

ACTA ORDINARIA N°5666 (34-2021)

Acta número cinco mil seiscientos sesenta y seis correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del dieciséis de agosto 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), Gilda Odette González Picado (conectada desde Hatillo) y José Ramón Quesada Acuña (conectado desde Coronado).

POR EL SECTOR LABORAL: Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago), María Elena Rodríguez Samuels (conectada desde Guadalupe) y Albania Céspedes Soto (conectada desde Barrio Luján, San José).

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

DIRECTORES/AS AUSENTES: Zulema Vargas Picado, Edgar Morales Quesada y Marco Durante Calvo, con su debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

INVITADAS: Marcela Guerrero Campos, María Picado Ovares y Ericka López Garro, Presidenta Ejecutiva, Coordinadora y funcionaria del Departamento de Políticas Públicas del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión N°5666-2021

1. Aprobación del acta N°5665 del 09 de agosto de 2021.

2. Asuntos de la Presidencia.

- Audiencia a las señoras, Marcela Guerrero Campos, María Picado Ovaes y Ericka López Garro, Presidenta Ejecutiva, Coordinadora y funcionaria del Departamento de Políticas Públicas del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), respectivamente. Ellas proponen tres clasificaciones diferentes para el servicio doméstico.

3. Asuntos de la Secretaría.

- No hay.

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°5666-2021.

CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N°5665 DEL 09 DE AGOSTO DE 2021.

ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación del acta N°5665 del 09 de agosto 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°5665 del 09 de agosto de 2021. Comentada el acta e incluidas las observaciones, los señores/as directores/as convienen en su aprobación.

ACUERDO 2

Se aprueba, por unanimidad, el acta N°5665 del 09 de agosto de 2021. Se abstiene la directora, Albania Céspedes Soto, por estar ausente en esta sesión con su debida justificación.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 3

Punto 1. Audiencia a las señoras, Marcela Guerrero Campos, María Picado Ovares y Ericka López Garro, Presidenta Ejecutiva, Coordinadora y funcionaria del Departamento de Políticas Públicas del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), respectivamente. Ellas proponen tres clasificaciones diferentes para el servicio doméstico.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, recuerda que la audiencia a las señoras, Marcela Guerrero Campos, María Picado Ovares y Ericka López Garro, Presidenta Ejecutiva, Coordinadora y funcionaria del Departamento de Políticas Públicas del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), respectivamente, se da en atención al oficio INAMU-PE-0199-2021. En este, esa institución solicitó un “espacio de audiencia en el seno del Consejo Nacional de Salarios”.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que las señoras Guerrero Campos, Picado Ovares y López Garro harán una propuesta al Organismo tendiente a crear tres clasificaciones diferentes para el servicio doméstico y modificar el Perfil Ocupacional aprobado por este Organismo.

El sector laboral señala que existe un procedimiento claramente establecido en el Reglamento del Consejo para hacer dichas solicitudes.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Rodríguez, menciona que la audiencia es para escuchar a las citadas señoras, al tiempo que recuerda que este Organismo pretende disminuir la cantidad de reglones ocupacionales contenidos en el Decreto de Salarios Mínimos de conformidad con los compromisos adquiridos con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Las señoras, Marcela Guerrero Campos, María Picado Ovares y Ericka López Garro, Presidenta Ejecutiva, Coordinadora y funcionaria del Departamento de Políticas Públicas del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), respectivamente, ingresan a la sesión.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, les da la bienvenida a las señoras. Ella recuerda que el Consejo Nacional de Salarios es la máxima autoridad en materia de fijación salarial para el sector privado costarricense, y que se trata de una instancia de diálogo permanente y tripartito integrado por los sectores empleados, estatal y laboral. Inmediatamente cede la palabra al presidente de este Consejo.

El director Luis Guillermo Fernández Valverde, el presidente de este Consejo, da la bienvenida a las señoras invitadas e inicia una ronda de presentación entre los señores/as directores/as. Esta da inicio con la representación del Estado y es seguida por los miembros de los sectores patronal y sindical. Luego, Luis Guillermo Fernández Rodríguez, recuerda que este Organismo, en la sesión ordinaria N° 5548 del 17 de junio del 2019 acordó, por unanimidad y en firme, realizar un proceso de eliminación de la brecha salarial existente entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el salario mínimo del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada.

Según dice, la eliminación de la citada brecha salarial se realizará en un plazo de 15 años, mediante 15 ajustes adicionales al renglón del Servicio Doméstico, lo cual quiere decir que, para cerrar dicha brecha, se producirá un aumento por año, iniciando la aplicación en el año

2020 y culminando en el año 2034. Asimismo, que al salario mínimo del Servicio Doméstico se otorgará un incremento anual de 2.33962% (porcentaje con cinco decimales), de forma adicional al incremento definido por la aplicación de la fórmula de ajuste general de los salarios mínimos. Seguidamente, cede la palabra a las señoras invitadas para que realicen su presentación.

La señora, Marcela Guerrero, Presidenta Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) agradece el espacio y dice que el Consejo Nacional de Salarios ha hecho esfuerzos importantes en relación con el salario de las servidoras domésticas. No obstante, sostiene que, en la coyuntura de la pandemia provocada por el COVID 19, las personas trabajadoras del servicio doméstico, que en su mayoría son mujeres, han sido muy afectadas en sus ingresos y condiciones laborales.

En ese sentido, manifiesta que al INAMU le interesa retomar el trabajo iniciado con el Consejo Nacional de Salarios en setiembre de 2018, al tiempo que expresa su total compromiso y disposición de colaborar con el mismo. De manera inmediata, cede la palabra a las señoras María Picado Ovarés y Ericka López Garro, Coordinadora y funcionaria del Departamento de Políticas Públicas del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), respectivamente.

Acto seguido, las señoras, María Picado Ovarés y Ericka López Garro, comparten una presentación en power point relacionada con el estudio *Propuesta de perfil ocupacional de las personas trabajadoras del servicio doméstico en Costa Rica*, donde se incluye una caracterización socio económica de los hogares empleadores y personas trabajadoras de ese gremio.

Esa presentación es la siguiente:

Propuesta de nuevo perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas remuneradas

Audiencia ante Consejo Nacional de Salarios, 16 agosto 2021



ANTECEDENTES:

Audiencia 17 de setiembre del 2018

Principales puntos de discusión: condiciones que sostienen que la población de TDR esté por debajo de la ocupación no calificada, así como en lo relativo al ajuste en los ingresos correspondientes a salario devengado.

Acuerdos:

1. Definir la clasificación de esta ocupación: calificado o no calificado.
2. Revisar y ajustar escala salarial.

RECOMENDACIÓN INAMU: elaboración de un documento que propusiera el perfil de las trabajadoras domésticas (más allá del correspondiente al salario mínimo), e incluyera información sobre la ENUT-2017 para tener un panorama general del trabajo doméstico remunerado.

- Diciembre 2019. Resultados del Estudio:
- **"Propuesta de perfil ocupacional de las personas trabajadoras del servicio doméstico en Costa Rica"**
- Elaborado en alianza entre el INAMU y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Además de la revisión y análisis de normativa, datos cuantitativos y cualitativos sobre el estado de situación de esta población, también se realizaron entrevistas a profundidad a personas expertas de la Caja Costarricense del Seguro Social, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante (CENDEROS) y a la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES).

Metodología utilizada para la elaboración del perfil ocupacional del trabajo doméstico remunerado (TDR), 2019

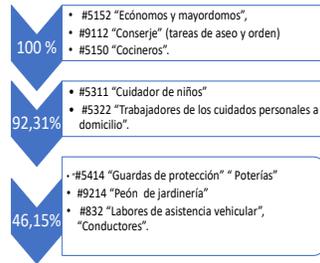
- Revisión de los criterios para la fijación de salarios en el servicio doméstico remunerado en el mundo. (4 categorías):

 - 1- Tasa nacional de salario mínimo unificada: Corresponde a una única tasa aplicable a todos los trabajadores de un país y se fundamenta en la idea de que cada persona trabajadora tiene los mismos derechos salariales. (Brasil, México, Colombia).
 - 2- Enfoque gradual: Cuando el mínimo para el trabajo doméstico se fija por debajo del salario mínimo nacional y propone incrementarlo paulatinamente hasta igualar el mínimo nacional. (Chile, Ecuador, Portugal)
 - 3- Enfoque sectorial u ocupacional: Determina salarios diferenciados en sectores u ocupaciones de baja remuneración, con el fin de proteger a las personas trabajadoras. (Suiza, Italia, Uruguay).
 - 4- Enfoque mixto: Implica combinar dos o más de los enfoques anteriores. (Sudáfrica, Filipinas)

Elementos que consideran en la elaboración de un perfil ocupacional para TDR		
CCSS	MTSS	
Dirección del Sistema centralizado de recaudación	Letratura Departamento de Fijación de Salarios	Letratura de la Unidad de género.
Tendencia en el mercado de contratos por tiempo fragmentado (por hora o jornada)	La definición salarial a partir de las diferentes funciones que realizan.	La experiencia laboral de la trabajadora doméstica.
Sencillos en las subcategorías ocupacionales del TDR (4, 5 o 6 categorías puede volver cambiar la efectividad de su aplicación y focalización).	Entender que los renglones ocupacionales de especialización tienen ciertas características que no necesariamente cumple toda servidora doméstica	El uso de tecnología en las tareas del hogar (por ejemplo, uso de computadora, televisor a internet para sus labores de cuidado)
Existencia de labores de cuidado	El uso de tecnología en las tareas del hogar (por ejemplo, uso de capullo eléctrico, lavadoras, etc)	

Resumen de criterios de expertos y expertas en Costa Rica, sobre la elaboración del perfil ocupacional del trabajo doméstico remunerado (TDR), 2019

¿Qué tareas cumplen en la práctica las trabajadoras domésticas? Sub categorías



La complejidad y amplitud del trabajo implica ejecutar con efectividad tareas compartidas son subgrupos ocupacionales adicionales al subgrupo ocupacional #9111 "Empleada Doméstica".

La ENUT 2017 reconoce la multiplicidad de tareas que las trabajadoras domésticas ejecutan en la práctica.

- Compras, acomodo y preparación de alimentos.
- Limpieza interior e exterior de la vivienda.
- Trabajo de jardinería exterior e interior.
- Reciclaje y eliminación de basura.
- Pago servicios del hogar.
- Seguridad de la vivienda
- Arreglo de electrodomésticos.
- Apoyo en cuidado personal a personas del hogar de 12 años y más.

Nueva propuesta de perfil salarial

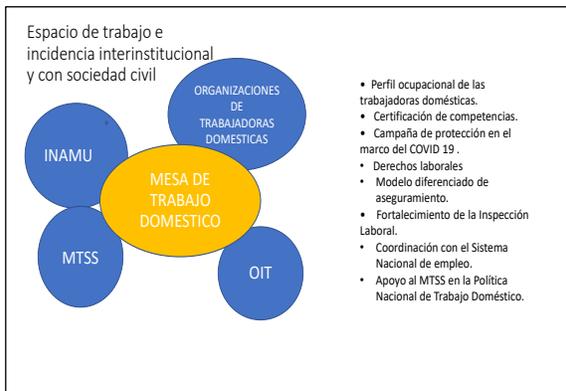
Categoría ocupacional	Competencias	Salario
Trabajador (a) en Ocupación No Calificada del Servicio Doméstico	Generalmente le corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan: aseo, cocina, lavado, planchado y otras tareas propias de un hogar.	€10.628,4/ €276.337,4
Trabajador (a) del cuidado en el Servicio Doméstico	Aquella persona trabajadora que desempeña tareas que, aunque pueden ser repetitivas implican cierta complejidad, habilidad física, responsabilidad, esfuerzo mental e iniciativa, así como algunos conocimientos específicos, Incluye el cuidado y asistencia de niños y niñas,	€14.286,3 /€371.442,6

Conclusiones de la propuesta del nuevo perfil ocupacional para el servicio doméstico.

- Para los 3 grupos ocupacionales propuestos el salario mínimo mensual es superior al monto actual de €190.377,39 determinado para el servicio doméstico remunerado en el Decreto de Salarios Mínimos.
- Para los 3 grupos ocupacionales propuestos se utilizaron como referencia las indicaciones del perfil ocupacional correspondiente a las categorías: Trabajadores No Calificados de Genéricos, Trabajadores Semicualificados de Genéricos y Trabajadores Calificados de Genéricos.
- Las tres categorías actualmente definidas por en la Resolución 3-2000 del MTSS constituyen una referencia para cerrar portillos, evitar traslape con otros renglones ocupacionales, e incluir variables como experiencia y responsabilidad.
- La cantidad propuesta de grupos ocupacionales parece ser razonable y proporcionada, de forma que su aplicación podría resultar viable para las diferentes entidades involucradas.

Conclusiones de la propuesta del nuevo perfil ocupacional para el servicio doméstico.

- En el caso del grupo ocupacional propuesto #1, "Trabajador (a) en Ocupación No Calificada del Servicio Doméstico", se logra un salario mínimo por jornada superior a los actuales €10.358,55 de la categoría ocupacional "Trabajadores en Ocupación No Calificada". La diferencia es de €269,8 por jornada, lo que resulta en una diferencia mensual de €7.015,1. Ante lo cual, este primer grupo ocupacional es armonioso con la actual Resolución CNS-RG-2-2019 del MTSS que pretende cerrar la brecha entre la categoría ocupacional "Servicio Doméstico" y la categoría "Trabajadores en Ocupación No Calificada".
- Una posible transición al nuevo perfil ocupacional propuesto sería que dicha resolución se mantenga y adicionalmente se creen los grupos ocupacionales #2 y #3, "Trabajador (a) del cuidado en el Servicio Doméstico" y "Trabajador (a) supervisor (a) del Servicio Doméstico".



Durante su intervención, la señora, María Picado Ovarés, Coordinadora del Departamento de Políticas Públicas INAMU, recuerda que en 2018 esa institución se comprometió con el Consejo Nacional de Salarios en entregar un estudio sobre las labores de quienes trabajan en servicios domésticos. Esto con la finalidad de ver si era posible establecer más de un salario para ese sector, de conformidad con las labores desarrolladas por estas.

Según informa, fue hasta en diciembre del 2019 cuando contaron con los resultados de la investigación, misma que se desarrolló en conjunto con la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Asimismo, menciona que debido a la pandemia no les fue posible presentar esos resultados al Consejo Nacional de Salarios durante el 2020, e indica que decidieron retomar este tema debido a que las trabajadoras domésticas son el tercer grupo más afectado durante este período.

Añade que el estudio lo hizo una economista, la cual realizó análisis cualitativos y cuantitativos de esa población, y entrevistas con expertos/as de la Caja Costarricense del Seguro Social y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Asimismo, grupos focales con

trabajadoras domésticas, específicamente del Centro de Derechos Sociales de la Persona Migrante (CENDEROS) y la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES).

La señora, María Picado Ovares, detalló otros aspectos importantes tomados en cuenta en la relación del estudio, tales como los enfoques usados en diversos países para la fijación de los salarios, los contratos de trabajo por hora o por jornada, la cantidad de tiempo que se usa en el servicio doméstico y el uso de las tecnologías para el desarrollo de las labores en el hogar.

De igual forma, menciona que existe una serie de subcategorías ocupacionales que se complementan con el subgrupo de las servidoras domésticas. En ese sentido, dice que la complejidad y amplitud del servicio doméstico implica ejecutar, con efectividad, tareas compartidas con subgrupos ocupacionales adicionales al del subgrupo ocupacional 9111, que corresponde al de *Empleada Doméstica*.

Al respecto hace referencia a los subgrupos de mayordomos, conserjes, cocineros, cuidadores de niños, trabajadores de cuidados personales a domicilio, guardas de protección, porterías, peón de jardinería, labores de asistencia vehicular y conductores.

Adicionalmente dice que en el estudio se usó la *Encuesta Nacional del Uso del Tiempo*, en la cual se reconoce una multiplicidad de tareas para el servicio doméstico como compras, acomodo y preparación de alimentos; limpieza interior y exterior de la vivienda; jardinería exterior e interior; pago de servicios del hogar; alimentación y cuidado personal a personas totalmente dependientes y personas menores de 12 años; y asistencia a actividades educativas de personas del hogar.

Por lo anterior, expresa la señora María Picado Ovares, el INAMU realiza una nueva propuesta de perfil salarial para el servicio doméstico, la cual se agrupa con base en las labores que realmente realizan las personas que laboran en esa ocupación.

Al respecto manifiesta que la finalidad es que el salario asignado al servicio doméstico sea más justo, y que el Consejo Nacional de Salarios tenga insumos mediante los cuales pueda justificarse la creación de nuevos renglones ocupacionales.

En ese sentido, la propuesta presentada por el INAMU contempla tres categorías ocupacionales: trabajador/a no calificada del servicio doméstico, trabajador/a del cuidado en el servicio doméstico y trabajador/a supervisor/a del servicio doméstico.

Dicho planteamiento, de conformidad con lo expresado por la señora Picado Ovares, incluye la identificación de diversas competencias y un cálculo salarial pensado con base en ocupaciones similares.

Seguidamente la señora Picado Ovares expone los aspectos básicos de la propuesta de acuerdo con esas competencias y el cálculo salarial. Sin embargo, para efectos de esta acta, se incluye a continuación un detalle más amplio de esas categorías ocupacionales con el objetivo de consignar la mayor cantidad posible de información al respecto.

Tabla No. 1
MTSS: Propuesta del Instituto Nacional de las Mujeres para un nuevo perfil ocupacional
del trabajo doméstico remunerado en Costa Rica
Agosto de 2021

CATEGORÍA OCUPACIONAL	TAREAS	DETALLE DE LAS TAREAS	COMPETENCIAS
----------------------------------	---------------	----------------------------------	---------------------

<p>Trabajador en ocupación no calificada</p> <p>Salario mínimo por jornada ordinaria: ¢10.628,40</p> <p>Salario mínimo mensual: ¢276.337,40</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación de alimentos. • Limpieza y mantenimiento de bienes. • Limpieza y mantenimiento del vestido. • Compras, pagos y trámites del hogar 	<p>Realiza, total o parcialmente, tareas como aseo, cocina, lavado, planchado y otras propias de un hogar.</p> <p>No incluye el cuidado y asistencia de niños y niñas, personas adultas mayores, enfermas y con discapacidad.</p> <p>Cubre a trabajadores que prestan servicios en casas curales, monasterios, conventos y otros lugares de permanencia voluntaria por tiempo indefinido.</p> <p>No cubre lugares de estadía temporal: hospitales, asilos, orfanatos, albergues, centros penitenciarios o de educación con internado.</p> <p>No cubre labores de limpieza, preparación de alimentos, etc. en oficinas u otros sitios propiedad de la persona empleadora. Tampoco tareas en consultorios, bufetes u otras oficinas ubicadas en la casa de la persona empleadora.</p> <p>No incluye a trabajadores cubiertos por otros renglones ocupacionales del Decreto de Salarios Mínimos: jardineros, choferes, porteros, guardas, mandaderos, mayordomos, secretarías, etc.</p>	<p>Realiza tareas sencillas y rutinarias en las que predomina el esfuerzo físico sobre el mental; y puede requerir el uso de herramientas o equipos manuales.</p> <p>Presta servicios en la residencia habitual del patrono y que no implique lucro para este último.</p> <p>Recibe instrucciones completas, por lo que requiere muy poca o ninguna iniciativa propia.</p> <p>Habitualmente recibe supervisión constante; la consecuencia del error casi siempre es insignificante.</p> <p>No utiliza instrumentos delicados o de mayor complejidad.</p> <p>Su poder de decisión es limitado y generalmente, no requiere experiencia previa.</p> <p>Puede corresponderle trabajar en cadena o equipo, dentro de un sistema con subdivisión de tareas.</p>
<p>Trabajador (a) del cuidado en el Servicio Doméstico</p> <p>Salario mínimo por jornada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidado, formación e instrucción de la niñez • Cuidado de personas dependientes 	<p>Incluye el cuidado y asistencia de niños y niñas, personas adultas mayores, enfermas y con discapacidad.</p> <p>Cubre a trabajadores que prestan estos servicios en lugares como casas curales,</p>	<p>Realiza tareas que pueden ser repetitivas, pero implican cierta complejidad, habilidad física, responsabilidad, esfuerzo mental e iniciativa, así como</p>

<p>ordinaria ¢14.286,30</p> <p>Salario mínimo mensual ¢371.442,60</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuidado de personas no dependientes 	<p>monasterios, conventos y otros lugares de permanencia voluntaria por tiempo indefinido.</p> <p>No cubre los lugares de estadía temporal: hospitales, asilos, orfanatos, albergues, centros penitenciarios y educativos con internado, etc.</p> <p>No cubre las labores en oficinas u otros establecimientos propiedad de la persona empleadora. Tampoco tareas en consultorios, bufetes y otro tipo de oficinas ubicadas en el hogar de la persona empleadora.</p> <p>No incluye a otros trabajadores cubiertos por otros renglones ocupacionales del Decreto de Salarios Mínimos</p>	<p>algunos conocimientos específicos.</p> <p>Presta sus servicios en la residencia habitual del patrono que no implique lucro para este último.</p> <p>La experiencia y el conocimiento le permiten algunas veces realizar sus tareas sin indicaciones detalladas.</p> <p>Recibe instrucciones, pero puede decidir el procedimiento más eficaz para cumplirlas.</p> <p>Habitualmente recibe supervisión sobre su trabajo.</p> <p>Requiere conocimientos prácticos en el manejo de instrumentos, máquinas o equipos; cierta habilidad física y mental para la ejecución de su trabajo.</p> <p>Tiene poder limitado de decisión y la consecuencia del error puede ser significativa.</p> <p>Puede requerir experiencia previa.</p> <p>Requiere discreción, memorización, de procedimientos, facilidad de palabra, buena dicción, tacto, buena presentación.</p>
<p>Trabajador (a) supervisor (a) del Servicio Doméstico</p> <p>Salario mínimo por jornada</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de tareas domésticas 	<p>Tienen a su cargo a otras personas trabajadoras, pues organizan, supervisan o coordinan un equipo encargado de las tareas del hogar.</p>	<p>Desempeña tareas que pueden ser repetitivas, pero implican cierta complejidad, habilidad física, responsabilidad, esfuerzo mental, iniciativa y conocimientos específicos.</p>

<p>ordinaria: ¢16.586,00</p> <p>Salario mínimo mensual: ¢431.236,90</p>		<p>Cubre a quienes prestan servicios en casas curales, monasterios, conventos, y otros lugares de permanencia voluntaria por tiempo indefinido.</p> <p>No cubre los lugares de estadía temporal: hospitales, asilos, orfanatos, albergues, centros penitenciarios y educativos con internado, etc.</p> <p>No cubre las labores en oficinas u otros establecimientos propiedad de la persona empleadora. Tampoco cubre tareas en consultorios, bufetes y otras oficinas propiedad de la persona empleadora incorporadas a la casa de habitación.</p> <p>No incluye a trabajadores cubiertos por otros renglones ocupacionales del Decreto de Salarios Mínimos.</p>	<p>Presta servicios en la residencia habitual del patrono, que no implique lucro para este último.</p> <p>La experiencia y el conocimiento le permiten algunas veces realizar sus tareas sin indicaciones detalladas.</p> <p>Recibe instrucciones de tipo general, realiza el trabajo con relativa independencia; se le evalúa por los resultados obtenidos.</p> <p>Requiere conocimiento y práctica en el manejo de equipos propios de su trabajo; habilidad física y mental, y puede requerir creatividad e iniciativa.</p> <p>Puede disponer de amplio criterio para decidir; la consecuencia del error es significativa y casi siempre costosa.</p> <p>Requiere discreción, memorización de procedimientos, facilidad de palabra, buena dicción, tacto, buena presentación.</p> <p>Ejercer supervisión sobre trabajadores de menor o igual calificación.</p>
---	--	---	--

Fuente: Elaborado por el Departamento de Salarios Mínimos a partir de información suministrada por el Instituto Nacional de las Mujeres.

La señora Picado Ovares --en relación con las categorías ocupacionales anteriores-- dice que todas las servidoras domésticas llevan a cabo las funciones detalladas en la primera de estas. Sin embargo, enfatiza, en la práctica, una parte de estas trabajadoras también desempeñan

tareas de las categorías dos y tres. Adicionalmente expone las conclusiones de la propuesta presentada por el INAMU. Estas son:

- El salario mínimo mensual, para los 3 grupos ocupacionales propuestos, es superior al monto actual de ¢190.377,39 determinado para el servicio doméstico remunerado en el Decreto de Salarios Mínimos.
- Se utilizaron como referencia, para los 3 grupos ocupacionales propuestos, las indicaciones del perfil ocupacional correspondiente a las categorías de Trabajadores No Calificados de Genéricos, Trabajadores Semicualificados de Genéricos y Trabajadores Calificados de Genéricos.
- Las tres categorías actualmente definidas en la Resolución 3-2000 del MTSS constituyen una referencia para cerrar portillos, evitar traslape con otros renglones ocupacionales, e incluir variables como experiencia y responsabilidad.
- La cantidad propuesta de grupos ocupacionales parece ser razonable y proporcionada, de forma que su aplicación podría resultar viable para las diferentes entidades involucradas.
- En el caso del grupo ocupacional propuesto #1, “Trabajador (a) en Ocupación No Calificada del Servicio Doméstico”, se logra un salario mínimo por jornada superior a los actuales ¢10.358,55 de la categoría ocupacional “Trabajadores en Ocupación No Calificada”. La diferencia es de ¢269,8 por jornada, lo que resulta en una diferencia mensual de ¢7.015,1. Ante lo cual, este primer grupo ocupacional es armonioso con la actual Resolución CNS-RG-2-2019 del MTSS que pretende cerrar la brecha entre la categoría ocupacional “Servicio Doméstico” y la categoría “Trabajadores en Ocupación No Calificada”.

- **Una posible transición al nuevo perfil ocupacional propuesto sería que dicha resolución se mantenga y adicionalmente se creen los grupos ocupacionales #2 y #3, “Trabajador (a) del cuidado en el Servicio Doméstico” y “Trabajador (a) supervisor (a) del Servicio Doméstico”. (El destacado no es del original).**

Finalmente, la señora María Picado Ovarés, cede la palabra a la señora, Ericka López Garro, para que comente sobre el trabajo que el INAMU desarrolla en otros espacios.

La señora, Ericka López Garro, informa que actualmente trabajan en un espacio denominado Mesa de Trabajo Doméstico, que es un esfuerzo de trabajo e incidencia interinstitucional con participación de la sociedad civil. Según dice, esta mesa la integran organizaciones de trabajadoras domésticas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Organización Internacional del Trabajo y el INAMU, que la coordina.

Además, dice que la idea es poder desarrollar una propuesta de política pública para el trabajo doméstico, retomar el tema salarial para este sector, así como otras prioridades como el perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas y la certificación de competencias. Asimismo, una campaña de protección en el marco del COVID 19, derechos laborales, el modelo diferenciado de aseguramiento, el fortalecimiento de la Inspección Laboral, la coordinación con el Sistema Nacional de Empleo y el apoyo al MTSS en la Política Nacional de Trabajo Doméstico.

Seguidamente, el presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, agradece a las señoras invitadas la exposición y les expresa que este tema es muy complejo y que tiene un grado importante de dificultad. Agrega que este Consejo entiende la situación en torno al trabajo doméstico y la problemática que estas trabajadoras afrontan a partir de la pandemia provocada por el COVID 19.

Además, dice que la decisión de este Consejo de cerrar la brecha salarial entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el salario mínimo del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada en un período de 15 años, fue para evitar que la presión salarial sobre el sector patronal terminará afectando a estas trabajadoras.

En relación con ese aspecto, dice que al Consejo Nacional de Salarios le preocupa el perfil de las personas que contratan los servicios de las trabajadoras domésticas, e indica que se procederá a analizar la propuesta presentada por el INAMU.

La señora, María Picado Ovares, aclara que el estudio presentado por ellas contempla la caracterización de las servidoras domésticas y de los hogares en los cuales están laboran.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, abre un espacio para que los señores/as directores/as expresen sus inquietudes y realicen preguntas a las señoras invitadas.

El sector patronal comenta que la caracterización de los empleadores/as es “pobre” porque de 60 páginas, solamente tres o cuatro se dedican a estos. Además, porque en esa caracterización se tomó en cuenta, únicamente, cerca del 7% del total de hogares empleadores, lo cual es muy poco para caracterizar a todos los hogares y para afirmar, como se indica en el estudio, que los empleadores presentan ciertas condiciones socioeconómicas.

Añade que, de acuerdo con el estudio, el décil 1 de los patronos es el que más podría verse afectado por un incremento del salario mínimos de las servidoras domésticas, lo cual es importante tener en cuenta porque este es el segmento de la población que menos ingresos tiene y eso podría impedir la contratación de las servidoras domésticas.

También mencionan que en la lista de funciones llevadas a cabo por las servidoras domésticas se tomó en cuenta aquellas que se mencionaron por al menos una sola persona del grupo focal realizado. Además, que la propuesta para el *Trabajador (a) supervisor (a) del servicio doméstico* se efectuó con base en la cuenta satélite del Banco Central, la cual contempla el trabajo doméstico llevado a cabo por todos los miembros de una familia (no necesariamente de una servidora doméstica) y que este tipo de trabajo, supervisión del servicio doméstico, es de solo 1,3 horas semanales en promedio.

La señora, María Picado Ovarés, aclara que en la categoría 3 lo que se pretende es reconocer que un 42% de las personas que laboran en servicios domésticos llevan a cabo, de manera adicional a las tareas detalladas en las categorías 1 y 2, las funciones contempladas en la categoría 3, mismas que no se desarrollan por poco tiempo.

En relación con la posible afectación a la servidora doméstica por un incremento salarial para los patronos/as, señala que el INAMU reconoce que la resolución del Consejo Nacional de Salarios es una forma correcta de cerrar la brecha salarial con el Trabajador en Ocupacional no Calificada. Sin embargo, dice, la intención es tratar de establecer cómo se puede reconocer las particularidades del servicio doméstico contempladas en las categorías 2 y 3, especialmente las labores de cuidado incluidas en la categoría 2.

Por otra parte, y en torno a la caracterización de los patronos/as, señala que en el estudio se incluyó una muestra, que existe un sub registro y que lo más importante es reconocer que no todas las servidoras domésticas llevan a cabo las mismas labores.

El sector estatal comenta que el interés del Consejo Nacional de Salarios fue y es cerrar la brecha salarial existente entre las trabajadoras domésticas y los trabajadores no calificados, e indican que en este Órgano es importante tomar en consideración las repercusiones que un incremento salarial podría tener en los sectores trabajador y empleador. Según dicen, este

último aspecto es fundamental para evitar perjuicios a cualquier de esos sectores, los cuales podrían incluso, impedir la contratación de trabajadores/as en servicios domésticos o limitar la posibilidad de conseguir trabajo en esa ocupación.

También sugieren que el INAMU retome el estudio para incluir en él elementos que pudieron excluirse en el anterior y, de esa forma, ofrecer al Consejo Nacional de Salarios más y mejores insumos para el análisis y la toma de decisiones. Además, preguntan si será posible ubicar a las servidoras domésticas de los grupos 2 y 3 en alguna de las categorías superiores existentes en el Decreto de Salarios Mínimos, así como ajustar el perfil ocupacional correspondiente.

La señora, Marcela Guerrero Campos, Presidenta Ejecutiva del INAMU, reconoce el trabajo realizado por el Consejo Nacional de Salarios en torno al cierre de brechas, y asegura que harán las valoraciones pertinentes para perfeccionar el estudio. Según enfatiza, el sector de las trabajadoras domésticas está invisibilizado y ni siquiera es inspeccionado, por lo que solicita al Consejo Nacional de Salarios tomar un acuerdo o fijar una ruta mediante la cual sea posible visibilizar las condiciones de desigualdad prevalecientes en ese sector. En ese sentido, dice, el tema de las servidoras domésticas es prioritario para ella y para el INAMU, pues consideran justo que a ellas se les pague el salario mínimo por las labores que llevan a cabo y que se les pague, adecuadamente, por todas las tareas que realizan.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, manifiesta que a este Órgano le interesa dignificar al trabajador, que este tema es importante para dicho Órgano y que el mismo siempre está en la agenda del trabajo del Consejo. Añade que el trabajo del Consejo debe efectuarse de manera conjunta y ordenada, pero sin comprometer a ningún sector. Además, que están anuentes a estudiar propuestas razonables y factibles, que existen limitantes que pueden impedir la realización de un pensamiento justo, y que el Consejo

estableció la posibilidad de hacer un estudio para ver si es posible cerrar las mencionadas brechas en un tiempo inferior al establecido.

La señora, Ericka López Garro, pregunta qué otras variables se requieren profundizar para poder analizar la propuesta realizada por el INAMU o continuar con la discusión de la misma. Lo anterior aparte de ahondar en la caracterización del sector empleador, de conformidad con lo expresado por los representantes patronales.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, dice que es necesario evaluar todas las variables y todos los sectores involucrados en el tema, y cita, a manera de ejemplo, el impacto económico y social que tendrá la ejecución de la propuesta, así como la presentación de propuestas alternativas al planteamiento inicial.

El director, Frank Cerdas Núñez, enfatiza que lo más importante es caracterizar fielmente a las dos partes de la relación laboral porque, para tomar decisiones de este tipo, es necesario establecer los beneficios para la una y la afectación para la otra. Al respecto, recuerda que el servicio doméstico se lleva a cabo en unidades laborales que no son con fines de lucro, por lo que quienes contratan a las servidoras domésticas, los hogares, no pueden compensar un incremento salarial como lo haría una empresa con fines de lucro.

La señora, Marcela Guerrero Campos, Presidenta Ejecutiva del INAMU, reitera la necesidad de buscar rutas para avanzar con este tema, ya que considera necesario reconocer al sector doméstico su trabajo en términos de justicia salarial, aunque esto no se logre en el corto plazo.

Por último, el presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, despide y agradece a las señoras invitadas por la propuesta y presencia en la audiencia, al tiempo que les manifiesta su esperanza de contar con su apoyo para trabajar en el tema.

Seguidamente, las señoras invitadas se retiran de la sesión y la misma continúa con la participación de los señores/as directores/as, quienes dicen quedar a la espera de los insumos que les pueda proporcionar el INAMU para seguir con el análisis del tema.

De igual forma, manifiestan que analizarán si las categorías propuestas por esa institución pueden ubicarse dentro de los renglones ocupacionales que actualmente existen.

CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTÍCULO 4

No hay.

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

ARTÍCULO 5

No hay.

Al ser las dieciocho horas se levanta la sesión.

Luis Guillermo Fernández Valverde

Presidente

Isela Hernández Rodríguez

Secretaria Ejecutiva