

Acta Sesión Ordinaria N° 5555 del Consejo Nacional de Salarios. San José, Barrio Tournón, Edificio Benjamín Núñez Vargas, a las dieciséis horas con quince minutos del 05 de agosto del 2019, presidida por el señor Presidente Dennis Cabezas Badilla, con la asistencia de los siguientes Directores/as:

**POR EL SECTOR ESTATAL:** Luis Guillermo Fernández Valverde, Gilda Odette González Picado y Zulema Vargas Picado.

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

**POR EL SECTOR EMPLEADOR:** Rodrigo Antonio Grijalba Mata, Marco Durante Calvo y Martín Calderón Chaves.

**DIRECTORES/AS AUSENTES:** Por el Sector Estatal: Juan Diego Trejos Solórzano y por el Empleador: y Frank Núñez Cerdas, con la debida justificación.

**Secretaria:** Isela Hernández Rodríguez

Orden del día:

1. Aprobación de Acta N° 5554 del 29 de julio del 2019

2. Asuntos de la Presidencia

Audiencia: Comisión Técnica Tripartita de Igualdad y Equidad de Género

3. Asuntos de la Secretaría

Taller de Fortalecimiento del Consejo Nacional de Salarios-Dialogo Social (29 y 30 de agosto, 2019)

Estudios “Cambio tecnológico y ocupaciones emergentes en Costa Rica” y Ocupaciones emergentes y su regulación en Costa Rica” de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)-Chile

4. Asuntos de los señores Directores/as

Se aprueba Orden del día

**ARTÍCULO PRIMERO:**

**ACUERDO 1:**

Se aprueba Acta N° 5554-2019 del 29 de julio del 2019. Se abstiene por el Sector Estatal: la señora Directora Gilda Odette González Picado, por encontrarse ausente.

**ARTÍCULO SEGUNDO:**

**Asuntos de la Presidencia**

**Punto N° 1**

**Audiencia:** Comisión Técnica Tripartita de Igualdad y Equidad de Género

Asistentes: Sra. Emma Chacón Alvarado. Miembro Titular representante de Gobierno  
Sra. Karen Lutz Representante Unión de Cámaras y Asociaciones del Sector  
Empresarial Privado (UCCAEP)

El señor Director Dennis Cabezas Badilla, señala que se recibe en audiencia a la señora Emma Chacón Alvarado. Miembro Titular –Gobierno, de la Comisión Técnica Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, quien se hace acompañar de la señora Karen Lutz Representante de la Unión de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), para atender lo requerido por este Consejo Nacional de Salarios a la citada Comisión, conforme acuerdo tomado en la Sesión N° 5545 del 27 de mayo del 2019, de consultar a la Comisión Técnica Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, el criterio que le merece las disposiciones de los artículos 87, 88 y 105 del Código de Trabajo y da la bienvenida a señoras invitadas.

Seguidamente concede la palabra a la señora Emma Chacón Alvarado, quien da curso con su exposición e inicia con una descripción del origen de la Comisión Técnica Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, posteriormente procede con la lectura integral y en forma textual de los documentos, que a continuación se detallan:

1-“Comisión Técnica Tripartita para la Igualdad y Equidad de Género

05 de agosto del 2019  
MTSS-CTTIEG-01-2019

Señora  
Isela Hernández Rodríguez  
Jefe, Departamento de Salarios Mínimos  
Secretaria, Consejo Nacional de Salarios

S. D.

Estimada señora:

Según solicitud planteada a esta comisión, a través del oficio CNS-DSM-OF-129-2019, del 30 de mayo del 2019, me permito adjuntar el criterio emitidos en torno al artículo 88, del Código de Trabajo.

Respecto a los artículos 87 y 105 del mismo código, haremos nuestra exposición de criterio en próximas semanas; ya que estamos recopilando información y datos, que puedan servirnos como insumos para emitir criterio.

Agradecemos su atención y el espacio brindado en la sesión del Consejo Nacional de Salarios.

Saludos cordiales.

Emma Chacón Alvarado

Titular-Gobierno

P/ Comisión Técnica Tripartita de Igualdad y Equidad de Género

C: Archivo”.

## 2- “CRITERIO ARTICULO 88 CODIGO DE TRABAJO

Durante los últimos años, organismos internacionales y gobiernos han destacado la importancia trascendental de enfocar la problemática relacionada a género y la oportunidad estratégica para el desarrollo, el logro social y económico de las naciones, llegando a un consenso en la relación entre la temática de género y el desarrollo sostenible. Por lo cual se hace imperativo la definición de objetivos que reformulen las leyes y costumbres, asegurando la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en materia de acceso a oportunidades y distribución de recursos. Para esto se debe identificar, evaluar y cuestionar la discriminación y la desigualdad de las mujeres en todos los ámbitos y revisar los mecanismos, leyes, artículos y otros que perpetúan las condiciones excluyentes por factores de género.

Bajo esta perspectiva, se considera conveniente hacer una revisión respecto a este tipo de barreras normativas, que en el fondo promueven la discriminación entre hombres y mujeres en el trabajo. Al respecto, merece atención la siguiente conclusión extraída de un Informe de la Comisión de Expertos de la OIT sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres en la industria: *“Es indudable que la tendencia actual es apartarse de una prohibición total del trabajo nocturno de las mujeres en la industria y dejar a los copartícipes sociales la responsabilidad de determinar a nivel nacional el alcance de las excepciones autorizadas. También es evidente que actualmente se está prestando más atención a una reglamentación del trabajo nocturno tanto para los hombres como*

*para las mujeres. Basándose en las memorias recibidas, resulta evidente que muchos países — algunos de los cuales reciben asistencia técnica de la OIT — vienen atenuando o eliminando las restricciones legales impuestas al trabajo nocturno de las mujeres con el fin de mejorar las oportunidades de empleo de estas últimas y fortalecer la no discriminación. La Comisión ha tomado nota con beneplácito de que esta tendencia no se limita a regiones o países que han alcanzado cierta fase de desarrollo social o económico, sino que se manifiesta a menudo en países en que los comportamientos sociales y las opiniones estereotipadas acerca de la función de la mujer persisten en el mercado del trabajo. Si bien expresa su firme esperanza en la continuación de esta tendencia, la Comisión estima oportuno hacer hincapié en que un proceso de revisión no debería crear un vacío jurídico en el que los trabajadores nocturnos se vieran privados de toda protección reglamentaria. En general se considera que el trabajo nocturno tiene efectos perjudiciales para todos los trabajadores y requiere un marco jurídico regulador.”*

Bajo este marco, el Artículo 88 del Código de Trabajo, es un ejemplo de una condición prohibitiva de la jornada nocturna para las mujeres, sin fundamento mayor que la diferencia cultural asignada a los seres humanos por su condición de género. Es, por lo tanto, una disposición arcaica y patriarcal que ordena la proscripción del trabajo nocturno para las mujeres y que no tiene fundamento jurídico ni social en la realidad actual de Costa Rica.

Esta norma, introducida en la versión original del Código de Trabajo en 1943, cuando la incorporación femenina en la actividad económica era menor, dispuso una serie de excepciones “con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas”, que reflejan la división del trabajo y prejuicios sobre la labor de las mujeres de la época y que poco reflejan la realidad económica y social actual de las mujeres.

Existen artículos de algunas leyes que, desde una visión tradicional sobre el rol de las mujeres en la sociedad y desde una visión del estado paternalista, se constituyen en una limitación y discriminación directa para el acceso y permanencia en el mercado laboral.

No obstante, con la aprobación de la Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer en 1990, se prohíbe expresamente cualquier discriminación, en materia laboral, que por razón del género surja contra la mujer.

Esta normativa especial derogó tácitamente la limitación contenida en nuestro Código de Trabajo en relación con el trabajo de mujeres durante jornadas nocturnas. No obstante, por estar presente en el Código de Trabajo, es objeto de aplicación por aquellas personas interesadas en limitar el acceso de la mujer al mundo del trabajo, especialmente de aquellas personas trabajadoras con responsabilidades familiares. Con esto, se refuerzan los estereotipos de género que dictan que la mujer debe desarrollarse en espacios privados y no en los espacios público como lo es el mercado laboral y que dejan en la mujer, la responsabilidad total de las labores de cuidado y del trabajo doméstico no remunerado.

El mismo Convenio 89 de la OIT “Trabajo Nocturno de Mujeres Empleadas en Industria”, prohíbe el empleo de mujeres durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada. Esta disposición está siendo revisada por disposición del Consejo de Administración de esta entidad, precisamente, porque algunos instrumentos han perdido su sentido con el transcurso de los años.

A su vez, las normas contenidas en el artículo 88 del Código de Trabajo, han quedado en desuso a partir de las disposiciones del Convenio 111 de la OIT y de las normas del propio Código de Trabajo que prohíben la discriminación por sexo. Sin embargo, el desuso no implica la posibilidad de que la norma se pueda aplicar en cualquier momento; esto genera un riesgo considerable para el acceso y permanencia de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado”.

Por lo tanto, los trabajos en jornadas nocturnas para mujeres no deben prohibirse, pero sí deben cumplir en su totalidad con las normas de seguridad social contenidas en la legislación vigente: el trabajo no debe ser pesado, insalubre ni peligroso ni para las mujeres ni para los hombres; la empresa debe adoptar las medidas de higiene y seguridad que exija el Consejo de Salud Ocupacional. Estas disposiciones de seguridad además deben abarcar no solo el espacio de trabajo, sino aquellos relacionados con los peligros potenciales que tienen las mujeres en los traslados desde los hogares hasta los centros de trabajo, por ejemplo, tomar disposiciones para que los medios de transporte sean adecuados a las necesidades de las trabajadoras.

Si bien es cierto, el sexo no es un factor que afecte la tolerancia al trabajo nocturno, si es importante tener en cuenta factores como el embarazo, lactancia y la carga adicional familiar que, por un asunto social, recae aún en las mujeres, lo que sí puede repercutir en el trabajo por turnos de las mujeres. Por lo tanto, cualquier trabajo en jornada diaria o nocturna debe garantizar la protección de la salud de los trabajadores en general y las mujeres en particular.

Así las cosas, debemos concluir que en tanto el empleador cumpla con las condiciones antes mencionadas, resulta legalmente procedente la contratación de mujeres en jornada nocturna, y una interpretación contraria podría ser resultado de una actitud discriminatoria en perjuicio de la mujer, lo que no sólo las pondría en gran desventaja frente a la realidad económica actual, sino que además les limitaría en su crecimiento personal y profesional. En la actualidad, se debe superar estas desigualdades estructurales y eliminar estas restricciones que anulan la posibilidad del goce y ejercicio de los derechos de las mujeres.

Es importante indicar que la igualdad de género requiere del diseño de múltiples medidas, para garantizar de forma estratégica el entendimiento de las consecuencias sobre las condiciones de vida de mujeres y hombres. Bajo el entendimiento que la vida de las mujeres y los hombres puede modificarse y no está determinada naturalmente. Sin embargo, si requiere de una transversalización de género, como medidas específicas de consideración para el alcance efectivo de la igualdad de condiciones y la transformación de las bases de la desigualdad.

Por lo tanto, este artículo debe eliminarse con el objetivo de minimizar las repercusiones negativas latentes para el ingreso y permanencia de mujeres en el mercado laboral y con el objetivo de asegurar la participación de la mujer en todas las esferas sociales, económicas y productivas. Este paso es significativo, hacia el camino de la reformulación de políticas y aplicación de normas con perspectiva de género. La perspectiva de género nos amplía la visión de las condiciones para atender cuestiones de género que a simple vista son inexistentes o insignificantes. Además, incrementa el entendimiento y el desarrollo de todo sistema tecnológico, social, científico, urbano, de salud, transporte y demás esferas para el pleno desarrollo del país”.

Una vez concluida la participación de la señora Chacón Alvarado, se da un espacio de comentarios y observaciones por parte de los señores Directores/as.

El señor Director Marco Durante Calvo, interviene y manifiesta que, sobre este tema, es recomendable que la Comisión Técnica Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, se dirija a la Procuraduría General de la República, para que este Ente, presente una acción de inconstitucionalidad ante la instancia respectiva, contra los artículos que están en desuso. Además, señala que, si bien es cierto que los artículos han quedado tácitamente derogados, al permanecer como regulación del Código de Trabajo, están vigentes y resultan aplicables. No obstante, siendo que el artículo 14 del citado código, dispone este cuerpo normativo como una ley de orden público, sea norma especial, prevalece sobre otras leyes y reitera que lo más viable es derogar los artículos en cuestión, a través de una acción de inconstitucionalidad, de ahí la recomendación vertida a la citada Comisión.

Lo dicho por el señor Durante Calvo, es observado por las señoras invitadas.

Por su parte, los señores Directores/as manifiestan que se mantendrán a la espera del criterio sobre los artículos 87 y 105 del Código de Trabajo, requerido a la Comisión Técnica Tripartita de Igualdad y Equidad de Género y que según el oficio arriba descrito, esa Comisión señaló: “Respecto a los artículos 87 y 105 del mismo código, haremos nuestra exposición de criterio en próximas semanas; ya que estamos recopilando información y datos, que puedan servirnos como insumos para emitir criterio”

Por último, el señor Presidente Dennis Cabezas Badilla, agradece a las señoras Emma Chacón Alvarado y Karen Lutz, la asistencia a la audiencia, así como la presentación realizada.

### **ARTÍCULO TERCERO:**

#### **Asuntos de la Secretaría:**

##### **Punto N° 1**

La señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, hace el recordatorio a los señores Directores/as, sobre el Taller de Fortalecimiento del Consejo Nacional de Salarios-Diálogo Social, que se llevará a cabo el 29 y 30 de agosto 2019 y solicita tener presentes los temas que se tratarán en el mismo, que oportunamente se les hizo de conocimiento.

Los señores Directores/as se dan por enterados.

## **Punto N° 2**

La señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, informa que, se dio por enterada que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en Chile, brindará cooperación técnica para la elaboración de dos estudios “Cambio tecnológico y ocupaciones emergentes en Costa Rica” y Ocupaciones emergentes y su regulación en Costa Rica”.

Los señores Directores/as comentan al respecto y ven la conveniencia de participar y conocer sobre esos estudios, ya que pueda que eventualmente, sean puestos u ocupaciones que estén vinculados con salarios mínimos o que podrían afectar la estructura del Decreto de Salarios Mínimos, por lo tanto, convienen en remitir nota a las Autoridades Superiores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente a la señora Viceministra de Trabajo, Área Social Licda, Natalia Álvarez Rojas, comunicando el interés de este Consejo, de participar de los citados estudios y conocer los resultados que los mismos proyecten.

## **ARTÍCULO CUARTO:**

### **Asuntos señores Directores/as:**

#### **Punto N° 1**

El señor Director Edgar Morales Quesada, manifiesta que la Central General de Trabajadores que representa, realizará un Taller conjuntamente con la Universidad Estatal a Distancia (UNED) y la Congregación de Jesuitas, con 30 trabajadores de la piña, en el Cantón de los Chiles y que, para no afectar las labores cotidianas de los trabajadores participantes, se realizará el domingo 18 de agosto del 2019.

Al respecto el señor Morales Quesada solicita a este Consejo, la autorización para que la señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, realice una presentación sobre salarios mínimos.

Los señores Directores/as comentan y manifiestan su conformidad para que la señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, represente al Consejo Nacional de Salarios, en el Taller que realizará la Central de Trabajadores, con trabajadores de la piña, en los Chiles, el domingo 18 de agosto del 2019 y que delimite el tema a exponer única y exclusivamente a como

charla informativa de salarios mínimos, sin emitir criterios sobre derecho laboral. Sin embargo, valoran que la señora Hernández Rodríguez, manifieste la posibilidad de participar, considerando que es un domingo (día no hábil) y que debe justificar el pago de los viáticos, para tales efectos.

La señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, manifiesta su anuencia a participar en el citado Taller y los señores Directores/as acuerdan:

**ACUERDO 2:**

Se acuerda por unanimidad que, la señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, represente al Consejo Nacional de Salarios, en el Taller que realizará la Central de Trabajadores, con trabajadores de la piña, en los Chiles, el domingo 18 de agosto del 2019 y que delimite el tema a exponer única y exclusivamente, como charla informativa de salarios mínimos, sin incluir temas ni emitir criterios sobre Derecho Laboral.

Por último, señores Directores/as convienen en remitir nota al señor Viceministro de Trabajo, Área Laboral, Lic. Ricardo Marín Azofeifa, comunicando el Acuerdo 2, de la presente sesión que dice: “Se acuerda por unanimidad que, la señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, represente al Consejo Nacional de Salarios, en el Taller que realizará la Central de Trabajadores, con trabajadores de la piña, en los Chiles, el domingo 18 de agosto del 2019 y que delimite el tema a exponer única y exclusivamente, como charla informativa de salarios mínimos, sin incluir temas ni emitir criterios sobre Derecho Laboral” y acuerdan:

**ACUERDO 3:**

Se acuerda por unanimidad, remitir nota al señor Viceministro de Trabajo, Área Laboral, comunicando el Acuerdo 2, de la presente sesión que dice: “Se acuerda por unanimidad que, la señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, represente al Consejo Nacional de Salarios, en el Taller que realizará la Central de Trabajadores, con trabajadores de la piña en los Chiles, el domingo 18 de agosto del 2019 y que delimite el tema a exponer única y exclusivamente, como charla informativa de salarios mínimos, sin incluir temas ni emitir criterios sobre Derecho Laboral”

Finaliza la sesión a las diecisiete horas treinta minutos.

Dennis Cabezas Badilla  
**PRESIDENTE**

Isela Hernández Rodríguez  
**SECRETARIA**