



Viernes 28 de mayo, 2021

ANÁLISIS ACTUAL DEL PROYECTO DE LEY 21.336 “LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO”

*Lic. Jorge Coronado Marroquín
M.Sc. Armando Navarro*

Desde el SINDEU consideramos que el proyecto de ley tiene inconsistencias que transgreden el marco de constitucionalidad. En el caso de las Universidades Públicas es contundente.

Aunque podemos sumarnos al análisis de inconstitucionalidad del proyecto para las Universidades Públicas, consideramos pertinente, referirnos en especial a otros aspectos del proyecto, toda vez que sobre la autonomía universitaria ya hay trabajos elaborados y el Consejo Universitario tiene recursos de sobra para atender ese punto.

Nuestro criterio es que las Universidades Públicas no deben ser parte de la redacción del proyecto, pues todo lo que plantea es contrario a la autonomía universitaria dada por la Constitución Política y que es, no sólo mayor que otras instituciones, sino hasta diferente, ya que no nos encontramos en el marco de las instituciones autónomas que regulan los artículos 188-190, Título XIV de la Constitución Política.

Adjuntamos dos documentos importantes sobre críticas al proyecto de ley y en defensa de las Universidades Públicas. Uno está elaborado por cuatro sindicatos de las Universidades Públicas, incluyendo el SINDEU; el otro es del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Facultad de Derecho de esta universidad, este último más enfocado en la autonomía universitaria, titulado: **“LA AUTONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA NO ES UNA LEYENDA URBANA”**. Sobre el primer documento, es cierto que está elaborado antes de esta última versión del proyecto de ley, sin embargo, sigue siendo un documento relevante.

Como parte del balance político de estado actual del proyecto, consideramos que no hay voluntad en la Asamblea Legislativa para separar a las Universidades Públicas del proyecto de ley. Así las cosas, sin descuidar posibilidades ante la Asamblea Legislativa, debemos fortalecer la estrategia en sobre la consulta de constitucionalidad, de todas las formas posibles, desde la comunicación y la incidencia política hasta la movilización como medida de presión, toda vez que,



aunque el proyecto presenta inconstitucionalidades en varios sentidos, nuestro caso de las Universidades Públicas, es sobre manera particular.

CRITERIO DEL SINDEU SOBRE EXPEDIENTE # 21.336, LEY MARCO DE EMPLEO PÚBLICO. CENTRAMOS NUESTRA POSICIÓN PRINCIPALMENTE EN CUATRO IMPORTANTES PUNTOS

I- Concepción de rectoría de MIDEPLAN autoritaria y antidemocrática

El Estado costarricense fue estructurado en función de ser proveedor de servicios públicos esenciales (salud, educación, agua potable, telecomunicaciones, electricidad, correos, etc) ello implicaba la conformación de una estructura diversa autónoma con variados niveles de especialización técnica y profesional, en función de la actividad que desarrollara. A su vez el Estado costarricense desarrolló una amplísima institucionalidad para el impulso de política social que implicó la creación de diversas instituciones con propósitos diversos, que requerían de personal técnico y profesional multidisciplinario.

Las características del Estado costarricense como proveedor de servicios públicos esenciales; así como, de una amplia política social, requerían en primer lugar de profesionalizar y tecnificar el recurso humano y; por otro lado, se requería estabilidad laboral para garantizar la mayor eficacia y eficiencia en los servicios brindados.

Por lo que, nuestro Estado se reconfigura con un pequeño grupo de instituciones que corresponden al Poder Ejecutivo por medio de Ministerios y órganos desconcentrados, en donde el Ministerio de Educación y el Ministerio de Seguridad Pública por sus tareas son las más grandes, y luego surgen una amplia y diversa red de instituciones autónomas para ejecutar servicios públicos y política social.

La ley marco de Empleo Público, pretende ponerle una “**camisa de fuerza**” tratando de homogenizar una institucionalidad pública que no es homogénea, que ha construido políticas propias de acuerdo a las necesidades y requerimientos específicos.

En el caso de MIDEPLAN y de la Dirección General del Servicio Civil, poner a ambas instituciones como parte de una Rectoría es un absoluto despropósito, primero porque MIDEPLAN es de las entidades ministeriales más intrascendente, no cuenta con personal profesional que conozca la diversidad y complejidad de las funciones que desarrollan las instituciones autónomas, su personal no tiene ninguna



experiencia en dirigir como entidad rectora a ninguna institución, porque no es una de sus funciones; por tanto, el brindarle esa tarea a un ente político bajo la figura de un o una Ministro(a) que responde a un nombramiento político abre una peligrosa vía hacia la “politización” por cada gobierno de turno de la gestión del recurso humano del sector público, algo que hemos podido como sociedad desterrar casi en forma permanente, gracias al modelo descentralizado y autónomo de las principales actividades estatales.

En cuanto a la Dirección General del Servicio Civil, el despropósito es aún mayor, dado que este ha sido a lo largo de toda su historia, un ente encargado solamente de administrar el recurso humano en las entidades vinculadas al Poder Ejecutivo, su desconocimiento de las dinámicas técnicas, operativas, profesionales, del resto del sector público es para la DGSC un ámbito totalmente desconocido, aún mayor que el de MIDEPLAN. Dicha dirección no cuenta ni con el recurso humano capacitado y necesario, tampoco cuenta con los recursos financieros para acometer dichas nuevas funciones.

Es una absoluta irresponsabilidad lo que hacen los legisladores, resultado de su ignorancia sobre estos temas, el poner como ente rector a MIDEPLAN acompañado de la DGSC, ello implicará en primer lugar de dotar de más recursos económicos, para que puedan contratar personal nuevo que asuma estas tareas, requerirán de un período de aprendizaje para poder conocer la especificidad de lo que hace cada institución pública, cada universidad, cada municipalidad, etc. Es decir, la curva de aprendizaje para estar en capacidad de ser un ente rector puede provocar serios problemas en la operación cotidiana del conjunto del sector público si se aprueba esta ley.

Decimos que es una lógica de rectoría autoritaria y antidemocrática porque en lugar de darle un rol a MIDEPLAN de ser el ente que promueva políticas generales, que trate de ser una rectoría que acompañe y vaya gradualmente tratando de ordenar dinámicas, procedimientos y normas, se plantea en el proyecto una lógica verticalista, invasiva, impositiva y violenta de la autonomía de cada entidad pública.

Esa lógica autoritaria se expresa en que determina que todos los departamentos, direcciones o unidades de recursos humanos de la totalidad de instituciones cubiertas por la ley, dejan de estar bajo la responsabilidad y tutela del o la respectiva jerarca institucional y pasan a ser ejecutores y aplicadores de todas las directrices, normativas, memorándums, etc., que promulgue MIDEPLAN. Lo antidemocrático de establecer que MIDEPLAN sea el único ente que tiene poder de decisión sobre la gestión del recurso humano del sector público, es ni más ni menos evidenciar la



concepción totalitaria de Estado que tienen los que diseñaron el proyecto y principalmente los legisladores que apoyan esta iniciativa.

Es un gravísimo retroceso en materia del ejercicio democrático de la función del Estado, el determinar que la totalidad de la gestión del recurso humano del sector público: nombramientos, contrataciones, ascensos, definición de puestos de trabajo, vacaciones, normativa de despido, sistema sancionatorio, evaluación, definiciones salariales, etc., esté bajo el mando de un único ministerio en este caso MIDEPLAN, reiteramos que se abre peligrosamente a la manipulación política de cada gobierno de turno, a los caprichos del o la Ministra(o) de turno y principalmente a que MIDEPLAN ni tiene la experiencia, ni tiene el conocimiento y mucho menos tiene el personal calificado para acometer una tarea de este tipo.

No tiene esta rectoría por propósito alcanzar mayor eficacia y eficiencia, ni tampoco ordenar la gestión del recurso humano, el propósito central es concentrar en forma autoritaria los mecanismos de sanción, despido y regulación a fin de lograr desregular y golpear la estabilidad laboral, que ha sido uno de los grandes logros en materia del recurso humano del sector público a nivel nacional, se trata de instaurar en el ámbito público, la lógica desregulatoria del sector privado en materia de gestión del recurso humano.

II- Privatizar y desregular el propósito del proyecto

Entre las principales competencias que se le establece a MIDEPLAN es realizar:

“diagnósticos... para lograr un adecuado redimensionamiento de las planillas existentes... para delimitar la prestación (léase servicios) de los que podrían ser externalizados.”

Queda absolutamente claro que lo que buscan es avanzar en la vía de la privatización del Estado costarricense, eso lo logran al colocar a MIDEPLAN como el órgano rector plenipotenciario, al que ninguna institución se le puede resistir, es un SUPRA MINISTERIO que con su lógica dominante impone y decide, véase que se establece en el proyecto ley el **“redimensionamiento de las planillas existentes”** en plural o sea que una de las competencias centrales de MIDEPLAN es lograr la reducción de las planillas, o sea el despido masivo de funcionarios y funcionarias y su complemento la tercerización de servicios, es una privatización solapada, pero privatización al fin, ya hay experiencias actuales como, por ejemplo:



En el tema de los EBAIS de la CCSS a entes privados y cooperativas para esconder su naturaleza privada, y el proyecto ley marco de empleo público lo que propone es avanzar por la ruta de la tercerización como una de las tareas centrales de MIDEPLAN.

Hemos ido constatando las cada vez mayores presiones para que se rompa el monopolio público en el sector eléctrico, en el de suministro de agua potable, en salud y educación como se viene tratando de deteriorar la calidad del servicio para beneficiar a operadores privados. Es absolutamente cierto que Costa Rica es una excepción en América Latina y; por tanto, se trata de avanzar en la dirección de estrategias privatizadoras bajo las figuras de apertura y tercerización.

La entrada de Costa Rica a la OCDE coloca mayor presión para avanzar por esta ruta, máxime que el modelo de gobernanza pública de la OCDE no concibe la prestación de servicios esenciales por operadores públicos, sino privados o en el peor de los casos por la fórmula de alianzas público-privadas. Ya la OCDE ha mencionado en varios ejercicios de análisis sobre el sector público costarricense la necesidad de ampliar el rol de los operadores privados en la prestación de servicios esenciales. Por tanto, este proyecto se coloca en esta supuesta ruta “modernizadora” de empezar a romper la lógica pública histórica en Costa Rica de prestación de servicios, y se le establece a MIDEPLAN esa tarea, véase el por qué brindarle la rectoría a un ente político como ese ministerio; y además, una rectoría verticalista y autoritaria, ante la cuál no caben acciones de consulta o de diálogo. Ese formato antidemocrático de rectoría del empleo público ajusta muy bien para impulsar una transformación estructural como pretende el paradigma neoliberal con esta reforma, por eso hemos sostenido que el proyecto marco de empleo público, es ni más ni menos, que la mayor contraofensiva desmanteladora y privatizadora del Estado costarricense de las últimas cuatro décadas.

La otra dimensión es la desregulación de la gestión del recurso humano, las entidades públicas fueron construyendo una normativa muy amplia y diversa en cuanto a los distintos factores que componen la gestión del recurso humano, desde la contratación, las políticas de ascensos, la carrera profesional, la carrera administrativa, el régimen sancionatorio, el régimen de estímulos salariales y no salariales, la política de permisos, vacaciones, en fin, que una buena parte de todas esas políticas, son resultado también de la negociación colectiva entre la institucionalidad pública como patrono y las organizaciones laborales/sindicales.

La gran diferencia del sector público con el privado, no sólo radica en las diferencias salariales sino principalmente en cómo se gestiona el recurso humano en su



integralidad, entonces lo que evidencia el proyecto ley, es un primer propósito, desterrar la acción sindical en todo lo que tiene que ver con la política de gestión y administración del recurso humano, en segundo lugar es eliminar la posibilidad de que cada institución pública por medio de sus jefes superiores puedan gestionar su propio recurso humano y dictarse políticas específicas de administración de dicho recurso humano y en tercer lugar es dictar normas, políticas y directrices impositivas y obligantes de acuerdo al paradigma de Estado que tenga el jefe de turno en MIDEPLAN.

No se trata ni de ordenar, ni de reclasificar, ni lograr mejor eficacia, se trata de imponer una sola lógica hegemónica de cómo debe administrarse el recurso humano, independientemente si hablamos de un hospital, una universidad, un ministerio, una municipalidad o una institución autónoma. Todo con un solo uniforme ideológico, una única visión de Estado básicamente de carácter tecnocrático, por tanto, para impulsar una reforma tan regresiva en materia de gestión del recurso humano, sólo puede hacerse desde una rectoría autoritaria y antidemocrática, que no permita ni mucho estimule la discrepancia, el disenso y mucho menos ningún sesgo de autonomía. Esa rectoría es MIDEPLAN en donde un ministro o ministra con poderes plenipotenciarios puede hacer y deshacer a su antojo, el sueño de todo fascista de imponer su voluntad sin posibilidad de resistencia alguna.

La desregulación es el otro propósito del proyecto, que va de la mano de la privatización, de lo que se trata es de poder desregular a fin de romper con la diferencia fundamental en materia laboral entre lo público y lo privado, en primer lugar se unifican procedimientos desregulatorios empezando por el despido, en este tema está la columna vertebral del proyecto, ya que se trata de romper la principal lógica que ha caracterizado al Estado costarricense, la estabilidad laboral en el sector público, se introducen además nuevas causales de despido. Lo que busca el proyecto es poder despedir con la misma facilidad con que se despide en el sector privado, por tanto, la evaluación del desempeño aparece no como un mecanismo de mejoramiento de la actividad laboral, sino como causal de despido, y se introducen dos aspectos que históricamente estaban desterrados en el sector público como causales de despido: la falta de fondos y la reorganización; para externalizar o privatizar como se mencionó anteriormente se necesita que las causales de despido se desregularicen y es lo que plantea el proyecto.

Acompañado además de desregular también el procedimiento sancionatorio que es la antesala para el despido sin responsabilidad patronal, el proyecto introduce plazos “express” para hacer la investigación de cualquier situación dando plazos máximos de dos meses e introduce un plazo aún más “express” para que los



jerarcas ejecuten la acción, dándoles un plazo no mayor de un mes. Es decir, el debido proceso que se da en el sector público, el cuál es atacado desde el paradigma neoliberal y tecnocrático, como la imposibilidad para despedir a un funcionario público, con el proyecto se elimina y se pasa a la lógica del sector privado, de que la desregulación para el despido hace que este se haga en forma muy expedita.

En general, el proyecto está concebido con una lógica sancionatoria, si se reevalúa el tema de la evaluación del desempeño, se determina que las jefaturas deben al inicio del año establecer un plan anual operativo con cada subalterno, cada jefatura deberá supervisar el cumplimiento de dicho plan, no hacerlo significa una falta grave, en el caso de cada persona trabajadora deberá llevar diariamente el cumplimiento de sus actividades y para ello cada institución deberá contar con su propio software, el no hacer diariamente ese monitoreo de actividades significará para la persona trabajadora una falta grave. Así que, si tenemos que casi cualquier acción puede derivar en sanción, se requiere que el procedimiento sancionatorio deba ser desregulado para mayor agilidad y que finalmente el proceso y las causales de despido también puedan ser desreguladas.

Los neoliberales y sus operadores políticos legislativos logran homologar por medio del proyecto que el régimen sancionatorio y la desregulación del despido en el sector público sean por primera vez desde la fundación de la Segunda República casi idéntico al del sector privado, lo que deja en un mayor de indefensión laboral a las personas trabajadoras.

III- La precariedad salarial como propósito de una opaca propuesta de salario global

Este es el aspecto más difundido en el debate sobre el proyecto de Empleo Público, pero a su vez el elemento más opaco y poco transparente de todo el proyecto. Se parte de principios y categorías no sólo débiles, sino principalmente difusas: igual salario a igual función, familias de puestos, esquema de “factor de puntos”, factores de trabajo, grados dentro de las familias laborales, grados que consistirán en puntos de remuneración. Todo lo anterior, permitirá crear la columna salarial global, de la cual el proyecto no hace ningún tipo de propuesta concreta, sino que plantea que MIDEPLAN elaborará con las categorías mencionadas, la columna salarial global, tampoco establece un plazo para que esté operativa la columna salarial de cada familia, recuérdese que son ocho familias salariales en las que estaría inserto todo el sector público.



No se puede por tanto determinar la veracidad del supuesto ahorro que pregona el Gobierno que permitiría el proyecto en materia salarial, porque no existe públicamente una sola cifra concreta sobre cómo sería esa escala salarial global. Todas las categorías formuladas son simples supuestos, sin tener de referencia ningún dato específico.

Los únicos supuestos concretos que plantean configurarían esa columna salarial global, están en el **artículo 36**: Política de Remuneración, y son esencialmente dos: *“el estado de los fondos públicos disponibles y la sostenibilidad, transparencia, participación y responsabilidad de las finanzas públicas”*. Es decir, lo que va a primar como criterios fundamentales para definir la columna de salario global de toda la fuerza laboral del sector público, es simplemente una lógica fiscalista de ahorro de recursos públicos.

El remitirse únicamente a criterios fiscalistas para definir toda la política salarial del sector público es muy grave, máxime con una situación fiscal agravada aún más por la pandemia, como es la recesión económica que vive el país, en donde los ingresos fiscales han caído durante el 2020 en más de un 11%, el fraude fiscal corporativo sigue creciendo y no se avanza en medidas de control y regulación; el gasto tributario resultado del sistema de privilegios fiscales sigue representando una fuertísima carga para el Estado por la renuncia a ingresos tributarios, que se suplen con endeudamiento público.

Lo único concreto en la propuesta de la columna salarial global, es la eliminación de los complementos salariales y **establecer como salario bruto únicamente el salario base para la totalidad de los funcionarios públicos, ese cambio es muy grave porque representa una reducción objetiva salarial** para el conjunto de la clase trabajadora. En el artículo 35 se establece que *“**Todas las personas servidoras públicas serán remuneradas de acuerdo con esta ley, incluidos los servidores actuales**”*. Eliminar los complementos salariales en la configuración del salario es muy grave, por cuanto, en la situación actual, es imposible en materia económica y fiscal, que las bases salariales puedan incrementarse, el sentido de los complementos salariales ha sido el resultado histórico de que las bases salariales en el sector público son muy bajas, dicha eliminación de complementos significa únicamente la carrera a la precarización absoluta salarial de la clase trabajadora.

Tiene, además otro elemento muy grave en materia salarial, el Transitorio XI señala *“**Quienes devenguen un salario compuesto mayor al que le correspondería a su categoría bajo la modalidad de salario global, serán excluidos de cualquier***



incremento salarial producto de aumentos a la base o bien reconocimiento de incentivos, hasta que el monto por concepto de salario global sea igual al salario compuesto que recibía, y en el mes siguiente se trasladarán al salario global". Una acción totalmente discriminatoria y que expresa el sentido autoritario del proyecto y que rechazamos en todos sus extremos.

La lógica precarizadora en materia salarial que impulsa el proyecto no está dada solamente por la famosa propuesta opaca y poco transparente propuesta de la escala salarial global, sino que está dada principalmente por lo que se plantea en los Transitorios XI y XII:

“Los salarios de las personas servidoras públicas, sin distinción del monto de estos, estarán excluidos de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley N.º 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018”. (Subrayados nuestros-SN)

“Las personas servidoras públicas que sean remuneradas bajo el esquema de salario global estarán excluidas de incrementos salariales por concepto de costo de vida, siempre y cuando se mantengan las condiciones indicadas en el inciso d) del artículo 11 de la Ley N.º 9635, Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, de 3 de diciembre de 2018”. (SN)

Que evidencian los transitorios XI y XII, que en materia salarial la apuesta que tiene el proyecto de Empleo Público, es esencialmente la aplicación rígida y radical de la Regla Fiscal en los salarios del sector público, eso implica que según las proyecciones del Ministerio de Hacienda en un período no menor a 10 años los salarios estarán totalmente congelados, esa es la verdadera precarización salarial y es la fórmula a la que apuestan los promotores del proyecto, a fin de lograr el compromiso con el Fondo Monetario Internacional FMI de que la aprobación de este proyecto iba representar un ahorro de 1.50% del PIB, ese ahorro se logrará no por tanto por la aplicación del salario global, sino básicamente por la aplicación de Regla Fiscal a los salarios del sector público.

Rechazamos en todos sus extremos la propuesta salarial planteada en el proyecto, en primer lugar por la opacidad de la columna salarial global, no se sabe cuáles serían los parámetros concretos de montos de acuerdo a cada puesto de trabajo que integrarían cada familia salarial, en segundo lugar rechazamos absolutamente



la intencionalidad de eliminar los complementos salariales, sin que en ninguna parte del proyecto se establezca el aumento significativo de las bases salariales, por el contrario, todo lo que se infiere del proyecto es la intencionalidad de congelar dichas bases salariales, hacer esa operación de eliminar complementos salariales y no aumentar bases salariales, sólo puede tener como resultado que la columna salarial global propuesta, contenga rangos salariales más bajos a los actuales y ello es precarizar salarialmente a los trabajadores y finalmente rechazamos que la única propuesta concreta en materia salarial que propone el proyecto es la aplicación de la Regla Fiscal a los salarios, lo que significa más de una década de congelamiento salarial, lo que representará un grave golpe social, precarizará los salarios del sector público, empobrecerá a la clase media y profundizará la exclusión social y la desigualdad, estimulando que el conflicto social se agudice con consecuencias insospechadas, es una irresponsabilidad más de los operadores políticos legislativos y del gobierno actual, que estimula la conflictividad social al deteriorar las condiciones salariales de la totalidad de los trabajadores del sector público.

IV- Ataque directo a la negociación colectiva, es una obstrucción al ejercicio democrático de actividad sindical

Artículo 43. Contundentemente nos oponemos a la pérdida de la negociación colectiva con la redacción propuesta y fundamos nuestra oposición en lo siguiente:

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.

El artículo en cuestión contraviene los Convenios 98, 151 y 154 todos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre negociación colectiva; así como, la recomendación 163 también de la OIT, y los artículos 62 y 74 de la Constitución Política.

El compendio de normas citadas establece la posibilidad que las partes negocien libremente sobre los siguientes temas: La negociación sobre las condiciones de trabajo y de empleo, salarios, tiempo de trabajo, condiciones de trabajo y de empleo.

La negociación más allá de las condiciones de trabajo y de empleo. En muchos casos, la negociación también incluye temas que van más allá de los términos y condiciones de trabajo habituales de los trabajadores individuales. Es importante entender que a excepción de un convenio para emprender actividades ilegales o la



regulación de cuestiones que son competencia exclusiva de un órgano regulador establecido, no hay un límite intrínseco a los temas que puede cubrir la negociación colectiva. Lo que importa es que tanto empleadores como trabajadores estén de acuerdo en que un tema en particular debe ser objeto de una decisión consensuada. La negociación colectiva puede cubrir cuestiones relativas a la organización del trabajo, prácticas laborales y productividad, reglas y políticas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo (SST) y medidas especiales para proteger los derechos de categorías específicas de trabajadores; por ejemplo, las mujeres o los trabajadores atípicos. Las dos últimas categorías revisten particular importancia cuando se trata de proteger a trabajadores vulnerables atrapados en formas de trabajo inaceptables. Ver “Temas objeto de la negociación colectiva”. Nota informativa núm. 3, de la Organización Internacional del Trabajo, 2007.

El artículo en cuestión es completamente contrario al fortaleciendo del sistema democrático que promueve la OIT. Por regla general, les corresponde a las autoridades públicas (Poderes de la República) proceder con la promoción de la negociación colectiva. Ver “Negociación Colectiva”, Guía de Políticas, de la Organización Internacional del Trabajo, 2016.

Sobre el papel de las autoridades públicas: la negociación colectiva es un proceso voluntario de negociación entre empleadores y organizaciones de empleadores y uno o más sindicatos. ¿Cuál es, entonces, el papel de las autoridades públicas? El propósito de los convenios de la OIT en materia de negociación colectiva es que los gobiernos adopten medidas para promover la negociación colectiva, respetando el carácter voluntario de las negociaciones y la autonomía de las partes. Al formular estrategias o políticas para promover la negociación colectiva, los gobiernos pueden considerar el papel de las autoridades públicas en el cumplimiento de las siguientes funciones:

1. Promover el pleno desarrollo y utilización de procedimientos y mecanismos para la negociación colectiva.
2. Fomentar negociaciones constructivas, fundamentadas e informadas.
3. Prevenir y resolver los conflictos laborales.
4. Dar efecto a los acuerdos colectivos.
5. Fortalecer la capacidad de los empleadores y los sindicatos para negociar con eficacia.



Al respecto dice el artículo 4 del Convenio 98 de la OIT sobre derecho de sindicalización y negociación colectiva: *“Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”*.

Con contundente claridad, la redacción del artículo 43 del proyecto contraria al derecho fundamental a la negociación colectiva entre las partes (patronos y trabajadoras), privilegiando lo que propone la integralidad de la propuesta de ley sobre pérdida de gobernanza, lineamientos centralizados desde el gobierno central y salario único, entre otros.

Esta propuesta legislativa es contraria a más de setenta años del derecho fundamental de negociación colectiva que protege la Constitución Política y más de sesenta años de compromiso entre la República de Costa Rica y la OIT con la suscripción de los convenios internacionales que regulan esta materia a nivel internacional.

Para mayor abundancia ver “La libertad sindical - Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical”, 2018, páginas 245-254, sobre las materias cubiertas por la negociación colectiva, negociación libre y voluntaria, mecanismos para facilitar la negociación y negocios de buena fe. A continuación, ponemos algunos estratos de lo que plantea el Comité de Libertad Sindical de la OIT:

- **1289.** *Corresponde a las partes determinar los temas a negociar.*
- **1290.** *Las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio núm. 98; como método particularmente adecuado para remediar este género de situaciones se dispone del procedimiento de consultas de carácter tripartito destinadas a establecer, de común acuerdo, líneas directrices en materia de negociación colectiva.*
- **1291.** *Las cuestiones que pueden ser objeto de la negociación colectiva incluyen el tipo de convenio que se ofrezca a los trabajadores o el tipo de convenio colectivo que haya de negociarse en el futuro, así como los salarios, prestaciones y subsidios, la duración del trabajo, las vacaciones anuales,*



los criterios de selección en caso de despido, un alcance del convenio colectivo, el otorgamiento de facilidades a los sindicatos, que incluyan un acceso al lugar de trabajo más amplio que el previsto en la legislación, etc.; esas cuestiones no deberían excluirse del ámbito de la negociación colectiva en virtud de la legislación, o como en este caso, por sanciones económicas y penas severas en caso de incumplimiento de las disposiciones del código y de las directrices.

Al comparar con lo planteado en esta ley en discusión podemos leer en ellos:

Artículo 49: Sobre el artículo 49 en la reforma propuesta en el inciso f) que conlleva a la creación de un nuevo inciso 5) en el artículo 112 de la Ley General de Administración Pública. Del análisis de la propuesta se desprende que no lleva sentido incluir en la LGAP lo que ya se indica en los artículos 683 y 689 del Código de Trabajo, generando una repetición innecesaria, principalmente de las excepciones a la negociación colectiva en el sector público.

Transitorio XV: establece la misma redacción odiosa indicada en la ley 9635, obligado a las personas jerarcas de la Administración Pública a denunciar las convenciones colectivas existentes en la entrada en vigencia de lo que sería la ley en cuestión de empleo público.

A nuestro entender, es clara la intención política en dañar los derechos laborales acortando los plazos de los derechos existentes en las convenciones colectivas vigentes, toda vez que las personas jerarcas están en la obligación de administrar conforme a la ley, de manera que el desacato a dicha obligación, establecida en el transitorio, sería una acción cuestionable a los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la LGAP.

Para quienes suscribimos una conversación colectiva de trabajo es un perjuicio a los derechos laborales existentes y que, frente a la denuncia obligada, se deba, por ejemplo, aplicar las reglas que establece el artículo 43, del cual ya hemos manifestado oposición. Nuestro criterio general sobre este proyecto de ley en lo que corresponde a la negociación colectiva, es que la obstruye transgrediendo varios convenios internacionales, como ya también lo hemos expuesto.

Esperamos que este documento aporte en su análisis en contra del proyecto de ley en cuestión y en defensa de la Universidad Pública.

UNIDOS SOMOS MÁS Y MÁS FUERTES