

Acta de la sesión ordinaria N° 5429 del Consejo Nacional de Salarios, San José, Barrio Tournón, Edificio Benjamín Núñez, celebrada a partir de las dieciséis horas con quince minutos del 13 de marzo del dos mil diecisiete, presidida por el Señor Martín Calderón Chaves con la asistencia de los/as siguientes Directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL:

Alejandra Mata Solano, Gabriela Sancho Carpio, Gerardo Villalobos Durán y Fausto Roldán Guevara.

POR EL SECTOR LABORAL:

Dennis Cabezas Badilla, María Elena Rodríguez y Edgar Morales Quesada.

POR EL SECTOR EMPLEADOR:

Frank Cerdas Núñez, Marco Durante Calvo y Martín Calderón Chaves

DIRECTORES AUSENTES:

Del Sector Empleador: Zaida Solano Valverde con su debida justificación.

SECRETARIA a.i.: Isela Hernández Rodríguez

ARTÍCULO PRIMERO:

Orden del día

1. Aprobación del acta N° 5428 Acta grabada en audio en el archivo: Actas-Audio 2017
2. Asuntos de la Presidencia.

Nota DPA-003-01-20017 referida a la audiencia solicitada al Señor Presidente de la República Luis Guillermo Solís Rivera.

Nota de fecha 13 de marzo 2017, suscrita por Roy Ma loud Salmon y José Porras Delgado del comité permanente de SERVINAVE.

Audiencia Señor Marcos Amador Tenorio, Asesor Parlamentario en atención al proyecto de Ley 19. 669 “Reforma del artículo 4 de la Ley N°832 Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, de 8 de noviembre de 1949 y sus reformas”

Audiencia al Señor Greivin Hernández González, de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional, Y Señor Pablo Sauma en representación del Centro de Investigación Económica de la UCR. Conversatorio sobre la fijación del salario mínimo.

3. Asuntos de la Secretaría.
4. Asuntos de los Señores Directores.

Se aprueba orden del día.

ARTÍCULO SEGUNDO:

ACUERDO 1

Una vez realizada la revisión se aprueba el acta N°5428, se abstiene de la aprobación la Directivo Marco Durante Calvo, por cuanto no estuvo presente en esa sesión.

ARTÍCULO TERCERO:

Asuntos de la Presidencia

Punto No. 1

El Señor Presidente del Consejo Martín Calderón Chaves, procede a indicar que la nota DPA-003-01-2017 de fecha 07 de marzo, 2017 suscrita por la Señora Sandra Loría Chaves, Coordinadora de Agenda de Casa Presidencial referida a la audiencia solicitada al Señor Presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, ha sido compartida a todos los Directivos con anterioridad para que estuvieran informados de previo a la sesión.

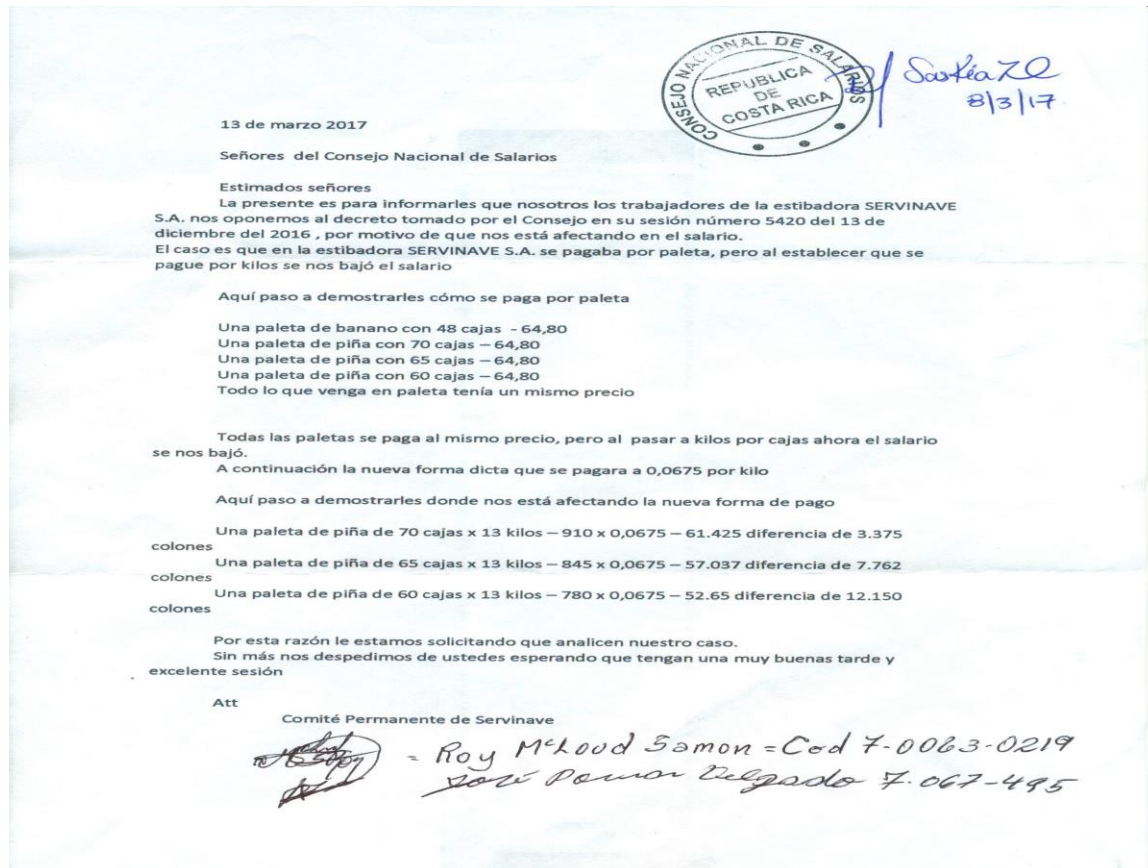
La nota básicamente señala “Desafortunadamente, compromisos previamente establecidos en la agenda del Presidente de la República, le impiden atender personalmente su petición, Sin embargo, con el objetivo de conocer del tema, se le ha trasladado su solicitud al Señor Luis Paulino Mora Lizano, Vice Ministro de la Presidencia en Asuntos Políticos y Legislativos y al Señor Alfredo Hasbun Camacho, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, mediante DPA-037-2017, para que les reciban conjuntamente”.

Los Directivos comentan sobre la respuesta de Presidencia, especialmente el Director Dennis Cabezas Badilla señala su molestar e inconformidad, porque este Consejo Nacional de Salarios, no sea atendido por el Presidente de la República.

Los Directivos realizan un intercambio de comentarios al respecto, y dan por recibida la nota DPA-003-01-2017 de fecha 07 de marzo, 2017, suscrita por la Señora Sandra Loría Chaves, Coordinadora de Agenda de Casa Presidencial.

Punto No. 2

El Señor Presidente del Consejo Martín Calderón Chaves, procede a indicar que la siguiente Nota de fecha 13 de marzo 2017, suscrita por Roy Ma loud Salmon y José Porrás Delgado del comité permanente de SERVINAVE, ha sido compartida a todos los Directivos con anterioridad para que estuvieran informados de previo a la sesión.



El Señor Presidente del Consejo Martín Calderón Chaves, indica que le ha llamado mucho la atención que la nota tiene fecha 13 de marzo, 2017 y fue recibida 08 de marzo 2017, que en principio le pareció un error al momento de digitar la fecha, pero tal como se puede mostrar, así fue recibida por el Departamento de Salarios Mínimos.

Respecto al contenido del oficio comentan todos los Directores, que lamentablemente en este momento no procede ninguna gestión ya que la resolución de revisión del reglón ocupacional ya fue resuelta.

ACUERDO 2

Se acuerda por mayoría dar respuesta al Comité Permanente de SERVINAVE, indicando que el Consejo Nacional de Salarios conoció la nota suscrita con fecha 13 de marzo, 2017 pero que en este momento la resolución para el pago de estibadores por Kilo ha quedado en firme.

Punto No. 3

El Señor Presidente del Consejo Martín Calderón Chaves, proceda a dar la bienvenida al Señor Marcos Amador Tenorio, Asesor Parlamentario de la Asamblea Legislativa con quién se inicia un conversatorio en atención al proyecto de Ley 19. 669 denominado Reforma del artículo 4 de la Ley N°832 Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, de 8 de noviembre de 1949 y sus reformas.

El Señor Marcos Amador Tenorio, da inicio haciendo un recuento de su trayectoria como Directivo del Consejo Nacional de Salarios, durante el periodo de 1994 a 1998, y posteriormente como asesor parlamentario con una participación directa en la redacción del

Informe Jurídico al proyecto de Ley 19.669, que seguidamente da a conocer a todos los directivos del Consejo Nacional de Salarios, haciendo énfasis que no existe preocupación y que el intercederá formalmente en la Asamblea Legislativa, para que el proyecto no sea aprobado por el Plenario, ya que tal como lo ha señalado, en el siguiente informe existen argumentos de fondo que señalan que el proyecto no es viable.

“DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, REFERENCIAS Y SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST- IIN- 187-2016

INFORME DE: PROYECTO DE LEY

“REFORMA DEL ARTÍCULO 4 DE LA LEY N° 832, LEY DE SALARIOS MÍNIMOS Y CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, DE 8 DE NOVIEMBRE DE 1949, Y SUS REFORMAS, LEY PARA GARANTIZAR EL SALARIO DIGNO, JUSTO, OPORTUNO Y DE CALIDAD PARA LA JUVENTUD COSTARRICENSE”

EXPEDIENTE N° 19.669

INFORME JURÍDICO

ELABORADO POR:

MARCOS AMADOR TENORIO
ASESOR PARLAMENTARIO

SUPERVISADO POR:

LLIHANNY LINKIMER BEDOYA
JEFA DE ÁREA

REVISIÓN FINAL Y AUTORIZACIÓN POR:

FERNANDO CAMPOS MARTÍNEZ
DIRECTOR A.I.

15 DE JUNIO DE 2016

AL-DEST- IIN- 187-2016

TABLA DE CONTENIDO

I.- RESUMEN DEL PROYECTO.....	6
II.- CONSIDERACIONES DE FONDO	7
2.1.- MARCO JURÍDICO QUE REGULA EL SALARIO MÍNIMO	7
2.2.- MARCO CONCEPTUAL	8
2.3.- ANTECEDENTES DEL SALARIO MÍNIMO	9
2.4.- PERFIL DE LOS TRABAJADORES QUE GANAN POR DEBAJO Y POR ENCIMA DEL SALARIO MÍNIMO	9
a. Trabajadores que ganan menos del salario mínimo:.....	9
b. Trabajadores que ganan por encima del salario mínimo:	10
2.5.- DISTINCIÓN ENTRE SALARIOS MÍNIMOS Y SALARIOS DE MERCADO	11
2.6.- FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO, TRABAJADORES TUTELADOS Y ALCANCE ACTUAL	11
a. Fijación:	11
b. Trabajadores tutelados por el salario mínimo:.....	12
III.- ANÁLISIS DEL ARTICULADO	13
IV.- ELEMENTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA	15
V.- ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO	16
Votación	16
Delegación	16
Consultas	16
Obligatorias:	16
Facultativas.....	16
VI.- FUENTES.....	16
Normativas.....	16
Jurisprudencia	17
Decretos	17
Doctrina	17
VII.- ANEXOS.....	17
ANEXO 1	17
Decreto N° 39370	17

INFORME JURÍDICO¹

“REFORMA DEL ARTÍCULO 4 DE LA LEY N.º 832, LEY DE SALARIOS MÍNIMOS Y CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, DE 8 DE NOVIEMBRE DE 1949, Y SUS REFORMAS, LEY PARA GARANTIZAR EL SALARIO DIGNO, JUSTO, OPORTUNO Y DE CALIDAD PARA LA JUVENTUD COSTARRICENSE”

EXPEDIENTE N° 19.669

a. I.- RESUMEN DEL PROYECTO

La iniciativa se compone de un artículo único, que pretende reformar el párrafo primero del artículo 4 de la Ley N° 832, Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, de 8 de noviembre de 1949, y sus reformas.

En síntesis, se variaría la integración del Consejo Nacional de Salarios, pasando el sector de los empresarios y el de los trabajadores de tener tres representantes a dos miembros en ese cuerpo colegiado, con lo cual se le asignarían dos cupos a las universidades públicas, (mismos que no están contemplados en la legislación vigente) y de esta forma no se variaría el número total de nueve miembros propietarios que componen ese cuerpo colegiado, tomando en consideración que el Poder Ejecutivo, mantendría incólume la representación de tres personas, como está diseñado en la Ley N° 832 que se pretende modificar.

En palabras de los proponentes: “...El Reino Unido ha dado respuesta a la situación de la negociación de los salarios mínimos entre el Gobierno, los trabajadores y los empresarios incorporando a un cuarto actor, el cual no solo fortalece sus labores en eficiencia y eficacia, sino que también le da mayor legitimidad en el resultado obtenido en la fijación de los salarios mínimos...Se trata del sector académico, es decir, del trabajo científico que en esta materia pueden aportar las universidades de este país europeo...Lo afortunado de la experiencia del Reino Unido es que es aplicable a la realidad costarricense. Costa Rica cuenta con universidades públicas de prestigio, que durante el tiempo han demostrado una excelente calidad en la formación de sus estudiantes,...Adicional, mediante la figura del Consejo Nacional de Rectores (Conare) las universidades públicas del país han demostrado ser excelentes mediadoras, conciliadoras y negociadoras...Por lo tanto, incorporar las universidades públicas al Consejo Nacional de Salarios no solo permitirá garantizar que el trabajo realizado por este Consejo tenga un mejor asidero técnicocientífico, objetivo, sino que también se mejorará la calidad del diálogo y la negociación en el seno del Consejo y este, a su vez, contará con una mayor legitimidad ante la sociedad costarricense y ante los sectores que lo integran.”

¹ Elaborado por: Marcos Amador Tenorio, Asesor Parlamentario. Supervisado por: Lihanny Linkemer Bedoya, Jefa de Área. Revisión final y autorización a cargo de Fernando Campos Martínez, Director a.i., del Departamento de Servicios Técnicos

b. II.- CONSIDERACIONES DE FONDO 2

c. 2.1.- MARCO JURÍDICO QUE REGULA EL SALARIO MÍNIMO

El objetivo general de una política de fijación de salarios mínimos es la de proteger a los trabajadores de más bajos ingresos. El fundamento es precisamente garantizar a las personas al menos un nivel de vida mínimo, en procura de su bienestar y existencia digna.

En nuestro país el salario mínimo es un derecho fundamental prescrito en el artículo 57 del texto constitucional, que en lo conducente dispone: "...Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna...".

Esta norma encuentra desarrollo en el Capítulo V del Código de Trabajo denominado: "Del Salario Mínimo", cuyo artículo 177, establece el derecho de todo empleado "...a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo...". La jurisprudencia señala que la concepción clásica del salario mínimo no puede ser otra que el salario de contratación o sueldo de contratación.³

Cabe destacar que el legislador adoptó otros instrumentos que tutelan y regulan este derecho, entre los que se puede señalar:

- Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, Ley N° 832 del 04 de noviembre de 1949.
- Convenio N° 131 de la Organización Internacional del Trabajo "Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos con Especial Referencia a los Países en Vías de Desarrollo", aprobado mediante Ley N° 5851 de 9 de diciembre de 1975.

Este Convenio establece en su artículo 2 que "...Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza". Continúa señalando esta misma norma que: "...A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva."

Su artículo 3 dispone que: "Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo".

Los elementos anteriores permiten determinar que el salario representa, tanto en la regulación interna como internacional, el elemento monetario de mayor importancia en la negociación y

² Para la elaboración de este acápite se ha usado como fuente: "El impacto del salario mínimo en los mercados laborales de Centroamérica: Un análisis comparativo de Costa Rica, El Salvador y Nicaragua" elaborado por el Instituto de Ciencias Económicas (IICE) de la Universidad de Costa Rica, por los Expertos Juan Diego Trejos Solórzano IICE y Tim Gildling de la Universidad de Maryland, invitado del IICE. Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social, (FUSADES). -1º.ED.-San Salvador: FUSADES, 2010

³ Véase Resolución N° 2004-00692 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, San José, a las 9:20 del 27 de agosto del 2004

contrato de trabajo, y constituye entre otros, uno de los aspectos que más influye en la vida diaria de los trabajadores, de ahí la gran importancia de su regulación y tutela adecuadas.

d. 2.2.- MARCO CONCEPTUAL

➤ Salario: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de la ley.

El salario puede pagarse por unidad de tiempo -mes, quincena, semana, día u hora-, en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la resolución N° 98 de las 10:00 horas del 21 de junio de 1991, reiterado en la N° 236, de las 9 horas del 31 de julio 1996, en lo que interesa señaló:

“IV. (...) el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario, el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel, el salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador tiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la sesión del producto de su actividad por el trabajador”. (el destacado no es del original)

La definición anterior sintetiza las acepciones amplia y restringida que se han utilizado en cuanto al concepto de salario.

➤ Salario Mínimo: “contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte” 4.

En Costa Rica, el concepto salario mínimo se conoce de varias formas, no obstante todas son sinónimas:

- Salario mínimo de protección
- Salario mínimo minimorum
- Salario mínimo para el trabajador no calificado

➤ Salario Mínimo Vital: Es preciso destacar que el concepto “salario mínimo vital” es un concepto sin antecedentes normativos en nuestro ordenamiento laboral interno, elemento que se examina adelante en este informe.

Una vez aclarados la regulación y el concepto correspondientes al salario mínimo, se procede a revisar brevemente los antecedentes de este instituto jurídico.

⁴ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 21^o Edición, Revisada, Actualizada y Ampliada, Tomo VIII, Pág. 359, 1989

e. 2.3.- ANTECEDENTES DEL SALARIO MÍNIMO

Tradicionalmente, los salarios mínimos se fijaban por ocupación, rama de actividad y área geográfica. Las asimetrías regionales que se sustentaban principalmente en la agricultura, dejaron de existir en el año 1968. Sin embargo, no fue sino hasta el año 1987 en que se suscitó un aumento paulatino de los renglones ocupacionales⁵ o categorías salariales que llegaron a 520. Consecuentemente, fue a partir de ese año que se inició un proceso de simplificación de ocupaciones y de equiparación de ramas.

Los principales cambios se suscitaron entre los años 1988 y 1990, ya desde la segunda mitad de 1997 se concretaron 223 renglones ocupacionales que pasaron a 23 en 1999 y se mantienen hasta la fecha, donde la diferenciación por rama de actividad desaparece y solo se mantiene una diferenciación por calificación. Lo anterior significa, que no existen cambios en los renglones ocupacionales o categorías salariales.

Estos renglones ocupacionales, en función de sus grados de calificación se constituyen en tres grupos:

1°.- Las ocupaciones asociadas a los distintos procesos productivos (de cuello azul o de producción). Se ubican en 4 grupos ocupacionales: A) No calificados, B) semicalificados, C) Calificados y D) Especializados. Los salarios mínimos se fijan por jornada ordinaria y son iguales para todas las ramas de actividad. Sin embargo, para el comercio, se reconoce el pago de 7 días por la semana y para el resto de las ramas solo 6 días por semana.

2°.- Denominado genérico y comprende 9 renglones ocupacionales. Es atinente a las ocupaciones de cuello blanco o administrativas que son comunes e independientes del sector de actividad en que se labora y cuyo nivel de calificación se asocia principalmente con la educación formal. La fijación de salarios mínimos se da por mes y comprende las cuatro categorías anteriores, además de 2 categorías técnicos (de educación media y la superior) y tres renglones adicionales para diplomados, bachilleres y licenciados.

3°.- Corresponde a un conjunto de ocupaciones específicas y con mayor variedad de formas de fijación, las cuales son por jornada ordinaria para los trabajadores de especialización superior, que se pueden considerar como el quinto grupo de las ocupaciones de producción, y por mes para los servidores domésticos y los periodistas (una desagregación de los licenciados para considerar sobre sueldo por disponibilidad). Además comprende fijaciones de salario a destajo para los recolectores de café, de coyol y los estibadores y porcentual para los portaloneros y los guincheros, los taxistas en participación, los agentes vendedores de cerveza y los circuladores de periódicos. Con excepción del servicio doméstico, estos últimos corresponden a grupos pequeños de trabajadores que en general sus salarios mínimos no pueden confrontarse contra las estadísticas de los mercados de trabajo.

f. 2.4.- PERFIL DE LOS TRABAJADORES QUE GANAN POR DEBAJO Y POR ENCIMA DEL SALARIO MÍNIMO

a. Trabajadores que ganan menos del salario mínimo:

⁵ Decreto N° 36073 MTSS Publicado en la Gaceta N° 133 del 09 de julio del 2010. Renglones Ocupacionales: Nomenclatura del Decreto de Salarios, establecido por el Consejo Nacional de Salarios, se entiende como: "Categorías Ocupacionales en donde se ubican una cantidad de ocupaciones de acuerdo con: labores ejecutadas, grado de complejidad de labores, similitud o preparación académica". Llamadas también, bandas anchas en donde caben varias ocupaciones.

En nuestro país, el porcentaje de trabajadores que ganan menos del mínimo de ley es alto. El Programa Estado de la Nación (PEN, 2009), indica que entre 2001 y 2008, cerca de un tercio de los trabajadores, de los sectores cubiertos y no cubiertos, recibían un ingreso por hora menor al salario mínimo de protección por hora, y que este porcentaje había aumentado en los últimos años.

Los estudios previos en concordancia con los resultados de las inspecciones verificadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lleva a concluir de que, aun y cuando se utilice una definición estricta de los sectores formales tutelados por la legislación de salarios mínimos, un número bastante grande de trabajadores ganan menos del salario mínimo en Costa Rica.

En cuanto a las características del puesto de trabajo, en comparación con los trabajadores que ganan alrededor o por encima del salario mínimo, la probabilidad de que un trabajador gane menos del salario mínimo es mucho mayor cuando:

- El trabajo es por cuenta propia; trabaja en una microempresa (con 2 a 5 trabajadores) en comparación con una mediana o gran empresa; labora para un empleador que no paga el seguro social; trabaja en el sector privado (en comparación con el sector público); es empleada doméstica; y no está representada por un sindicato o asociación. Estas características se relacionan con el denominado sector informal.
- En cuanto a la rama de actividad, un trabajador agrícola tiene una probabilidad mayor de ganar menos del salario mínimo que otros trabajadores de cualquier otra rama de actividad. Aunque también se observa una gama significativa de trabajadores que ganan por debajo en la manufactura y el comercio, ello no parece asociarse con una probabilidad mayor de caer en esa situación.
- Las características personales de los trabajadores que los hacen más propensos a tener ingresos por debajo del salario mínimo en comparación con los trabajadores que ganan alrededor o por encima del salario mínimo son:
- La vivienda en zona rural, la menor escolaridad, las mujeres, los trabajadores más jóvenes y los trabajadores de más edad (60 años o más). Los trabajadores fuera de la región central también tienen mayores probabilidades de ganar menos del minimorum.

En cuanto a las características familiares, estas apuntan a que los cónyuges y otros miembros del núcleo familiar que trabajan, cuentan con mayores posibilidades de ganar menos que el salario mínimo. Lo anterior, si se compara con los jefes de hogar. Los núcleos familiares con más niños que viven en el hogar, y los miembros de hogares monoparentales, también tienen mayores probabilidades de ganar menos del mínimo.

b. Trabajadores que ganan por encima del salario mínimo:

Estos trabajadores presentan las siguientes características:

Trabajan en la mediana o gran empresa; laboran para un patrono que paga las cargas sociales; en el sector público; y además se encuentra representado por organizaciones sociales (sindicato, solidarismo). Características típicas del sector formal.

En este ámbito, el impacto del trabajo por cuenta propia es más complicado, aunque menos importante por no estar cubierto por la legislación. Estos trabajadores, dependiendo de la situación particular de cada uno de ellos, tienen menores o mayores posibilidades de ganar más o menos del salario mínimo. Esto puede deberse precisamente a que los trabajadores por cuenta

propia constituyen un variado grupo de altas y de bajas remuneraciones; algunos trabajadores por cuenta propia son profesionales altamente educados, razón por la cual devengan salarios más altos, mientras que los trabajadores informales generalmente tienen menor nivel educativo y ganan salarios muy bajos.

Residir en las zonas urbanas, tener una mayor escolaridad, ser hombre y tener entre 30 y 49 años son características personales que se asocian con una mayor probabilidad de ganar por encima del salario mínimo. Los trabajadores en la región central, también tienen mayores probabilidades de ganar más que el salario mínimo en comparación con los trabajadores en otras partes del país. Dentro de ese orden, los jefes de familia cuentan con mayores facilidades para ganar por encima del salario mínimo en comparación con los cónyuges u otros familiares. A contrario sensu, las familias con más adolescentes (13 a 18 años) y los miembros de hogares monoparentales, tienen menores probabilidades de ganar por encima del salario mínimo.

g. 2.5.- DISTINCIÓN ENTRE SALARIOS MÍNIMOS Y SALARIOS DE MERCADO

La relación existente entre el monto del salario mínimo nominal y el medio o mediano de mercado ofrece una idea del grado de presión que ejercen las fijaciones.

En razón de que existe una gama de salarios mínimos, se considera entonces el salario mínimo del trabajador no calificado, el cual se puede comparar con los salarios medios de los trabajadores asalariados cotizantes a la seguridad social o con los salarios, medios o medianos, de los trabajadores según la encuesta de hogares. Estas fuentes ofrecen la información de los salarios por mes, por lo que se debe llevar a este período el salario mínimo por jornada. Se sigue el supuesto tradicional de que al trabajador se le paga por semana de forma tal que le corresponde el pago de 6 días a la semana y 26 al mes.

La información sobre los sueldos de los trabajadores asegurados al seguro de salud (CCSS) está disponible para cada mes del año de modo que se puede comparar con los salarios mínimos a julio de cada año, acorde con las estimaciones de las Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).⁶ Para ello se considera solo a los asalariados de las empresas privadas, a los cuales corresponde el salario mínimo del trabajador no calificado.

h. 2.6.- FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO, TRABAJADORES TUTELADOS Y ALCANCE ACTUAL

a. Fijación:

Este se encuentra determinado por la relación entre la magnitud de los ajustes periódicos y la evolución de la inflación, aproximada con el índice de precios al consumidor.

Si bien, para las revisiones de los salarios mínimos se debe contemplar además de la inflación, las condiciones y evolución del mercado de trabajo (desempleo y salarios), las condiciones generales y evolución de la economía (producción y productividad de la mano de obra); en la historia reciente del país se ha utilizado como criterio sólo la inflación.

⁶ Aunque bien se puede argumentar, que al utilizar los salarios reportados a la Caja se está comparando con el sector formal y por ende, con mayores salarios, lo cierto es que en este período aproximadamente el 70% de los trabajadores asalariados de las empresas privadas, se encontraban asegurados como parte de su relación laboral de modo que su cobertura es muy amplia.

Lo anterior, encuentra su origen en el Acuerdo de Concertación Nacional, promovido por el Gobierno en el año 1998, donde se pactó ajustes semestrales automáticos por inflación acumulada, solo cuando la inflación semestral no supera al 6%, o negociada si supera ese límite.

Además, se establecieron los parámetros para estimar esa inflación para los meses faltantes, ya que la negociación del ajuste se realiza antes de que finalice cada semestre.

b. Trabajadores tutelados por el salario mínimo:

En materia de empleo y salario, el sector público y privado tiene su propio régimen jurídico.

En el sector privado prevalece una relación contractual, en tanto en el sector público domina la relación estatutaria.

El salario de la empresa privada va acorde con su prosperidad económica respetando el salario mínimo. En tanto en la Administración Pública tiene relación con el presupuesto que es un límite para la acción de los Poderes y está sujeta al principio de legalidad.

Para el sector privado la fijación de los salarios mínimos está a cargo del Consejo Nacional de Salarios, órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el ejercicio de las potestades conferidas en la Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949 y su Reglamento publicado mediante Decreto N° 25619 y sus reformas.

La última fijación de salarios mínimos para el sector privado fue adoptada por dicho Consejo Decreto N° 39370, según el Acta N° 5364 del 28 de octubre 2015, aprobó la respectiva determinación de Salarios Mínimos que han de regir a partir del 1° de enero del año 2016. El cual adjuntamos mediante anexo.

Los trabajadores del sector público reciben un tratamiento diferente de acuerdo con una escala salarial distinta, advirtiéndose que los salarios de la mayoría de los trabajadores del sector público han permanecido a lo largo del tiempo en un rango igual o superior al mínimo *minimorum* del sector privado.

Es necesario aclarar que el proyecto de ley bajo análisis no resulta aplicable para el salario del sector público. En el sector público se presenta la particularidad de no fijarse un mínimo, sino que por disposición Constitucional del artículo 191, se regulan por un estatuto que impide la fijación de un mínimo salarial, lo contrario supondría que el trabajador estaría facultado para negociar un salario hacia arriba del mínimo fijado, lo que no resulta posible porque debe observarse el principio de legalidad consignado tanto en el artículo 11 de la Constitución Política, como en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública.

Lo que realmente opera, desde el punto de vista salarial en la Administración Pública –sector público-, es un ajuste semestral al salario base por efectos de inflación, la cual se mide con el Índice de Precios al Consumidor (IPC), la fijación del ajuste lo lleva a cabo la “Comisión Nacional de Salarios”, integrada por: El sector de los trabajadores representados por la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEPP), el Estado en su doble función, sea en el papel de Estado como tal y el de Estado como patrono, representado por los ministros o viceministros de las carteras de Trabajo, Planificación y de Hacienda.

Con fundamento en la regulación vigente del salario mínimo en Costa Rica, de seguido efectuamos el análisis del articulado del proyecto, con el propósito de determinar los elementos de legalidad y de constitucionalidad relativas a las reformas planteadas así como los aspectos de índole económica.

i. III.- ANÁLISIS DEL ARTICULADO

Con el fin de identificar claramente las modificaciones que se le estarían implementando al artículo 4 de la Ley N° 832, Ley de salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, ya citados, se ofrece un cuadro comparativo, en el cual se destaca en la columna de la izquierda el texto de la norma vigente en que se marca los elementos que resultarían modificados y en la columna de la derecha y en negrita los cambios planteados. En la parte inferior del cuadro, por separado, se estará haciendo el comentario jurídico correspondiente.

CUADRO COMPARATIVO ENTRE LEY DE SALARIOS MÍNIMOS Y CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS LEY N° 832 Y REFORMA DEL ARTÍCULO 4 DE LA LEY N.º 832, LEY DE SALARIOS MÍNIMOS Y CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, DE 8 DE NOVIEMBRE DE 1949, Y SUS REFORMAS, LEY PARA GARANTIZAR EL SALARIO DIGNO, JUSTO, OPORTUNO Y DE CALIDAD PARA LA JUVENTUD COSTARRICENSE

EXPEDIENTE N° 19.669

<p>LEY DE SALARIOS MÍNIMOS Y CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS LEY N° 832</p>	<p>REFORMA DEL ARTÍCULO 4 DE LA LEY N.º 832, LEY DE SALARIOS MÍNIMOS Y CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, DE 8 DE NOVIEMBRE DE 1949, Y SUS REFORMAS, LEY PARA GARANTIZAR EL SALARIO DIGNO, JUSTO, OPORTUNO Y DE CALIDAD PARA LA JUVENTUD COSTARRICENSE EXPEDIENTE N° 19669</p>
<p>Artículo 4º.- Integración del Consejo Nacional de Salarios.</p> <p>Integrarán el Consejo Nacional de Salarios nueve miembros directores, nombrados por el Poder Ejecutivo: tres representarán al Estado; tres, a los patronos y tres, a los trabajadores.</p> <p>Todos los directores serán responsables por sus actuaciones, en los términos establecidos en la Ley General de la Administración Pública.</p>	<p>ARTÍCULO ÚNICO.- Refórmese el párrafo primero del artículo 4 de la Ley N.º 832, Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, de 8 de noviembre de 1949, y sus reformas, para que en lo sucesivo se lea así:</p> <p>“Artículo 4.- Integración del Consejo Nacional de Salarios</p> <p>Integrarán el Consejo Nacional de Salarios nueve miembros directores, nombrados por el Poder Ejecutivo: tres representarán al Estado; dos a los patronos, dos representarán a las universidades públicas y dos representarán a los trabajadores.</p> <p>Todos los directores serán responsables por sus actuaciones, en los términos establecidos en la Ley General de la Administración Pública.</p>

Asimismo, por cada delegación, se nombrará un director suplente, en igual forma que los directores propietarios. El Reglamento de esta Ley dispondrá actuación de los suplentes.	Asimismo, por cada delegación se nombrará un director suplente, en igual forma que los directores propietarios. El reglamento de esta ley dispondrá actuación de los suplentes.”
--	--

Como se colige, con meridiana claridad, la legislación que se pretende implementar, cambiaría la composición del Consejo Nacional de Salarios, no en la cantidad de miembros (9 titulares), sino en su distribución, incorporando al gremio de los educadores de las universidades públicas, como novedad legislativa.

Como inicio del presente análisis se indica que en materia laboral en general y de salarios en particular, Costa Rica es miembro activo de la O.I.T. y en esa tesitura el país se pliega a las ordenanzas de ese organismo internacional que regula las relaciones laborales a nivel mundial en donde dicho organismo ha diseñado un esquema de representación tripartita para la discusión y análisis de toda la materia laboral dentro y fuera de los países parte. Así en la carta Constitutiva del organismo internacional de referencia, el artículo 1 de la “Organización” de dicho organismo, indica:

“1. La Conferencia General de los representantes de los Miembros celebrará reuniones cada vez que sea necesario y, por lo menos, una vez al año; se compondrá de cuatro representantes de cada uno de los Miembros, dos de los cuales serán delegados del gobierno y los otros dos representarán, respectivamente, a los empleadores y a los trabajadores de cada uno de los Miembros.” (La negrita no corresponde al original)

Importa destacar que nuestro país, suscribió, mediante Ley N° 6571 del 23 de abril de 1981, el Convenio 144 de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante O.I.T, denominado: “Consultas Tripartitas para Promover la Aplicación de Normas Internacionales del Trabajo”, dicho convenio en los artículos 2 y 8, inciso 1, en lo que interesa destacan:

“ARTICULO 2

1.-Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se compromete a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas, entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo...” (Destacado agregado)

“ARTICULO 8

1.-Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.”

En este mismo orden de ideas, indicamos que desde el año 1975, mediante Ley N°5821, nuestro país suscribió el “Convenio OIT de salarios Mínimos (131) y Prevención de Accidentes (134)”. El Convenio 131, denominado: “Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos con especial Referencia a los países en Vías de Desarrollo”, en su artículo 1, inciso 2, indica que:

“ARTICULO 1

2.- La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de

empleadores y de trabajadores interesados o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.” (Destacado es propio)

Siguiendo la línea de internacional de la representación tripartita, la misma legislación que se pretende modificar, en su artículo 6 establece la forma de escogencia de los representantes en el Consejo Nacional de Salarios, al ordenar:

“Artículo 6º.- Para el nombramiento de los miembros directores del Consejo Nacional de Salarios se seguirán las siguientes disposiciones:

a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con un mes de antelación a los respectivos nombramientos, hará publicar un aviso en "La Gaceta Oficial", instando a las asociaciones o sindicatos patronales y sindicatos de trabajadores que existan en el país, para que dentro de los quince días siguientes le envíen una lista con el nombre de diez personas;

b) Una vez recibidas las nóminas correspondientes, el Poder Ejecutivo por medio de decreto, hará los respectivos nombramientos, para lo cual gozará de libre facultad de elección. Al mismo tiempo designará a sus tres representantes. Los nombrados se juramentarán ante el Ministerio del ramo; y

c) Si no se presentaren nóminas, el Poder Ejecutivo hará la elección libremente.” (Destacado no es del original)

Finalmente, en reciente documento de la O.I.T., relativo al: “Programa de Trabajo Decente” en el encabezado del documento se ordena que:

“La OIT ha desarrollado una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos. La OIT ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con sus mandantes.” (Destacado agregado)

Visto lo supra destacado se concluye claramente que nuestro país como miembro permanente de la O.I.T., es respetuoso de la designación tripartita en los diferentes organismos laborales, así el Consejo Superior de Trabajo, el Consejo de Salud Ocupacional y por supuesto el Consejo Nacional de Salarios en análisis.

Destacado lo anterior advertimos que en el proyecto de ley en estudio, se extraña la forma como se escogería a los nuevos integrantes propuestos por las universidades públicas respetando eso sí, su autonomía administrativa. En este sentido, es importante reiterar que dicha elección está regulada en el artículo 6 de la Ley N° 832. En este orden de ideas se recomienda armonizar esta norma con el objeto del proyecto.

j. IV.- ELEMENTOS DE TÉCNICA LEGISLATIVA

Una adecuada técnica legislativa funciona como elemento instrumental, para alcanzar el dictado de normas claras y precisas que no lesionen entre otros los principios de certeza y seguridad jurídicas.

Analizada la iniciativa bajo estudio al tenor de los elementos destacados, esta asesoría se permite hacer las siguientes observaciones:

El título del proyecto es muy extenso y en la frase que indica: “LEY PARA GARANTIZAR EL SALARIO DIGNO, JUSTO, OPORTUNO Y DE CALIDAD PARA LA JUVENTUD COSTARRICENSE” no tiene relación con el contenido del artículo único, ello por cuanto lo que se pretende es modificar la composición tripartita vigente de los miembros integrantes del

Consejo Nacional de Salarios, pero no se visualiza de qué manera, con la nueva composición, se pueda lograr: “garantizar el salario digno, justo, oportuno y de calidad para la juventud costarricense. Sugerimos, con el debido respeto, como título, mantener la primera parte del título sugerido, o sea: “Reforma del Artículo 4 de la Ley N° 832, Ley de salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de salarios de 8 de Noviembre de 1949, y sus Reformas.”

Por otra parte, es importante indicar que en correcta técnica legislativa el rige no tiene número de articulado.

k. V.- ASPECTOS DE PROCEDIMIENTO LEGISLATIVO

l. Votación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 119 de la Constitución Política, este proyecto requiere, para su aprobación, la mayoría absoluta de los votos presentes.

m. Delegación

La iniciativa es delegable en una Comisión con Potestad Legislativa Plena, puesto que no se encuentra en las excepciones del numeral 124 constitucional.

n. Consultas

o. Obligatorias:

- Universidades Públicas, conforme lo establece el numeral 88 de la Constitución Política.
- Comisión Nacional de Rectores (CONARE)

p. Facultativas

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Defensoría de los Habitantes
- Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados
- Consejo Superior de Trabajo
- Consejo Nacional de Salarios
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
- Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada
- Confederaciones de Trabajadores

q. VI.- FUENTES

r. Normativas

- Constitución Política de la República de Costa Rica, del 07 de noviembre de 1949
- Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943
- Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, N° 17 de 22 de octubre de 1943
- Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, N° 832, del 04 de noviembre de 1949

- Convenio N° 131, Organización Internacional del Trabajo “Sobre la fijación de salarios mínimos, 1970, Adoptado por la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, mediante Ley N° 5855, publicada en la Gaceta N° 16 del 24 de enero de 1976
- s. Jurisprudencia
- Resolución N° 2000-00776. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. San José a las 10 horas del 18 de agosto del 2000
 - Resolución N° 2003-00038, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. San José a las 10:10 minutos del 05 de febrero del 2003
 - Resolución N° 2004-00692. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. San José a las 9:20 del 27 de agosto del 2004
- t. Decretos
- N° 36073 MTSS publicado en la Gaceta N° 133 del 9 de julio del 2010
- u. Doctrina
- PAGANO,(R) Técnica Legislativa y Sistemas de Informática; Altmark, D. Y Bielsa, R. Coords. Informática y Derecho,. Aportes de Doctrina Internacional. V.2; Buenos Aires; Depalma, 1988.
 - CABANELLAS (Guillermo). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 21ª edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina, 1989.
 - HERNANDEZ MATAMOROS (Estrella) y TAYLOR HERNANDEZ (Mónica). “El Poder Legislativo Costarricense y las Comisiones Legislativas con énfasis en las Comisiones Especiales de Investigación”, Tesis de Grado para optar por el grado de Licenciadas en Derecho, Universidad de San José, 2000
 - GINDLING (T.H) Y TREJOS (Juan Diego). “Reforzar el Cumplimiento de los Salarios Mínimos en Costa Rica”, Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES).-1ºed.-San Salvador.: FUSADES, 2010.
- v. VII.- ANEXOS

w. ANEXO 1

x. Decreto N° 39370

MTSS EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En ejercicio de las potestades conferidas en el artículo 140, incisos 3) y 18) de la Constitución Política y la Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949 y sus reformas. Considerando: I. —Que el Consejo Nacional de Salarios, en el ejercicio de las potestades conferidas en la Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949 y el Reglamento a dicha Ley, publicado mediante el Decreto N° 25619-MTSS y su reformas y según el Acta N° 5364 del 28 de octubre 2015, aprobó la respectiva determinación de Salarios Mínimos que han de regir a partir del 1º de enero del año 2016. Por tanto, DECRETAN: FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS PARA EL SECTOR PRIVADO QUE REGIRÁN A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 2016

Artículo 1º—Fíjense los salarios mínimos que regirán en todo el país a partir del 1º de enero de 2016, de la siguiente manera: 1A- AGRICULTURA, (Subsectores: Agrícola, Ganadero, Silvícola, Pesquero), EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS, INDUSTRIAS

MANUFACTURERAS, CONSTRUCCIÓN, ELECTRICIDAD, COMERCIO, TURISMO, SERVICIOS, TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTOS. (Por jornada ordinaria)

Trabajadores no Calificados	¢9.663,04
Trabajadores Semicalificados	¢10.507,87
Trabajadores Calificados	¢10.701,30
Trabajadores Especializados	¢12.621,91

A los trabajadores que realicen labores ya reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas y las que llegasen a ser determinadas como tales por el organismo competente, se les fijará un salario por hora equivalente a la sexta parte del salario fijado por jornada para el trabajador no calificado. Las ocupaciones en Pesca y Transporte acuático, cuando impliquen imposibilidad para el trabajador de regresar al lugar de partida inicial al finalizar su jornada ordinaria, tienen derecho a la alimentación.

1B- GENÉRICOS (por mes)

Trabajadores no Calificados	¢288.386,69
Trabajadores Semicalificados	¢310.258,93
Trabajadores Calificados	¢326.148,79
Técnicos Medios de Educación Diversificada	¢341.780,69
Trabajadores Especializados	¢366.261,42
Técnicos de Educación Superior	¢421.207,09
Diplomados de Educación Superior	¢454.919,39
Bachilleres Universitarios	¢515.986,27
Licenciados Universitarios	¢619.204,75

En todo caso en que por disposición legal o administrativa se pida al trabajador determinado título académico de los aquí incluidos, se le debe pagar el salario mínimo correspondiente, excepto si las tareas que desempeña están catalogadas en una categoría ocupacional superior de cualquier capítulo salarial de este Decreto, en cuyo caso regirá el salario de esa categoría y no el correspondiente al título académico. Los salarios para profesionales aquí incluidos rigen para aquellos trabajadores debidamente incorporados y autorizados por el Colegio Profesional respectivo, con excepción de los trabajadores y profesionales en enfermería, quienes se rigen en

esta materia por la Ley N° 7085 del 20 de octubre de 1987 y su Reglamento. Los profesionales contratados en las condiciones señaladas en los dos párrafos anteriores, que estén sujetos a disponibilidad, bajo los límites señalados en el artículo 143 del Código de Trabajo, tendrán derecho a percibir un 23% adicional sobre el salario mínimo estipulado según su grado académico de Bachilleres o Licenciados universitarios.

1C-RELATIVO A FIJACIONES ESPECÍFICAS

Recolectores de café (por cajuela)	¢920,05
Recolectores de coyol (por kilo)	¢30,25
Servicio doméstico (por mes)	¢172.610,35
Trabajadores de especialización superior[1]	¢19.587,92
Periodistas contratados como tales (incluye el 23% en razón de disponibilidad) (por mes)	¢762.611,34
Estibadores por caja de banano	¢1,32
Estibadores por tonelada	¢82,09
Estibadores por movimiento	¢350,08

Los portaloneros y los wincheros de vengan un salario mínimo de un 10% más de estas tarifas. Taxistas en participación, el 30% de las entradas brutas del vehículo. En caso de que no funcione o se interrumpa el sistema en participación, el salario no podrá ser menor de once mil cuatrocientos veintisiete con veinte céntimos (¢11.427,20) por jornada ordinaria. Agentes vendedores de cerveza, el 2.45% sobre la venta, considerando únicamente el valor neto del líquido. Circuladores de periódicos, el 15% del valor de los periódicos de edición diaria que distribuyan o vendan.

Artículo 2°—Por todo trabajo no cubierto por las disposiciones del artículo 1°- de este Decreto, todo patrono pagará un salario no menor al de Trabajador no Calificado del inciso 1A del Artículo 1° de este decreto.

Artículo 3°—Los salarios mínimos fijados en este Decreto, son referidos a la jornada ordinaria de acuerdo con lo estipulado en el Capítulo Segundo del Título Tercero del Código de Trabajo, con excepción de aquellos casos en los que se indique específicamente que están referidos a otra unidad de medida. Cuando el salario esté fijado por hora, ese valor se entiende referido a la hora ordinaria diurna. Para las jornadas mixta y nocturna, se harán las equivalencias correspondientes, a efecto de que siempre resulten iguales los salarios por las respectivas jornadas ordinarias.

Artículo 4°—El título “Genéricos”, cubre a las ocupaciones indicadas bajo este título, en todas las actividades, con excepción de aquellas ocupaciones que estén especificadas bajo otros títulos. Los salarios estipulados bajo cada título cubren a los trabajadores del proceso a que se refiere el título respectivo y no a los trabajadores incluidos bajo el título Genéricos. Para la correcta ubicación de las ocupaciones de las distintas categorías salariales de los Títulos de los Capítulos del Decreto de Salarios, se deberá aplicar lo establecido en los Perfiles

Ocupacionales, que fueron aprobados por el Consejo Nacional de Salarios y publicados en La Gaceta N° 233 de 5 de diciembre 2000.

Artículo 5°—Este Decreto no modifica los salarios que, en virtud de contratos individuales de trabajo o convenios colectivos, sean superiores a los aquí indicados.

Artículo 6°—Los salarios por trabajos que se ejecuten por pieza, a destajo o por tarea o a domicilio, ya sea en lugares propiedad del empleador o bien en el domicilio del trabajador, no podrán ser inferiores a la suma que el trabajador hubiera devengado laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en el presente Decreto.

Artículo 7°—Regulación de formas de pago: si el salario se paga por semana, se debe de pagar por 6 días, excepto en comercio en que siempre se deben pagar 7 días semanales en virtud del artículo 152 del Código de Trabajo. Si el salario se paga por quincena comprende el pago de 15 días, o de 30 días si se paga por mes, indistintamente de la actividad que se trate. Los salarios determinados en forma mensual en este Decreto, indican que es el monto total que debe ganar el trabajador y si se paga por semana, siempre que la actividad no sea comercial, el salario mensual debe dividirse entre 26 y multiplicarse por los días efectivamente trabajados.

Artículo 8°—Deróguese el Decreto Ejecutivo N°39055-MTSS del 16 de junio del 2015, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N° 127 del jueves 02 de julio del 2015

Artículo 9°—Rige a partir del 1° de enero de 2016.

Dado en la Presidencia de la República, a los cuatro días del mes de diciembre del 2015.

LUIS GUILLERMO SOLÍS RIVERA

ALFREDO HASBUM CAMACHO MINISTRO a.i.

1 vez.—O. C. N° 23786.—Solicitud N° 9612.—(D39370—IN2015085009

/lsch, 15 de junio de 2016”

Los Directivos realizaron un intercambio de opiniones acerca de este proyecto de Ley, y han quedado sumamente satisfechos con la participación del Señor Marco Amador Tenorio, asesor parlamentario de la Asamblea Legislativa, seguidamente se da un caluroso agradecimiento y se despide de la audiencia al Señor Amador.

Punto No. 4

El Presidente Martín Calderón Chaves, da la bienvenida y un agradecimiento especial al Señor Greivin Hernández González, de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional, y al Señor Pablo Sauma en representación del Centro de Investigación Económica de la UCR, quienes han atendido la audiencia concedida por este Consejo, para dar inicio a un conversatorio sobre la fijación del salario mínimo.

Una vez realizada la presentación de cada Directivos del Consejo Nacional de Salarios, agradeciendo la visita de los expertos inicia el Señor Pablo Sauma, realizando la siguiente presentación que dio origen a un intercambio de comentario y reflexiones con los Directivos.

Tomado de informe final de la consultoría “Análisis de la estructura del decreto de salarios mínimos y consideraciones sobre el salario mínimo minimorum”, agosto 2013, realizada por Pablo Sauma para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a solicitud del Consejo Nacional de Salarios. Incluye actualización 2015 en cuadros 6 y 7.

3. Consideraciones en torno al salario mínimo minimorum

En este capítulo se desarrolla lo referente a la segunda parte del objetivo general de la consultoría, específicamente lo referente a las “sugerencias en torno a determinar un mínimo minimorum”.

Como se ha destacado, el artículo 57 de la Constitución Política dispone que “Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna...”; de forma consistente con lo dispuesto en el artículo 177 del Código de Trabajo “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural...”.

El problema de lo dispuesto en esos dos importantes instrumentos jurídicos consiste en la dificultad práctica de definir y medir los conceptos establecidos “bienestar y existencia digna”, y “necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural”. Sí es claro que el salario mínimo a que se hace referencia es el mínimo minimorum. Como señala Trejos (2012: 3) “El salario mínimo como piso de la escala salarial alude a un solo valor con cobertura nacional. En Costa Rica este se denomina salario mínimo de protección o salario mínimo minimorum y se encuentra explícitamente definido en los decretos desde el año 1958, artículo segundo, y corresponde al salario mínimo del trabajador no calificado establecido en el artículo primero del decreto.”^{7/}

En estudio de la pobreza ha permitido avanzar en el desarrollo de metodologías para estimar los ingresos necesarios para lograr niveles de satisfacción de las necesidades básicas que se consideren mínimamente adecuados. Para el caso de Costa Rica, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) ha realizado mediciones actualizadas.

En el año 2011 estimó una nueva Canasta Básica de Alimentos (CBA) a partir de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos del 2004 (INEC, 2011),^{8/9} y además modificó la forma como se actualiza el componente no-alimentos. En este último caso, el principal argumento del INEC es que en los últimos 20 años se han dado cambios demográficos, económicos, sociales y culturales, que han modificado los patrones de consumo de la población -hábitos alimentarios de las personas-, y por consiguiente, la necesidad de utilizar una nueva CBA que capte en su composición esos cambios.

⁷ Trejos, Juan Diego (2012). **La aplicación de los salarios mínimos en Costa Rica con énfasis en el sector rural**. San José: Documento preparado para la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) bajo el contrato de colaboración externa PROG/COLEXT/183/2012.

⁸ INEC (2011). **Costo de la Canasta Básica Alimentaria. Enero 2011**. San José: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Boletín Mensual Vol. 1, Año 17.

⁹ La anterior Canasta Básica de Alimentos (CBA) fue construida en 1995 con información de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares de 1987-88. Específicamente: DGEC y Ministerio de Salud (1995). **Canasta Básica de Alimentos**. San José: Dirección General de Estadística y Censos -DGEC- (actualmente Instituto Nacional de Estadística y Censos -INEC-) y Ministerio de Salud, Departamento de Nutrición.

La Canasta Básica Alimentaria (CBA) se concibe como el conjunto de alimentos, expresados en cantidades suficientes para satisfacer las necesidades de calorías de un hogar promedio. Esta canasta se valora mensualmente a precios de mercado. En el cuadro 6 se presenta el costo de la CBA promedio para el país,¹⁰ a julio de 2010-2012 (al momento de elaboración del presente informe no estaba disponible la estimación 2013).

Cuadro 6

Costo de satisfacción de las necesidades básicas, salario mínimo minimorum, y promedio de personas y ocupados por hogar, julio 2010-2012

-colones por mes y porcentajes-

	costo per cápita por mes (¢)			promedio por hogar		salario mínimo minimorum (¢ mes)
	CBA	otras bás.	nec. total	perso-nas	ocupa-dos	
2010	38.066,33	42.701,95	80.768,28	3,53	1,47	228.057,56
2011	39.427,80	44.918,97	84.346,77	3,47	1,49	242.345,58
2012	41.412,05	46.543,52	87.955,57	3,43	1,48	257.219,78
2015	44.870,00	49.985,50	94.855,50	3,30	1,41	286.467,36

Fuente: INEC: boletines mensuales costo CBA y encuestas de hogares.

Por su parte, el costo de satisfacción de otras necesidades básicas se define en función de la relación entre el gasto en alimentos y no alimentos en las familias de referencia en el año base, pero se actualiza anualmente. En el mes de julio de cada uno de los años considerados (cuadro 5), el gasto para satisfacer las necesidades básicas no alimentarias fue un 12% superior al costo de la CBA.

¹⁰ El INEC estima dos canastas, una urbana y una rural, y aquí se presenta el promedio de ambas.

Ahora bien, si se multiplica el costo de satisfacción de las necesidades básicas per cápita por el tamaño promedio de los hogares, y el resultado se compara con el salario mínimo minimorum (cuadro 7), este último resulta insuficiente para cubrir las necesidades básicas de todos y cada uno de los miembros de los hogares, con un faltante de 57.054 colones en julio del 2010, 50.338 colones en julio de 2011 y 44.468 en julio del 2012. Llama la atención que la magnitud de la diferencia se va reduciendo. En términos relativos, para que el salario mínimo cubra esas necesidades del hogar, el mismo debería ser un 25,0%, un 20,8% y un 17,3% mayor al vigente en cada uno de los años considerados.

Cuadro 7

Estimación de la suficiencia o insuficiencia del salario mínimo minimorum para cubrir el costo de satisfacción de las necesidades básicas del hogar, julio 2010-2012

-colones por mes-

	Costo per cápita (CBA+otras nec. bás.) x promedio miembros	situación con salario de un ocupado		situación con salario de promedio de ocupados	
		W min x ocupado	min 1 diferencia	W min x promedio ocupados	min de diferencia
2010	285.112	228.058	-57.054	335.245	50.133
2011	292.683	242.346	-50.338	361.095	68.412
2012	301.688	257.220	-44.468	380.685	78.998
2015	313.023	286.467	-26.556	403.919	90.896

Sin embargo, debe tomarse en cuenta que los tiempos han cambiado, y como se mencionó al inicio de este informe, además de los económicos, hay cambios sociales, culturales, demográficos y de otro tipo. Los hogares con un único proveedor de ingreso que prevalecían a mediados del siglo pasado, cuando fueron dictados el Código de Trabajo y la Constitución Política, no son los más abundantes. El número de ocupados (proveedores de ingreso) por hogar es actualmente de casi 1,5 (cuadro 6), en buena medida gracias a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Si compara entonces el costo de satisfacción de las necesidades del hogar con el ingreso que percibiría el hogar si todos ocupados devengaran el salario mínimo *minimorum*, la situación resulta contraria a la anterior, con ingresos por hogar que superan el costo de satisfacción de las necesidades básicas de sus miembros en 50.133 colones en julio 2010, 68.412 en julio 2011 y 78.998 en julio 2012, diferencia creciente en este caso.

Si bien lo expuesto hasta ahora no pretende agotar la discusión sobre el tema, sí parece dejar en claro que la determinación del nivel del salario mínimo *minimorum* requiere de argumentos y definiciones muy bien elaborados, que vayan más allá del nivel básico de satisfacción de las necesidades.

4. Conclusiones y recomendaciones

El estudio realizado tuvo dos objetivos principales: realizar los análisis correspondientes de revisión del decreto de salarios mínimos para orientar en la simplificación de sus categorías, y realizar sugerencias en torno a determinar un mínimo *minimorum*.

Las principales conclusiones y recomendaciones son las siguientes:

1. Es necesario que el Consejo Nacional de Salarios se mantenga informado sobre los cambios en el mercado de trabajo y en la cantidad y características de las plazas vacantes: el mercado de trabajo ha sufrido importantes cambios desde mediados del siglo pasado, resultado no solo de las transformaciones económicas y tecnológicas, sino que también de aspectos demográficos, sociales y culturales. Es un cambio en proceso –es decir, que no ha finalizado-, por lo que requiere un adecuado seguimiento. Por ello, se recomienda que la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo, como órgano técnico del Consejo Nacional de Salarios, coordine con la Dirección Nacional de Empleo y con la Dirección de Planificación del Trabajo para que periódicamente informen al Consejo sobre el seguimiento tanto de la situación global del mercado de trabajo (a partir de las encuestas de hogares), como de los perfiles solicitados por los empleadores en las plazas vacantes canalizadas en los diferentes mecanismos de intermediación laboral.

2. Es prioritario actualizar los perfiles ocupacionales: los perfiles ocupacionales vigentes fueron aprobados por el Consejo Nacional de Salarios en el año 2000 (Resolución Administrativa N° 3-2000), no obstante, su elaboración inicio en años previos a su aprobación. Se concluye que si bien el formato general de los perfiles es adecuado para cumplir con su objetivo, es urgente su actualización, tomando en cuenta lo siguiente:

Además de la propia actualización en lo que se refiere a las tareas de referencia, se propone su simplificación en el sentido de que las condiciones generales y descripciones de tareas sean iguales para todas las ramas de actividad, y que solamente se especifiquen para cada rama aquellas tareas propias de la actividad.

Los perfiles deben incluir explícitamente todos los trabajadores agropecuarios (hasta ahora solamente se incluyen los no calificados).

Se debe elaborar el perfil para los trabajadores de especialización superior.

No se considera necesario definir una nueva categoría salarial para 'maestría' o algún grado académico que se pueda considerar superior, pero conviene destacar en el perfil de los licenciados (y en decreto) que aplica para maestría o algún otro grado en el sentido indicado.

Se deben considerar dentro de los perfiles las eventuales certificaciones de capacidades extendidas por instituciones competentes.

3. El mercado premia el dominio del idioma inglés (o de otros idiomas), pero cabe la posibilidad de incorporar este conocimiento dentro de los perfiles ocupacionales: la información disponible en la encuesta de hogares del INEC permite comprobar que el mercado premia el dominio del idioma inglés (o de otros idiomas) con salarios mayores respecto a quienes no lo dominan, situación que se presentan en todos los grupos ocupacionales, pero es especialmente importante en las denominadas 'ocupaciones elementales'. Desde esta perspectiva no sería necesario incluir específicamente los conocimientos avanzados del idioma inglés entre los perfiles ocupacionales, pero se podría considerar la situación para los niveles básico e intermedio.

4. No se considera conveniente la simplificación a un único salario mínimo *minimorum*; además de que podría no ser legal (se debe realizar un estudio legal a profundidad), y que difícilmente cuente con el apoyo político requerido para su implementación, la fijación de un único salario mínimo *minimorum* podría tener en el corto plazo un impacto social negativo.

5. Se debe simplificar en su contenido y hacer más transparente el decreto de salarios mínimos propiamente: hay varios aspectos formales que podrían ser mejorados en el decreto propiamente, algunos de los cuales requieren decisiones del Consejo:

En las categorías generales se deben eliminar referencias específicas a ocupaciones, como por ejemplo, técnicos en tecnologías médicas, asistentes de emergencias médicas, y Contadores Públicos Autorizados (CPA).

Es necesario que haya consistencia entre los salarios por jornada y mensuales, en el entendido de que el salario mensual es exactamente igual a 30 veces el salario por jornada (o por el contrario, que el salario por jornada es 1/30 del salario mensual). Pero incluso se recomienda que en el decreto se presente únicamente el salario mensual para cada una de las categorías salariales (excluyendo obviamente las fijaciones específicas), y que se indique claramente en el decreto cuales son las reglas para la conversión del salario mensual a períodos menores (actual artículo 7 del decreto).

El Consejo puede valorar la posibilidad de que se generalice para todos los trabajadores (ahora solamente para los agropecuarios no calificados) que la realización de labores ya reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas y las que llegasen a ser determinadas como tales por el organismo competente, les corresponden un salario por hora equivalente a la sexta parte del salario fijado por jornada para su categoría.

El pago de disponibilidad está limitado actualmente a los periodistas (independientemente de su título académico) y a los bachilleres y licenciados universitarios, como un 23% del salario mínimo correspondiente, pero el Consejo puede valorar su generalización.

6. Una vez actualizados los perfiles ocupacionales, se debe avanzar en la clasificación de ocupaciones: una tarea pendiente en materia de salarios mínimos es la adecuada clasificación de ocupaciones en las diferentes categorías salariales. Actualmente se elabora informalmente una clasificación, pero ello es inadecuado e insuficiente, pues se debe realizar la clasificación de todas las ocupaciones. Se propone que se utilice la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08 de la Oficina Internacional del Trabajo, pero en todo caso ello debe ser coordinado con el INS, la CCSS y el INEC, y logren un acuerdo para utilizar la misma clasificación.

7. La urgencia de fortalecer la Oficina de Salarios: esta oficina, órgano técnico del Consejo Nacional de Salarios, debe ser fortalecida, ampliando sus recursos humanos y físicos. Debe estar en capacidad de dar respuestas rápidas y adecuadas al Consejo y a la población. De cara a lo expuesto anteriormente, debe dar seguimiento a la realidad salarial del país, y además debería tener la suficiente capacidad técnica para realizar estudios específicos para ciertas ocupaciones o grupos de ocupaciones.

8. Utilizando el costo de satisfacción de las necesidades básicas del INEC y las transformaciones en los hogares costarricenses en la actualidad respecto a la década de 1940 en que fueron promulgados el Código de Trabajo y la Constitución Política, el salario mínimo *minimorum* vigente permite satisfacer esas necesidades.

Tomado de: Sauma, Pablo y Juan Diego Trejos (2014). Reducir la pobreza en Costa Rica es posible. San José: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Serie Cuadernos de Desarrollo Humano I-2014.

Cuadro 36

Costa Rica: distribución de trabajadores según rangos de salarios mínimos por estrato de pobreza e incidencia de la pobreza, 2012.

	Distribución relativa			Incidencia pobreza	
	Total	Pobres	Extremos	Total	Extrema
Ocupados con ingreso	100,0	100,0	100,0	11,3	2,1
Por debajo del SM	27,3	67,9	87,3	28,2	6,7
Alrededor del SM	11,8	12,1	3,1	11,6	0,5
Por encima del SM	61,0	20,0	9,6	3,7	0,3
Empleado Público	100,0	100,0	100,0	1,6	0,1
Por debajo del SM	2,8	38,4	65,7	22,3	1,5
Alrededor del SM	4,0	14,5	0,0	5,9	0,0
Por encima del SM	93,2	47,2	34,3	0,8	0,0
Asalariados privados	100,0	100,0	100,0	11,1	1,4
Por debajo del SM	27,8	61,8	82,3	24,7	4,1
Alrededor del SM	15,0	15,6	6,2	11,6	0,6
Por encima del SM	57,2	22,6	11,5	4,4	0,3
Independientes	100,0	100,0	100,0	18,7	5,6
Por debajo del SM	42,9	80,2	91,0	34,9	11,9
Alrededor del SM	8,0	5,9	0,9	13,8	0,6
Por encima del SM	49,1	13,9	8,1	5,3	0,9

Fuente: estimación propia a partir de la ENAHO 2012.

2.3.2. Impacto de satisfacer los faltantes en materia laboral de los pobres

Se realizan aquí tres simulaciones con el objetivo de conocer el impacto sobre la pobreza de: i) ocupar a todos los pobres desempleados; ii) completar el faltante de horas laboradas a los ocupados pobres que trabajan menos de 48 horas semanales y desean trabajar más horas; y iii) completar el salario mínimo a todos los ocupados pobres que ganan menos del salario mínimo. Las simulaciones se realizan con la ENAHO 2012, y en todos los casos se utiliza como salario de referencia el salario mínimo para los trabajadores no calificados que rige a partir del 1 de julio del 2012: 242.345,58 colones por mes, 1.166 colones por hora (en ambos casos menos el 9,17% de contribuciones obreras a la seguridad social, para un ingreso neto de 220.122,49 colones y 1.059,10 colones respectivamente).

En el caso del desempleo, si los casi 73.000 desempleados pobres consiguieran trabajo a tiempo completo y ganando el salario mínimo de trabajador no calificado, el impacto sería una reducción en la pobreza extrema de -2,1 puntos porcentuales, y en la pobreza total de -3,5 puntos porcentuales (cuadro 37), impacto considerablemente alto.

Cuadro 37

Estimación del impacto sobre la pobreza por ingresos de satisfacer los faltantes en materia laboral de los pobres, 2012.

	pobreza total		pobreza extrema	
	incidencia (% hogares)	impacto (puntos porcentuales)	incidencia (% hogares)	impacto (puntos porcentuales)
situación inicial	20,6		6,3	
ocupar desempleados	17,2	-3,5	4,2	-2,1
completar faltantes horas	19,2	-1,4	5,9	-0,4
completar salario mínimo	16,2	-4,4	4,7	-1,6
los tres anteriores	12,2	-8,5	2,8	-3,6

Fuente: estimación propia a partir de la ENAHO 2012.

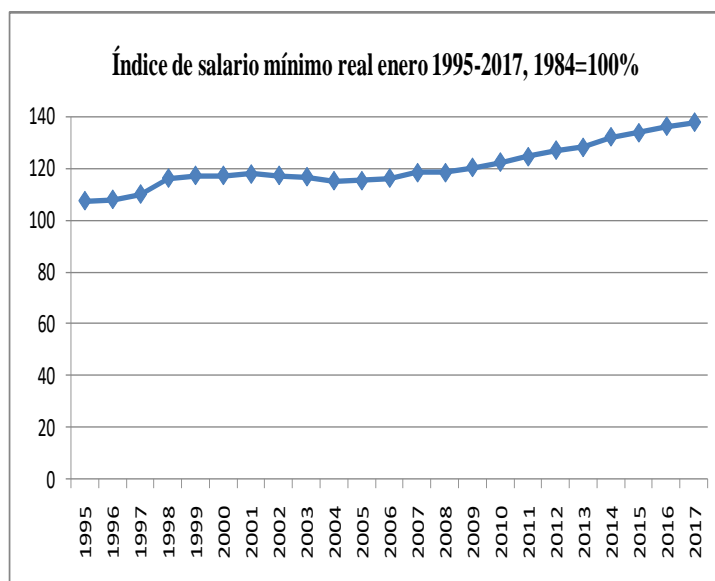
En el caso del faltante de horas, si a los 42.300 ocupados en situación de pobreza que en promedio laboran 27,7 horas semanales, se les completara la jornada a 48 horas semanales, ganando en esas horas el salario mínimo por hora para los trabajadores no calificados, el impacto sería una reducción en la pobreza extrema de -0,4 puntos porcentuales, y en la pobreza total de -1,4 puntos porcentuales, magnitudes que sin bien menores que las primeras, también son importantes.

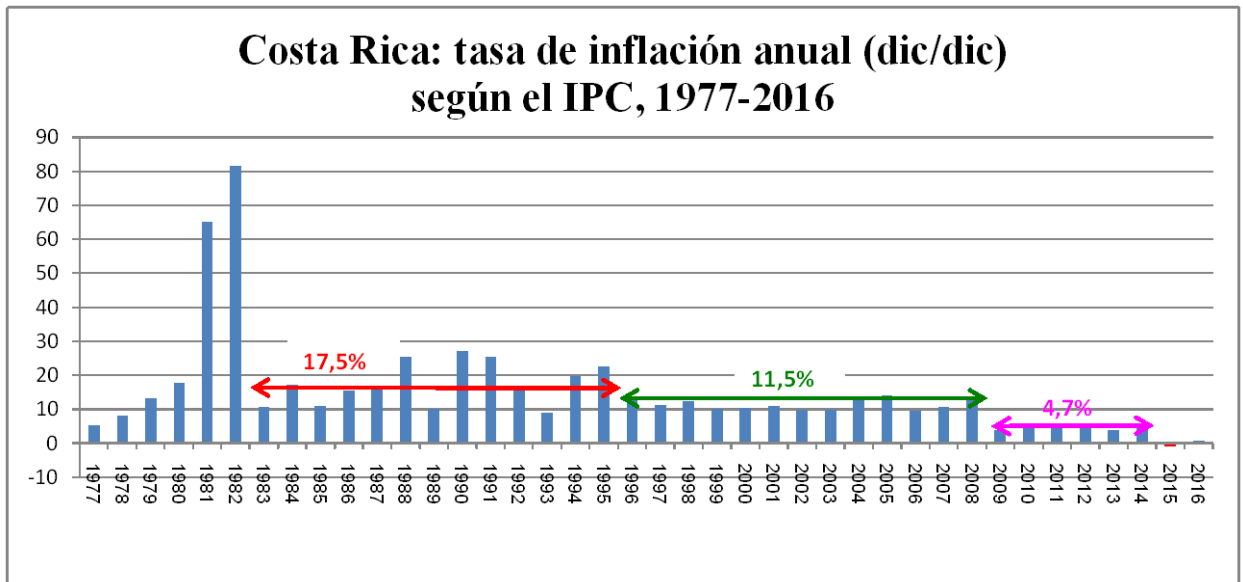
Por otra parte, en el 2012 se identificaron 103.230 ocupados en situación de pobreza, que laboran 48 horas semanales o menos con un ingreso laboral promedio inferior al salario mínimo por hora establecido para los trabajadores no calificados (610 colones y 1.059,10 colones respectivamente), y 43.698 ocupados en situación de pobreza, que trabajan más de 48 horas semanales, pero tienen un ingreso laboral inferior al salario mínimo mensual establecido para

los trabajadores no calificados (136.981 colones y 220.122,49 colones respectivamente, ambos en términos netos). Si a esos trabajadores se les completa la remuneración por hora o el ingreso laboral mensual al nivel de los mínimos establecidos, el impacto sobre la pobreza sería una reducción de -1,6 puntos porcentuales en la pobreza extrema y -4,4 puntos porcentuales en la pobreza total.

Por último, al considerar de forma conjunta los tres impactos (desempleo, faltante de horas y faltante de salario mínimo), el impacto sería una reducción de -3,6 puntos porcentuales en la pobreza extrema (que decaería hasta 2,8% de los hogares), y de -8,5 puntos porcentuales en la pobreza total (que llegaría a 12,2% de los hogares), poniendo en evidencia la enorme importancia del mercado de trabajo para la superación de la pobreza.

Una consideración final: la importancia de la baja inflación y la incorporación del crecimiento económico (productividad) en la determinación de los salarios mínimos.





Continúa la conversación en torno al salario mínimo en Costa Rica, entre los Directores del Consejo Nacional de Salarios y los invitados, consecutivamente se da la palabra al Señor Greivin Hernández González, de la Escuela de Economía de la Universidad Nacional, quien muy amablemente y con mucha disposición hace la siguiente presentación:

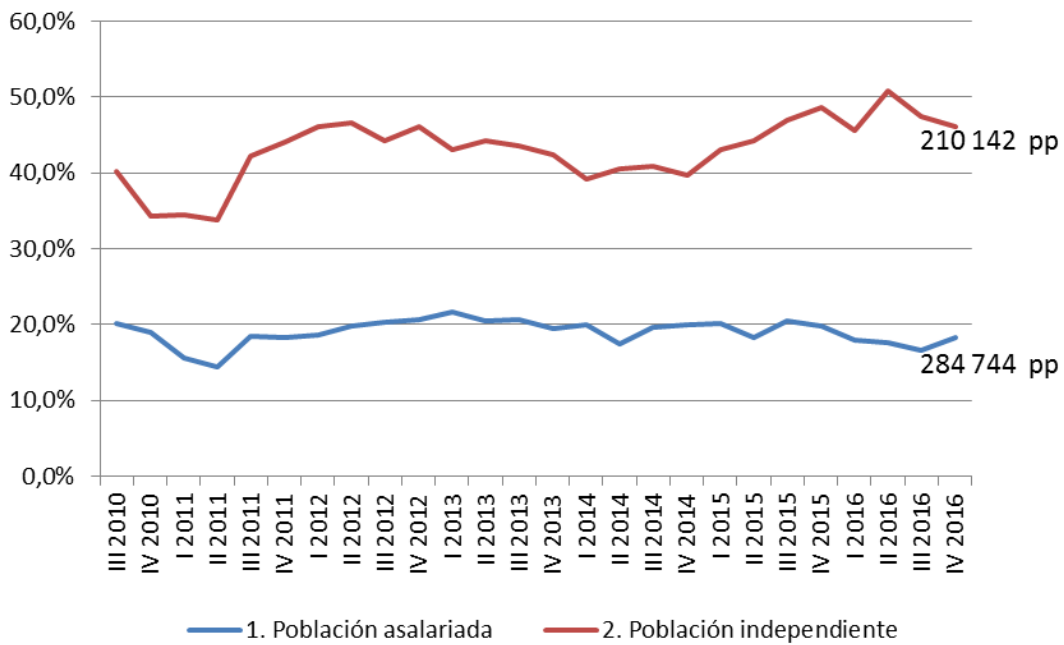
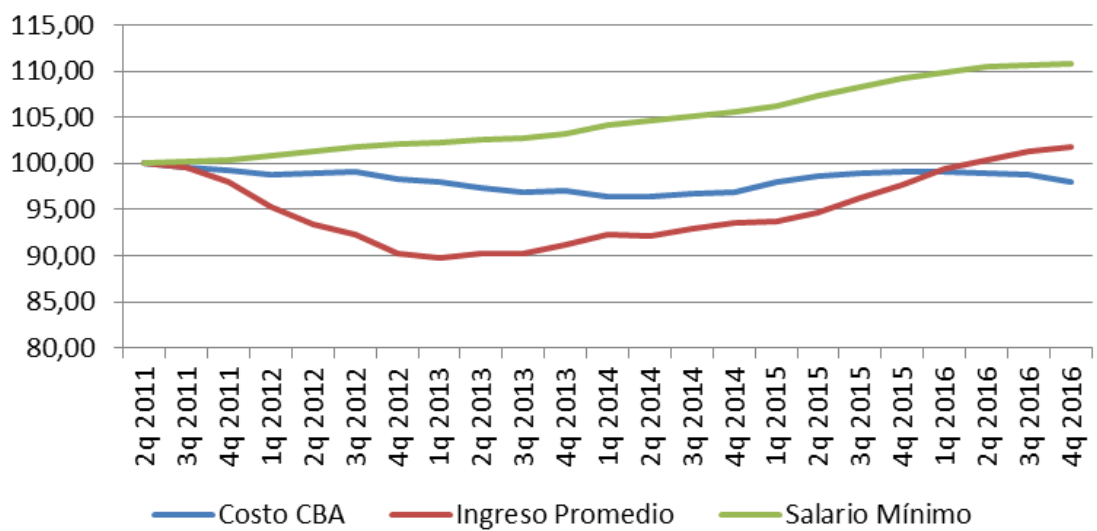
Costa Rica: Comparación canasta básica alimentaria y salario mínimo de

ley por zona, 2016-2017.

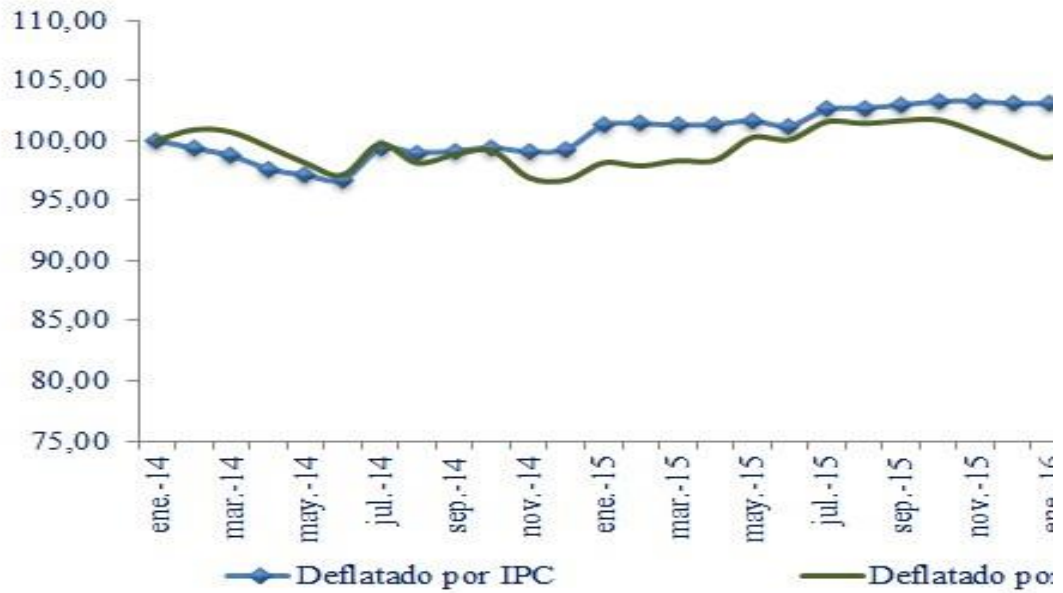
(colones)

	Total	Urbana	Rural
CBA per cápita (2017)	46,741	49,871	41,676
Personas/hogar	3.26	3.25	3.29
Costo por hogar (A)	152,326	161,998	137,013
Salario mínimo ley (B)	293,133	293,133	293,133
Diferencia: (B)-(A)	140,806	131,135	156,120
Ingresos por salario (julio)	689,430	819,562	162,670

Costa Rica: ingreso y poder adquisitivo, 2011-2016
 (índices reales promedio anualizados, 2q 2011=100)



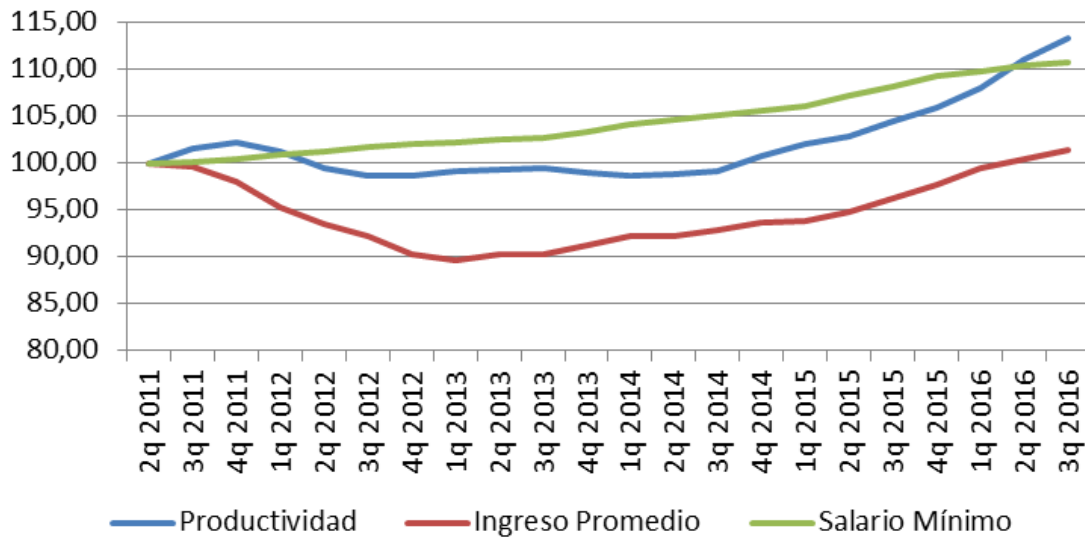
SALARIOS MÍNIMOS REALES



Costa Rica: Trabajadores Reportados a la CCSS según Rama de Actividad.

Rama de Actividad	enero-16	enero-17	Cambio	
			Absoluto	Porcentual
TOTAL	1.697.805	1.740.466	42.661	2,5
Actividades inmobiliarias empres. Y de alquiler	205.536	218.299	12.763	6,2
Comercio, reparac. vehíc. autom. y enser. dom.	244.436	253.985	9.549	3,9
Administración pública y defensa	223.355	229.324	5.969	2,7
Otras actividades de servicios	117.925	123.113	5.188	4,4
Industrias Manufactureras	155.212	159.249	4.037	2,6
Enseñanza	52.318	55.188	2.870	5,5
Agricultura, ganadería, caza y selvíc.	175.277	178.091	2.814	1,6
Hoteles y restaurantes	65.548	68.254	2.706	4,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	89.379	91.682	2.303	2,6
Servicios sociales y de salud	34.530	36.043	1.513	4,4
Intermediación financiera	48.427	49.300	873	1,8
Construcción	81.769	82.369	600	0,7
Explotación de minas y canteras	2.036	2.052	16	0,8
Electricidad, gas y agua	16.439	16.416	-23	-0,1
Pesca	5.146	5.070	-76	-1,5
Organizaciones extraterritoriales	675	404	-271	-40,1
Hogares privados con servicio doméstico	20.883	20.437	-446	-2,1
Desconocida	158.914	151.190	-7.724	-4,9

Costa Rica: Productividad por trabajador y salarios, 2011-2016
(índices reales promedio anualizados, 2q 2011=100)

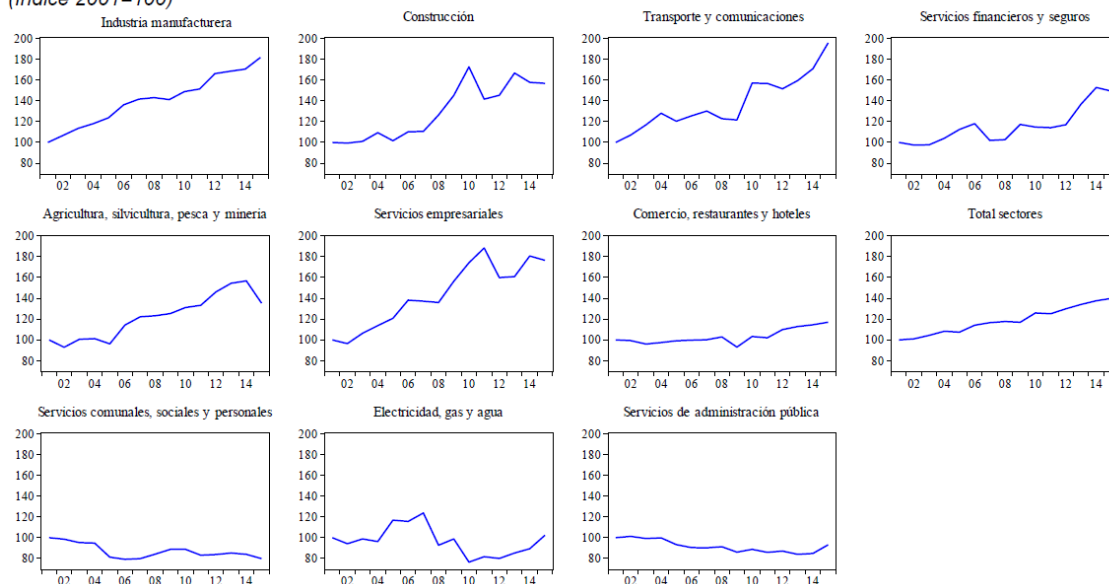


La productividad proviene de varios factores

Costa Rica y países seleccionados: Evolución de la PTF. (1990 a 2013)
(Porcentajes)

	Crecimiento		Contribuciones al crecimiento del PIB		Productividad total de los factores capital
	promedio anual del PIB	Stock de	Horas trabajadas		
Costa Rica	4.6	2.4	1.3		0.9
El Salvador	4.2	1.8	1.5		0.9
Guatemala	3.7	1.4	1.8		0.4
Honduras	3.5	1.6	2.2		-0.4
Nicaragua	3.1	0.5	2.8		-0.2
Panamá	6.0	2.9	1.6		1.6
Rep. Dominicana	4.9	1.9	1.7		1.2
América	3.8	1.5	1.6		0.7

Costa Rica: Productividad laboral a nivel de diez sectores, 2001-2015
(Índice 2001=100)



Los Directivos hacen un intercambio de preguntas y comentarios con los señores especialistas, valorando que la información brindada será un insumo de mucha importancia para la toma de decisiones que actualmente realiza el Consejo Nacional de Salarios. Quedando sumamente agradecidos por los aportes brindados.

El Señor Presidente Martín Calderón Chaves, despide los invitados con un caluroso agradecimiento.

ARTÍCULO CUARTO

Asuntos de la Secretaría

Punto 1

ARTÍCULO QUINTO

Asuntos de los Directores

Finaliza la sesión a las dieciocho horas con quince minutos exactos.

Martín Calderón Chaves
PRESIDENTE

Isela Hernández Rodríguez
SECRETARIA a.i.