

Acta Sesión Ordinaria N° 5533 del Consejo Nacional de Salarios. San José, Oficinas de Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), celebrada a partir de las dieciséis horas con quince minutos del 25 de febrero del 2019, presidida por el señor Dennis Cabezas Badilla, con la asistencia de los/as siguientes Directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL: Luis Guillermo Fernández Valverde, Gilda Odette González Picado, Juan Diego Trejos Solorzano y Zulema Vargas Picado.

POR EL SECTOR LABORAL: Dennis Cabezas Badilla, María Elena Rodríguez Samuels, Edgar Morales Quesada y Albania Céspedes Soto.

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Rodrigo Antonio Grijalba Mata, Martín Calderón Chaves y Frank Cerdas Núñez.

DIRECTORES AUSENTES: Por el Sector Empleador: Marco Durante Calvo, con la debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez

Orden del día:

1-Asuntos de la Presidencia

Audiencia señores Steven Núñez Rímola, Ministro de Trabajo y Seguridad Social y Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Área Laboral, para la obtención de insumos, en ocasión al proceso de revisión salarial de los puestos de Pilotos y Copilotos.

Presentación de propuestas de los tres Sectores, de Servicio Doméstico y Equiparación de los salarios por mes y por jornada (Art 1, apartados 1-A y 1-B, Decreto de Salarios Mínimos).

2- Asuntos de la Secretaría

3- Asuntos de los señores Directores/as

Se aprueba Orden del día

ARTÍCULO PRIMERO:

ACUERDO 1:

Se aprueban las Actas N°s 5531-2019 y 5532-2019. Se abstienen, en la N° 5531-2019, los señores Directores del Sector Empleador: Rodrigo Antonio Grijalba Mata y Martín Calderón Chaves y en la N° 5532-2019, los señores Directores del Sector Laboral: Dennis Cabezas Badilla y del Sector Empleador: Rodrigo Antonio Grijalba Mata y Martín Calderón Chaves, por encontrarse ausentes.

ARTÍCULO SEGUNDO:

Asuntos de la Presidencia

Punto N° 1

Audiencia señores Steven Núñez Rímola, Ministro de Trabajo y Seguridad Social y Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Área Laboral.

El señor Presidente Dennis Cabezas Badilla, da inicio con la sesión, brindando la bienvenida a los señores Steven Núñez Rímola, Ministro de Trabajo y Seguridad Social y Ricardo Marín Azofeifa, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Área Laboral y el agradecimiento por la atención a la convocatoria a la audiencia.

Manifiesta el señor Cabezas Badilla, que es la oportunidad para conocer al señor Ricardo Marín Azofeifa, quien recientemente asumió el cargo de Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Área Laboral e inmediatamente, se procede con la presentación por parte de los señores directores/as.

Continúa indicando el señor Cabezas Badilla, el agradecimiento por la propuesta que presenta el Gobierno, en el tema salarial de los Pilotos y Copilotos, acotando, además, que, desde el Sector Laboral, es considerada compleja la situación de este grupo de trabajadores y que el planteamiento que aportan, será revisado y valorado, para en conjunto con los demás insumos que se tienen, se atiende de la forma más justa el tema. Seguidamente, concede la palabra a los señores invitados.

El señor Steven Núñez Rímola, Ministro de Trabajo y Seguridad Social, manifiesta el agradecimiento a este Consejo Nacional de Salarios, por el consenso, en la anterior fijación salarial y por el seguimiento dado, a las acciones pendientes de resolver y posteriormente, se refiere a la propuesta del Gobierno, para el salario de Pilotos y Copilotos, conforme a lo siguiente:

“MTSS-DMT-OF-180-2019

25 de febrero de 2019

Señor

Dennis Cabezas Badilla

Presidente

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. En atención a la audiencia concedida al Poder Ejecutivo, mediante oficio CNS-OF-16-2018 del 13 de febrero del 2019, relacionado con el puesto de Capitán de Aviación (Piloto) en el Sector Privado Costarricense, me permito referirme al mismo, con aspectos, sustentados en la asesoría, criterios técnicos e información brindada por el Departamento de

Salarios Mínimos, así como otros insumos, que permiten contar con un panorama amplio, en relación al citado puesto.

I. Antecedentes:

Desde 1977, mediante Decreto Ejecutivo N° 6591-TSS, publicado en Alcance N°231 a La Gaceta N°241 del 17 de diciembre de 1976, se establece la primera fijación salarial, para el puesto de Pilotos - Aviadores (por mes), de la siguiente forma:

Pilotos – Aviadores por mes ₡2,500.00

Así entonces, en 1977, el puesto denominado Pilotos-Aviadores, mantenía una de las fijaciones salariales más altas del Decreto de Salarios Mínimos, superando en un 1,12% de más, el salario mínimo de un Médico Residente, que era de ₡2,473.20, por mes.

Para el segundo semestre de 1992, el renglón ocupacional cambia el nombre a “Pilotos Comerciales de Aviones (con licencias para aviones inferiores a 5700 kilogramos de peso despegue)”; y se incluye en este mismo renglón a los Despachadores de Operaciones de Vuelo (por mes) y se mantiene ese comportamiento en el renglón ocupacional, hasta el primer semestre de 1995.

*En Actas de Sesiones Extraordinarias N°s 4171 del 25 de octubre de 1995 y 4173 del 01 de noviembre de 1995, se acuerda la **exclusión** del puesto, de Pilotos Comerciales de Aviones del Decreto de Salarios Mínimos, quienes en adelante en materia salarial, se regirían por las reglas del mercado, dado que se consideró que es un grupo de trabajadores pequeño y en muchos casos, estar incluidos en el citado Decreto, más bien, les podría ocasionar algún perjuicio, ya que los salarios de mercado de estos trabajadores, son considerados altos.*

Hasta aquí, los antecedentes, nos muestran que el puesto denominado hoy en día, Capitán de Aviación (piloto), se les fijaba un salario mínimo, superior al nivel de profesionales licenciados, porcentajes superiores que oscilaban, entre 1,79% hasta un 10,73%. (ver cuadro anexo sobre comparativos salariales)

En el Decreto de Salarios Mínimos del primer semestre de 1996, queda excluido el puesto de Capitán de Aviación (Pilotos) y hasta la fecha aplica de la misma manera, que se fija el salario de forma contractual entre las partes (patrono y trabajador) y se rige por las reglas del mercado (oferta y demanda). Es decir, en el citado Decreto no se establece salario mínimo para los puestos de Piloto y Copiloto.

II. Población Asalariada/ Salarios Promedios:

La Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), brindó datos sobre trabajadores asegurados en la ocupación de Pilotos y Copilotos, que nos refleja salarios mínimos, máximos y promedios, aportándonos esa institución, los datos que se detallan a continuación:

MTSS/ Departamento de Salarios Mínimos Salarios Pilotos y Copilotos del 2016 al 2018				
Año	Población asegurada	Salario Mínimo	Salario Máximo	Salario Promedio
2016	286	€209.133	€10.099.600	€2.581.297
2017	315	€200.000	€11.957.200	€2.681.604
2018	303	€110.000	€15.199.600	€2.861.735

FUENTE: Dirección Actuarial y Económica. Área de Estadística. CCS

Se desprende de la información de la CCSS, aseguramientos de pilotos y copilotos con salarios muy por debajo del salario mínimo minimorum o salario de protección, que actualmente establece el Consejo Nacional de Salarios en €269.322,04.

Cabe destacar que la Encuesta Continua de Empleo (ECE), del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), se indaga en el código 5351 Pilotos de Aviación y afines, del Clasificador de Ocupaciones de Costa Rica (COCR-2011), pero no brinda datos para determinar una población, ya que el dato de este código ocupacional, no es representativo.

III. Formación de los Capitán de Aviación (Pilotos) y Primer Oficial (Copiloto)

Las Instituciones Costarricenses de Aviación, dedicadas a la enseñanza aeronáutica, que forman a los Capitanes privados y comerciales (pilotos) y Primer Oficial (Copiloto), son autorizadas y reguladas por la Dirección General de Aviación Civil (DGAC), institución que avala los módulos de entrenamiento Teórico y Virtual, complementado posteriormente, con el número de horas vuelo que requieren, para obtener la licencia.

La formación para Capitanes privados y comerciales (piloto) y Primero Oficial (Copiloto) teórica, virtual y práctica, que incluye las horas vuelo mínimas, para certificarse y obtener la licencia, según las instituciones de formación, tiene un costo que varía entre los \$35.000 a los \$45.000, dependiendo del Plan de Estudios que ofrecen. El plazo de formación teórica varía de 6 a 9 meses y tiene como requisito de ingreso, para estudiar la conclusión de Bachillerato en Educación Diversificada y la edad mínima de 18 años.

Cabe destacar que la formación de un Capitán de Aviación y Primero Oficial, no concluye de igual forma, que cualquier otra carrera universitaria profesional, ya que, para mantener su licencia habilitada, cada 6 meses son evaluados en forma rigurosa teórica y prácticamente, por la

Dirección General de Aviación Civil y por las Líneas Áreas para las que laboran, evaluación que es acompañada, con la exigencia de una valoración de médicos especializados en aeronáutica, que son únicamente los autorizados por la Dirección General de Aviación Civil; situación que los obliga a estar en constante actualización en materia aeronáutica, así como en condiciones aceptables tanto física como emocional.

No obstante; la regulación que ejerce la citada Dirección, así como los costos que representan la obtención de Licencia de Piloto, actualmente no está equiparada o convalidada, con una formación Técnica o Educación Superior, como las que regula el Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada (CONESUP) del Ministerio de Educación Pública (MEP) o el Consejo Nacional de Rectores (CONARE). Aspecto relevante que los deja en una posición de desventaja, ante otros profesionales.

Perfil del Capitán de Aviación (Piloto)

A. Objetivo del puesto.

Pilotear de manera eficiente y segura la operación de la aeronave bajo su mando, asumiendo la responsabilidad operacional de dicha aeronave durante los vuelos, y representar a la Aerolínea, ejerciendo la autoridad que esto conlleva.

B. Funciones del puesto:

- *Volar y navegar aviones de acuerdo con los controles establecidos y los procedimientos de operación.*
- *Antes de iniciar el despegue, el Capitán (piloto) al mando verificara que con la información disponible las condiciones meteorológicas en el aeropuerto, incluyendo visibilidad en la dirección de despegue de la aeronave es igual o mejor que el mínimo aplicable y las condiciones de la pista en uso deberían permitir un despegue y salida segura*
- *Debe realizar, en conjunto con su copiloto asignado, todas las operaciones de vuelo de conformidad con las definiciones, normas de operación, normas de aeronavegabilidad y mantenimiento de los aviones de transporte aéreo comercial.*
- *Garantizar que los vuelos que se le encomiendan se cumplan según los objetivos de la Aerolínea, rigiéndose por los procedimientos aplicables y los requerimientos de las entidades regulatorias, de manera eficiente, además de la comodidad óptima de los pasajeros y los bienes bajo su responsabilidad.*
- *Verificar los instrumentos y equipos, estén en condiciones operativas como: brújula magnética, soporte para cartas en una posición que facilite la lectura y que se pueda iluminar para operaciones nocturnas.*
- *Verificar las instalaciones y servicios de tierra que se requieren para el vuelo planificado estén disponibles y sean adecuadas, de tal forma que cualquier anomalía sea reportada*

indicando registro de la aeronave, equipo afectado, naturaleza de la falla y o cualquier otra información.

- *Preparar y entregar los planes de vuelo o examinar planes de vuelo estándar.*
- *Controlar la operación de equipos mecánicos, eléctricos y electrónicos y asegurar que todos los instrumentos y controles funcionen debidamente.*
- *Aplicar el conocimiento de principios y prácticas de vuelo para identificar y resolver los problemas que surjan durante el curso de su trabajo.*
- *Examinar los registros de mantenimiento y realizar inspecciones para asegurarse que el avión esté en buenas condiciones mecánicas, que el mantenimiento sea realizado y que todos los equipos se encuentren operacionales;*
- *Firmar los certificados necesarios y mantener registros oficiales del vuelo*
- *Obtener informaciones, instrucciones y autorización antes del vuelo y mantener contacto con los controladores de vuelo o tráfico aéreo durante el vuelo.¹*

C. Nivel de jerarquía ejercida:

Por regulaciones aeronáuticas, el Capitán (piloto), es la máxima autoridad en una aeronave y además el representante de la Aerolínea; por lo tanto, las personas que se transportan en una aeronave (tripulaciones, pasajeros, carga, entre otros), obedecerán las órdenes que gire el piloto al mando, con el fin, de garantizar la seguridad de los pasajeros, tripulantes o bienes que se transportan en la misma, desde el momento, en que se cierra la compuerta de la aeronave. Así entonces, el Capitán (Piloto), tiene la autoridad de tomar las decisiones, siendo que debe hacer lo que él ordene, (última palabra), a efecto, de garantizar la seguridad del vuelo, el equipo (avión), de los pasajeros y bienes, entre otros.

A manera de ejemplo, posee la autoridad de desembarcar a un pasajero (bajo efectos de alcohol, drogas, condiciones físicas o psiquiátricas anormales, no admitidos en un país, deportados o en custodia, entre otros) y carga, cuando a su consideración, son riesgo potencial para la seguridad de la aeronave y sus ocupantes.

D. Responsabilidad:

Es responsable por la operación y seguridad de la aeronave, desde el momento, en que se encuentra lista para moverse, con el propósito de rodaje antes del despegue, hasta el momento que se detiene completamente, al finalizar el vuelo y el (los) motor (es) utilizado (s), como unidades de propulsión principal, se apaguen por completo.

Además, faltas en sus funciones y deficiencias en la responsabilidad asumida, ejemplo alguna eventualidad o siniestro que le ocurra al avión, por las decisiones que tomen en el trayecto de vuelo, podrían ocasionarle implicaciones administrativas, civiles e inclusive de índole penal.

¹ Clasificador de Ocupaciones Costa Rica 2011 (COCR-2011)

E. Jornadas de Vuelos:

Por la naturaleza del puesto y las condiciones de responsabilidad, complejidad, niveles de estrés, fatiga o cansancio, para garantizar la seguridad aérea, los pilotos y copilotos, tienen jornadas de vuelos reguladas en la Legislación aeronáutica, que se ajustan a las jornadas de trabajo, establecidas en el Código de Trabajo de la siguiente manera:

32 horas de vuelo máximo, cada 7 días 100 horas de vuelo máximo, al mes 250 horas de vuelo máximo, en los últimos 90 días

El resto de horas hasta completar los 48 semanales, podrían estar a disposición, ejerciendo labores en tierra.

Copiloto: (Primer Oficial)

En aras de ubicar el perfil del puesto de copiloto, se toma como referencia las diferencias existentes para con el Piloto.

La primera diferencia radica en la experiencia en cuanto a la cantidad de horas - vuelo. Las horas de vuelo exigidas para un copiloto, son inferiores a las del piloto, en ocasiones pueden ser hasta en 2000 horas la diferencia.

El grado responsabilidad, considerando que no van al mando de la operación de vuelo.

Entre sus funciones generales están:

- Realiza los reportes necesarios, a la jefatura de pilotos, durante el vuelo y mientras se encuentre fuera de la base de operaciones*
- Asiste al Capitán a mando del vuelo.*

Técnico de Mantenimiento de Aeronaves / Despachadores de Vuelos

Con la finalidad de complementar el ámbito de acción, en que se desenvuelve el puesto de Capitán o Piloto de Aviación, se hace necesario y oportuno, conocer la clasificación del Técnico de Mantenimiento de Aeronaves, con Licencia Tipo 2 y Operadores de Vuelos (Despachadores de Vuelo)

Al respecto, el Consejo Nacional de Salarios, en Sesión Ordinaria N°4928 del 01 de noviembre de 2006, aprobó la Resolución N°4-2006 mediante la cual acuerda Incluir los Técnicos en Mantenimiento de Aeronaves con Licencia Tipo 2, conocidos como MT2, en el renglón ocupacional de Trabajadores de Especialización Superior, del Decreto de Salarios Mínimos.

Además, el citado Consejo, en Sesión Ordinaria N° 5445 del 26 de junio de 2017, mediante Resolución N°1-2017 del 17 de julio 2017, aprobó incluir el puesto de Encargados de Operadores de Vuelos (Despachadores de Vuelo) en el renglón ocupacional de Trabajadores de Especialización Superior, del Decreto de Salarios Mínimos.

IV. Trabajadores de Especialización Superior del Decreto de Salarios Mínimos

Además, es importante referirse a los Trabajadores de Especialización Superior del Decreto de Salarios Mínimos, entre los cuales se considera, se enmarcarían los puestos que nos ocupan, de lo que se tiene: El Consejo Nacional de Salarios en Sesión Extraordinaria N°4167, del 23 de octubre de 1995, aprueba la siguiente definición para Trabajadores de Especialización Superior:

“...aquellos trabajadores cuyas tareas son muy especializadas, esencialmente difíciles, delicadas y cuya resolución requiere profundos conocimientos generales sobre una o varias materias relacionadas entre sí, además de conocimientos específicos en un área de las mismas que es lo que caracteriza su ocupación, conocimientos que mantiene actualizados al procurarse información continua que le permita estar al día con los cambios y avances en tecnología que experimente su actividad”

Definiendo como condiciones generales, entre otras, la siguiente:

Tiene amplio poder de decisión para planear y ejecutar su trabajo para lo que requiere habilidad física y mental, creatividad e iniciativa; capacidad y conocimientos para resolver los problemas que le presenten o los que por sí mismo se plantee; la consecuencia de error es muy importante y la corrección es generalmente muy costosa en recursos materiales y humanos.

Habitualmente realiza cálculos, mediciones, proyecciones, etc., que conllevan una alta complejidad, exactitud y comprobación, lo que puede implicar grandes costos en materiales, tiempo, equipo y mano de obra, etc. En algunas ocasiones, debido a la urgencia de resultados deberá laborar fuera de horario normal.

Rinde las garantías que exige la legislación vigente, así como las correspondientes a sus auxiliares.

Por su acceso a materiales, equipo e información confidencial o privada, así como su conocimiento de procesos, formulas y otras características propias de la empresa se le exige total discreción.

Le corresponde participar en el planeamiento, toma de decisiones y control de resultados”

V. Decreto de Salarios Mínimos vigente:

El Decreto de Salarios Mínimos N°41434-MTSS, publicado en La Gaceta N° 235 del 18 de diciembre del 2018, con rige 1° de enero del 2019, fija un salario mínimo para el renglón ocupacional de Trabajadores de Especialización Superior, de C20.997,77, por jornada ordinaria.

Es decir, actualmente, los puestos de Técnico de Mantenimiento de Aeronaves y Despachadores de Vuelos, tienen definido un salario mínimo por jornada de C20.997,77.

Debiendo acotar al respecto, que conforme a lo expuesto en cuanto al puesto de Capitán de Aviación (Piloto), al ser la máxima autoridad en una aeronave y que las personas que transportan (tripulaciones y pasajeros), deben obedecer sus órdenes, provenientes de decisiones muy propias,

certeras e inequívocas, entre otros aspectos técnicos, que hacen que su labor obtenga un nivel de complejidad y responsabilidad, en consideración, superior a los trabajadores que desempeñan en los puestos de Mantenimiento y Despachadores de Vuelo, resulta conveniente tomar en cuenta, estos aspectos tan radicales.

VI. Sobre los derechos laborales:

Podría decirse que, la no fijación de un salario mínimo para este grupo ocupacional, de Pilotos de Aviación, de alguna forma, violenta un derecho fundamental, a percibir un salario mínimo, conforme lo establece la Constitución Política de Costa Rica, en su artículo 57, que señala: “Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. Establece que este salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”, claro está con eventual, incumplimiento de los derechos laborales, que legalmente le asisten.

Aunado, a que no exista una fijación salarial específica, para este gremio, por regirse a oferta y demanda como lo estableció el Consejo Nacional de Salarios, en su oportunidad, podría incurrirse en un incumplimiento en la equidad en el tema salarial, y por ende en una injusta distribución de la riqueza.

VII. Conclusiones

Siendo congruente con los grados de responsabilidad y complejidad de los puestos en mención, con las fijaciones salariales que en el pasado lo caracterizaron y respetando el nivel ocupacional del Decreto de Salarios Mínimos. Además, bajo un sano principio de cumplimiento de los derechos laborales, conforme a la legislación laboral de Costa Rica, se propone lo siguiente:

- 1. Incluir el puesto de Primer Oficial de Aviación (Copiloto), en el renglón ocupacional de Trabajadores de Especialización Superior (TES), con un salario mínimo de ¢20.997,77 por jornada ordinaria, conforme lo define el Decreto de Salarios Mínimos N°41434-MTSS publicado en La Gaceta N°235 del 18 de diciembre del 2018, con rige 1° de enero del 2019.*
- 2. Para el puesto de Capitán de Aviación (Piloto), tomando en cuenta que ostenta el mayor rango de mando, en la operación del vuelo, el salario se regirá por las condiciones del mercado, respetando la oferta y demanda, con un salario superior al establecido en el Renglón de Trabajadores de Especialización Superior (TES), de ¢20.997,77, por jornada ordinaria.*

Cordialmente,

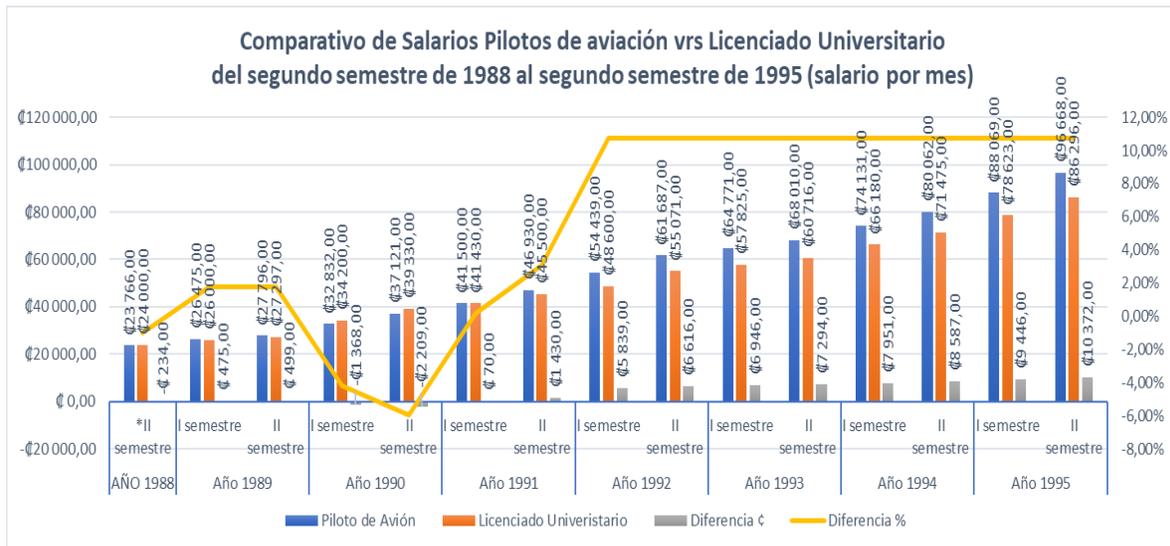
Steven Núñez Rímola

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

c: Sra. Isela Hernández Rodríguez, Jefe Departamento de Salarios Mínimos

Archivo"

Datos históricos comparativos del segundo semestre 1988 a 1995 Salarios de Piloto de avión vrs Licenciado Univeritario													
AÑO 1988	Año 1989		Año 1990		Año 1991		Año 1992		Año 1993		Año 1994		Año 1995
*II semestre	I semestre	II semestre	I semestre	II semestre	I semestre	II semestre	I semestre	II semestre	I semestre	II semestre	I semestre	II semestre	I semestre
¢23 766,00	¢26 475,00	¢27 796,00	¢32 832,00	¢37 121,00	¢41 500,00	¢46 930,00	¢54 439,00	¢61 687,00	¢64 771,00	¢68 010,00	¢74 131,00	¢80 062,00	¢88 623,00
¢24 000,00	¢26 000,00	¢27 297,00	¢34 200,00	¢39 330,00	¢41 430,00	¢45 500,00	¢48 600,00	¢55 071,00	¢57 825,00	¢60 716,00	¢66 180,00	¢71 475,00	¢78 446,00
-¢234,00 -0,98%	¢475,00 1,79%	¢499,00 1,80%	-¢1 368,00 -4,17%	-¢2 209,00 -5,95%	¢70,00 0,17%	¢1 430,00 3,05%	¢5 839,00 10,73%	¢6 616,00 10,73%	¢6 946,00 10,72%	¢7 294,00 10,72%	¢7 951,00 10,73%	¢8 587,00 10,73%	¢9 446,00 10,73%



Una vez concluida la participación del señor Núñez Rímola, el señor Presidente Dennis Cabezas Badilla, agradece por la propuesta presentada y nuevamente por la asistencia a la audiencia.

Seguidamente, los señores Directores comentan y convienen, en continuar con la discusión del tema salarial de los Pilotos y Copilotos, el próximo 04 de marzo del 2019.

Punto N° 2

A) En cuanto a las propuestas, para el Servicio Doméstico, inicia el Sector Estatal, con el señor Director Luis Guillermo Fernández Valverde, quien expone la propuesta, que en lo literal señala:

“25 de febrero de 2019

MTSS-DMT-OF-179-2019

En relación con lo indicado por el suscrito en el oficio MTSSDMT-OF-1375-2018 del 23 de octubre del 2018, así como con Acuerdo No. 2 de la Sesión N° 5526 del 14 de enero del 2019, del Consejo Nacional de Salarios, referente al salario mínimo del Servicio Doméstico, se remite la presente propuesta, no sin antes mencionar algunos aspectos relevantes a considerar, sustentados en la asesoría, criterios técnicos e información brindada por el Departamento de Salarios Mínimos, así como otros insumos, que sirvieron para la emisión de la misma.

I. Salario más bajo (Mínimo mínimorum)

El Decreto de Salarios Mínimos, N° 41434-MTSS, publicado en La Gaceta 235, del 18 de diciembre del 2018, con rige 1° de enero del 2019, establece en su artículo 2: “Por todo trabajo no cubierto por las disposiciones del Artículo 1 de este Decreto, el patrono debe pagar un salario por jornada no menor al salario mínimo de un Trabajador en Ocupación

No Calificada, del inciso a) del artículo 1, de este Decreto”

Conforme a la citada disposición, el Consejo Nacional de Salarios, ha fijado como salario de protección o salario mínimo mínimorum, el salario mínimo del Trabajador No Calificado definido por jornada, es decir no menor a ₡10.358,55, de tal manera, que ningún trabajador en este país, debe ganar menos de esa cantidad.

II. Antecedentes del salario mínimo del puesto de Servicio Doméstico:

En 1945, mediante Decreto Ejecutivo N° 20, publicado en La Gaceta del 29 de junio de 1945, se establece la primera fijación salarial para el Servicio Doméstico (por mes, con habitación y comida), de la siguiente forma:

*Cocinera, lavanderas y sirvientas..... ₡20,00 Mensuales.
Niñeras ₡15,00 Mensuales.*

Lo que significa: ₡0,66 por día, para ese entonces un Trabajador del Campo por hora, con un salario mínimo de ₡0,35; históricamente el salario mínimo fijado para el Servicio Doméstico, se ha mantenido porcentualmente, muy por debajo del salario del Trabajador en Ocupación No Calificada, definido por jornada.

En 1953, existió una diferencia salarial aproximada del 300%; con el paso de los años, se disminuye la diferencia salarial, logrando en 1995 una diferencia del 23%; sin embargo, la diferencia se incrementa nuevamente en forma paulatina, en ocasión a las fijaciones salariales diferenciadas, para cada categoría

del Decreto de Salarios Mínimos, teniendo al día de hoy una diferencia salarial entre el Servicio Doméstico y el Trabajador en Ocupación No Calificada del 41,47%.

III. Definición del Perfil de Servicio Doméstico y Salario Mínimo

En la Sesión N°4584 del 31 de octubre de 2000, el Consejo Nacional de Salarios, aprueba el documento denominado “Perfiles Ocupacionales”, publicado en La Gaceta N°233 del 05 de diciembre del 2000, bajo el título Resolución 03-2000, instrumento que permite ubicar las ocupaciones, de las diferentes categorías salariales.

En el Capítulo V, de esos Perfiles Ocupacionales, bajo el título “OTRAS DEFINICIONES DE RENGLONES DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS”, se define:

“Para los efectos de fijación y aplicación de los salarios mínimos, el renglón Servidoras Domésticas que se refiere, únicamente, a aquellos trabajadores que presten sus servicios en el hogar, habitación o residencia habitual del patrono y que no implique lucro para éste último, en labores tales como aseo, cocina, lavado, planchado y otras tareas propias de un hogar. Incluye el cuidado y acompañamiento de personas, siempre y cuando para ello, no se requiera ningún tipo de conocimiento o preparación específica.

Cubre, asimismo, a trabajadores que prestan estos servicios en lugares, que, si no son hogares tradicionales, son la “casa de habitación normal” de las personas de que se trate, como casas curales, monasterios, conventos, y otros lugares de permanencia voluntaria por tiempo indefinido, en las que las personas en razón de su vocación, dejan el hogar familiar y viven en estos establecimientos.

No cubre los lugares de estadía temporal, aun cuando los usuarios no tengan que pagar por su permanencia, ni los centros de internamiento como hospitales, asilos, orfanatos, albergues, centros penitenciarios y similares, centros de educación con internado, etc.

No cubre tampoco las labores de limpieza, preparación de alimentos, etc. en oficinas u otros establecimientos, aun cuando sean propiedad del mismo patrono al que se le prestan los servicios en su hogar. Tampoco cubre tareas en consultorios, bufetes y otro tipo de oficinas y similares que el patrono utilice en labores de lucro, aun cuando estén físicamente incorporadas a la casa de habitación.

No incluye a otros trabajadores que, aun cuando presten sus servicios en el hogar del patrono quedan cubiertos por otros renglones ocupacionales del Decreto de Salarios Mínimos tales como jardineros, choferes, porteros, guardas, mandaderos, amas de llaves, mayordomos, secretarias, encargados de mantenimiento, etc”.

Ahora bien, el Decreto de Salarios Mínimos, N° 41434-MTSS, publicado en La Gaceta N°235, del 18 de diciembre del 2018, con rige a partir del 1° de enero del 2019, establece en su artículo 1, inciso C- Relativo a Fijaciones Específicas, el Renglón Ocupacional denominado Servicio Doméstico, con un salario mínimo por mes de ₡190.377,39, el cual no incluye, salario en especie, siendo además importante y oportuno acotar, que no se trata de actividades, con las que quien paga ese salario, lucre.

IV. Salario en especie:

En cuanto al salario en especie la Ley N° 8726 “Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley N° 2 del Trabajo Doméstico Remunerado”, del 24 de julio del 2009, establece en su artículo 5, inciso a) lo siguiente:

“Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

- a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios.*

Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley”.

Como se observa de la norma de cita, el salario de este grupo de trabajadores, se paga en efectivo. Ahora bien, lo que se estimaría como salario en especie, puede ser pactado o no entre el patrono y trabajador y no debe considerarse oficiosamente que debe reconocerse el 50% de más, en ausencia de contrato, como en la práctica se hace.

Por lo tanto, lo conveniente y oportuno, para concientizar a los patronos, a convenir el salario en especie, inclusive con porcentajes que le convengan a ambas partes, a través de una campaña informativa que lo divulgue, así como los demás derechos laborales, que cobijan al puesto de Servicio Doméstico. Además, los alcances del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Costa Rica, en el 2013.

V. Salario en especie referente de suma inembargable:

Otro aspecto a considerar, en materia salarial del Servicio Doméstico, es el procedimiento y salario a considerar para el embargo, conforme lo dispone el artículo 172 del Código de Trabajo, que establece:

“Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.”

En este contexto, vale la pena reflexionar, que un posible incremento salarial, redundará en un incremento a la suma inembargable; que eventualmente se podría tomar como perjudicial, para la recaudación de fondos económicos para terceros.

VI. Población asalariada en Servicio Doméstico:

Para definir la población ocupada, se utilizaron datos que muestra la Encuesta Continua de Empleo, del IV Trimestre del 2018; la cual indica que, en Costa Rica, aproximadamente 97,551 personas laboran en Servicio Doméstico remunerado, con un salario promedio ₡159.280,00, por mes, lo que representa, una importante, fuente de ingreso en el mercado de trabajo, en actividades domésticas. Asimismo, señala la citada encuesta que el 49,72% de trabajadores/as, responden que reciben salario en especie, sin embargo; no se determina en que porcentaje.

Por su parte, la Encuesta Nacional de Hogares de julio del 2018, determina que del ingreso bruto total percibido en estas actividades, el 19,14% representa salario en especie, conforme se gráfica a continuación:

Costa Rica, MTSS: Población ocupada en el Servicio Doméstico Ingreso Promedio, 2018			
Servicio Doméstico	Población Laboral	Ingreso Promedio	Salario en Especies
2018	97.651	₡159.280,00	El 49,72 % de la población recibe este salario
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Nacional, Dirección General de Planificación, Observatorio del Mercado laboral, con base en la Encuesta Continua de Empleo del IV Trimestre 2018, Instituto Nacional de Estadística Censo, 2018.			

Costa Rica, MTSS: Población ocupada en el Servicio Doméstico Ingreso Promedio, Julio 2018			
Servicio Doméstico	Población Laboral	Ingreso Promedio	Salario en Especies
2018	122.287	₡184.427,00	Representa el 19,14% del salario bruto total.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Nacional, Dirección General de Planificación, Observatorio del Mercado laboral, con base en la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística Censo, Julio 2018.			

VII. Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES):

El 14 de julio del 2014, se suscribe un Acuerdo entre el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), en el que se conviene que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se compromete a que, en cada revisión salarial semestral realizada por el Consejo Nacional de Salarios, la propuesta que haga el Sector Gubernamental, incluirá la solicitud de hacer una revisión particular o específica para este grupo de trabajadores, que incluya un porcentaje de aumento salarial, mayor al solicitado para el resto de trabajadores del Sector Privado, para el ajuste diferenciado en su salario mínimo.

En razón de lo anterior, desde el 2014, el Poder Ejecutivo en cada propuesta de fijación salarial, ha presentado un incremento adicional para Servicio Doméstico, con la finalidad de cerrar la brecha existente entre este puesto y el salario mínimo más bajo del Decreto de Salarios mínimos (Salario de un Trabajador en Ocupación no Calificada, por Jornada). Para ilustrar los resultados del citado Acuerdo, se tiene:

Costa Rica: MTSS. Comparativo Salario Mínimo Servicio Doméstico vrs. Salario Mínimo Minimumum (Trabajador en Ocupación No Calificada por jornada) 2014 / 2019				
Periodo	Salario Mínimo	Servicio Doméstico	Diferencia	
			Absoluta	Porcentual Minimumum
II 2014	242.371,22	165.016,84	77.354,38	46,88
I 2015	247.242,84	169.142,26	78.100,58	46,17
II 2015	249.566,98	170.901,34	78.665,64	46,03
I 2016	251.239,04	172.610,35	78.628,69	45,55
II 2016	252.495,36	176.062,56	76.432,80	43,41
2017	255.373,82	178.703,50	76.670,32	42,90
2018	261.579,50	183.939,51	77.639,99	42,21
2019	269.322,04	190.377,39	78.944,65	41,47

Fuente: Departamento de Salarios Mínimos, lista de salarios
mínimos por ocupación, 2014/2019

VIII. Reglamento para la Inscripción de Patronos y Aseguramiento Contributivo de las Trabajadoras Domésticas (Multipatrono).

Con el propósito de facilitar y ampliar la cobertura contributiva de las trabajadoras domésticas, la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), emitió el Reglamento para la Inscripción de Patronos y Aseguramiento Contributivo de las Trabajadoras Domésticas (Multipatrono), que posee dos componentes principales: uno que tiene que ver con el costo del aseguramiento y el otro con las opciones institucionales para agilizar el trámite.

El primer componente, está relacionado con un menor costo en las contribuciones obreras- patronales, por el aseguramiento de las trabajadoras domésticas, que sean contratadas por jornadas parciales, en virtud, que los empleadores, podrán acogerse a una modalidad especial, cuando el salario de la servidora, sea inferior a la Base Mínima Contributiva.

Esta modalidad de aseguramiento, responde a las formas de pago y de empleabilidad de las servidoras domésticas en Costa Rica; que, en la generalidad, se da por jornada y por horas; con la particularidad de tener varios patronos a la vez, siendo que cada patrono deberá asumir el aseguramiento, de forma proporcional.

El segundo componente, tiene que ver con la simplificación de trámites, en virtud que, la institución consolidó un canal virtual, dirigido a la población patronal, que facilitará el aseguramiento de la trabajadora doméstica, a través, de un proceso ágil y oportuno, desde la comodidad de su hogar u otro sitio, con acceso a internet, las 24 horas del día.

La propuesta institucional procura impulsar la formalidad del trabajo a esta población tales como:

- *Acceso a todas las prestaciones en salud.*
- *Acceso a prestaciones económicas, como incapacidades y licencias por enfermedad, maternidad.*
- *Derecho a materializar en un futuro una pensión.*
- *Cotizaciones para su pensión complementaria y voluntaria.*
- *Podrá ser una persona sujeta a crédito.*
- *Tendrán posibilidades de asegurar a familiares bajo el concepto de beneficio familiar.*

El patrono que asegura responsablemente, a la trabajadora doméstica garantiza la cobertura del seguro de salud, prestaciones económicas y el aporte a la pensión complementaria obligatoria, el Fondo de Capitalización Laboral y auxilio de cesantía.

IX. Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)

La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), tanto las evaluaciones realizada por los Expertos del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAOCDE), como las evaluaciones de Estudios Económicos realizados a Costa Rica por OCDE, en materia de salarios mínimos, que señalan complejidades en la estructura del Decreto de Salarios Mínimos de Costa Rica, entre otras observaciones, que generan recomendaciones al Poder Ejecutivo de Costa Rica, en su proceso de adhesión, a tan relevante organización internacional. Las cuales seguidamente se citan:

Evaluación y Recomendaciones de la OCDE

“Adaptación del salario mínimo para beneficiar a más trabajadores

Costa Rica depende en gran medida de los salarios mínimos estatutarios como instrumento para proteger a los trabajadores contra el riesgo de pobreza en el trabajo y salvaguardar las normas laborales mínimas. Éste consiste en un sistema de niveles múltiples de pisos de salario legal, con 24 mínimos que difieren por ocupación y nivel de habilidad.

Sin embargo, la complejidad del actual sistema de salarios mínimos es uno de los factores que impiden el progreso hacia la transparencia y la sensibilización. Hasta 1987, los salarios mínimos múltiples se fijaron para más de 520 diferentes industrias y categorías de ocupación.

Las simplificaciones graduales de las categorías de salario mínimo por parte del Consejo Nacional de Salarios a lo largo del tiempo han dado como resultado los 24 salarios mínimos diferentes que existen hoy en día. Pero este número sigue siendo alto en comparación internacional y demasiado alto en vista del tamaño del mercado de trabajo de Costa Rica.

Es posible simplificar aún más la aplicación y centrar la política en los trabajadores de salarios más bajos, al tiempo que se promueve el diálogo social y la negociación colectiva para diferenciar los salarios por encima de los mínimos legales según sea necesario.”

En este sentido, siendo congruentes con el interés nacional de que Costa Rica culmine satisfactoriamente su proceso de adhesión a la OCDE, conviene ubicar el puesto de Servicio Doméstico, en las categorías de renglones ocupacionales, definidos como bandas anchas, establecidas en el Decreto de Salarios Mínimos.

X. Recomendación de la Dirección de Asuntos Jurídicos-MTSS:

Es importante, traer a colación que la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad, en Pronunciamiento DAJ-AER-OF-373-2018 del 5 de diciembre del 2018, referente a la forma correcta de calcular el pago semanal o diario de los salarios, que están fijados mensualmente en el Decreto de Salarios Mínimos, cuando el salario es de pago semanal, realiza la siguiente recomendación:

(...) “Sería recomendable que el decreto de salarios mínimos solo consignara el salario diario, de manera que el patrono calcule el pago semanal, dependiendo de la actividad, ya sea incluyendo el pago del día de descanso cuando se trata de actividad comercial o no incluyéndolo cuando se trata de otras actividades” (...)

Siendo que, de darse un posible acatamiento de la recomendación vertida, por la citada Dirección, también incluiría el puesto de Servicio Doméstico, al cual indudablemente, se le daría el mismo tratamiento en esta temática.

XI. Principio de Progresividad:

Se considera oportuno, en ocasión al tema que nos ocupa, mencionar que, en cuanto al Principio de Progresividad de los Derechos Humanos, la Sala Constitucional de nuestro país, ha dicho: “... ha sido reconocido por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos; entre otros instrumentos internacionales, se encuentra recogido en los artículos 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, artículo 1 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y artículo 1 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Al amparo de estas normas, el Estado asume la obligación de ir aumentando, en la medida de sus posibilidades y desarrollo, los niveles de protección de los derechos humanos. El principio de progresividad exige que a medida que mejora el nivel de desarrollo de un Estado, mejore el nivel de compromiso de garantizar los derechos. ...” (Sentencia 11088-13)

“...Ciertamente, el principio de progresividad de los derechos humanos impulsa la protección de éstos hacia adelante por parte del Estado, en procura de su desarrollo, especialmente los derechos económicos, sociales y culturales, cuyo reconocimiento se hace por medio de instrumentos internacionales y la legislación nacional, con el fin de garantizar estabilidad a los alcances logrados e imponer racionalidad...”. (Sentencia 5615-15), no debiendo el Estado costarricense, dejar de ser vigilante de esto, en procura de una justicia social y equitativa, para todos sus ciudadanos.

Seguidamente, se muestran las proyecciones a 15 años, entre el Servicio Doméstico y el Trabajador en Ocupación No Calificada (Mínimo Mínimorum).

Proyección Real Igualar en un plazo de 15 Años Servicio Doméstico y el Trabajador No Calificado (Mínimo Minimorum)

Aumento	Categoría	Salario Actual	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
2,96%	TNC	€269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04	269.322,04
2,3396%	Servicio Doméstico	€190.377,39	194.831,46	199.389,74	204.054,66	208.828,72	213.714,48	218.714,54	223.831,59	229.068,35	234.427,63	239.912,30	245.525,29	251.269,60	257.148,30	263.164,55	269.321,54
			2,3396%														
Diferencia Absoluta TNC-SD		€78.944,65	74.490,58	69.932,30	65.267,38	60.493,32	55.607,56	50.607,50	45.490,45	40.253,69	34.894,41	29.409,74	23.796,75	18.052,44	12.173,74	6.157,49	0,50
Diferencia Porcentual TNC-SD		41,47%	38,23%	35,07%	31,99%	28,97%	26,02%	23,14%	20,32%	17,57%	14,88%	12,26%	9,69%	7,18%	4,73%	2,34%	0,00%

XII. Conclusiones

De todo lo expuesto, este Despacho concluye que:

- 1) *Que es necesario mantener la propuesta que ha venido impulsando en cuanto al Servicio Doméstico, para cada fijación salarial, de realizarle un incremento adicional, que permita, en algún momento cerrar la brecha salarial existente entre el Trabajador en Ocupación No Calificada definido por Jornada, que presenta una diferencia porcentual de 41,47%. Dicha propuesta consiste en que se realice de forma progresiva, en un plazo razonable de 15 años, incrementando por año 2,34% adicional, en cada fijación salarial. De tal forma que al término de los 15 años queda eliminado el Renglón Ocupacional de Servicio Doméstico, y pasará a Trabajador en Ocupación No Calificada por Jornada.*
- 2) *Que es necesario impulsar una campaña informativa, que permita divulgar los derechos laborales, para el puesto de Servicio Doméstico y los alcances del Convenio 189, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Costa Rica, en el 2013.*

Cordialmente,

Steven Núñez Rímola

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

*c: Sra. Isela Hernández Rodríguez, Jefe Departamento de Salarios Mínimos
Archivo”*

Por su parte, el Sector Empleador, propiamente el señor Director Frank Cerdas Núñez, presenta la siguiente propuesta, que indica en forma textual:

“Posición Inicial del Sector Empleador sobre

Salario Mínimo para los Trabajadores del Servicio Doméstico

I. Consideraciones normativas importantes:

Código de Trabajo - Artículo 101. Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida. (El resaltado no es del original).

Código de Trabajo - Artículo 104. Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, (...).(El resaltado no es del original).

Código de Trabajo - Artículo 105. Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

- a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios.

Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley.

(...) (El resaltado no es del original).

Código de Trabajo - Artículo 166. Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

(...)

Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador.

(...) (El resaltado no es del original).

Código de Trabajo - Artículo 168. Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos.(El resaltado no es del original).

I. Publicación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

¿Cómo se debe pagar el salario de las personas Trabajadoras Domésticas? Debe pagarse en dinero efectivo y no puede ser inferior al salario mínimo establecido por ley. Además, recibirán alojamiento y alimentación adecuados cuando corresponda, que se consideran salario en especie; este porcentaje de salario en especie puede pactarse entre las partes, pero cuando no se ha pactado desde el inicio del contrato tendrá un valor equivalente al 50% del salario que se les pague en dinero efectivo.

Tanto el salario en efectivo como el salario en especie deben tomarse en cuenta para el cálculo de otros derechos, tales como: aguinaldo, vacaciones, feriados y prestaciones legales (preaviso y auxilio de cesantía).
(El resaltado no es del original).

II. Salario en Especie en los Trabajadores de Servicio Doméstico.

De acuerdo con el informe “La aplicación de los salarios mínimos para el Servicio Doméstico en Costa Rica”, realizado por el consultor Juan Diego Trejos para la OIT, tomando información de las encuestas nacionales de hogares del INEC, en promedio en el país las trabajadoras domésticas reciben un salario en especie equivalente a un 32% del salario monetario.

Componente del salario	Índice de salario principal monetario bruto = 100			
	Servicio	Asalariado	Empleado	Total
	Doméstico	privado	público	Asalariados
Salario principal monetario bruto	100,0	100,0	100,0	100,0
Otras retribuciones monetarias al salario principal	4,8	7,1	13,7	9,4
Por propinas	0,1	0,4	0,0	0,3
Aguinaldo proporcional	4,6	5,6	7,7	6,3
Salario escolar proporcional	0,0	0,2	5,7	2,2
Bonificaciones	0,0	0,7	0,2	0,5
Otros ingresos	0,0	0,2	0,1	0,1
Salario monetario bruto Total principal	104,8	107,1	113,7	109,4
Salario principal no monetario Total	27,2	4,0	2,2	4,0
Por alimentación	21,9	2,1	1,8	2,5
Por vivienda	4,7	0,5	0,1	0,5
Por transporte	0,4	0,8	0,2	0,6
Por vehículo	0,1	0,4	0,1	0,3
Por otros	0,1	0,1	0,0	0,1
Salario bruto total	132,0	111,1	115,9	113,3
Deducciones obligatorias	2,4	8,5	12,1	9,6
Salario neto total	129,6	102,5	103,8	103,7

Además, este promedio nacional de 32%, varía según el tipo de jornada, siendo de 26% en los trabajos por jornada parcial y de 35% en los trabajos por jornada completa.

Indicador	Trabajadoras Domésticas	Tipo de jornada		
		Parcial	Completa	Sobrejornada
Composición del salario				
Salario principal monetario bruto	100,0	100,0	100,0	100,0
+ Otros pagos en dinero	4,8	4,1	5,6	5,3
= Salario monetario bruto total	104,8	104,1	105,6	105,3
+ Salario en especie total	27,2	21,8	29,3	34,9
= Salario bruto total	132,0	125,9	134,9	140,2
- Deducciones obligatorias	2,4	1,3	3,1	3,2
= Salario neto total	129,6	124,6	131,8	137,1
Composición del salario en especie				
Por alimentación	80,5	88,6	79,5	74,2
Por vivienda	17,5	9,2	18,1	24,2
Por otros motivos	2,0	2,2	2,4	1,6
Porcentaje de perceptores de				
Otros pagos en dinero	46,0	42,8	59,5	54,7
Salario en especie	48,0	47,3	59,5	54,1
Deducciones obligatorias	17,0	8,9	29,2	26,3

III. Propuesta Inicial del Sector Patronal.

Condiciones:

- i) *Salario Mínimo del Servicio Doméstico fijado por el Consejo Nacional de Salarios, debe cumplir que al sumársele el porcentaje de salario en especie de los trabajadores de servicio doméstico (promedio nacional según el INEC) no supere el Salario Mínimo mensual del Trabajador en Ocupación No Calificada.*
- ii) *El Periodo de Ajuste dependerá del Monto Total del Ajuste, de manera que por año el ajuste adicional para el Servicio Doméstico sea como máximo 2 puntos porcentuales, el cual se sumará al resultado de la fórmula de ajuste salarial utilizada por el Consejo Nacional de Salarios.*
- iii) *Dado que cerca del 50% de los trabajadores de Servicio Doméstico realizan su labor en jornadas diarias o por hora, se propone la posibilidad de también establecer el Salario Mínimo por Jornada para el Servicio Doméstico.*
- iv) *Solicitar que el MTSS realice una campaña sobre los derechos laborales de los trabajadores del servicio doméstico, enfatizando en la necesaria realización de un contrato de trabajo para dicha ocupación.*

I. Salarios Mínimos vigentes en 2019.

Categoría	Salario Mínimo
Servicio doméstico Mensual	€190.377,39
Trabajador No Calificado Mensual	€309.143,36
Trabajador. No Calificado Jornada	€10.358,55
Trabajador. No Calificado Jornada Mensualizado (x 26)	€269.322,30

II. Ejemplo de Aplicación de Propuesta Inicial del Sector Patronal.

a) Trabajador Servicio Doméstico – Salario Mensual

Salario Trabajador en Ocupación No Calificada (mes)	€309.143,36
Salario en Especie (promedio según INEC)	32%
Salario Servicio Doméstico Máximo	€234.199,52
Salario Mínimo 2019	€190.377,39
Ajuste Total	23,02%
- Ajuste de año 1 a penúltimo (máximo)	2,00%
- Ajuste de último año	% restante

b) Trabajador Servicio Doméstico – Salario por Jornada

Salario Trabajador en Ocupación No Calificada (Jornada)	€10.358,55
Salario en Especie (promedio INEC)	32%
Salario Servicio Doméstico Máximo	€7.847,39
Salario Mínimo 2019 (SD por Jornada)	€6.345,91
Ajuste Total	23,66%
- Ajuste de año 1 a penúltimo (máximo)	2,00%
- Ajuste de último año	% restante

Exponiendo al respecto, el señor Cerdas Núñez: Establecemos tres puntos en la propuesta:

1- El salario mínimo del Servicio Doméstico, fijado por el Consejo Nacional de Salarios, que solo puede fijar el monetario, y no la especie debe cumplir que, sumándole el porcentaje del salario en especie del servicio doméstico, utilizando el promedio nacional según el INEC, la fuente oficial de datos, no supera el salario mínimo de un trabajador en ocupación no calificada. Dijimos que el salario en especie no puede ser parte del salario mínimo fijado por el Consejo Nacional de Salarios, pero el dato sí puede utilizarse como un insumo para el cálculo, así como nosotros utilizamos un dato oficial de inflación o de productividad para hacer un ajuste, podemos utilizar un dato que emita el INEC, para hacer un ajuste; no necesariamente estoy diciendo que se meta el salario en especie en el salario que nosotros vamos a fijar, pero sí se podría utilizar, como un insumo para hacer los cálculos.

2- Nosotros no estamos fijando un periodo en sí, a tantos años, sino que el periodo dependa del monto final que se va a ajustar y lo que estamos proponiendo es que las empleadas domésticas, que son en lugares que no generan lucro, que ese máximo adicional a lo que da la fórmula, sea de 2 puntos porcentuales, ejemplo si la fórmula da 3 a las trabajadoras domésticas, se les puede dar hasta un 5, sea 3 más 2, si la fórmula da 4 a ellas un 6, si la fórmula da 1 a ellas un 3, de manera que sea un 2% adicional a lo que da la fórmula y así que se extienda hasta que se cierre la brecha, entonces no necesariamente hablamos de 5, 10 o 15 años o sea que se haga el ajuste hasta que se cierre, en el escenario que estamos haciendo se cerraría aproximadamente en 12 años.

3- Los datos los respaldan la mitad de las trabajadoras domésticas que trabajan por jornada, no mensual, entonces dentro de la propuesta planteamos la posibilidad de que analicemos si podríamos fijarlo como hemos indicado o bien irnos al salario por jornada en lugar de salario mensual. Entonces proponemos un 2% adicional a lo que arroje la fórmula y cerramos con lo que haga falta en aproximadamente 12 años.

Por último, para concluir con la presentación de la propuesta salarial para Servicio Doméstico, el Sector Laboral, propone, conforme lo expone el señor Director Dennis Cabezas Badilla conjuntamente con sus compañeros de Sector: Excluir el salario en especie, por tratarse este de un diferendo legal y además por la usual ausencia de contrato, ajustarlo al salario del Trabajador en Ocupación Calificada por jornada y en plazo de 10 años, considerando este plazo prudencial y proporcional, en beneficio tanto de la pare empleadora como la trabajadora.

Al respecto, interviene el señor Director Juan Diego Trejos Solorzano y acota, en cuanto al acuerdo con ASTRADOMES, en 5 años, se ha dado medio punto, en promedio, lo que equivaldría a 60 años, para equiparar.

Otro aspecto, es que el salario en especie es una expectativa, no es un derecho, ese salario puede ser 50% o menos, entonces no debe considerarse ese el mismo. No podemos castigar a todos con el salario en especie.

Además, el costo de asegurar a la servidora doméstica ante la Caja Costarricense de Seguro Social, si es por mes que se tiene, el patrono debe pagar el 60%, sobre el salario mínimo del trabajador no calificado genérico.

Esto también hay que resolverlo con la homologación, comparándola al trabajador no calificado específico, en el momento en que se homologue esto, los ajustes cambian, entonces hay que resolver antes lo de la homologación para calcular aquí. Con un plazo largo se tiene la oportunidad de ir monitoreando lo que pasa en el mercado, hay que ir viendo cómo se mueve este, puede haber desempleo, ningún hogar contrataría trabajadoras domésticas, el mercado está fallando, entonces eso debe ser retomado por el Consejo Nacional de Salarios.

Nuevamente interviene el señor Cerdas Núñez y señala: La propuesta de nosotros, no considera la homologación, ya que no se sabe, cómo va a resultar. El Sector Empleador propone que primero se tome la decisión de la homologación, para decidir y ver como se llevaría lo del Servicio Doméstico. Además, estamos muy de acuerdo con la campaña que propone de respeto de los derechos laborales del Servicio Doméstico y lo de los contratos.

En cuanto a un plazo largo, es conveniente para valorar los cambios del mercado y propone fijar una cláusula de revisión condiciones de mercado cada cierto tiempo, por ejemplo, a la mitad del plazo hacer una revisión de lo que se está haciendo, para ver si lo propuesto hace 5 años, va por buen camino o si hay que ajustarlo, si se tiene que dar más o menos, de lo acordado en principio. Un plan a 10 años, es corre el riesgo que todo va a estar como ahora. Sería como hacer una evaluación de cómo va, lo que se dijo hace 5 años.

Concluida la presentación de las propuestas salariales para el Servicio Doméstico, por parte de los tres Sectores (Estatal, Empleador, Laboral), los señores directores/as comentan y convienen en continuar en próximas sesiones, con la discusión de este tema.

B) En relación con las propuestas para la equiparación de las categorías por jornada y por mes, establecidas en el artículo 1, apartado 1-A y 1-B del Decreto de Salarios Mínimos y que los tres Sectores, debían presentar en la presente sesión, sea hoy 25 de febrero del 2019; el Sector Estatal solicita ampliación del plazo, para la próxima sesión.

Los señores directores/as analizan la citada solicitud y convienen en aceptarla y fijar como nueva fecha, el 04 de marzo del 2019, para la presentación, por parte de los tres Sectores, de las propuestas para la equiparación de las categorías por jornada y por mes, establecidas en el artículo 1, apartado 1-A y 1-B del Decreto de Salarios Mínimos.

ACUERDO 2:

Se acuerda por unanimidad, aceptar la solicitud del Sector Estatal de ampliar el plazo para la presentación y fijar como nueva fecha el 04 de marzo del 2019, para la presentación por parte de los tres Sectores, de las propuestas para la equiparación de las categorías por jornada y por mes, establecidas en el artículo 1, apartado 1-A y 1-B del Decreto de Salarios Mínimos

ARTÍCULO TERCERO:

Asuntos de la Secretaría:

Punto 1:

La señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, informa a los señores Directores/as que la sala, que utilizan como sede para las sesiones del Consejo Nacional de Salarios, en las Oficinas Centrales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se encontrará aproximadamente por un mes, en mantenimiento, razón por la cual, no podrá ser utilizada, para llevar a cabo las sesiones correspondientes, a ese lapso de tiempo.

Los señores Directores/as comentan al respecto y convienen en realizar las sesiones del Consejo Nacional de Salarios, a partir del 04 de marzo del 2019 y hasta que sea necesario, en la sede de la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD), ubicada en San José centro o en la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), conforme la disposición que tenga, una u otra y acuerdan:

ACUERDO 3:

Se acuerda por unanimidad, realizar las sesiones del Consejo Nacional de Salarios, a partir del 04 de marzo del 2019 y hasta que sea necesario, en la sede de la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD), ubicada en San José centro o en la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), conforme la disposición que tenga, una u otra y acuerdan:

ARTÍCULO CUARTO:

Asuntos señores directores/as:

Punto 1:

El señor Presidente Dennis Cabezas Badilla, trae colación el tema de la conferencia de prensa, que se tiene programada para el 11 de marzo del 2019, para divulgar los cambios en el Decreto de Salarios Mínimos y otros temas de interés a nivel nacional.

Lo señores Directores/as comentan al respecto y considerando los temas de urgencia, que tiene por resolver el Consejo Nacional de Salarios, conviene es postergarla, dejando pendiente la definición de la fecha, en que se realizaría. Al efecto, se instruye a la señora instruyen a la señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, para que coordine lo pertinente al respecto, con el señor Geovanny Díaz Jiménez, Encargado de la Oficina de Prensa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ACUERDO 4:

Se acuerda por unanimidad, postergar la realización de la conferencia de prensa, que se tiene programada para el 11 de marzo del 2019, para divulgar los cambios en el Decreto de Salarios Mínimos y otros temas de interés a nivel nacional y dejar pendiente la definición de la fecha en que se realizaría. Además, instruir a la señora instruyen a la señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, para que coordine lo pertinente al respecto, con el señor Geovanny Díaz Jiménez, Encargado de la Oficina de Prensa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Punto 2:

En cuanto al tema de la fórmula de fijación salarial, el señor Presidente Dennis Cabezas Badilla, recuerda a los señores Directores/s, que considerando que ya se ha utilizado por varios años, resulta necesario su revisión.

Los señores Directores/as comentan y conviene en la utilidad de contar con los datos que arroje su aplicación, una vez, concluidos los tres años, sea, 2017, 2018 y 2019, para los cuales fue fijada, siendo que ese último año, aún está en curso, la aplicación de la misma.

Aún más tomando en consideración, que el plazo de los tres años citados, es un periodo adecuado, para observar el valor del impacto, que ha tenido y que se contaría hasta aproximadamente octubre del 2020, para definir algo al respecto.

Punto 3:

En relación al tema de los salarios de Pilotos y Copilotos, el señor Director Frank Cerdas Núñez, menciona que vistos los salarios reportados para ese gremio de trabajadores, que el mínimo y el máximo resultan muy atípicos, por diversas razones que puedan darse (incapacidades, nuevos ingresos, entre otros) lo conveniente, es solicitar el dato de la MODA SALARIAL, a la Caja Costarricense de Seguro Social, para contar con datos más exactos, para la resolución de este tema.

Los señores Directores/as comentan al respecto y convienen en instruir a la señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, para gestionar ante la Caja Costarricense de Seguro Social, la obtención del citado dato.

Finaliza la sesión a las diecisiete horas con cincuenta minutos.

Dennis Cabezas Badilla
PRESIDENTE

Isela Hernández Rodríguez
SECRETARIA