



Boletín Estadísticas de Empleo y Salarios

CONTENIDOS

- Presentación
- Incrementos salariales absolutos
- Incrementos salariales porcentuales
- Efecto de los incrementos salariales absolutos versus los porcentuales, en la estructura salarial interna
- Terminología



PRESENTACIÓN

Desde la década de los 80 se ha dado casi como una costumbre, el otorgamiento de incrementos periódicos generales de salario a los funcionarios, denominados por algunos como “costo de vida”. Tal situación encuentra respaldo no solo en las decisiones de Gobierno y las negociaciones entre éste y representantes laborales, sino también en el artículo 11º de la Ley de Salarios de la Administración Pública, que indica: *“Salvo en casos de inopia comprobada durante más de dos años y previo estudio de otros factores que puedan causarla, la Dirección General de Servicio Civil no efectuará revaloraciones de puestos mientras el aumento del índice de precios calculado por la Dirección General de Estadística y Censos no sobrepase el 4% anual; en caso de que sobrepase este límite, se efectuará una revaloración total.”*

Esa periodicidad como costumbre al menos de dos aumentos salariales por año (enero y julio) a partir del año 1982, ha visto cómo durante la existencia de la Función Pública se han utilizado diversas modalidades y magnitudes de incremento salarial. Así, en diferentes épocas y administraciones se logra determinar, entre otras, dos opciones de incremento salarial que siempre son de discusión por los efectos y fines que pueden perseguir.

En los años 80's, por ejemplo, los aumentos generales a los salarios de los servidores públicos observaron la práctica de concretarse por “incrementos absolutos”; es decir, un monto fijo en colones por igual para todos los puestos. Así se puntualizan 20 incrementos que van desde los ₡300, hasta los ₡1.800.

Por el contrario, se logra determinar que en el siglo XX y lo que va del presente, la costumbre recae en incrementos generales de salario porcentuales: 18 de 21 en los 90's y 19 de 22 a partir del 2000; los cuales oscilan entre 0,50% y 9,85%.

Ambas prácticas provocan efectos diferentes en las estructuras remunerativas, situaciones acerca de las cuales es el interés del presente número llamar su atención; para lo cual se expondrá la situación con base en dos clases de puestos: Trabajador Misceláneo y Profesional Licenciado inicial.

Incrementos salariales absolutos

La aplicación de aumentos generales como los mencionados, produce un impacto diferente en las amplitudes salariales de las clases de puestos. Así, un incremento absoluto afecta por igual en términos monetarios a todos, pero aquellos con menor salario base se acercan más a los de mayor, dado que obtienen un incremento relativo superior que quienes devengan salarios más altos, reduciendo las brechas relativas a lo interno de la estructura remunerativa.

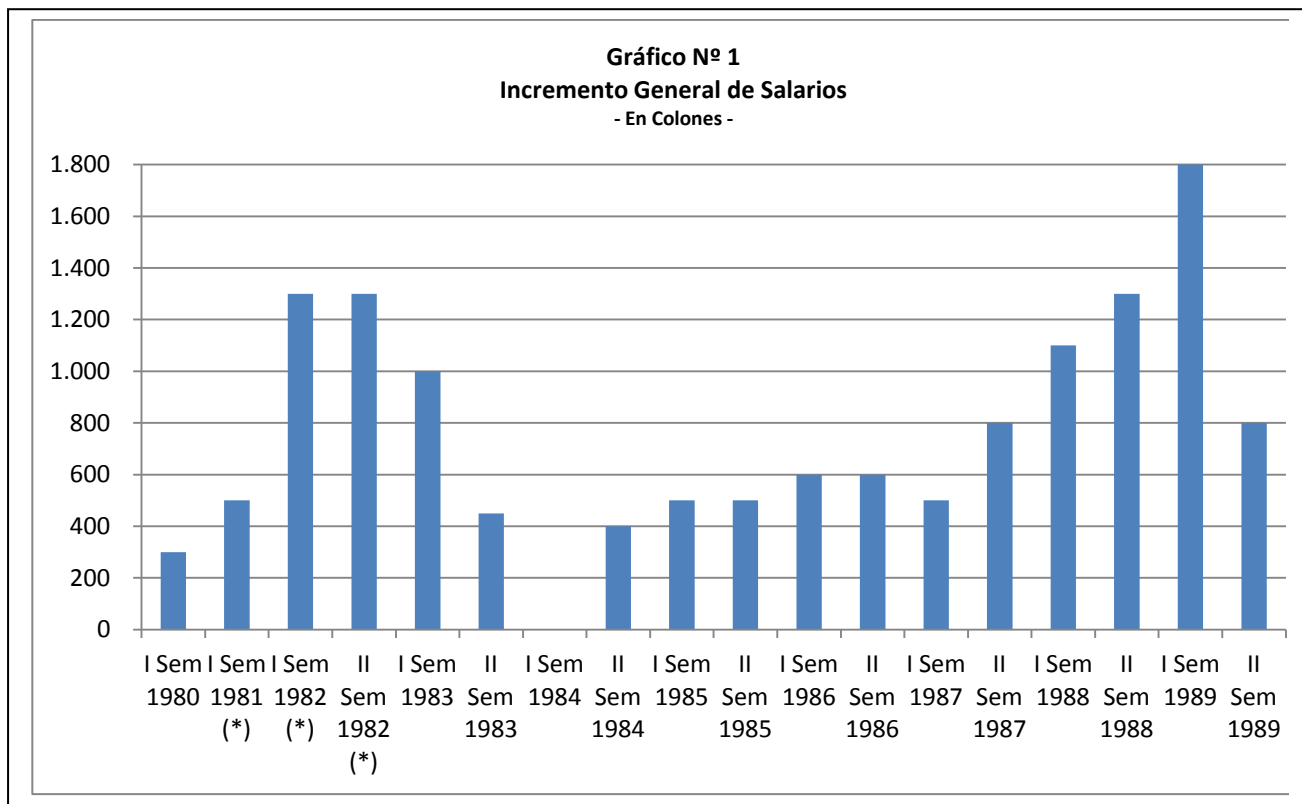
Incrementos salariales porcentuales

Por otra parte, la utilización de incrementos generales de salario en términos porcentuales, permite mantener la relatividad de las relaciones de los sueldos base. El efecto en términos monetarios de este tipo de ajustes, es que quienes devengan mayor salario obtendrían mayor cantidad de dinero por el aumento.

Efectos en la estructura salarial, de los incrementos salariales absolutos versus los porcentuales

En el Gráfico #1 se detallan los incrementos salariales dados en el período 1980 a 1989, siendo el menor de los incrementos el del I semestre del año 1980 y el mayor el del I semestre de 1989. Obsérvese además la magnitud de aumento otorgado en el año 1982.

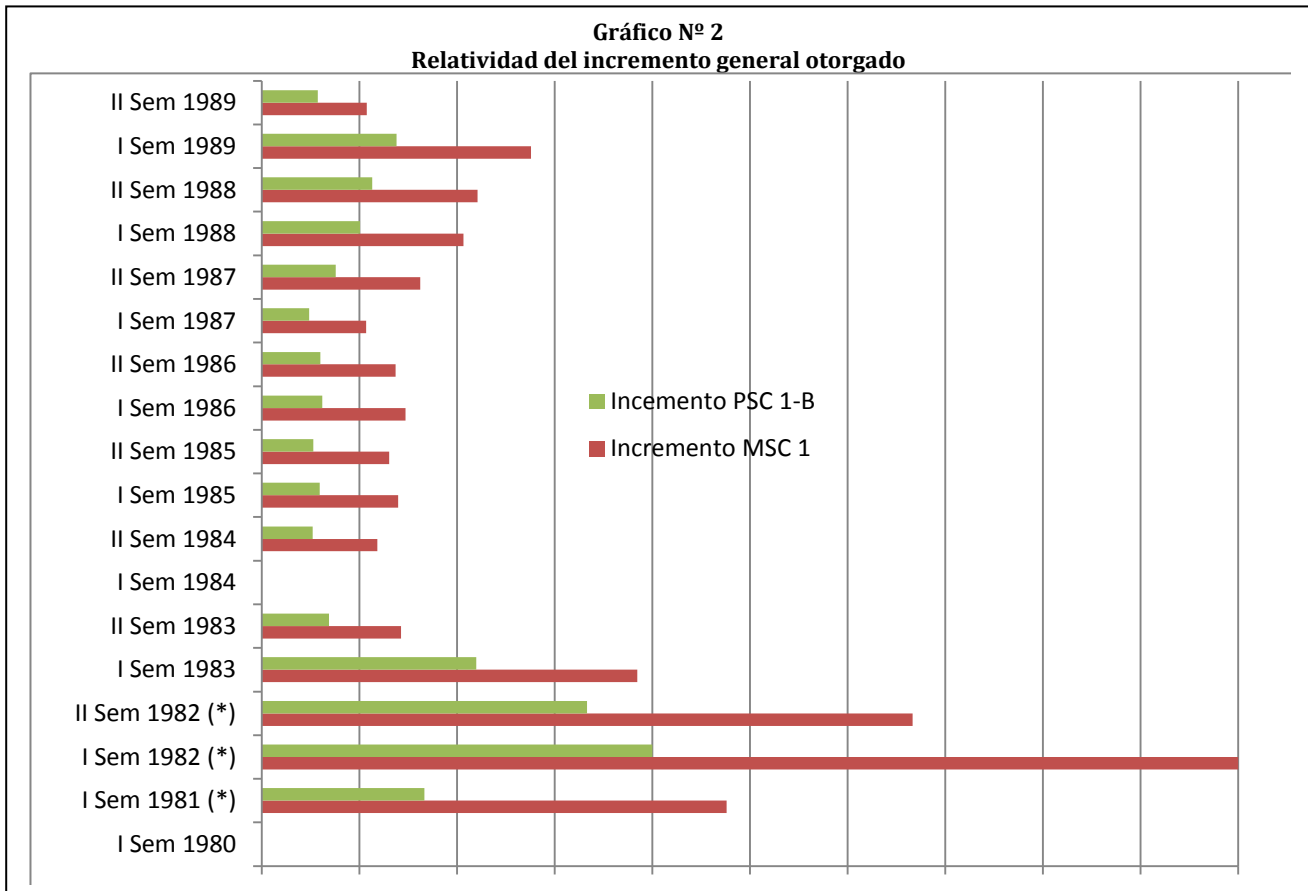
Lo anterior es consecuente con lo que dictaminó la Ley Nº 6835 de 22 de diciembre de 1982 en el párrafo final de su artículo 4º al crearse la Escala de Sueldos de la Administración Pública: *“La suma del salario de clase, más los sobresueldos, constituyen el nuevo salario base, el cual servirá para la correspondiente ubicación en la presente escala salarial.”*



Fuente: Elaboración propia con base en datos de esta Área de Salarios e Incentivos

Es importante acotar en cuanto a que durante los años 1981 y 1982, la práctica de aumentos salariales se hacía en forma de “sobresueldo”; montos que a partir del año 1983 se integraron al “salario base”.

Respecto de la aplicación de aumentos absolutos, en el Gráfico #2 se ratifica lo ya indicado, ilustrándose que en cada ocasión de la década de los años 80, el aumento dado representó un mayor porcentaje para el puesto de menor nivel.



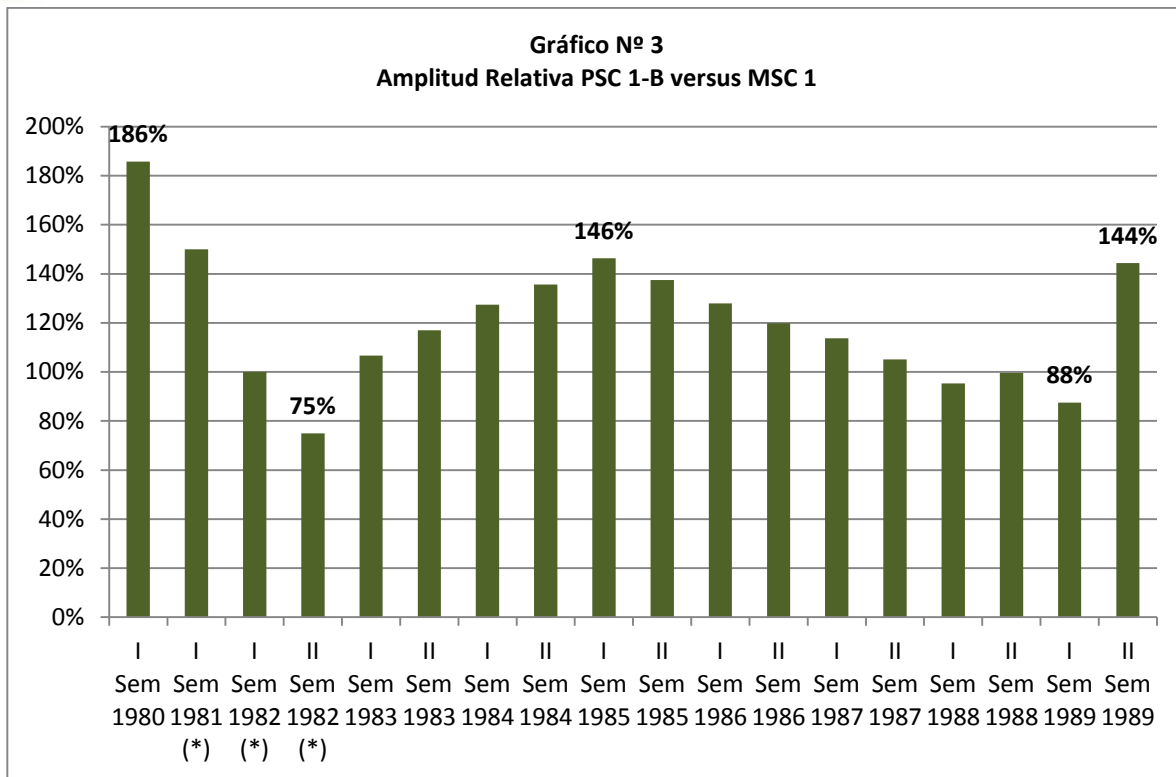
Fuente: Elaboración propia con base en datos de esta Área de Salarios e Incentivos

Lo anterior redujo la relatividad salarial entre ambas clases, desde un 186% en 1980 hasta un 75% a finales de 1982. De igual manera, el mayor incremento absoluto dado (inicios del año 1989) llevó la brecha a una nueva reducción al 88%.

La recuperación de esa relatividad de 1983 a 1985, se debe a una serie de “ajustes técnicos”.

Éstos, favorecieron al sector profesional durante ese corto período, al igual que la aplicación de la Resolución DG-078-89 provocó el incremento de relatividad al 144% a finales de 1989.

Lo comentado anteriormente se ilustra en el Gráfico Nº 3 siguiente, en el cual se logra observar un comportamiento descendente de 1980 a 1982 y de 1985 a 1989; en tanto ascendente en forma constante, de 1983 al I semestre de 1985.



TERMINOLOGÍA

Ajuste técnico: incremento de salarios que afecta a una o varias clases de puestos, por razones como: modificación en los contenidos de clase, mercado, diferenciación de la relatividad interna, u otros conceptos, que hacen diferir este tipo de ajustes al salario, de aquéllos otorgados como “aumento general”. Se puede concretar como un incremento que afecta de manera diferenciada, la estructura de la Escala de Sueldos de la Administración Pública, o como un traslado de los puestos a lo interno de ésta.

Aumento general: incremento de salarios que afecta en igual medida -absoluta o porcentual- a todos los puestos, y por ende, a todos los niveles de la Escala de Sueldos de la Administración Pública. Existe un reposicionamiento total de dicho instrumento oficial de retribución.

Brecha salarial: amplitud que existe entre el salario base de dos clases de puesto, la cual puede ser medida en términos monetarios o porcentuales.

Cargo: nomenclatura interna con la que se conoce en cada institución, a cada uno de los puestos.

Clase: grupo de empleos y/o puestos suficientemente similares con respecto a deberes, responsabilidades y autoridad.

Docentes: funcionarios del Ministerio de Educación Pública cubiertos por la “Ley de Carrera Docente”, que impartan lecciones, realizan funciones técnicas propias de la docencia o sirvan en puestos para cuyo desempeño se requiera poseer título que lo acredite para ejercer la función docente.



Empleo: conjunto de deberes y responsabilidades ordinarios, asignados o delegados por quien tenga autoridad para ello, que requieren el trabajo de una persona.

Estrato: división organizativa ocupacional para fines metodológicos, orientada a enmarcar procesos de trabajo, niveles ocupacionales, factores generales de clasificación y clases.

Índice de Compresión Salarial: Muestra la relación entre el salario más alto de la estructura ocupacional y el salario más bajo de la misma.

Inflación: crecimiento continuo y generalizado de los precios de bienes y servicios.

IPC: Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Poder adquisitivo: determinado por la cantidad de bienes y servicios que pueden ser comprados con una suma específica de dinero; dados los precios de los mismos.

Precios corrientes: precios de los bienes y servicios en su valor actual.

Puesto: conjunto de tareas y responsabilidades permanentes que requieren la atención de una persona durante la totalidad o parte de la jornada de trabajo.

Salario: remuneración que se otorga al servidor por la prestación del esfuerzo mental y/o físico.

Salario Nominal: cantidad de dinero que recibe el trabajador al valor actual de la moneda de curso. No considera el comportamiento de la inflación.

Salario Real: refiere a la cantidad de bienes y servicios que puede adquirir el trabajador con su salario nominal, considerando el comportamiento de la inflación. Representa el poder adquisitivo.

Servidores del Título I: funcionarios del Régimen de Servicio Civil, cuya relación de servicio se regula por el Título I del Estatuto de Servicio Civil, y que comprende ocupaciones denominadas administrativas, en actividades tales como: operativas, administrativas, técnicas, profesionales y gerenciales.

Servidores del Título II: docentes.

Servidor regular: trabajador nombrado de acuerdo con las disposiciones del Estatuto de Servicio Civil y que ha cumplido con el período de prueba.

Sueldo: salario.

Salario Real: refiere a la cantidad de bienes y servicios que puede adquirir el trabajador con su salario nominal, considerando el comportamiento de la inflación. Representa el poder adquisitivo.

Servidor regular: trabajador nombrado de acuerdo con las disposiciones del Estatuto de Servicio Civil y que ha cumplido con el período de prueba.