

ACTA ORDINARIA N°5637 (05-2021)

Acta número cinco mil seiscientos treinta y siete correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del ocho de febrero del dos mil veintiuno. 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, Luis Guillermo Fernández Valverde, con la asistencia de los siguientes directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL: Luis Guillermo Fernández Valverde (conectado desde Orotina), 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: María Elena Rodríguez Samuels (conectada desde Guadalupe), Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago), Edgar Morales Quesada (conectado desde Desamparados) y Albania Céspedes Soto (conectada desde San José centro).

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Frank Cerdas Núñez (conectado desde San José centro), Rodrigo Antonio Grijalba Mata (conectado desde Santo Domingo de Heredia), Marco Durante Calvo (conectado desde Curridabat) y Martín Calderón Chaves (conectado desde Curridabat).

DIRECTORES/AS AUSENTES: No hay.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

INVITADOS: No hay.

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión N°5637-2021

1. Aprobación del acta N°5636 del 03 de febrero de 2021.

2. Asuntos de la Presidencia

- Pronunciamiento DJ-AER-OFP-85-2021, con fecha del 03 de febrero 2021, suscrito por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Revisión de la metodología para las fijaciones salariales.
- Revisión del reglamento interno del Consejo Nacional de Salarios.

3. Asuntos de la Secretaría

- No hay

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

- Retomar la comisión de comunicación.

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5637-2021.

CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N°5636 DEL 03 DE FEBRERO DE 2021.

ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación del acta N°5636 del 03 de febrero de 2021.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, da la bienvenida al resto de los señores/as directores/as y somete a votación el acta N°5636 del 03 de febrero de 2021. Comentada el acta e incluidas las observaciones, los directores/as convienen en su aprobación.

ACUERDO 2

Se aprueba, por unanimidad, el acta N°5636 del 03 de febrero de 2021. Se abstienen los señores/as directores/as Marco Durante Calvo, María Elena Rodríguez Samuels y Rodrigo Antonio Grijalba Mata.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 3

Punto 1. Pronunciamiento DJ-AER-OFP-85-2021, con fecha del 03 de febrero 2021, suscrito por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, comparte con los señores/as directores/as el pronunciamiento en pantalla.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, manifiesta que el tema expuesto en el pronunciamiento DJ-AER-OFP-85-2021 no es un tema nuevo para este Órgano, debido a que ya se ha conocido en años anteriores.

El director, Frank Cerdas Núñez, recomienda la creación de una comisión que analice el tema expuesto en el pronunciamiento DJ-AER-OFP-85-2021, porque el mismo refiere a otros criterios emitidos por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, considera que el tema es muy delicado por el impacto y las consecuencias que puede tener. Por eso, dice, es mejor hacer un análisis de lo que podría pasar y de lo que debe ser.

El director, Martín Calderón Chaves, manifiesta estar de acuerdo con lo expresado por los señores directores Cerdas Núñez y Fernández Valverde.

Asimismo, opina que este tema requiere de mucho análisis, porque existen pronunciamientos anteriores al que se está conociendo en esta sesión. Además, porque en el pasado, una funcionaria de la Dirección de Asuntos Jurídicos brindó, en audiencia, una explicación al Consejo sobre este tema, y en esa reunión se hizo un llamado de atención al respecto.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, solicita a la señora secretaria, Isela Hernández Rodríguez, hacer un resumen del pronunciamiento DJ-AER-OFP-85-2021 el que, para efectos de esta acta, se transcribe de manera textual:

Pronunciamiento DAJ-AER-OFP-85-2021
03 de febrero del 2021

Señora
Isela Hernández Rodríguez
Jefe
Departamento de Salarios
Presente

Estimada señora:

Sirva la presente para hacer referencia del documento denominado “Cálculos de salario ordinario y extraordinario del puesto de guarda, de acuerdo al decreto de salarios mínimos N°42748-mtss publicado en la gaceta N°295, alcance N°332, del 17 de diciembre, y resolución CNS-RG-6-2020, publicada en la gaceta N°3 del 06 de enero 2021, que rigen a

partir del 1° de enero del 2021”, emitido por el Departamento de Salarios y la Dirección de Asuntos Laborales, del cual recién hemos tenido conocimiento en esta Dirección.

En dicho documento, a los efectos de explicar cómo se debe aplicar el pago del salario a los guardas, se acude a lo indicado en el artículo 7 del Decreto de salarios mínimos, que literalmente dice:

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

En dicho artículo se sigue consignando un error, que ha sido señalado en varias ocasiones por parte de esta instancia Asesora, en reunión incluso con el Consejo Nacional de Salarios, y en pronunciamientos como el que se adjunta, N° DAJ-AE255-2010 del 20 de diciembre de 2010, en el cual, de forma expresa y clara, se le dijo al Jefe de ese momento del Departamento de Salarios, señor Pablo Carvajal lo siguiente:

“4. Tratamiento salarial para jornadas de trabajo de un día por semana (oficiales de seguridad que sólo hacen días de descanso de sus compañeros) o por horas (en servicio doméstico), en caso de ocupaciones cuyo salario está fijado por mes en el Decreto de Salarios Mínimos.

El salario fijado para los oficiales de seguridad y para los servidores(as) domésticos(as) según el Decreto de Salarios Mínimos es por mes, de manera que toda base de cálculo se hará sobre 30 días. Bajo esta premisa, el tratamiento para determinar el día de descanso proporcional es el detallado en el aparte anterior¹, para lo cual son válidas todas las consideraciones ahí expuestas, ya que como en actividad comercial, cuando el salario es pagado por mes, se entiende que se remuneran todos los días de la semana, aunque exista una jornada disminuida. **No obstante, aunque aceptamos que este criterio es con base en el Decreto de Salarios Mínimos, aprovechamos la oportunidad que se nos presenta con su consulta, para expresar nuestra posición sobre la forma en que se fijan algunos salarios en nuestro sistema, particularmente de aquellas ocupaciones desarrolladas en actividades no comerciales, a las cuales se ha establecido un salario mensual.**

La definición de la modalidad de pago del salario establecida por el Consejo Nacional de Salarios para algunas ocupaciones debe ser motivo de reflexión y análisis más profundo, pues las consecuencias prácticas de una errónea o imprecisa fijación, puede traer confusión y la instauración de injusticias en el ámbito remunerativo en las relaciones laborales. Tradicionalmente, se ha entendido que para ocupaciones dentro de los sectores construcción, agricultura, industria, transporte y servicios, la modalidad de pago utilizada es la semanal (sin incluir el día de descanso), con la diferencia de que en actividades comerciales el pago por semana incluye el descanso semanal. **Esto puede tener su origen en cambios en las fijaciones salariales, que han confundido o mezclado actividades comerciales con actividades no comerciales, puesto que al fijar salarios mensuales en ocupaciones relacionadas con el sector servicios, están obligando al patrono a incluir el día de descanso dentro del salario.** Una sugerencia es que el Consejo de Salarios vele

¹ Para efectos de mayor claridad, se adjunta el pronunciamiento completo para revisar ese apartado mencionado.

porque al menos en los puestos que derivan de actividad comercial, el salario diario fijado refleje o incluya el proporcional del día de descanso.

Las interpretaciones sobre el salario a recibir en ocupaciones (en actividades distinta a la comercial) con fijación salarial mensual, que en la práctica cotidiana son remuneradas por semana o por día efectivamente laborado, constituye una de las aristas a dilucidar y que procedemos a comentar. En un supuesto como éste, se coloca el oficial de seguridad que recibe su salario semanalmente (por laborar seis días a la semana), para el cual surgiría la siguiente interrogante: ¿Cuál es el salario mínimo a recibir por esos seis días de labor: 1) tomar el monto fijado por el Decreto de Salarios Mínimos, dividiendo el salario mensual fijado entre veintiséis (26) y luego multiplicando por seis (6), o 2) debe determinarse de manera proporcional, por los días efectivamente laborados, es decir, dividiendo entre treinta (30) y luego multiplicando por seis (6)? El Decreto Ejecutivo N° 36073-MTSS, del 24 de junio de 2010, en su artículo 7, señala que “Los salarios determinados en forma mensual en este Decreto, indican que es el monto total que debe ganar el trabajador, y si se paga por semana, siempre que la actividad no sea comercial, el salario mensual debe dividirse entre 26 y multiplicarse por los días efectivamente laborados.”, con lo cual estaría aceptando que es el primer supuesto el que debe aplicarse.

En el primer caso, si se toma como base el salario mensual decretado -¢231.270,86, y se concluye que éste es el monto a recibir por el guarda aunque el pago sea semanal (labor efectiva durante 26 días), en la práctica el trabajo diario desempeñado sufre un incremento salarial, respecto al que ganaría si se le remunera por mes, como veremos a continuación:

Ejemplo uno

$$1) \text{¢}231.270,86 / 30 = \text{¢}7.709,02 \text{ por día en pago mensual}$$

2) $\text{¢}231.270,86 / 26 = \text{¢}8.895,03$ por día en pago semanal

En el segundo caso o supuesto, utilizando el salario mensual decretado para fijar el salario proporcional por los días efectivamente laborados, en un trabajo donde la remuneración es semanal y no es actividad comercial, resulta que no se consideran los días de descanso, bajando el salario en 4 días por mes, como se demuestra en la siguiente operación:

Ejemplo dos

1) $\text{¢}231.270,86 / 30 = \text{¢}7.709,02$ por día en pago mensual

2) $\text{¢}7709,02 * 26 = \text{¢}200.434,75$ salario proporcional

Cuando se concluye que el monto mensual a pagar es el mismo, indistintamente de la modalidad de pago empleada (Ejemplo uno), estaríamos obligando a un patrono a remunerar el día de descanso cuando el pago es semanal, lo cual representaría una imposición no establecida por la legislación laboral, donde sólo es aplicable dicha remuneración a las ocupaciones desempeñadas en actividades comerciales. Contrariamente, si concluyéramos que por la modalidad de pago semanal deben pagarse sólo los días trabajados, **siempre teniendo como base el salario mensual fijado en el Decreto de Salarios Mínimos (Ejemplo dos), el patrono estaría cancelando de conformidad con el artículo 152 del Código de Trabajo, con lo que el trabajador no recibiría el pago del descanso semanal, ya que no se trata de actividad comercial.** Esta Asesoría Jurídica concluye que el aparte dos del ejemplo dos, contiene el procedimiento o fórmula (distinto al contenido en el artículo 7 del Decreto Ejecutivo 36073-MTSS) que se apega a la norma del artículo 152 del Código de Trabajo, pues en el salario semanal en servicios el patrono no está obligado a pagar el día de descanso.

Es evidente que, dependiendo de la interpretación, puede resultar beneficiado uno u otro sujeto, lo cual no debe permitirse en el marco de las relaciones obrero patronales; es decir, no debe imperar la posición de la parte que tenga más recursos para imponerse sobre la otra, normalmente representada por el trabajador. La interpretación de las normas laborales no debe quedar al arbitrio de las partes en el tanto no las perjudique, sino que debe responder a la lógica que inspirara toda la legislación, a fin de que sea coherente. Sabemos que la labor interpretativa de las normas laborales debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores, pero de seguido se menciona a la convivencia social (artículo 17 del Código de Trabajo). No creemos que se trate de opciones excluyentes, sino más bien, de criterios interrelacionados, pues ¿Qué se consigue interpretando favorablemente una norma para un trabajador o grupo de trabajadores, si la convivencia social se afecta gravemente; o cuál es el beneficio si la aplicación de una norma laboral es buena para la colectividad, pero gravosa –injustamente- para uno o varios trabajadores? Al margen de la contención que pueda surgir por la diferencia de intereses de las partes, lo cual justifica la existencia de las instancias de justicia administrativa y judicial, los intérpretes y operadores del Derecho Laboral deben procurar, además, que sus opiniones y criterios se amparen en la normativa existente (artículo 15), en los principios de justicia social (artículo 1), en la buena fe y equidad (artículo 19) y en las demás fuentes de derecho que informan nuestra materia (artículo 15).

En consideración a las reglas antes citadas para interpretar la norma laboral, **resulta de análisis que el Consejo Nacional de Salarios fije salarios mensuales para ocupaciones que, en tesis de principio, no reciben ese tratamiento en el Código de Trabajo.** El numeral 152 del Código señala que el día de descanso se remunerará tratándose de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales, o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. Esta segunda frase, “cuando así se hubiere estipulado” se refiere a las contraprestaciones fijadas libremente por las partes, entiéndase a las establecidas en el contrato de trabajo (o contrato realidad). Establecer contractualmente salarios semanales

pagando además el día de descanso, representa una ventaja o mayor beneficio para el trabajador, como puede serlo también que se pague por encima del salario mínimo, que se fijen jornadas disminuidas, que se paguen remuneraciones adicionales, o cualquier otra que quieran fijar. Es reiterado en el Código de Trabajo la utilización de frases en su articulado que denotan la primacía del acuerdo de partes: (ver artículo 139 respecto de la jornada ordinaria disminuida y extraordinaria, artículo 147 sobre los feriados y días de descanso, artículo 163 respecto de la fijación salarial entre partes, artículo 191 sobre ventajas superiores para el trabajador). **Por lo que, dentro de una armónica apreciación del artículo 152, la frase “cuando así se hubiere estipulado”, debemos entenderla en el sentido que son las partes a través de los mecanismos legales existentes, quienes pueden fijar la remuneración del día de descanso en actividades no comerciales.**

Lo anterior nos lleva a preguntar: **¿Tiene potestad el Consejo Nacional de Salarios para definir ventajas salariales superiores a las legalmente establecidas, mismas que luego se implementarán vía Decreto Ejecutivo?**

Véase que el artículo 178 del Código de Trabajo inicia con la frase “Los salarios mínimos que se fijen conforme a la ley...”, lo cual revela la subordinación del Decreto de Salarios Mínimos a la ley, en este caso, al Código de Trabajo. La fijación salarial debe respetar los parámetros definidos por la legislación ordinaria, no pudiendo variar su contenido, ni mucho menos sus alcances o límites; con lo cual, pareciera existir una especie de reserva legal sobre la fijación de esos parámetros, misma que sólo se puede variar, en el tanto se haya estipulado por acuerdo de partes y que favorezca al trabajador.

Ponemos en conocimiento de su persona todas estas observaciones, comentarios e ideas, a efectos de que, como Jefe del Departamento de Salarios Mínimos y Secretario del Consejo Nacional de Salarios, se pueda analizar la viabilidad jurídica y económica de mantener o no los criterios sostenidos e implementados por ese cuerpo colegiado,

respecto a salarios mensuales en ciertas ocupaciones. No debe entenderse el criterio aquí esgrimido como una imposición de esta Asesoría Jurídica para reformar la estructura ocupacional y salarial descrita en los Decretos de Salarios, pues estaríamos invadiendo una competencia propia de ese Consejo. Únicamente llamamos la atención de algunos problemas en la aplicabilidad de los montos salariales en algunas ocupaciones, cuya trascendencia puede ser más allá de una simple controversia de opiniones. Desde el momento en que surgen diferencias económicas, que inciden en el patrimonio de unos y otros y, eventualmente, en la armonía y buena marcha de una relación laboral, el Ministerio de Trabajo y sus dependencias adscritas, deberán poner en marcha las medidas necesarias para aclarar el panorama.” (lo destacado en negrita no es del original)

Con el extracto del pronunciamiento citado, se ha querido dejar constancia de que, esta instancia asesora ha hecho ver el error cometido por el Consejo Nacional de Salarios, al haber fijado salarios mensuales en actividades no comerciales, por cuanto han excedido lo dispuesto por la legislación, máxime tomando en consideración que, dicho error ha traído y sigue trayendo confusión para los operadores del derecho como se puede ver en el documento citado, emitido por el Departamento de Salarios y la Dirección de Asuntos Laborales, el cual va en contra de lo que hemos dicho de forma constante en nuestros pronunciamientos sobre las formas de pago y, lo que es peor, sin tomar en consideración lo que se le hizo ver al Jefe del Departamento de Salarios desde el 2010, y sin que a la fecha se haya gestado un cambio en la fijación de los salarios, como sí sucedió, cuando en su momento se hizo un cambio relacionado con el salario en especie de la servidora doméstica, basado en un criterio nuestro que también indicaba el error que tenían los decretos de salarios mínimos, en que se consignaba como parte del salario mínimo de la servidora doméstica, el salario en especie, pero fue debidamente eliminado.

En este sentido, conviene recordar que, de conformidad con la Directriz DMT-0012011 de las 8 horas del 7 de febrero del 2011, emitida por la Ministra de turno, todos los funcionarios

del Ministerio de Trabajo están sometidos al acatamiento de los criterios jurídico-laborales emitidos por la Dirección de Asuntos Jurídicos.

No se pretende, como se indicó también en dicho pronunciamiento, exceder las competencias de esta instancia asesora, sobre las del Consejo Nacional de Salarios, pero si se quiere insistir en el error en que se ha caído, al momento de fijar los salarios mensuales de forma general, indistintamente de la actividad, cuando lo que el patrono necesita, es sólo saber cuál es el salario diario, ya sea para pagar en forma semanal (en actividad no comercial) o semanal (en actividad comercial). o bien en forma mensual (si lo dispone el patrono de forma voluntaria.

Se solicita, en razón de lo expuesto que, mientras el Consejo Nacional de Salarios analiza la situación, y toma la decisión de modificar el artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos como corresponde, el documento emitido por el Departamento de Salarios y la Dirección de Asuntos Laborales, sea también modificado, para al menos, no crear mayor confusión en las empresas de vigilancia, por cuanto esta actividad no es comercial y su contenido las llevaría a pagar por error un salario más alto por día, al dividir el salario mínimo mensual del decreto entre 26, en vez de, entre 30 y luego multiplicarlo por los días efectivamente laborados por semana como corresponde.

Cordialmente, ANA LUCIA

Firmado digitalmente

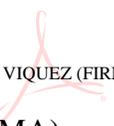
ADRIANA  Firmado digitalmente por ADRIANA BENAVIDES

CORDERO  por ANA LUCIA CORDERO RAMIREZ

RAMIREZ (FIRMA)

(FIRMA) Fecha: 2021.02.03 12:15:28 -06'00'

Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe

BENAVIDES  VIQUEZ (FIRMA) Fecha: 2021.02.03 13:37:09

VIQUEZ (FIRMA) -06'00'

Adriana Benavides Viquez
Directora

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, explica que la nueva Ministra de Trabajo, Silvia Lara Povedano, ha solicitado que todo lo que vaya a firmar tenga en el visto bueno de la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Según detalla, la señora Lara Povedano pidió el criterio de Jurídicos cuando se le envió el Decreto de Salarios Mínimos para su firma, y explica que eso fue lo que originó el pronunciamiento DJ-AER-OFP-85-2021.

Añade que en ese pronunciamiento se hace referencia al Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, y dice que el mismo genera confusión en torno a las formas de pago.

Esto porque, el Artículo 152 del Código de Trabajo, establece el pago del día de descanso únicamente para quienes laboran en la actividad comercial.

No obstante, de conformidad con el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, al dividir el salario entre 26 y no entre 30 días, se reconoce el pago del día de descanso semanal, indistintamente de que la actividad sea comercio o no.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, explica que el pago del día de descanso en comercio se reconoció porque antes, las personas trabajadoras que laboraban en esa rama productiva trabajaban los días domingos.

Ella agrega que, según el criterio de Jurídicos, el Consejo Nacional de Salarios incurre en error al reconocer el pago del día de descanso a quienes laboran en actividades no comerciales.

Asimismo, indica que, en su nota, la Dirección de Asuntos Jurídicos señala que su pronunciamiento no es una imposición para el Consejo, pues reconocen la autonomía de este Órgano, aunque dicho pronunciamiento sí constituye un llamado de atención.

Según manifiesta, Jurídicos considera que el Decreto de Salarios Mínimos está por debajo de las leyes y que, en este caso, dicho decreto está por debajo del Código de Trabajo.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, manifiesta estar de acuerdo con la conformación de una comisión que analice este tema, y dice que también debería consultársele a la Sala II porque existe jurisprudencia en relación con esa temática.

Ella considera que el tema es muy complejo y manifiesta que consideró la posibilidad de pedir la opinión de la Procuraduría General de la República.

Señala que, en el pronunciamiento DJ-AER-OFP-85-2021, se recuerda que todas las personas funcionarias del MTSS están obligadas a acatar las disposiciones emitidas por la Dirección de Asuntos Jurídicos. De ahí que, afirma, el Departamento de Salarios no debería aplicar el Artículo 7 en ninguna consulta y tendría que omitirlo por completo.

Al respecto manifiesta que a ella le parece, como funcionaria del MTSS, que lo que procede es no aplicar el Artículo 7 a partir de este momento, con la finalidad de no caer en la figura de la desobediencia.

La señora Hernández Rodríguez, amplía la información y comenta acerca de la existencia de una hoja en la cual se detalla las formas de pago para los guardas. En uno de los párrafos de esa hoja, dice, se indica que el salario hay que dividirlo entre 26 y no entre 30 días.

Por eso, expresa, la Dirección de Asuntos Jurídicos, considera que dicha indicación no es correcta, y que la posición de esa dependencia le hace pensar que lo que procede es no distribuir más la hoja de guardas u omitirla.

Sobre el particular, solicita al Consejo Nacional de Salarios, brindarle orientación en torno a este tema, pues aparte de ser respetuosa de las disposiciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, también lo es de los criterios emanados por este Organismo.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, reitera que la situación es difícil, y dice que el Órgano no quiere echarse un pulso con nadie o imponer sus criterios, sino proceder de manera correcta.

Él considera que el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos es ambiguo y poco transparente, pues en este se hace una generalidad extraña al reconocer el pago del día de descanso a todas las personas trabajadoras, sin distingo alguno.

Además, sostiene que lo procedente es apearse a la ley y a los principios doctrinarios de protección a los trabajadores.

Al respecto, opina que la comisión encargada de analizar este tema debería recopilar toda la información relacionada con el mismo, y efectuar un análisis serio sobre el asunto.

Según dice, no se trata de ocultar el Artículo 7. En su lugar, propone dejar este tema en stand by para evitar mayores confusiones, y no comprometer el actuar de la secretaría de este Consejo.

El director, Edgar Morales Quesada, expresa ignorar hasta dónde los criterios jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social son vinculantes y manifiesta que, en el sector

laboral, lo que se conversa es que los pronunciamientos de Jurídicos no son de acatamiento obligatorio ni para las empresas, con excepción de los salarios mínimos.

El sostiene que hay que ponerle atención al pronunciamiento, pero insiste en que el mismo no es de carácter vinculante.

Añade que el tema debe analizarse, que el Artículo 7 debe seguirse aplicando porque está vigente, y que el Consejo Nacional de Salarios debería convocar a audiencia a la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS.

Esto último porque, a su juicio, desde hace rato la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS está emitiendo una serie de pronunciamientos que deja vacíos en torno al derecho laboral, y porque algunos de sus criterios contravienen disposiciones internacionales en esa materia, la Constitución Política y el Código de Trabajo.

El director, Marco Durante Calvo, dice tener claro el manejo correcto del día de descanso, pero afirma que requiere leer con detenimiento el pronunciamiento DJ-AER-OFP-85-2021 para entender bien el criterio emitido por la Dirección de Asuntos Jurídicos.

En ese sentido, se ofrece a formar parte de la comisión que analizaría el tema expuesto en el mencionado pronunciamiento.

La directora, Gilda Odette González Picado, expresa estar de acuerdo con que dicha comisión analice todos los pronunciamientos de Jurídicos, así como la posible jurisprudencia existente en relación con el tema.

Ella dice que la temática no es nueva, porque el Consejo la analizó con anterioridad. Además, recuerda que, en aquel momento, se comentó que el tema cambiaría el tradicional esquema salarial aplicado en el país.

Asegura que, aunque en el pronunciamiento la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS dice que no quiere interferir con la autonomía del Consejo, sí le dice a esta instancia lo que debe hacer.

Añade que, tanto en la comisión como en el seno del Consejo, se debe analizar a profundidad y con amplitud los efectos que tendrá cualquier determinación que se tome en torno a este tema.

El director, Frank Cerdas Núñez, dice estar de acuerdo con lo expresado por la directora, González Picado, y reitera la sugerencia de estudiar el tema en una comisión, para la cual expresa estar interesado en formar parte.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, propone integrar la comisión con, al menos, un miembro de cada uno de los sectores representados en el Consejo, sin perjuicio de que otros más se puedan integrar a la misma.

De igual manera, propone que la señora secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, forma parte de esta comisión, para lo cual la señora secretaria había manifestado su interés unos minutos antes.

También, sugiere que el director, Edgar Morales Quesada, y la directora, Gilda Odette González Picado, integren dicha comisión junto a los señores directores que se ofrecieron para conformarla.

La directora, María Elena Rodríguez Samuels, señala que el sector laboral está de acuerdo con que la participación del director, Edgar Morales Quesada en dicha comisión.

No obstante, dice que a este sector le interesa que también se integre el director, Dennis Cabezas Badilla, debido a la amplia experiencia laboral que tiene y por su formación como abogado.

No obstante, el director Cabezas Badilla, declina la solicitud debido a que se encuentra atravesando una difícil situación familiar e indica que, en la medida en la que pueda colaborar, lo hará.

En relación con el tema, señala tener una posición desde que se comenzó a discutir la temática, y dice que hay instancias que niegan la naturaleza y las potestades del Consejo Nacional de Salarios.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Rodríguez, somete a votación la integración de la comisión para estudiar el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, la cual estaría conformada por los directores/as Marco Durante Calvo, Frank Cerdas Núñez, Gilda Odette González Picado, Edgar Morales Quesada y la señora secretaria, Isela Hernández Rodríguez.

Los señores/as directores/as votan y convienen en crear una comisión que estudie el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, la cual estaría integrada por los directores/as Marco Durante Calvo, Frank Cerdas Núñez, Gilda Odette González Picado, Edgar Morales Quesada, e Isela Hernández Rodríguez, secretaria del Consejo Nacional de Salarios.

ACUERDO 3

Se aprueba, por unanimidad, conformar una comisión que estudie a profundidad el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos y todo lo relacionado con este tema: pronunciamientos de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, jurisprudencia, implicaciones y consecuencias de cualquier decisión que se tome en relación con este tema.

Esta comisión estará integrada por los directores/as Marco Durante Calvo, Frank Cerdas Núñez, Gilda Odette González Picado y Edgar Morales Quesada. Además, por la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez.

Asimismo, se acuerda que dicha comisión será coordinada por el director, Frank Cerdas Núñez, en tanto que se instruye a la señora Hernández Rodríguez para que recopile toda la información disponible en relación con el tema, concretamente los pronunciamientos de Jurídicos, la jurisprudencia, etc.

Seguidamente, el presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, somete a votación el Acuerdo 3 con la finalidad de que quede en firme.

Los señores/as directores/as votan y convienen en dejar en firme el Acuerdo 3.

ACUERDO 4

Se acuerda, por unanimidad, dejar en firme el Acuerdo 3 de esta sesión en el cual se convino la conformación de una comisión integrada por los señores/as directores/as Marco Durante Calvo, Frank Cerdas Núñez, Gilda Odette González Picado y Edgar Morales Quesada. Además, por la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez.

Esta comisión se encargará de estudiar a profundidad el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, así como los pronunciamientos de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la jurisprudencia, implicaciones y consecuencias de cualquier decisión que se tome en relación con este tema.

La comisión será coordinada por el director, Frank Cerdas Núñez, y la información sobre el tema será recaba por la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez.

Punto 2. Revisión de la metodología para las fijaciones salariales.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que el avance del estudio sobre la *Metodología para la Fijación de los Salarios Mínimos en el Sector Privado*, a cargo del consultor Pablo Sauma Fiatt, no se entregó el día pactado.

Ella manifiesta que se efectuó una revisión acerca de la aplicación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año 2012 a la fecha, y que no fue posible “empatar” las cifras.

Eso, añade, obligó a postergar la entrega del documento con la finalidad de garantizar la entrega de un estudio con información certera.

Sin embargo, agrega que posiblemente en el transcurso de esta semana (del 08 al 12 de febrero de 2021), se haga entrega de dicho avance, por lo que sugiere retomar el tema en la sesión del lunes 15 de febrero de 2021.

Punto 3. Revisión del reglamento interno del Consejo Nacional de Salarios.

Los señores directores/as conversan sobre este tema y acuerdan verlo en una próxima sesión, debido a que dos de sus miembros manifiestan que deben retirarse de la reunión a las 5:10 p.m.

CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTÍCULO 4

No hay.

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

ARTÍCULO 5

Punto 1. Retomar la comisión de comunicación.

La directora, Zulema Vargas Picado, recuerda que es necesario nombrar a dos directores (uno del sector patronal y otro del sector gobierno) en la comisión de comunicación para que esta pueda retomar el trabajo asignado en su momento.

Al respecto, solicita nombrar en esta comisión y en su sustitución, al representante del sector estatal, señor José Ramón Quesada Acuña.

La directora, Albania Céspedes Soto, explica que el coordinador de esta comisión es el director, Martín Calderón Chaves, quien solicitó dejar esa coordinación de manera momentánea para poder atender otros asuntos.

Ella dice que esa coordinación fue asumida por su persona, pero que no fue posible continuar con el proceso por diferentes asuntos, entre ellos, la aparición del COVID 19.

El director, Martín Calderón Chaves, manifiesta que sigue sin poder asumir la coordinación de la comisión, aunque afirma que sí puede colaborar con la misma.

El director, Edgar Morales Quesada, solicita ser excluido de esta comisión para dedicar más tiempo a la comisión que analizará el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, y pide mantener como representante del sector laboral, a la directora, Albania Céspedes Soto.

Por lo anterior, el presidente de este Consejo, considera que la comisión de comunicación puede quedar integrada por los señores/as directores/as Albania Céspedes Soto, José Ramón Quesada Acuña, Martín Calderón Chaves y la señora secretaria, Isela Hernández Rodríguez.

Al respecto, instruye a los señores/as directores/as para que reinicien sus labores y para que entre ellos se pongan de acuerdo acerca de quién se encargará de coordinarla.

Por otra parte, el director, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, recuerda que se habían nombrado dos comisiones para darle seguimiento al plan estratégico, pero que no se ha avanzado mucho en ese tema.

Sobre el particular, propone ver el tema en la próxima sesión del Consejo (15 de febrero de 2021), con la finalidad de retomar el trabajo de esas comisiones.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, considera importante retomar el tema del plan estratégico y del plan anual operativo, e instruye a la señora secretaria, Isela Hernández Rodríguez, para que agende ambos temas en la próxima sesión.

Finalmente, la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que solicitó una reunión con las señoras Adriana Benavides Víquez y Adriana Quesada Hernández, jefas de la Dirección de Asuntos Jurídicos y de la Dirección de Asuntos Laborales, respectivamente, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Esto con la finalidad de coordinar la atención de los cálculos salariales que, por ámbito jurídico, corresponde a los abogados de esas direcciones.

Al ser las diecisiete horas con veinte minutos se levanta la sesión.

Luis Guillermo Fernández Valverde
Presidente

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva