentación jurídica está tutelada en diferentes instrumentos jurídicos, como Estatuto del Servicio Civil: que tutela a 47 instituciones públicas, Código de Trabajo, Convenciones Colectivas de Trabajo: vigentes en 71 instituciones del Estado, instrumentos al amparo de distintos grados de autonomía: estatutos propios, leyes especiales, Reglamentos Autónomos de Organización y Servicio, entre otros.

Otro de los hallazgos, es que estos incentivos perdieron su fundamentación y razón de ser, ya que se convirtieron en beneficios para los empleados, por ejemplo la anualidad se paga a todos los funcionarios sin que medie una evaluación por su buen desempeño, al no existir un sistema de evaluación que midan la productividad de los empleados, caos igualmente sucede con otros incentivos.

De las afectaciones en las que se incurría la eliminación de estos pluses salariales tenemos:

- a) Eliminar el pago del incentivo de Anualidad de un servidor público, representa una afectación en la calidad de vida de la persona y sus familias. Además, se alteran los contratos iniciales del trabajador y se violan los derechos adquiridos, lo cual se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico a través de los

distintos instrumentos utilizados para normar las relaciones entre el empleado y el empleador. Algunos de los instrumentos son Estatuto del Servicio Civil, Convenciones Colectivas, Reglamentos Internos de Trabajo, Estatutos Laborales, o las leyes que otorgan a las instituciones autonomía política, administrativa y financiera conferida por la Constitución Política.

- b) Prescindir del pago o reconocimiento de Carrera Profesional a los empleados del Sector Público, lesiona la libertad o la dignidad del funcionario, tutelado en el artículo 56 de la Constitución Política. Además, de generarle un perjuicio económico real que ha acumulado durante toda su vida laboral.
- c) Para el empleador, también representa importantes pérdidas porque desestimula la carrera profesional, no promueve la retención del personal de mayor experiencia el cual se ha obtenido con los recursos de la misma institución, a través de los programas de capacitaciones.
- d) Al igual que los demás incentivos otorgados al Sector Público, eliminar el pago de carrera profesional violando derechos adquiridos del trabajador, así como sus Contratos de Trabajo.
- e) Excluir el pago por reconocimiento de Prohibición tutelado en el Artículo 5 de la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública No.8422, representa un perjuicio para la misma Administración Pública y la República en términos de la transparencia empresarial. Permitir el Ejercicio Liberal de la Profesión del funcionario público que desempeñan puestos claves, en la toma de decisiones, manejo de recursos públicos, fomenta una clara violación al deber de probidad, reglamentado en el artículo 3 de la Ley No. 8422.

5.1.2. Recomendaciones

No eliminar el pago de incentivos a los servidores del Sector Público, por el contrario crear un mecanismo único como instrumento legal de medición que norme el tema de los porcentajes y la forma en que se retribuya este pago a cada funcionario. Estos incentivos deben ser dirigidos solo a empleados que lo merecen y no a todos los empleados del Sector. Este instrumento de orden legal no debe apartarse de los principios que tutelan al trabajador, tener su enfoque en normas sociales, donde permita la superación personal como ser humano integral, la de sus familias, erradicando el desempleo y la pobreza.

- a) El pago de incentivo por anualidad se promueva por el alto desempeño y competitividad del empleado, en un ambiente laboral sano, donde se refleje el verdadero compromiso del trabajador. Elaborar evaluaciones del desempeño. Se le pagará únicamente al funcionario que demuestre en su labor el buen desempeño.
- b) Estimular la Carrera Profesional de los empleados del Sector Público, para así retener el personal idóneo de las distintas actividades de la Administración Pública, esto permite no violentar los derechos adquiridos y los contratos de trabajo. Igualmente este incentivo se le debe pagar únicamente en función del grado académico y el aporte que le brinde a la institución para la cual trabaja.
- c) Se recomienda al patrono pagar el salario justo de acuerdo al grado de profesionalismo que tenga el trabajador, manteniendo la carrera profesional para

los empleados que ganan salario por componentes, e incentivar el pago de carrera administrativa en los trabajadores que ganan salario único, todo bajo un esquema medible y controlable.

- d) Mantener el pago de reconocimiento por Dedicación Exclusiva o Prohibición, para evitar la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública.

Como se mencionó estos pluses salariales no se deben pagar a todos los empleados públicos. El rubro por estos conceptos debe ser igual para todos los empleados, que no existan diferencias en los porcentajes que se apliquen.

5.2. Segundo objetivo específico

Determinar si existe fundamentación jurídica para implementar la estructura del salario único o global a las Instituciones del Estado.

5.2.1. Conclusiones

En materia de salario único o global no existe una normativa legal como tal que regule la relación, sobre el tema salarial entre el empleado y su patrono. En la Asamblea Legislativa se presentó el Proyecto de Ley No.19506 “LEY PARA EL ORDENAMIENTO DE LAS RETRIBUCIONES ADICIONALES AL SALARIO BASE DEL SECTOR PÚBLICO”, Este proyecto no ha prosperado porque lesiona o violenta derechos adquiridos de los empleados públicos que su retribución es salario base más pluses.

Algunas instituciones han realizado procesos para tratar de trasladar a los empleados con mecanismos algo engañosos de relativa mejoría o por miedo infundados con el pago de Salario Único o Global, o mediante campañas de motivación financiera que en lo inmediato recibiría una mayor remuneración, impulsado concursos para optar por plazas de mayor categoría.

Instaurar obligatoriamente el salario único a los empleados que están bajo la modalidad de salario base más pluses, se produce:

- a) Violación a las Convenciones Colectivas, Estatuto Laboral, Reglamentos Internos de Trabajo, porque va en detrimento de los empleados y contra de las Convenciones Colectivas que tienen fuerza de ley de acuerdo al Artículo 62 de la Constitución Política, así como el artículo 54 del Código de Trabajo. Además de los Estatutos o Reglamentos Internos existentes, ya que estos tienen su origen en la potestad reglamentaria, independencia funcional y autonomía administrativa que el Ordenamiento Jurídico le otorga a instituciones públicas.
- b) Transgresión del artículo 21 del Código de Trabajo y leyes supletorias, que tutelan las Garantías y Derechos del Trabajador.
- c) Lesiona el principio de legalidad, el Estado no puede actuar contrario a la ley con esta propuesta a los empleados de Salario base más pluses.

A pesar que no existe una norma de empleo público que tutele el Salario Único o Global, es aplicada al personal de nuevo ingreso a las instituciones, algunas de estas instituciones son los Bancos del Estado, Instituto Costarricense de

Electricidad, Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos, Contraloría General de la República, entre otras. La práctica aplicada es que el instrumento legal que las tutela si hace la diferenciación para los empleados de salario base más pluses y los de salario único.

El salario único promueve la rotación del personal que es clave para una institución que generar grandes pérdidas por fugas de talento humano especializado, ya que su salario no es competitivo en comparación al salario por componentes.

5.2.2. Recomendaciones

- a) No se recomienda la implementación de una nueva ley que regule el empleo público en el tema de incentivos salariales, porque van en deterioro de las finanzas, lo moral y social del empleado público y sus derechos adquiridos.
- b) Equiparar todos los instrumentos legales que actualmente norman la relación del empleo público en el otorgamiento de beneficios salariales, como Anualidades, Dedicación Exclusiva, Prohibición. Que los porcentajes aplicados al salario sea el mismo para todo el Sector Público guardando las relaciones, referencias y complejidad de los oficios y las disciplinas. Sin violentar Convenciones Colectivas, Estatuto Laboral, Reglamentos Internos de Trabajo.
- c) Para no violentar los derechos de los trabajadores, que el traslado a salario único sea de forma voluntaria y no impositiva, cancelando la debida indemnización por dicho traslado, sin campañas de desestabilización que fomentan el miedo, frustración laboral y propiciar anacrónicos climas laborales poco saludables.

- d) Mantener las normas de trabajo internaciones firmadas con la OIT que protegen al trabajador, con el fin de que se promueva el trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. Todo esto colabora con la economía del país, ofreciendo beneficios para todos, evitando la pobreza, inestabilidad social e incluso evitando los conflictos.
- e) Que el Estado cumpla con las leyes laborales vigentes, para que no se transgreda, viole o limite los derechos laborales de los trabajadores, todo esto en apego a, “Opinión Jurídica No. OJ-100-2002, la Procuraduría General de la República, con base en sentencias de la Sala Constitucional, señala que cuando la mencionada Constitución se refirió a un Estatuto, no exige que las relaciones entre el Estado y los servidores deban estar reguladas en un único instrumento jurídico, sino que pueden existir varios instrumentos, siempre y cuando exista uniformidad de principios y garantías que regulen la protección de los derechos laborales del servidor público.

En síntesis, en Costa Rica existe un solo régimen de empleo público con diversos instrumentos legales o estatutos especiales, donde se norman las relaciones entre los funcionarios públicos y el Estado, todo en procura de la eficiencia en la función pública.

5.3. Tercer objetivos específico

Evaluar si se violenten los principios del derecho laboral implementando la reforma de salario global propuesta por el gobierno.

5.3.1. Conclusiones

La implementación de una propuesta de Salario Único o Global a los empleados que ganan salario base más pluses, generaría una violación a los Principios del Derecho Laboral, como Principio Protector, Principio de Irrenunciabilidad de Derechos o Irretroactividad de la Norma, Principio Pro- Trabajador, entre otros. Estos Principios del Derecho Laboral junto con el Código de Trabajo se aplicarían supletoriamente. En otras palabras la propuesta del Estado se rige por principios administrativistas que son a favor del estado y no con los principios del derecho laboral, seguridad social que es a favor del trabajador.

- a) Se violentaría el principio de Irretroactividad de la Norma: a los empleados que tienen su pago a través de salario base más pluses e incentivos, porque atenta contra la certeza, seguridad jurídica, derechos adquiridos y situaciones jurídicas beneficiosas de los trabajadores, tutelado en el artículo 34 de la Constitución política. El Estado lesionaría gravemente los derechos de los trabajadores proponiendo una norma menos beneficiosa, ya que el salario único es un monto global que está por debajo del monto recibido actualmente, lesionando su calidad de vida y estabilidad social se verán disminuido, porque el crecimiento salariales aprobados por decreto ejecutivo, normalmente están por debajo del índice de la inflación.
- b) Violación al principio protector, el derecho laboral regula las relaciones entre empleado y empleador, normas que se fundamentan en la conveniencia social, con este principio el ordenamiento jurídico busca proteger a la parte

más débil en este caso el trabajador. Este principio, que a su vez se rige por tres reglas fundamentales *Regla in dubio pro operario*, *Regla Aplicación de la norma más favorable*, *la Regla de la condición más beneficiosa*. Tomando como referencia todo lo anterior se concluye que se genera una afectación al trabajador, porque esta nueva norma o ley que pretende instaurar el salario global, deteriora las condiciones que ya tienen el trabajador plasmado en su contrato de trabajo y con respaldo constitucional. La implementación del Salario Único representa una serie de factores negativos como deterioro de la calidad de vida del trabajador, Fuga del talento humano necesario para una organización, pérdida de carrera administrativa o profesional, clima organizacional hostil entre empleados y patrono.

- c) Transgrede el principio de la buena fe, el cual está directamente relacionado con los valores del ser humano: honestidad, honradez, verdad, confianza, etc. Este principio debe estar presente en toda la normativa jurídica, manifestando: el respeto por el acto propio y la confianza legítima. La modalidad de salario único irrespeta los compromisos adquiridos de los trabajadores.
- d) Quebranto del Principio de Igualdad, equiparar las remuneraciones de todos los empleados del Sector Público, quebrantaría el Principio de Igualdad y específicamente en materia de salarios y condiciones de trabajo, resguardo en artículo 57 de la Constitución.

- e) Incumple el Principio de Supremacía de la Realidad, Implementar el salario único, está generando un conflicto entre las partes, de acuerdo a este principio debe prevalecer los primero que está normado por el ordenamiento jurídico, para que el trabajador no se le interrumpa sus derechos.

5.3.2. Recomendaciones

- a) No implementar ninguna ley que regule el empleo público, en materia salarial que esté en contra de los principios rectores del Derecho laboral que son para proteger al más débil, que son los funcionarios y todos los que dependen de los ingresos que van directo a la Familia.
- b) Equiparar los instrumentos que actualmente están normando el empleo público, donde el espíritu es proteger los derechos laborales del trabajador a partir de principios de índole social y económica, en procura de frenar violencia el núcleo familiar de posibles agresiones que lleven a la frustración y desenlaces a otros niveles cuando a la economía afecta la sociedad.
- c) Que el gobierno, busque otras alternativas de carácter económico para sanear las finanzas del Estado como reformas fiscales que permitan una buena recaudación de los impuestos.

6. BIBLIOGRAFÍA

6.1. Bibliografía Citada

Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política República de Costa Rica*, 07 de noviembre de 1949, San José, Costa Rica, 1949.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N°2. *Código de Trabajo*, 26 de agosto de 1943, San José, Costa Rica, 1943.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. Ley N°9343. *Reforma Procesal Laboral*, 25 de enero de 2016, San José, Costa Rica, 2016.

Barrantes R. (1994). *Elementos de Estadística Descriptiva*. Segunda edición. San José. EUNED.

Barrantes R. (2013). *Investigación: Camino al conocimiento*. Segunda edición. San José. EUNED

Características de la prehistoria. <https://www.caracteristicas.co/prehistoria/>

Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, 03 de enero de 1976, 1976.

Costa Rica, Sistema Costarricense de Información Jurídica Dictamen: 190 del 11/06/2004

Dictamen: 195 del 20/05/2005

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=13171&strTipM=T

Dictamen: 182 del 11/06/2007

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=14574&strTipM=T

Dictamen: 018 del 25/01/2010
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=16194&strTipM=T

Dictamen: 126 del 10/06/2011
http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=16722&strTipM=T

Dictamen: 180 del 31/08/2016

http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=prd¶m6=1&ndictamen=19571&strtipm=t

El Origen del hombre.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0007/000782/078279so.pdf>

Evolución histórica del salario

https://issuu.com/roxxxana/docs/trabajo_evolu_historica_del_salario_en_el_mundo

Fallas, CL. (2007). *Módulo 1: Historia Contemporánea de Costa Rica: Crisis Económica, Reformas Sociales y Guerra Civil 1930-1950*. Primera edición. San José: EUNED.

Horizonte: historia y geografía <https://books.google.co.cr/books?isbn=8431635223>

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *Declaración Universal de Derechos Humanos*, 10 de diciembre de 1948, París, 1948.

Marx, C. (2014). *El Capital*. Cuarta edición. México: ISBN 978-607-16-1652-4.

Meza, AF. (2013). *El Principio de la Buena Fe: El acto propio y la confianza legítima*. Edición 2013. Medellín Colombia. Universidad de Antioquia

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Historia
<http://www.mtss.go.cr/elministerio/historia.html>
<http://www.mtss.go.cr/elministerio/estructura/direccion-asuntos-juridicos/pronunciamientos/daj-ae-260-11-Mario%20Bolanos-reconocimiento%20saldo%20vacaciones.pdf>

Opinión Jurídica: 119 del 23/07/2003

Plá, A. (1980). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Segunda edición. Buenos Aires Argentina. ACALI

Serie Programa Visión. Costa Rica: Empleo y Política Salarial del Sector Público (2014)
<https://www.academiaca.or.cr/wp-content/uploads/2017/04/empleo-y-politica-salarial-del-sector-publico.pdf>.

Sumo Pontífice Juan Pablo II. *Carta Encíclica LABOREM EXERCENS A Los Venerables Hermanos En El Episcopado a Los Sacerdotes a Las Familias Religiosas a Los Hijos E Hijas de La Iglesia y a Todos Los Hombres De Buena Voluntad Sobre El Trabajo Humano En El 90 Aniversario de la Rerum Novarum*.
La Santa Sede.
http://w2.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html

Teoría de la Historia. <https://introduccionalahistoriajvg.wordpress.com/2012/07/11/que-es-el-feudalismo/>

6.2 Bibliografía Consultada

Baptista, P., Fernández, C., & Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education.

Cabanellas, G. (1968). *Compendio de Derecho Laboral*. Tomo I. 1 ed. Argentina: Bibliográfica Omeba

Cascante, GE. Eugenio (2009). *El Contrato Individual de Trabajo*. Segunda edición. San José. IJSA

Ceciliano, María y Morales, Nancy. *“La Concertación de Convenciones Colectivas en el Contexto de la Descentralización Productiva”*.

Centro de Información Jurídica en Línea. Tema: Sobre el Principio Trabajo Igual – Salario Igual. <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MjE5OA==>

Revista de Ciencias Jurídicas N0 133 (103-162) enero-abril 2014. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/download/14166/13467>

Tesis para optar al grado de Maestría en Derecho, UNED, San José. 2010.

Vargas, E (2010). *Manual Práctico de Legislación Laboral*. Segunda edición. San José. IJSA

<https://www.nacion.com/opinion/foros/justicia-laboral-y-democracia/U7Z2LTLFZZASPM7RU6GU3SII2Q/story/>

Santo Padre Francisco *Carta Encíclica LAUDATO SI' Sobre el cuidado de la casa común*. La Santa Sede.

http://w2.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html

Zorrilla, Arena. *“Introducción a la metodología de la investigación”*. México, Aguilar León y Cal, Editores, 11ª Edición. 1993.

7. ANEXOS

- a) Encuesta aplicada a empleados del Sector Público de la Pregunta 1 a 10, donde la remuneración es fundamentada bajo el esquema de salario base más pluses e incentivos

Buenos días/tardes. Soy estudiante de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, me encuentro realizando la Tesis para optar por el grado de Licenciatura. Le agradecería me puedan ayudar con esta encuesta. De antemano les agradezco su atención y tiempo.

TEMA: CONOCIMIENTO HISTÓRICO DE BENEFICIOS SALARIALES

Pregunta1: Desde que nacen a la vida jurídica las Instituciones del Estado; en materia de salarios incentivos y pluses salariales, estas instituciones están protegidas por Estatuto del Servicio Civil, Convenciones Colectivas de Trabajo, Reglamentos Interiores de Trabajo y otras instituciones que por su grado de autonomía tienen sus propias regulaciones de carácter especial para regular la materia. ¿Tiene usted conocimiento claro que su salario, incentivos y pluses salariales están protegidos por instrumentos jurídicos a saber leyes, reglamentos, decretos, convenciones colectivas, entre otros, de acuerdo a cada institución?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

TEMA: CONOCIMIENTO SOBRE GOVERNABILIDAD FINANCIERA DEL ESTADO

Pregunta 2: En los últimos años el Estado en su afán de disminuir el salario y sus pluses en el Sector Público, tiene la intención de establecer una única forma de salario denominada Salario Único o Global, ya que el salario de un empleado del Sector Público comparado con el Sector Privado, existe una diferencia salarial importante en ventaja para el empleado público. ¿Cree usted que eliminando el pago tradicional de Salario base más pluses del Sector Público en sustitución por el Salario Único cerrará la brecha salarial existente entre los empleados públicos y los del sector privado?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

Pregunta 3: En materia de Gasto Público el Estado pretende implementar una nueva estructura para pagar el salario a los empleados del Sector Público que se conoce como Salario Global, este salario elimina la forma tradicional (salario Base más pluses), indicando que de esta manera se disminuye el Gasto Público del País. ¿Cree que implementar el Salario Único en todas las Instituciones del Sector Público es la solución para disminuir el elevado Gasto Público del País?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

TEMA: CONOCIMIENTO DE POLÍTICAS DEL GOBIERNO EN MATERIA SALARIAL

Pregunta 4: En materia de Salario. El tema del salario base más pluses se han discutido en varias ocasiones y foros, indicando que éste representa un gasto muy elevado para el Presupuesto Nacional y que genera desigualdades entre las diferentes instituciones públicas. De acuerdo a lo anterior ¿Cree que es necesaria la creación de una Reforma Salarial para todos los servidores públicos, donde se equiparen los salarios bases, pluses e incentivos y demás remuneraciones existentes?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

TEMA: CONOCIMIENTO DE LA LEY EN MATERIA SALARIAL

Pregunta 5: En materia de Contrato de Trabajo. El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y su patrono, donde se establecen obligaciones y derechos. Además que ambas partes estén de acuerdo en cuanto a lo pactado. De acuerdo a lo anterior ¿Considera que se presentan vacíos legales en la aplicación de la normativa laboral costarricense relacionado con los contratos laborales de los trabajadores del Sector Público, para que su patrono unilateralmente cambie sus condiciones inicialmente pactadas en cuanto a su salario?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

TEMA: AFECTACIÓN CON LA IMPLEMENTACIÓN DEL SALARIO ÚNICO

Pregunta 6: Es importante conocer algunos aspectos relevantes que el Estado considera para la decisión de implementar o no el modelo de salario único; enfocándose en aspectos como un instrumento que tipifique el perfil de los empleados, competencia abierta en los servidores públicos, naturaleza de la organización, procedimiento para reconocer aumentos por el costo de vida, crecimiento exponencial de los costos, evaluación del desempeño y otros aspectos de índole económica/financiera. Tomando en cuenta todos estos aspectos como base para proponer un modelo de salario único ¿Cree usted que esta implementación de Salario Único tenga afectaciones para el trabajador en cuanto a su calidad de vida, generar un clima organizacional hostil, conflicto entre Sindicatos y Patronos, afectación en la carrera administrativa y superación personal de los empleados?.

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

TEMA: AFECTACIÓN POR LA PÉRDIDA DE BENEFICIOS LOGRADOS

Pregunta 7: En materia de Salario Global o Único. La propuesta planteada por el Gobierno en cuanto al Salario Global, menciona que este salario tiene inmersas los pluses salariales que actualmente existen. ¿Considera que el Salario Único tiene bien definidos los incentivos y pluses salariales que actualmente percibe el trabajador;

además cree que representa oportunidades de crecimiento económico para los empleados del Sector Público?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

Pregunta 8: En materia de salario. ¿Considera que su patrono, al modificar su estructura salarial de Salario base más pluses a Salario Único o Global, sus derechos adquiridos a través de su tiempo laboral, están siendo violentados con estas Propuestas salariales de parte del Estado?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

TEMA: SACRIFICIO ECONÓMICO DISPUESTO A CEDER

Pregunta 9: El Estado brinda a la sociedad servicios esenciales abarcando temas sociales, económicos y ambientales entre otros, para poder desarrollarlos necesita la participación de funcionarios públicos. Por lo anterior las remuneraciones salariales incluyendo incentivos y pluses salariales representan una inversión para el buen desarrollo del país y no como un gasto. Tomando como referencia que los salarios son una inversión para el país y no un gasto ¿Está usted dispuesto a que unilateralmente

su patrono cambie sus condiciones laborales en cuanto a su salario, al forzar a sus empleados a renunciar al salario base más incentivos y pluses a salario único, representando esto un sacrificio económico para el trabajador?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

TEMA: CONOCIMIENTO SOBRE SITUACIONES DE CORRUPCIÓN

Pregunta 10: A pesar que Costa Rica es un país pequeño y se cree que ciertas cosas no van a suceder, no escapa de la corrupción política, es aquí dónde nos preguntamos dónde quedaron los valores de nuestros políticos ya no les importa la conciencia, la reputación, la dignidad, la integridad, porque se prestan para robar recursos públicos, recibir mordidas, entre otro tipo de corrupciones que se siempre se ve en la prensa escrita y televisiva. Además no podemos dejar de lado que nuestros políticos son políticos/empresarios, por lo que tienen un interés económico en sus negocios personales. Tomando como referencia la frase anterior. ¿Cree usted que estos problemas de corrupción que está enfrentando Costa Rica, es un factor que está impulsando al Estado a plantear esta modalidad de Salario Único para cubrir los desfases económicos del país?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

- b) A continuación se detalla la información de la encuesta aplicada a empleados del Sector Público de la Pregunta 11 a 14, donde su remuneración es fundamentada bajo el esquema de salario único.

Buenos días/tardes. Soy estudiante de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, me encuentro realizando la Tesis para optar por el grado de Licenciatura. Le agradecería me puedan ayudar con esta encuesta. De antemano les agradezco su atención y tiempo.

TEMA: SALARIO ÚNICO. INCENTIVOS Y PLUSES SALARIALES

Pregunta 1: La propuesta del Salario Único, indica que el monto de su remuneración tiene implícitos los pluses salariales generales que son antigüedad, dedicación exclusiva y carrera profesional, porque se define de acuerdo a aspectos de competitividad del mercado. ¿Tiene su contrato de trabajo contemplados y definidos esos pluses salariales generales que se indican, por la realización de sus labores con la institución para la que labora?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

Tema: Salario Único. Carrera Profesional

Pregunta 2: Por carrera profesional entiéndase el incentivo económico aplicable a los funcionarios de nivel profesional que posean como mínimo el grado académico de bachiller universitario, que ocupen un puesto que requiera como mínimo ese grado. ¿Su patrono le reconoce económicamente su carrera administrativa o profesional?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

TEMA: SALARIO ÚNICO. CALIDAD DE VIDA

Pregunta 3: Si hablamos de calidad de vida, se debe entender como el bienestar del ser humano, atendiendo necesidades físicas de salud y seguridad, materiales como vivienda, ingresos, comida, sociales de trabajo, familia, relaciones personales, comunidad, , psicológicas de afecto, autoestima, inteligencia emocional, espiritualidad, religión, de desarrollo como educación y productividad, entre otros De acuerdo al concepto de calidad de vida ¿Tiene su salario aumentos monetarios acorde a los indicadores económicos del país, que satisfagan sus necesidades básica y de su familia para mantener una buena calidad de vida?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____

TEMA: SALARIO ÚNICO. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Pregunta 4: La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para medir el grado de cumplimiento de los objetivos institucionales e individuales. Este sistema permite medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento de lo que las empleados son, hacen y logran; por lo general se evalúa, conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, trabajo en equipo, capacidad analítica. ¿De acuerdo a la institución para la que labora, considera que su salario es competitivo, y permite un reconocimiento adicional a su remuneración por un buen desempeño de sus labores?

SI () NO () NR ()

Comentarios: _____
