

ACTA ORDINARIA N°5622(45-2020)

Acta número cinco mil seiscientos veintidós correspondientes a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del quince de octubre del dos mil veinte. Esta se efectúa bajo la modalidad de Teletrabajo/Virtual, mediante la herramienta *Zoom*, debido a la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19. Es presidida por el señor Rodrigo Antonio Grijalba Mata, con la asistencia de los siguientes directores:

POR EL SECTOR ESTATAL: Luis Guillermo Fernández Valverde (conectado desde [Moravia](#)), Zulema Vargas Picado (conectada desde San Rafael de Heredia), Gilda Odette González Picado (conectada desde Hatillo) y José Ramón Quesada Acuña (conectado desde Coronado).

POR EL SECTOR LABORAL: Edgar Morales Quesada (conectado desde Sabana Sur), María Elena Rodríguez Samuels (conectada desde Guadalupe), Albania Céspedes Soto (conectada desde Guadalupe) y Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago).

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Martín Calderón Chaves (conectado desde La Unión de Tres Ríos de Cartago), Frank Cerdas Núñez (conectado desde Zapote) y Rodrigo Antonio Grijalba Mata (conectado desde Santo Domingo de Heredia), Marco Durante Calvo (conectado desde Tilarán).

DIRECTORES/AS AUSENTES: No hay

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

INVITADOS: David Chacón Argüello de la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (C.C.T.D.); Olman Chinchilla Hernández de las Centrales Sindicales de Tercer Nivel en Costa Rica (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum o CTRN, la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses o CMTC, la Confederación Unitaria de Trabajadores o CUT y la Central General de Trabajadores o CGT); Susan Quirós Díaz

por parte de la Unión Nacional de Trabajadores (UTN) y el Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO).

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión N°5622-2020

1. Aprobación del acta N°5621 del 05 de octubre de 2020.

2. Asuntos de la Presidencia

- Declaración pública de la sesión, para que la prensa cubra y la ciudadanía en general pueda asistir a la presentación de las propuestas del sector laboral, en ocasión de la fijación salarial que regirá a partir del 01 de enero 2021.
- Audiencia al sector laboral, en atención a la fijación salarial del sector privado que regirá a partir del 01 de enero de 2021.

3. Asuntos de la Secretaría

- Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-306-2020, del 05 de octubre del 2020: respuesta a estibadora COOPETRAUTO.

4. Asuntos de los/as señores/as directores/as.

- No hay.

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5622-2020.

CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N°5621 DEL 05 DE OCTUBRE DE 2020.

ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación del acta N°5621 del 05 de octubre de 2020.

El presidente de este Consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, da la bienvenida al resto de los directores/as y somete a votación el acta N°5621 del 05 de octubre de 2020. Comentada el acta e incluidas las observaciones, los directores/as convienen en su aprobación.

ACUERDO 2

Se aprueba, por unanimidad, el acta N°5621 del 05 de octubre de 2020. Se abstiene Marco Durante Calvo, por encontrarse ausente.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 3

Punto 1. Declaración pública de la sesión, para que la prensa cubra y la ciudadanía en general pueda asistir a la presentación de las propuestas del sector laboral, en ocasión de la fijación salarial que regirá a partir del 01 de enero 2021.

El presidente de este Consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, somete a consideración de los/as Directores/as declarar pública la sesión N°5522 para brindar a la prensa la posibilidad de cubrir la presentación de las propuestas del sector laboral, y para que la ciudadanía en general pueda asistir a la misma. Esto en ocasión de la fijación salarial que rige a partir del 01 de enero 2021.

Los señores/as Directores/as comentan al respecto y acuerdan:

ACUERDO 3:

Se acuerda, de forma unánime, declarar pública la sesión N°5622, del 15 de octubre de 2020, para brindar a la prensa la posibilidad de cubrir la presentación de las propuestas del sector laboral, y para que la ciudadanía pueda asistir a la misma. Esto en ocasión de la fijación salarial que rige a partir del 01 de enero 2021.

Punto 2. Audiencia al sector laboral, en atención a la fijación salarial del sector privado que regirá a partir del 01 de enero de 2021.

El presidente de este Consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, da la bienvenida a los señores David Chacón Argüello de la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (C.C.T.); Olman Chinchilla Hernández de las Centrales Sindicales de Tercer Nivel en Costa Rica (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum o CTRN, la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses o CMTC, la Confederación Unitaria de Trabajadores o CUT y la Central General de Trabajadores o CGT); y Susan Quirós Díaz por parte de la Unión Nacional de Trabajadores (UTN) y el Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO), todos/as representantes del sector laboral, quienes participan en la audiencia convocada en ocasión a la fijación salarial que rige a partir del 01 de enero de 2021.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, cede la palabra al señor, David Chacón Argüello, de la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (C.C.T.), cuya propuesta, con fecha 12 de octubre de 2020, resumidamente plantea:

1. Apoyar el proyecto de Ley No. 19.312 que busca cambiar el salario mínimo minorum que reciben los trabajadores no calificados a un salario mínimo vital pues, de acuerdo con su criterio, con eso se estaría en la línea correcta para tratar de disminuir la pobreza extrema en Costa Rica a mediano y largo plazo.
2. Recomendar la inclusión de los trabajadores no calificados estatales, para que esa remuneración nunca llegue a ser igual o inferior al nuevo salario mínimo vital del sector privado.
3. Recomendar una reforma al Artículo 172 del Código de Trabajo para proteger este nuevo salario mínimo vital de embargos de salario, ya que el mencionado proyecto no contempla reformar dicho artículo.

4. Complementar el proyecto de Ley No. 19.312 con la exigencia de programas de responsabilidad social empresarial en el ámbito privado.

La propuesta de la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (C.C.T.D.) conforme a la lectura realizada por el señor, David Chacón Argüello, dice textualmente:

12 de octubre 2020

Licda. Isela Hernández Rodríguez
Jefe Departamento de Salario Mínimos
Secretaria, Consejo Nacional de Salarios

Referencia: Audiencia Fijación General de Salarios Mínimos (Sector Privado) 2021

Asunto: Salario mínimo Vital, reforma Artículo 177 Código de trabajo

Estimada Sra. Isela Hernández

En atención a su solicitud, nosotros la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD) con cedula jurídica 3- 0110-4543900, nos permitimos presentarle nuestras observaciones y sugerencias, no sin antes agradecer su consideración para con nuestra Confederación.

ANÁLISIS DEL PROYECTO DE LEY

El proyecto analizado se denomina: LEY DE SALARIO MÍNIMO VITAL REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 177 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, DEL ARTÍCULO 16 Y CREACIÓN DEL ARTÍCULO 16 BIS DE LA LEY DE SALARIOS MÍNIMOS Y CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, LEY N° 832, DE 4 DE NOVIEMBRE DE 1949. El proyecto cuenta con el número de

expediente 19312, y entró a corriente legislativa el día 09 de septiembre de 2014 propuesto por 09 diputados.

Al respecto haremos una breve introducción al tema con el objetivo de fundamentar nuestra tesis.

SOBRE LA REMUNERACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA

Conocemos que en la parte pública se ha establecido un salario base más una serie de pluses que complementan dicho salario. En lo privado, se habla de un salario mínimo únicamente siendo esta la única obligación del patrono. Lo cual muestra que un trabajador no calificado privado luego de 20 años de servicio va a seguir rozando el mínimo de ley con la consiguiente precariedad de su sistema de vida.

Así, hoy la administración pública tiene su propio marco normativo donde sobresale la Ley de Salarios de la Administración Pública como ley rectora. Sin embargo, en la parte privada no existe ley marco sino que las reglas son las establecidas en el Código de Trabajo cumpliendo el empleador con el pago del salario mínimo. Asimismo, el sistema privado costarricense se fundamenta en el Convenio 26 de la Organización Internacional de Trabajo (Costa Rica lo hizo el 16 de marzo de 1972).

Debido a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo ha propugnado la aparición no ya de un salario mínimo, sino de uno denominado salario vital que permita al trabajador no solo sobrevivir con la remuneración por su trabajo sino que además logre mejorar su calidad de vida, sobre esto la OIT ha dicho: “La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la Justicia Social) establece los compromisos de los Estados Miembros y la Organización de adoptar y ampliar «medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a

garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección.

Ahora bien, sobre la consulta remitida, se detalla a continuación con la confrontación de la actual normativa y comentarios:

ARTÍCULO 1.- Modifícase el artículo 177 del “*Código de Trabajo*,” Ley N.º 2, de 27 de agosto de 1943, y sus reformas, cuyo texto dirá:

“**Artículo 177.-** Toda persona, que trabaje en forma asalariada, tiene derecho a devengar un salario mínimo vital que le garantice bienestar y una existencia digna, de conformidad con lo ordenado en el artículo 57 de la Constitución Política. Para estos efectos, el salario mínimo vital deberá permitir la satisfacción de las necesidades normales de la persona asalariada y su familia en el orden material, moral y cultural.

Su fijación se hará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”

Actualmente, el artículo 177 del Código de Trabajo establece: “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 cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”

Como comentario a este artículo, es necesario acotar que el salario mínimo vital que apunta este proyecto es el salario mínimo *minimorum* o el menor salario del Decreto de Salarios.

De la letra del proyecto, se extrae que los únicos beneficiarios de este proyecto lo serían los trabajadores no calificados del sector privado, los cuales representan una cantidad considerable de compatriotas

ARTÍCULO 2.- Modifícase el artículo 16 de la *Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios*, Ley N.º 832, de 4 de noviembre de 1949, para que en adelante se lea de la siguiente manera: “**Artículo 16.-** Toda fijación de salarios mínimos se hará por un período de un año, salvo el caso de revisión que regirá por el tiempo que falte. A más tardar, el primero de noviembre de cada año el Consejo hará la determinación de salarios mínimos para todo el país, mediante resolución motivada en relación con el cumplimiento de los parámetros establecidos en este artículo para garantizar bienestar y existencia digna de las personas asalariadas. Esta resolución deberá ser suscrita por todos sus miembros, aunque alguno o algunos de estos salven su voto. En este último caso, la resolución debe ir acompañada de los respectivos votos salvados, cuyos autores quedan obligados a razonar sus conclusiones.

El Consejo Nacional de Salarios no podrá establecer ningún salario mínimo con un monto mensual inferior al equivalente del salario mínimo vital. Así, el menor salario mínimo fijado para la categoría salarial que corresponda, denominado salario mínimo minimorum, deberá ser equivalente o mayor al salario mínimo vital.

Se comprende por salario mínimo minimorum el menor salario mínimo mensual establecido por Consejo Nacional de Salarios. Para la elección se deberán mensualizar los montos de los salarios mínimos que se establezcan por jornada ordinaria, multiplicando el monto del salario mínimo por jornada ordinaria por 6 días y por 4 semanas. Además, al monto correspondiente a la categoría de empleada doméstica deberá agregarse un cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo definido, por concepto de pago en especie (habitación y alimentación).”.

Hoy este artículo establece: “Artículo 16.- Toda fijación de salarios mínimos se hará por un período de un año, salvo el caso de revisión que regirá por el tiempo que falte.

A más tardar, el primero de noviembre de cada año el Consejo hará la determinación de salarios mínimos para todo el país, mediante resolución motivada que deberá ser suscrita por todos sus miembros, aunque alguno o algunos de éstos salven su voto. En este último caso, la resolución debe ir acompañada de los respectivos votos salvados, cuyos autores quedan obligados a razonar sus conclusiones.”

Comentario. Pareciera que la novedad de este artículo viene en el sentido de lograr un piso de salario, logrando que el menor salario del Decreto de Salarios logre darle existencia digna a quien lo gane no pudiendo haber un salario menor a este mínimo vital en Costa Rica.

ARTÍCULO 3.- Adiciónese el artículo 16 bis a la Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, Ley N.º 832, de 4 de noviembre de 1949, que en adelante se leerá de la siguiente manera:

“Artículo 16 bis.- Fijación del salario mínimo vital. El salario mínimo vital se calculará como la división del Ingreso Mínimo Vital entre la media de ocupados por hogar calculada por el INEC con base en la última encuesta nacional de hogares disponible. El ingreso mínimo vital equivale a la suma de los siguientes rubros:

- a) El costo mensual de la canasta básica alimentaria, el cual será el valor per cápita por mes de la Canasta Básica Alimentaria Total del mes previo a la entrada en vigencia de la fijación de salarios de cada semestre, multiplicado por el tamaño promedio del hogar, el cual se determinará con base en la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos realizada al momento de entrada en vigencia de la ley.

- b)** La tarifa básica residencial de agua, la cual será calculada al multiplicar el valor de gasto per cápita en suministro de agua y servicios diversos por el tamaño promedio de hogar de 1er quintil, calculado por el INEC con base en la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos realizada al momento de entrada en vigencia de la ley.

- c)** La tarifa básica residencial de electricidad, la cual será calculada multiplicando el valor de gasto per cápita en electricidad, gas y otros combustibles por el tamaño promedio de hogar de 1er quintil, calculado por el INEC con base en la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos realizada al momento de entrada en vigencia de la ley.

- d)** La tarifa básica residencial de telefonía, la cual será calculada multiplicando el gasto per cápita en servicios telefónicos y de facsímile por el tamaño promedio de hogar de 1er quintil, calculado por el INEC con base en la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos realizada al momento de entrada en vigencia de la ley.

- e)** El costo mensual del alquiler efectivo de alojamiento, el cual será calculado multiplicando el valor de gasto per cápita en alquileres efectivos de alojamiento multiplicado por el tamaño promedio de hogar de 1er quintil, calculado por el INEC con base en la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos realizada al momento de entrada en vigencia de la ley.

- f)** El costo de consumo en vestido y calzado, el cual será calculado multiplicando el valor de gasto per cápita en prendas de vestir y calzado por el tamaño promedio de hogar de 1er quintil, calculado por el INEC con base en la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos realizada al momento de entrada en vigencia de la ley.

- g)** El costo de recreación y cultura, el cual será calculado multiplicando el valor de gasto per cápita en recreación y cultura por el tamaño promedio de hogar de 1er quintil,

calculado por el INEC con base en la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos realizada al momento de entrada en vigencia de la ley.

- h)** El costo en salud, el cual será calculado multiplicando el valor de gasto per cápita en salud por el tamaño promedio de hogar de 1er quintil, calculado por el INEC con base en la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos realizada al momento de entrada en vigencia de la ley.
- i)** El costo de transporte, el cual será calculado multiplicando el valor de gasto per cápita en servicios de transporte por el tamaño promedio de hogar de 1er quintil, calculado por el INEC con base en la última Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos realizada al momento de entrada en vigencia de la ley.

El monto calculado en los incisos b), c), d), e), f), g), h), i) deberá ajustarse en una proporción equivalente al cambio proporcional del Índice de Precios del Consumidor entre el mes medio de realización de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos y el mes previo a la entrada en vigencia de la fijación de salarios de cada semestre.

Para la fijación de los salarios mínimos el Consejo Nacional de Salarios deberá fijar un incremento al menos equivalente a la variación del costo de la canasta de consumo establecida por el INEC.

Además, cada cinco (5) años, contados a partir del 21 de diciembre siguiente a la entrada en vigencia de esta ley, el Consejo Nacional de Salarios deberá calcular el salario mínimo vital según lo establecido en este artículo y contemplarlo para la siguiente fijación de salarios, en la cual no podrá fijar ningún salario mínimo por un monto inferior al salario mínimo vital.”

Comentario. Hoy el artículo 16 de la Ley 832 no establece las fórmulas para llegar a los aumentos de salario de cada semestre. Con la entrada del Salario Mínimo Vital se van a tener

las herramientas para que, de forma objetiva y científica, se llegue a la suma a aumentar. Esto ayudaría a dejar atrás la vieja fórmula de compensar la inflación del semestre pasado logrando proyectar el aumento al año/semestre posterior a la fijación por lo que en ese semestre el Salario Mínimo Vital no se depreciaría en teoría por lo que sería un aumento real y no una compensación por inflación como se da en la actualidad.

Requiere, eso sí, este artículo de una activa participación del Estado por medio del INEC pues muchos de estos rubros serán calculados de acuerdo a las encuestas realizadas por este instituto. No cuenta con sanción alguna este proyecto si el INEC se tarda en hacer estas encuestas.

Por último, este proyecto cuenta con un transitorio: “**TRANSITORIO ÚNICO.-**

Para cumplir con lo establecido en los párrafos segundo y siguientes del artículo 16 de esta ley, referentes a la prohibición de fijar el menor de los salarios mensuales por debajo del salario mínimo vital, el Consejo Nacional de Salarios deberá seguir la siguiente metodología para determinar el salario mínimo minimorum de cada uno de los diez semestres siguientes a la entrada en vigencia de esta ley:

i.- A la entrada en vigencia de esta ley deberá calcularse el salario mínimo vital según lo establecido en el artículo 16 de esta ley.

ii.- Se deberá calcular la diferencia entre el salario mínimo minimorum vigente a la entrada en vigencia de la ley y el salario mínimo vital con valores actualizados al mes de entrada en vigencia de la ley.

iii.- El monto calculado en el párrafo anterior deberá dividirse entre 10 (10 semestres). El valor resultante representa el monto de aumento real que deberá fijarse cada semestre, para que, al finalizar el período de cinco años, el salario mínimo minimorum sea equivalente al salario mínimo vital.

iv.- El monto resultante del párrafo anterior deberá sumarse al salario mínimo *minimorum* fijado cada semestre anterior.

v.- El monto resultante del párrafo anterior deberá ajustarse, cada semestre, por la inflación acumulada durante el semestre previo. El valor resultante por el cálculo anterior es el salario mínimo *minimorum* que deberá fijar el Consejo Nacional de Salarios para el semestre.

Pasados cinco años, contabilizados a partir del 31 de diciembre siguientes a la publicación de esta ley, el Consejo Nacional de Salarios no podrá fijar ningún salario mínimo por un monto menor al salario mínimo vital. Para estos efectos el Consejo Nacional de Salarios deberá calcular el salario mínimo vital para el mes previo a cada fecha de ajuste de los salarios mínimos. La negociación salarial deberá realizarse contemplando lo anterior.”

Este transitorio cuenta con las reglas para el inicio de la aplicación de esta ley.

CONCLUSIONES GENERALES

- 1- En Costa Rica existen dos regímenes salariales antagónicos: Régimen privado sujeto al libre mercado con la limitación de respetar el mínimo de ley; Régimen público sujeto al principio de legalidad
- 2- Dentro del régimen privado, los trabajadores no calificados reciben el salario menor del Decreto de Salarios. Este salario no alcanza para lograr el postulado del artículo 57 constitucional
- 3- El Proyecto de Ley 19312 busca cambiar el salario mínimo *minorum* que reciben los trabajadores no calificados a un salario mínimo vital.

- 4- Este salario mínimo vital cuenta con variables no tomadas hoy en día por el Consejo Nacional de Salarios que haría que se incremente en forma efectiva, la remuneración que reciben actualmente los trabajadores no calificados.
- 5- Este proyecto no contempla a los trabajadores no calificados al servicio del Estado por cuanto su remuneración en principio, debería ser mayor al mínimo legal debido a los pluses que complementan el salario base.
- 6- Este proyecto no contempla el subir la remuneración para otro colectivo del sector privado que no sea el de trabajadores no calificados.

RECOMENDACIONES

- 1- Apoyar este proyecto pues con esto se estaría en la línea correcta para tratar de disminuir la pobreza extrema en Costa Rica a mediano y largo plazo.
- 2- Recomendar el que se incluyan a los trabajadores no calificados estatales para que esta remuneración nunca llegue a ser igual o inferior al nuevo salario mínimo vital del sector privado.
- 3- Recomendar una reforma al artículo 172 del Código de Trabajo para proteger este nuevo salario mínimo vital de embargos de salario pues el proyecto no contempla en reformar este artículo.
- 4- Complementar este proyecto con la exigencia de programas de responsabilidad social empresarial en el ámbito privado.

Nuevamente, expresarle nuestra disponibilidad para aportar nuestro conocimiento y experiencia en los temas que afecten la condición de vida de las y los Costarricenses.

Cordialmente

David Chacón Argüello
Comité Ejecutivo de la CCTD
Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos

Al concluir la participación del señor, David Chacón Argüello, representante de la Confederación de Trabajadores Democráticos, el presidente de este Consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, pregunta a los señores/as directores/as si tienen algún cuestionamiento.

Los directores, Luis Guillermo Fernández Valverde y Frank Cerdas Núñez, comentan que la audiencia es para recibir propuestas en ocasión del incremento salarial que rige a partir del 1 de enero de 2021 y de acuerdo con el Decreto de Salarios Mínimos.

El director, Frank Cerdas Núñez, agrega que el proyecto Ley 19.312 ya se archivó.

El señor, David Chacón Argüello, expresa que la intención es poder ver el incremento salarial de manera integral y reactivar el proyecto para futuras fijaciones salariales.

Tras las anteriores intervenciones, la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, cede la palabra al señor, Olman Chinchilla Hernández, representante de las Centrales Sindicales de Tercer Nivel en Costa Rica.

Esta agrupación aglutina a la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), a la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), a la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) y a la Central General de Trabajadores (CGT).

El señor, Olman Chinchilla Hernández, procede a leer la propuesta con fecha del 15 de octubre de 2020, que en resumen plantea:

1. Realizar un ajuste global del 1.67% considerando los rubros de costo de vida y crecimiento del Producto Interno Bruto per cápita.
2. Realizar dos excepciones. Una para que a las servidoras domésticas se les aplique, adicionalmente a ese ajuste, el incremento porcentual acordado por el Consejo Nacional de salarios del 2,33962%. La segunda para que, en la actividad específica de la cajuela de café, se dé un ajuste del 2,5% adicional.

Además, piden que en el 2021 se aplique el primer tramo de homologación de los salarios de las categorías ocupacionales siguientes:

- Trabajador Ocupación No calificado G con el siguiente porcentaje 0,5200000%
- Trabajador Ocupación Semicalificado con el siguiente porcentaje 0,3986466%
- Trabajador Ocupación Calificado jornada con el siguiente porcentaje 0,1570000%
- Trabajador Ocupación Especializado G con el siguiente porcentaje 0,835589%

La propuesta de las Centrales Sindicales de Tercer Nivel en Costa Rica, conforme a la lectura realizada por el señor, Olman Chinchilla Hernández, dice textualmente:

San José, 15 de octubre de 2020

Directores
Consejo Nacional de Salarios

Estimados señores:

De la manera más atenta las centrales sindicales: Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, CTRN, Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses, CMTC,

Confederación Unitaria de Trabajadores, CUT, y Central General de Trabajadores, CGT, atendemos la convocatoria de este Consejo para referirnos a la propuesta de ajuste salarial que habrá que determinarse, con el propósito de aplicar a partir del 1 de enero del año 2021 a todas las categorías salariales contenidas en el decreto N° 42104-MTSS publicado en el Alcance Digital 285 de la Gaceta 242 de diciembre 2019 y que ha regido para el año 2020.

Como organizaciones de trabajadores, tenemos una profunda preocupación por las consecuencias generadas por la aparición y el desarrollo de la pandemia en Costa Rica generada por el Covid 19, que vino a agravar la situación del empleo generando mayores porcentajes de desempleo, que han afectado a miles de personas y de sus familias en todos los puntos del país, y tenemos la esperanza de que se genere un mejor comportamiento de la población a efecto de reducir los casos y con ello generar los estímulos a la economía especialmente a las micro, pequeñas y medianas empresas, que son las que más se han sido afectadas en esta crisis. No obstante, ya habíamos señalado en la presentación del año anterior nuestra preocupación por el continuo desempleo y la informalidad.

Haremos nuestra propuesta, entendiendo que la aplicación directa de la fórmula para el aumento de salarios, acordada tripartitamente por el Consejo Nacional de Salarios, dada la aplicación de algunas cláusulas de salida, no es posible en esta ocasión, pero, si hacemos uso de las variables contenidas en esa fórmula pensando que, así el proceso de negociación a desarrollar en esta oportunidad, tendrá bases técnicas y objetivas de indiscutible validez.

Nuestros criterios

Al analizar las estadísticas generadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, INEC, en torno al crecimiento de la inflación ocurrida durante los meses comprendidos entre octubre 2019 y setiembre 2020 se logra constatar que la inflación alcanzada entre esos 12 meses fue del 0.37%, por supuesto que no se descarta que en los próximos meses se acelere mucho más, esto como consecuencia de un incremento muy veloz en el precio del dólar que

como hemos observado en otras oportunidades ha disparado el nivel inflacionario a niveles muy superiores, es decir, al final del mes de setiembre el dólar llegó a 668.68 colones lo que significa un 5.24% de crecimiento.

Ello obliga a prever ese crecimiento a efecto de no afectar a las personas para lo cual creemos vital valorar en esta ocasión la fórmula del Banco Central y prever por lo tanto un crecimiento del 4%

Asimismo, hemos procedido a analizar las cifras sobre el crecimiento del PIB Per cápita en los últimos tres años, de acuerdo a los criterios del Banco Central de Costa Rica, cuyos indicadores nos proporcionan las siguientes cifras:

2017= 2.2%

2018= 1.9%

2019= 2.1%

Lo anterior significa que el crecimiento promedio de esos tres últimos años es de 2.07%.

Por tanto:

Solicitamos respetuosamente a este Consejo definir la fijación salarial para el 2020 de la siguiente manera.

1-En materia de inflación

Aprobar un ajuste salarial para todas las categorías ocupacionales, así como las actividades específicas a partir de la proyección inflacionaria del Banco Central, de Costa Rica, es decir, un 4%.

No obstante, en virtud de que se previó para el periodo octubre 2019-setiembre 2020 un ajuste del 3% y considerando que la inflación para dicho periodo fue del 0.37%, disminuimos el 2.63%

Por tanto solicitamos: que el ajuste a aplicar por costo de vida para todos los salarios comprendidos en el decreto sea del 1.37%

2-En materia de Crecimiento del PIB per cápita.

De acuerdo a las cifras reportadas por el Banco Central nos encontremos que el dio crecimiento fue:

2017: 3.4%

2018: 2.7%

2019: 2.1%

Ello significa un promedio del 2,73%

Solicitamos en este componente:

Aprobar un ajuste adicional por crecimiento del PIB del 0,30%, como resultado de la aplicación del 20% al promedio del PIB de los últimos tres años (2017-2018-2019), dado lo estipulado en la cláusula 2 del acuerdo probado en el mes de octubre 2016

3- Por tanto:

Considerando los dos rubros (costo de vida y crecimiento del PIB Per Cápita) solicitamos se apruebe **un ajuste global del 1.67%**

4-Realizar dos excepciones

1-Para la categoría ocupacional (servidoras domésticas) se aplique adicional el ajuste porcentual aprobado en el proceso de negociación acordado por el consejo Nacional de salarios del 2,33962%

Para actividad específica (cajuela de café) por lo que solicitamos se le ajuste un 2,5% adicional

5- Homologación de salarios

Solicitamos que para el 2021 se aplique el primer tramo de homologación de los salarios de las categorías ocupacionales siguientes:

Trabajador Ocupación No calificado G con el siguiente porcentaje	0,5200000%
Trabajador Ocupación Semicalificado con el siguiente porcentaje	0,3986466%
Trabajador Ocupación Calificado jornada con el siguiente porcentaje	0,1570000%
Trabajador Ocupación Especializado G con el siguiente porcentaje	0,835589%

Atentos

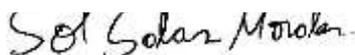


Mario Rojas Vilchez Confederación de Trabajadores Rerun Novarum (CTRN)



Olman Chinchilla Hernández Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC)

Mario Rodríguez Bonilla Central General de Trabajadores (CGT)



Sol Salas Morales Secretaria General (CUT)

El presidente de este Consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, cuestiona si alguno de los señores/as Directores/as tiene alguna pregunta.

El director, Luis Guillermo Fernández Valverde comenta que, tanto el tema del ajuste para las servidoras domésticas como la homologación, se encuentran en proceso debido a que el Consejo Nacional de Salarios ya los aprobó.

Enseguida, la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, cede la palabra a la señora, Susan Quirós Díaz, en representación de la Unión Nacional de Trabajadores (UTN) y el Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO).

Ella lee la propuesta, con fecha del 15 de octubre de 2020, que en resumen plantea:

- A. Realizar un ajuste de salarios **del 1.73%** para todos los salarios mínimos establecidos en el Decreto de Salarios para el año 2021.
- B. Agregar a ese 1.73%, el porcentaje acordado anteriormente por el Consejo Nacional de Salarios para el trabajo doméstico.

Aplicar los ajustes por homologación en las clases de puestos de Trabajador no Calificado Genérico, Trabajador en Ocupación Semi Calificado, Trabajador en Calificado por Jornada, Trabajador Especializado Genérico, según lo ya acordado por el Consejo Nacional de Salarios.

La propuesta de la Unión Nacional de Trabajadores (UTN) y del Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO), de acuerdo con la lectura realizada por la señora, Susan Quirós Díaz, dice textualmente:

San José, 15 de octubre de 2020.

Señor
Rodrigo Antonio Grijalba Mata
Presidente

Señores Directores:
Señoras Directoras:

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

PROPUESTA DE REAJUSTE SALARIAL PARA EL SECTOR PRIVADO AÑO 2021

La UNT, en representación del Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO), nos apersonamos a presentar ante el Consejo Nacional de Salarios, la siguiente propuesta para la fijación de salarios mínimos correspondientes al año 2021, fijación de salarios mínimos que debe regir a partir del 1 de enero de 2021.

Antecedentes:

1. El Banco Central de Costa Rica una inflación del 3% proyecta para el año 2021.
2. La inflación acumulada para el periodo que nos ocupa (setiembre 2019-setiembre 2020), según datos del INEC es de un 0,3%.
3. En virtud de la fórmula vigente en cuanto a la aplicación de ajuste compensatorio, se debe aplicar un -2,70% y en razón de la inflación proyectada para 2021, nos quedaría un ajuste por costo de vida del 0,3%.
4. En razón del factor PIB per cápita años 2016, 2017, 2018 y 2019 tenemos un promedio, según datos del BCCR de 1.72%. Aplicamos a ese factor el 0,25% según la fórmula y nos resulta un 0,43% de ajuste salarial.
5. De conformidad a lo expuesto y aplicando los factores Costo de Vida y PIB tendremos un ajuste de salarios general del 0,73%.

6. Como bien se desprende de lo expuesto, el resultado 0,73 resulta de un ajuste de salarios. En ningún momento se trata de un incremento de salarios.
7. Es de todos conocida la situación crítica que atraviesan muchos sectores productivos en razón de las políticas neoliberales aplicadas en los últimos años por los gobiernos de turno, problema que se ha agravado por los efectos generados en la economía por la pandemia del COVID 19.
8. Los efectos de estas políticas neoliberales y la pandemia ha afectado los ingresos y derechos de los trabajadores y ha promovido una concentración de la riqueza que tiene a Costa Rica en el deshonroso podio N°9 entre los países más desiguales del mundo.
9. Los salarios, además de retribuir una paga por el valor que el trabajo genera en la producción, también son un agente fundamental en todo proceso de reactivación económica.
10. Un incremento, aunque sea módico, en los salarios de los trabajadores, coadyuvará en el proceso de reactivación económica que requiere el país. Por tanto, proponemos un de un 1% por este concepto.

En razón de los hechos expuestos proponemos a este Consejo, un ajuste de salarios del 1.73% para todos los salarios mínimos establecidos en el Decreto de Salarios para el año 2021.

No omitimos manifestar que para el caso del trabajo doméstico, a este 1.73% se debe agregar el monto correspondiente para este año, según acuerdos anteriores del Consejo.

En los mismos términos deben ser considerados para ser aplicados en el proceso ya acordado por el Consejo para los ajustes por homologación en las clases de puestos Trabajador no

Calificado Genérico, Trabajador en Ocupación Semi Calificado, Trabajador en Calificado por Jornada, Trabajador Especializado Genérico.

Sin más y muy agradecidos por su atención,

Susan Quirós Díaz UNT-BUSSCO

Inmediatamente el presidente de este Consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, pregunta si alguno de los señores/as directores/as tiene algún cuestionamiento, pero ninguno/a interviene.

Enseguida, el señor presidente agradece y despide a los representantes de la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (C.C.T.D.), David Chacón Argüello; de las Centrales Sindicales de Tercer Nivel en Costa Rica, Olman Chinchilla Hernández; y de la Unión Nacional de Trabajadores (UTN) y del Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO), de Susan Quirós Díaz.

De igual forma, agradece y despide a los miembros de la prensa y a la ciudadanía que participó en la audiencia convocada para recibir las propuestas del sector laboral, en ocasión de la fijación salarial que regirá a partir del 01 de enero 2021.

Posteriormente, continúa la sesión conforme al orden día.

CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTÍCULO 4

Punto 1. Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-306-2020, del 05 de octubre del 2020: respuesta a estibadora COOPETRAUTO.

La señora, Isela Hernández Rodríguez, secretaria de este Consejo, informa acerca del pronunciamiento DAJ-AER-OFP-306-2020, con fecha del 05 de octubre del 2020.

En este, la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social responde a la señora, Keybin Dayana Reyes García, Gerente General de la Cooperativa Autogestionaria de Trabajadores Automotrices R. L. (COOPETRAUTO), acerca de tres preguntas relacionadas con los salarios de la labor de estiba.

Este pronunciamiento dice textualmente:

Gestión N° daj-dae-1938-20

Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-306-2020
05 de octubre del 2020

Señora,
Keybin Dayana Reyes García.
Gerente General.
Cooperativa Autogestionaria de Trabajadores Automotrices RL. (COOPETRAUTO)
coopetrauto@outlook.es
Presente,

Estimada señora:

Nos referimos a su escrito del 04 de setiembre de 2020, que plantea tres preguntas relacionadas con salarios de la labor de estiba, que procedemos a transcribir:

“1. EN LA LISTA DE SALARIOS MINIMOS UN ESTIBADOR DEBE GANAR POR KILO, MOVIMIENTO Y TONELADA, ¿PUEDE APLICARSE OTRO ESQUEMA SALARIAL, POR EJEMPLO, ¿POR JORNADA?

2. ¿ES ILEGAL EL PAGO POR JORNADAS LABORALES YA SEA DIURNA, MIXTA O NOCTURNA EN LA ESCALA DE TRABAJADOR CALIFICADO A UN TRABAJADOR ASOCIADO DE LA COOPERATIVA NOMBRADO COMO

ESTIBADOR EN ACTIVIDADES PORTUARIAS DENTRO DE LA TERMINAL DE CONTENEDORES DE MOIN APM TERMINALS?

3. EN EL COTRATO INICIAL SE ACORDO PAGAR POR JORNADA, PERO SI EL TRABAJADOR ASOCIADO ESTA GANANDO MENOS QUE EN LA MODALIDAD POR MOVIMIENTO, ¿SE LE DEBE PAGAR UN RETROACTIVO?”

De previo a dar respuesta a sus inquietudes, consideramos necesario referirnos a temas generales sobre el salario, sus modalidades, así como la labor de estibar y desestibar.

Cuando se hace referencia al caso de los trabajadores que se dedican a la carga y descarga, estiba y desestiba, más que tratarse de un tipo de contrato, se debe hablar de una función ejercida por el trabajador contratado.

En el Diccionario de la Real Academia Española el concepto de **estiba** en lo que nos interesa se refiere a la “*Colocación conveniente de los pesos de un buque, y en especial de su carga*”¹, asimismo, sobre el concepto **desestibar**, la misma fuente indica que, consiste en “*Sacar el cargamento de la bodega de un barco y disponerlo para la descarga*”.

Por su parte el diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia Española dice que, **estiba** es la “*Distribución y colocación adecuada de la carga en una embarcación*”², siendo que para el mismo diccionario **desestiba** corresponde a la “*Operación de descarga de la mercancía transportada en un buque*”³.

¹ <https://dle.rae.es/estiba>

² <https://dpej.rae.es/lema/estiba>.

³ <https://dpej.rae.es/lema/desestiba>

Como se desprende de los conceptos anteriores un trabajador puede ser contratado para desarrollar la labor de estiba o desestiba de un barco o buque, es decir, para que cargue o descargue una embarcación.

De acuerdo a lo que establece el artículo 164 del Código de Trabajo, *“El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora); por pieza, por tarea o a destajo, en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono”*.

Según el Diccionario Jurídico Elemental – Guillermo Cabanellas, en cuanto al salario por pieza, por tarea (obra) y por unidad tiempo debemos entender lo siguiente:

*“POR PIEZA. De acuerdo con este sistema de trabajo, el obrero vende al patrono una cantidad especificada de trabajo, prescindiendo del tiempo que invierte en ejecutarlo. POR TAREA. Modalidad de retribuir al obrero cuando éste vende al patrono el trabajo que ejecute en un período dado, con la expresa condición de que la obra no ha de bajar de un mínimo determinado, según el concepto de Schloss. POR TIEMPO. El percibido por el obrero que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado, **con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta.**”⁴*

A diferencia de las anteriores formas de pagar la remuneración salarial, el salario **“a destajo”** es una modalidad de pago, **que no guarda relación con la duración de su ejecución**, sino que se **trata, del producto o resultado de una operación determinada,**

⁴ <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-de-ciencias-empresariales-sociales/derecho-mercantil/otros/diccionario-juridico-elemental-guillermocabanellas/4313164/view>

⁵ [GUILLERMO CABANELLAS, Diccionario de Derecho Usual. Tomo III, ediciones Arayú, editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, pag. 732.](#)

⁶ [Artículo 139 del Código de Trabajo.](#)

que debe garantizar a los trabajadores una retribución por lo menos igual a un trabajo de la misma naturaleza y realizado con igual intensidad por un trabajador retribuido por unidad de tiempo.

En este mismo sentido, el autor Guillermo Cabanellas, lo ha definido como *“aquel en que la remuneración del trabajador depende de la producción, por pagársele de conformidad con la tarea realizada o con los objetos elaborados.”*⁵ Por esta razón, lo medular en este tipo de trabajadores no es cumplir necesariamente con una jornada ordinaria específica, sino con la producción que logren en cada día, pues es justamente lo que va a generar un mejor ingreso. Ello no significa que laboren sin limitación de jornada, pues en el caso de que sobrepasen los límites máximos de la jornada ordinaria dispuesta por nuestra legislación, se les debe reconocer como jornada extraordinaria, con el consecuente pago de tiempo y medio en relación con el valor de la hora promedio que recibe por el salario a destajo.⁶

En este sentido, el trabajador en su tarea diaria, puede cumplir con la medida de producción establecida por el patrono, en menos de ocho horas diarias, sin que se le pueda exigir completar una jornada de horas específica, o bien puede hacer esa misma medida de producción en un marco de 8 horas, pero lo que no se puede es exceder las 8 horas, aun cuando no haya cumplido la cantidad dispuesta por el patrono, sin que por ello reciba un salario menor al de una producción diaria promedio. Esto es precisamente el incentivo de la forma de pago a destajo, por cuanto el trabajador podría esforzarse por lograr una producción mayor en menos de 8 horas o en 8 horas y así recibir un mejor salario.

Sin embargo, si aun habiéndose cumplido la cuota de producción diaria, el patrono les pide laborar más de 8 horas, para cubrir alguna situación especial o excepcional, será considerado tiempo extraordinario, con el pago correspondiente de tiempo y medio ya indicado.

Todas estas características, no hacen que el trabajador sea considerado de forma diferente a los trabajadores que trabajan a tiempo normal, en el sentido que son igualmente trabajadores

por tiempo indefinido con los derechos laborales correspondientes, pero que su forma de pago es diferente.

Al respecto, el autor Ernesto Krotoschin dispone que el salario a destajo se obtiene del promedio entre la ganancia obtenida de una pieza producida, ya sea en una hora o por día y, el tiempo que un trabajador a tiempo normal necesita para terminar una pieza.⁷ Es así como ya lo hemos indicado que, el trabajador a destajo puede verse beneficiado con esta forma de remuneración, porque si se esfuerza por dar un resultado mayor en el tiempo promedio establecido, tendrá una remuneración mayor.

Se pensaría entonces que, siendo así, el trabajador que tiene una capacidad menor y que por consiguiente dura más tiempo en dar el resultado, se vería en desventaja, al obtener una remuneración menor, pero en realidad esta situación no se podría dar, porque de acuerdo con el artículo 177 del Código de Trabajo⁵, **todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo**, que es el que se establece en el Decreto de Salarios Mínimos anualmente, y de acuerdo a las modalidades y características de cada tipo de trabajo.

El pago a destajo, de acuerdo con lo expuesto, le sirve y funciona a aquellos trabajadores que tienen mucha experiencia y habilidad en la labor que ejecutan, de forma tal que, la mayor producción necesariamente les genera un mayor ingreso.

No debe confundirse con el pago por obra, utilizado generalmente en industrias y construcciones, donde incluso el trabajador, una vez concluida la tarea asignada,

7 Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, pág. 254.

⁵ ARTICULO 177.- 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 cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola

puede retirarse del trabajo, aunque no haya concluido su jornada contratada, pero ya se ha ganado el salario convenido por esa labor.

Esto ha generado que en la práctica sea utilizado el pago a destajo para pagar el salario de los trabajadores que realizan labores de estiba y desestiba, es decir, cargando y descargando mercancías que se trasladan en barcos a través de los muelles destinados para esta actividad, pues es normal que ese tipo de trabajadores sean rápidos y eficientes producto de su experiencia y habilidades físicas, lo cual se traduce en un beneficio salarial pues entre más mercancía carguen o descarguen diariamente, mayor será su paga diaria y de igual forma beneficia el patrono quien tendrá la posibilidad de descargar o cargar mayor cantidad en menos tiempo.

Ahora bien, esto NO quiere decir que, la labor de estiba y desestiba sólo se pueda pagar mediante salario a destajo, ya que de conformidad con el artículo 164 del Código de Trabajo, existen diferentes formas de pago sin estipular excepciones o limitaciones sobre su aplicación, de manera que, por ejemplo podría establecerse para dichos trabajadores un pago por unidad de tiempo, siempre que se tenga presente que los trabajadores deberán tener garantizado el pago del salario mínimo legal de la labor que realicen de conformidad con lo estipulado en el decreto de salarios mínimos que se encuentre vigente, emitido anualmente por el Consejo Nacional de Salarios.

Sobre sus preguntas:

Para mayor orden, iremos contestando una a una sus consultas.

“1. EN LA LISTA DE SALARIOS MINIMOS UN ESTIBADOR DEBE GANAR POR KILO, MOVIMIENTO Y TONELADA, ¿PUEDE APLICARSELE OTRO ESQUEMA SALARIAL, POR EJEMPLO, ¿POR JORNADA?”

Un punto a aclarar preliminarmente es que no existe la modalidad de pago por jornada, sino más bien por unidad de tiempo, como se ha expuesto con anterioridad.

Al respecto, consideramos necesario indicarle que, dentro de nuestra legislación laboral, no existe impedimento normativo para que la labor de estiba y desestiba que se realiza en una embarcación se pueda pagar por alguna de las modalidades de pago que dispone el artículo 164 del Código de Trabajo, a saber, “(...) *unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono*”, por cuanto precisamente no se encasilla a dichos trabajadores dentro de alguna forma de pago específica, de modo que, consideramos que no existe obligatoriedad normativa para que un patrono, al contratar trabajadores que van a llevar a cabo la labor de estiba y desestiba, solo pueda pagárseles a destajo, ya que contrario a eso, la normativa expresamente permite otras formas de pago, lo que hace que las partes al iniciar una relación laboral puedan establecer la forma de pago que más convenga a la empresa, respetando los mínimos legales.

Cabe aclarar en este sentido que, la función del decreto de salarios mínimos es la de fijar los salarios mínimos que debe pagar cada patrono según la ocupación del trabajador, y las labores que lleva a cabo. Por tanto, dicho decreto NO TIENE LA FACULTAD, de establecer restricciones que no están dispuestas en el artículo 164 del Código de Trabajo en el que como repetimos, se establecen diferentes formas de pago sin hacer distinción sobre cuales trabajadores puede aplicarse.

Sin embargo, se debe tener presente que, un estibador, cualquiera que sea la forma de pago que se aplique, no puede recibir un salario inferior al salario mínimo legal, de conformidad con lo estipulado por el numeral 177 del Código de Trabajo.

“2. ¿ES ILEGAL EL PAGO POR JORNADAS LABORALES YA SEA DIURNA, MIXTA O NOCTURNA EN LA ESCALA DE TRABAJADOR CALIFICADO A UN

TRABAJADOR ASOCIADO DE LA COOPERATIVA NOMBRADO COMO ESTIBADOR EN ACTIVIDADES PORTUARIAS DENTRO DE LA TERMINAL DE CONTENEDORES DE MOIN APM TERMINALS?"

Como primer aspecto a señalar para atender esta pregunta es importante traer a colación lo estipulado en los artículos 167 y 405 del Código de Trabajo, que disponen:

"ARTICULO 167.-

Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria; (Así reformado el párrafo anterior por el artículo 1º de la ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944).

No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad."

"Artículo 405.- Todas las personas trabajadoras que desempeñen en iguales condiciones subjetivas y objetivas un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, en cuanto a jornada laboral y remuneración, sin discriminación alguna.

(Así reformado por el artículo 2º de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016,

"Reforma Procesal Laboral".)

Como se puede observar el patrono puede fijar el salario que pagará al trabajador, de conformidad con la normativa anterior, pero debe abstenerse de realizar acciones discriminatorias, es decir, procurar que el trato salarial sea idéntico entre trabajadores que poseen las mismas condiciones subjetivas y objetivas.

Ahora bien, según el Decreto de salarios mínimos vigente número 42104-MTSS, el salario mínimo de un trabajador en ocupación calificada (TOC) asciende a ¢11.761,76 por día y a ¢358.468,86 por mes.

Al respecto nos pregunta, si consideramos ilegal que un trabajador reciba ese pago si trabaja como estibador en la Terminal de Contenedores de Moín APM Terminals, por lo que en ese sentido vemos que, ese pago es por unidad de tiempo, es decir, corresponde a un trabajador que labora en alguna de las jornadas de trabajo que permite nuestra legislación y por el máximo de horas permitido, diurna, nocturna y mixta.

De acuerdo con lo explicado, aplicar el pago por unidad de tiempo como pago para un trabajador que realiza funciones de estiba **no resulta ilegal**, pues el artículo 164 del Código de Trabajo claramente permite pagar el salario mediante esa forma, sin restringir su aplicación sólo para ciertas actividades.

En este punto, es importante reiterar la función que cumple el decreto de salarios mínimos, ya que a través de este instrumento, el Consejo de Salarios fija los salarios mínimos de acuerdo con el puesto y funciones que realiza el trabajador, de conformidad con el documentos denominado Perfiles Ocupacionales. La lista de salarios, enumera una serie de puestos, sin perjuicio de que hayan más puestos, de ahí que siempre lo hace dependiendo de la categoría de puestos que se desglosan en los Perfiles Ocupacionales. Esta fijación aun cuando es potestad del Consejo de Salarios, no puede contradecir lo dispuesto por el artículo 164 del Código de Trabajo, ni mucho menos exigir a los empleadores que apliquen una determinada forma de pago.

No obstante lo anterior, cuando un patrono decide pagar el salario de un estibador (o cualquier otro tipo de ocupación) por unidad de tiempo desde el inicio de la relación laboral, debe tener presente que, deberá respetar el pago del salario mínimo legal de esa ocupación,

que para el caso específico del estibador desde nuestra perspectiva dependerá de la forma en que el trabajador realiza la carga y descarga de la embarcación, buque, navío, etc.

Decimos que “dependerá de la forma” porque al revisar la resolución administrativa N° 03-2000 emitida por el Consejo Nacional de Salarios, la labor de carga y descarga (estiba y desestiba) puede desarrollarse, mediante una grúa estacionaria, montagargas, equipo manual, entre otros, como muestra citamos varios extractos de diferentes categorías ocupacionales en donde se incluye la labor de carga y descarga:

“Capítulo IV

DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTOS

DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS:

El título Transportes y Almacenamientos, se refiere a las actividades propias del traslado por vía terrestre, aérea, acuática, o cualquier combinación de ellas, de personas, o carga; (...)

“DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES:

TRABAJADORES NO CALIFICADOS DE TRANSPORTES, etc.

Se define como Trabajador no calificado en Transportes y Almacenamientos, a aquel trabajador que realiza tareas sencillas y rutinarias en las que predomina el esfuerzo físico y puede requerir de la utilización de herramientas y equipo manual, generalmente para la movilización de carga.

Generalmente les corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan:

· *Cargar y descargar mercaderías; incluye el trasiego de bultos y abrir embalajes. (...)*

"TRABAJADORES ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTES, etc.

Se define como Trabajador Especializado en Transportes y Almacенamientos, a aquel trabajador cuyas tareas tienen un alto grado de dificultad mental o física y que requiere profundos conocimientos generales sobre una determinada materia, además de conocimientos específicos en un área de la misma, que hacen posible que conozca bien su ocupación, maquinaria y equipo utilizados.

Sus tareas están relacionadas con la preparación, el ajuste y con la operación o conducción de maquinarias, vehículos, unidades de distintos tipos de medios de transporte, o equipos complejos de avanzada tecnología, de complicado manejo o de alto riesgo, con materias valiosas o de delicada manipulación.

Generalmente le corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan:

- *Manejar vehículos automotores remolcadores de furgones, o vehículos articulados de plataformas, cisternas o similares.*
 - *Operar grúas estacionarias para carga y descarga de mercaderías en puertos.*
- (...)*

TRABAJADORES SEMICALIFICADOS DE TRANSPORTES, etc.

Trabajador Semicalficado en Transportes y Almacенamientos, es aquel trabajador que desempeñan tareas que aunque pueden ser repetitivas implican cierta complejidad, habilidad física, responsabilidad, esfuerzo mental e iniciativa, así como

conocimientos específicos. La experiencia y conocimiento adquiridos le permiten realizar tareas de mediana complejidad sin indicaciones específicas

Generalmente le corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan:

- *Conducir y operar vehículos automotores de no más de dos ejes, vigilar y cuidar el funcionamiento del vehículo durante la trayectoria, darle mantenimiento sencillo y de limpieza.*
- *Entregar mercancías y pedidos, según listados que ha recibido de antemano; puede corresponderle cobrar los pedidos y entregar los comprobantes de pago*
- ***Movilizar cargas, materias primas y mercaderías en general, utilizando un montacargas. (...)***” Los textos resaltados no corresponden al original

Como se puede observar, la labor de carga y descarga se puede realizar a través de diferentes mecanismos y formas, lo que provoca que, según sean las características que presente la labor de estiba en la terminal portuaria de APM Terminals, entrará en una u otra categoría salarial de las existentes en el decreto de salarios mínimos, siendo que, para lograr definir esta particularidad su persona debe solicitar al Departamento de Salarios de este Ministerio que realice el estudio técnico y revisión salarial específica para los estibadores contratados por la cooperativa que su persona representa.

Hasta tanto no se cuente con el resultado de dicho estudio, no resulta posible determinar si el salario mínimo de un trabajador en ocupación calificada es el correcto a respetar para los trabajadores que realizan la labor de estiba en APM Terminals, en el entendido que sería bajo la aplicación del pago por unidad de tiempo que como repetimos es totalmente permitido.

Entonces una vez que se tenga claro cuál será el salario mínimo legal a aplicar en el caso que motiva su consulta, el trabajador (estibador) no podrá ser contratado inferior al que le corresponde según a categoría del puesto y labores específicas que ocupa.

“3. EN EL COTRATO INICIAL SE ACORDO PAGAR POR JORNADA, PERO SI EL TRABAJADOR ASOCIADO ESTA GANANDO MENOS QUE EN LA MODALIDAD POR MOVIMIENTO, ¿SE LE DEBE PAGAR UN ¿RETROACTIVO?”

Para atender esta pregunta, entendemos que, cuando su persona hace alusión a la modalidad “por movimiento” se refiere a la establecida por el decreto de salarios mínimos que indicamos con anterioridad, para el pago a destajo de un estibador por movimiento; de la misma forma entendemos que, cuando indica, “se acordó pagar por jornada” se refiere al pago de salario por unidad de tiempo.

Partiendo de los anteriores supuestos, hemos visto que, en el Decreto de salarios mínimos se disponen tres alternativas de pago mínimo para el salario de los estibadores, que son por kilo para frutas y verduras, además tonelada y movimiento para las mercancías en general, estos rubros los interpretamos como el pago mínimo que debe recibir un estibador cuando fue contratado bajo alguna de estas modalidades salariales y que es conocida como pago a destajo, por ende entre más volumen de trabajo realice el trabajador mejor será su paga acumulada al final de mes, pero si el patrono desea contratar desde el inicio, la labor de estiba pagando el salario por unidad de tiempo bajo el cumplimiento de una jornada a cumplir diariamente, perfectamente lo podrá hacer con fundamento en el artículo 164 del Código de Trabajo.

Como lo indicamos anteriormente, esa normativa permite a las partes contratar laboralmente bajo distintas formas de pago salarial, no exige la ley que ciertas o algunas ocupaciones sólo se puedan pagar bajo una u otra modalidad, esto hace que, al iniciar una

contratación de una persona para que realice labores de estiba esta pueda ser remunerada por alguna de las opciones del artículo 164 citado, así las partes por ejemplo, podrán decidir si será por unidad de tiempo, o bien por pieza, por tarea, a destajo, etc.

Entonces si la relación laboral inicia bajo la modalidad de pago salarial por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora), el salario mínimo que se debe respetar para esa forma de pago debe ser el indicado según su perfil ocupacional, lo cual debe ser evacuado técnicamente por el Departamento de Salarios, tal y como lo hemos venido recomendando.

Por consiguiente, si desde el nacimiento de la relación laboral se estableció el pago del salario por unidad de tiempo, no resulta posible que el trabajador posteriormente pretenda cobrar el salario mínimo, como si hubiera sido contrato por pieza, por tarea o a destajo.

Bajo esta línea de criterio, no compartimos la tesis de que se le deba pagar ninguna diferencia salarial retroactiva al trabajador, pues como lo indicamos, el salario mínimo en la labor de estiba por kilo, por tonelada o por movimiento, sólo debe corresponder cuando desde el inicio de la relación, el trabajador fuera contratado bajo esa forma de pago, pero si por el contrario su contratación se plasmó por unidad de tiempo a través de una jornada determinada (diurna, nocturna o mixta), lo que corresponde es el salario fijo pactado, el cuál no podrá ser inferior al salario mínimo legal de conformidad con su perfil ocupacional y el Decreto de Salarios Mínimos.

De Usted, con toda consideración,

Fernando Vega Montero
Asesor

Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

V°B° Adriana Benavides Víquez
Directora

FVM
Ampo 24C)

Los señores/as directores/as comentan en torno al pronunciamiento de DAJ-AER-OfP-306-2020, dado por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad a la señora, Keybin Dayana Reyes García, Gerente General de la Cooperativa Autogestionaria de Trabajadores Automotrices R. L. (COOPETRAUTO), en respuesta a tres preguntas efectuadas por ella sobre los salarios de la labor de estiba.

Al respecto manifiestan:

1. Que al Consejo Nacional de Salarios y al Departamento de Salarios Mínimos le podrían llegar más consultas a partir de dicho pronunciamiento.
2. Que este pronunciamiento le deja claro, a algunos directores del Consejo que, el Consejo Nacional de Salarios define salarios mínimos y no formas de pago. Además, que a los trabajadores hay que reconocerles las horas extras, si laboran más de las 8 horas.
3. Que es necesario, según algunos Directores, estudiar la resolución de los perfiles ocupacionales, debido a las repeticiones que se presentan entre los distintos perfiles.
4. Que, algunos Directores, esperarán a que la Cooperativa Autogestionaria de Trabajadores Automotrices R. L. realice alguna consulta al Consejo Nacional de Salarios o al Departamento de Salarios Mínimos, para analizar el tema tratado en el mencionado pronunciamiento.
5. Que en caso de duda se podría aplicar la norma que más favorezca al trabajador.
6. Que la forma de pago se define entre las partes, pero el salario no puede ser menor al salario mínimo legal.
7. Al Director Dennis Cabezas Badilla le parece que a él lo único que le queda claro, según dicho pronunciamiento, es que el Consejo Nacional de Salarios no tiene razón de existir, debido a que este Órgano define salarios mínimos, pero según entiende del pronunciamiento de marras, el mismo pretende ubicar a los trabajadores en renglones ocupacionales diferentes a los

establecidos por el Consejo, según decisión patronal, por ejemplo, pretende ubicar como trabajador calificado a un estibador. Simplemente a este Director, le parece un muy mal pronunciamiento y su posición es dejarlo de lado y esperar el estudio a cargo de la O.I.T.

Tras este intercambio de criterios, los señores/as directores/as convienen en estudiar el tema a profundidad, ponerlo en agenda y esperar a tener todos los insumos necesarios para su análisis. El Director Dennis Cabezas Badilla, se aparta de este criterio.

Eso incluye el estudio *Análisis de la operación y funcionamiento de servicios de estiba en los principales puertos de Costa Rica* el cual lleva acabo el consultor externo de la Organización Internacional del Trabajo, M.S c Carlos Arturo Méndez Contreras.

De igual forma, convienen en remitir al señor Méndez Contreras el pronunciamiento de DAJ-AER-OFP-306-2020.

CAPITULO VI. ASUNTOS DE LOS/AS SEÑORES/AS DIRECTORES/AS

ARTÍCULO 5

No hay.

Al ser las diecisiete horas con cuarenta y cinco minutos se levanta la sesión.

Rodrigo Antonio Grijalba Mata
Presidente

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva