

ACTA ORDINARIA N°5679(47-2021)

Acta número cinco mil seiscientos setenta y nueve correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con cinco minutos del primero de noviembre 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:

POR EL SECTOR ESTATAL: Luis Guillermo Fernández Valverde (conectado desde Orotina), Zulema Vargas Picado (conectada desde San Rafael de Heredia), y José Ramón Quesada Acuña (conectado desde Coronado).

POR EL SECTOR LABORAL: María Elena Rodríguez Samuels (conectada desde Guadalupe) y Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago).

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Martín Calderón Chaves (conectado desde Curridabat), Frank Cerdas Núñez (conectado desde San José centro) y Marco Durante Calvo (conectado desde Curridabat)

DIRECTORES/AS AUSENTES: Gilda Odette González Picado, Edgar Morales Quesada, Albania Céspedes Soto y Rodrigo Antonio Grijalba Mata, con su debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión N° 5678-2021

1. Asuntos de la Presidencia

- Resolución CNS-RG-3-2021 fijación de salarios mínimos 2022

- Borrador de Decreto Fijación de Salarios Mínimos 2022
- Lista de salarios mínimos 2022 con enfoque de género
- Oficio del 15 de octubre de 2021 DAJ-AER-Ofp-1749-2021 suscrito por la Dirección de Asuntos Jurídicos
- Revisión de la formula y Participación de asesores hasta noviembre 2021
- Consulta de enfermeras y oficio borrador de respuesta

2. Asuntos de la Secretaría

- Seguimiento a solicitud de estudio para Estibadores
- Seguimiento Estudios de ciencias de la comunicación y puestos de jerarquía (Jefes y Directores)

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

- No hay.

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5679-2021.

CAPÍTULO II. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 2

Punto 1. Resolución CNS-RG-3-2021 fijación de salarios mínimos 2022

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, somete a consideración de los/as Directores/as, la Resolución CNS-RG-3-2021 fijación de salarios mínimos para el sector privado costarricense que regirá a partir del 01 de enero 2022

Los señores/as Directores/as inician el proceso de revisión y análisis del contenido de dicha resolución, realizan sus aportes comentan al respecto y acuerdan:

ACUERDO 2:

Se acuerda, de forma unánime, la Resolución CNS-RG-3-2021 de fijación de salarios mínimos para el sector privado costarricense que regirá a partir del 01 de enero 2022 conforme se describe a continuación.

“RESOLUCIÓN CNS-RG-3-2021

**CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS. SAN JOSÉ, A LAS DIECISEIS HORAS
CON CINCUENTA MINUTOS DEL VEINTICINCO DE OCTUBRE
DEL DOS MIL VEINTIUNO.**

El Consejo Nacional de Salarios, en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley N° 832 del 04 de noviembre de 1949 y su Reglamento, para los efectos legales correspondientes, toma la siguiente resolución.

RESULTANDO:

Primero: Que en la Sesión Ordinaria N° 5670 del 15 de setiembre de 2021, el Consejo Nacional de Salarios (C.N.S) acordó las fechas y la publicación de las convocatorias a los Trabajadores, Patronos, Estado y sus respectivas organizaciones representativas, con la finalidad de que se refieran al Proceso de Fijación de los Salarios Mínimos del Sector Privado Costarricense que regirán a partir del 01 de enero de 2022.

Segundo: Que en el diario oficial La Gaceta N° 186 del día 28 de setiembre de 2021, se publicó la convocatoria del Consejo Nacional de Salarios a los Trabajadores, Patronos, Estado y sus respectivas organizaciones representativas, con la finalidad de que se refieran al proceso de Fijación de los Salarios Mínimos del Sector Privado Costarricense que regirán a partir del 01 de enero de 2022.

Tercero: Que, en la Sesión Ordinaria N° 5676 del 18 de octubre del 2021, el Consejo Nacional de Salarios, recibió en audiencia pública a los Trabajadores representados por las Confederaciones Sindicales y Sindicatos, (Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, **CTRN**, Central Movimiento de Trabajadores Costarricenses, **CMTC**, Confederación Unitaria de Trabajadores, **CUT**, y Central General de Trabajadores, **CGT**, Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos, **CCTD**, Unión Nacional de Trabajadores, **UNR** y el Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense, **BUSSCO**), quienes presentaron su propuesta para la fijación salarial de 2022, según consta en el acta de dicha sesión, conforme lo siguiente:

1.- Efectuar un incremento general para todas las categorías ocupacionales de 2.09% e instar al Consejo Nacional de Salarios para que, en el mes de julio de 2022, revise el ajuste salarial, si es que el Índice de Precios al Consumidor (IPC) supera, en esta fecha, el 2,09% acordado para ese año.

2.- Realizar dos excepciones: a) Para la categoría ocupacional de servidoras domésticas aplicar un ajuste adicional al aumento general del 2.09%, de conformidad con el proceso de negociación acordado por el Consejo Nacional de Salarios del 2,33962%. b) Para actividad específica de la cajuela de café, efectuar un ajuste de 2,5% adicional al 2.09 %, en razón de los buenos resultados de la cosecha de este producto, gracias en buena parte al gran compromiso demostrado por los recolectores de dicho grano. 3.- Aplicar el segundo tramo derivado del proceso de Homologación acordado por el C.N.S de conformidad con lo siguiente: un ajuste adicional para los Trabajadores Semicualificados (genérico) de 0,3986390%, un incremento adicional para los Trabajadores Calificados (por jornada) de 0,3955514%, y un incremento adicional para los Trabajadores Especializados (genérico) de 0,5562880%.

Cuarto: Que, en la Sesión Extraordinaria N° 5677 del 20 de octubre del 2021, el Consejo Nacional de Salarios, recibió en audiencia pública, a los Patronos representados por las Cámaras y organizaciones empresariales, quienes presentaron sus propuestas según consta en acta, en el siguiente orden:

- a) El sector empleador formal representado por la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) presentó una propuesta salarial para el 2022, mediante la cual solicitaron aumentar en 2,09% los salarios mínimos de todas las categorías ocupacionales del Sector Privado. Asimismo, otorgar los siguientes ajustes adicionales de conformidad con los acuerdos tomados por el Consejo Nacional de Salarios en relación con el salario mínimo de las servidoras domésticas y con la homologación entre salarios por jornada y por mes, de la siguiente forma: al Servicio Doméstico Mensual un 2,33962%, al Trabajador Semicalificado mensual un 0,3986390%, al Trabajador Calificado por jornada un 0,3955514%, y al Trabajador Especializado mensual un 0,5562880%.
- b) El Sector Empleador representado por la Cámara de Comercio de Costa Rica, solicitó para la fijación del salario mínimo 2022, un ajuste general del 2.09% en todas las categorías ocupacionales del sector privado. Además, no agregar ningún componente adicional producto de una negociación.

Quinto: Que, en la Sesión Ordinaria N° 5678 del 25 de octubre del 2021, el Consejo Nacional de Salarios, recibió en audiencia pública, a los representantes del Sector Estatal, quienes presentaron la propuesta de fijación salarial para el 2022, según consta en acta, conforme lo siguiente:

1.- Incrementar todas las categorías salariales del decreto de salarios mínimos, en un 2.09% a partir del 01 de enero 2022, reconociendo el componente de costo de vida y siendo congruentes con el resultado de la aplicación de la metodología salarial para el sector privado costarricense. 2.- Respetar los acuerdos tomados por el Consejo Nacional de Salarios, según los términos de la Resolución CNS-RG-2-2019 (Servicio Doméstico) del 24 de junio del 2019, publicada en La Gaceta N° 151 del 13 de agosto del 2019 y la Resolución CNS-RG-6-2020 (Homologación) del 02 de diciembre de 2020, publicada en La Gaceta N° 3 del 06 de enero de 2021. Lo de anterior de acuerdo a los siguiente: al Servicio Doméstico mensual un 2,33962%; Trabajador Semicalificado mensual un 0,3986390%; al Trabajador Calificado por jornada un 0,3955514%, y al Trabajador Especializado mensual un 0,5562880%.

Sexto: Que el Consejo Nacional de Salarios, en sesión ordinaria N°5678 del 25 de octubre de 2021, después de un proceso de diálogo, sometió a votación todas las propuesta presentadas; siendo aprobada por mayoría y en firme con los votos a favor del Sector Empleador y Estatal la propuesta presentada por el Poder Ejecutivo de Incrementar en un 2.09% a partir del 01 de enero 2022, para los salarios mínimos de todas las categorías salariales establecidas en los Decretos Ejecutivos 42748-MTSS y 42923-MTSS, publicados en los Alcances N° 332 y N° 123 del diario oficial La Gaceta N°295 y N°119, de fecha del 17 de diciembre del 2020 y del 22 de junio de 2021, respectivamente.

En ejecución de acuerdos anteriormente tomados por el CNS, una vez aplicado el 2,09%, además se aplicarán los siguientes incrementos a los salarios mínimos de las categorías abajo mencionadas.

1. Servicio Doméstico Mensual un 2,33962%.
2. Trabajador Semicalificado Mensual un 0,3986390%.
3. Trabajador Calificado por Jornada un 0,3955514%.
4. Trabajador Especializado Mensual un 0,5562880%.

Conocidos los autos
Y.....
.....

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en virtud de que el Consejo Nacional de Salarios es el ente competente en materia de fijación de salarios mínimos para el sector privado costarricense, a través de los tres sectores que lo conforman, sometió a discusión y análisis las propuestas presentadas y los argumentos que sustentan sus proponentes.

Segundo: Que el Consejo Nacional de Salarios, en Sesión Ordinaria N° 5678 del 25 de octubre de 2021, acordó por mayoría y en firme incrementar en un 2.09% a partir del 01 de enero 2022 los salarios mínimos de todas las categorías salariales establecidas en los

Decretos Ejecutivos 42748-MTSS y 42923-MTSS, publicados en los Alcances N° 332 y N° 123 del diario oficial La Gaceta N°295 y N°119, de fecha del 17 de diciembre del 2020 y del 22 de junio de 2021, respectivamente.

Tercero: Que el Consejo Nacional de Salarios, mediante Resolución N° CNS-RG-2-2019 del 24 de junio de 2019, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 151 del 13 de agosto del 2019, acordó otorgar al salario mínimo del puesto de Servicio Doméstico 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, durante los próximos 15 años, rigiendo a partir del 1° de enero 2020.

Cuarto: Que el Consejo Nacional de Salarios, mediante Resolución CNS-RG-6-2020 publicada en el diario oficial La Gaceta N° 03 del 06 de enero de 2021, con fecha de rige a partir del 1 de enero de 2021, acordó el proceso de eliminación de la brecha salarial entre los salarios mínimos del Artículo 1-A por jornada ordinaria diaria y 1-B para ocupaciones genéricas por mes del Decreto de Salarios Mínimos.

POR TANTO:

EL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS RESUELVE:

Primero: De conformidad con las facultades concedidas, en la Ley N° 832 del 04 de noviembre de 1949 y el Decreto Ejecutivo N° 25619-MTSS, del 16 de setiembre de 1996 y sus reformas:

- a) Fijar un incremento de 2.09% a partir del 01 de enero de 2022, para los salarios mínimos de todas las categorías salariales del sector privado costarricense establecidas en los Decretos Ejecutivos 42748-MTSS y 42923-MTSS, publicados en los Alcances N° 332 y N° 123 del diario oficial La Gaceta N°295 y N°119, de fecha del 17 de diciembre del 2020 y del 22 de junio de 2021, respectivamente.
- b) Aplicar el incremento adicional de 2,33962% para el salario mínimo del Servicio Doméstico, conforme lo determinó el Consejo Nacional de Salarios mediante la

Resolución CNS-RG-2-2019 del 24 de junio del 2019, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 151 del 13 de agosto del 2019.

- c) Aplicar los incrementos adicionales de 0,3986390% al Trabajador en Ocupación Semicalificado Genérico; 0,3955514% al Trabajador en Ocupación Calificada; y 0,5562880% al Trabajador en Ocupación Especializada Genérico, conforme lo determinó el Consejo Nacional de Salarios mediante la Resolución CNS-RG-6-2020, publicada en La Gaceta N° 03 del 06 de enero de 2021.

Contra la presente resolución procede el recurso de revocatoria ante este Consejo, dentro de los tres (3) días hábiles posteriores a la comunicación del acuerdo respectivo, de acuerdo con lo dispuesto en el Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, Decreto N° 25619-MTSS, noviembre 1996.

LUIS GUILLERMO FERNÁNDEZ VALVERDE
PRESIDENTE CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS”

Punto 2. Borrador de Decreto Fijación de Salarios Mínimos 2022

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, somete a consideración de los/as Directores/as, la propuesta de Decreto de Salarios Mínimos para el sector privado costarricense que regirá a partir del 01 de enero 2022, conforme la actualización que ha realizado la Secretaria Técnica de este Consejo Nacional de Salarios.

Los señores/as Directores/as inician el proceso de revisión y análisis del contenido de dicho decreto, realizan sus comentarios al respecto y acuerdan:

ACUERDO 3:

Se acuerda, de forma unánime, la propuesta de decreto de salarios mínimos para el sector privado costarricense que regirá a partir del 01 de enero 2022 conforme se describe a continuación.

“DECRETO EJECUTIVO N° -MTSS

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA Y

LA MINISTRA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En ejercicio de las potestades conferidas en el artículo 140, incisos 3) y 18) de la Constitución Política y la Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949 y sus reformas.

Considerando:

- I.- Que el Consejo Nacional de Salarios, es la instancia tripartita con competencia legal, para la fijación de salarios mínimos del Sector Privado, como un medio para contribuir al bienestar de la familia costarricense y de fomentar la justa distribución de la riqueza, conforme el deber que le impone el Estado y la Constitución Política en su artículo 57. Lo anterior, de conformidad con el artículo 2 de la Ley N° 832 del 04 de noviembre de 1949 “*Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios.*”, que le otorga plena autonomía, personalidad y capacidad jurídica instrumental a dicho Consejo.
- II.- Que los artículos 16, 17 y 18 de la Ley N° 832 dispone que toda fijación de salarios mínimos se hará por un período de un año, por lo que, a más tardar, el primero de noviembre de cada año el Consejo Nacional de Salarios hará la determinación de salarios mínimos para todo el país, mediante resolución motivada. Dicha resolución debe ser comunicada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su oficialización mediante Decreto Ejecutivo, que regirá a partir del primero de enero del año que corresponda.
- III.- Que el Consejo Nacional de Salarios, en cumplimiento y uso de sus facultades con lo dispuesto en la Ley N° 832 del 04 de noviembre de 1949 y su Reglamento Decreto Ejecutivo N° 25619 del 16 de setiembre de 1996 y sus reformas, acuerda mediante Resolución N° CNS-RG-2-2019 del 24 de junio del 2019, publicada en el Diario

Oficial La Gaceta N° 151 del 13 de agosto del 2019; otorgar al salario mínimo del puesto de servicio doméstico, 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, durante los próximos 15 años, con rige a partir del 1° de enero 2020.

- IV.- Que el Consejo Nacional de Salarios, en cumplimiento y uso de sus facultades con lo dispuesto en la Ley N° 832 del 04 de noviembre de 1949 y su Reglamento Decreto Ejecutivo N° 25619 del 16 de setiembre de 1996 y sus reformas, acuerda mediante Resolución N° CNS-RG-6-2020 del 02 de diciembre del 2020, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 03 del 06 de enero del 2021; otorgar un incremento adicional al Trabajador en Ocupación Semicualificada Genérico (por mes) de 0.3986390%, al Trabajador en Ocupación Calificado (por jornada) de 0.3955514% y al Trabajador en Ocupación Especializada Genérico (por mes) de 0.5562880% adicional al monto general aplicado luego del primer aumento, con rige a partir del 1° de enero 2021.
- V.- Que el Consejo Nacional de Salarios, en Sesión ordinaria 5678 del 25 octubre del 2021, acordó por mayoría y en firme, incrementar en un 2.09% a partir del 01 de enero 2022, los salarios mínimos de todas las categorías salariales establecidas en los Decretos Ejecutivos 42748-MTSS y 42923-MTSS, publicados en los Alcances No 332 y No 123 del diario oficial La Gaceta N°295 y N°119, de fecha del 17 de diciembre del 2020 y del 22 de junio de 2021, respectivamente.
- VI.- Que, en ejecución de acuerdos anteriormente tomados por el CNS, una vez aplicado el 2,09%, además se aplicarán los siguientes incrementos a los salarios mínimos de las categorías, Servicio Doméstico Mensual un 2,33962%, Trabajador Semicualificado Mensual un 0,3986390%, Trabajador Calificado por Jornada un 0,3955514% y Trabajador Especializado Mensual un 0,5562880%.
- VII.- Que en virtud de lo establecido en el artículo 18 de la Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949, sus reformas y en respeto a las competencias legales del Consejo Nacional

de Salarios, el Poder Ejecutivo procede a oficializar la fijación de salarios mínimos para el sector privado.

VIII.- Que de conformidad con la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos N°8220, su Reglamento DE-37045MPMEIC y sus reformas, se determina que este Decreto, no establece ni modifica trámites, requisitos o procedimientos que el administrado deba cumplir ante la Administración Central.

Por tanto,

DECRETAN:

**FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS PARA EL SECTOR PRIVADO QUE
REGIRÁN A PARTIR DEL 1° DE ENERO DEL 2022**

Artículo 1. Fijar los salarios mínimos que regirán en todo el país, a partir del 1° de enero del 2022, para todas las actividades económicas, de la siguiente manera:

a) Por Jornada Ordinaria Diaria:

Trabajadores en Ocupación No Calificada	¢10.875,12
Trabajadores en Ocupación Semicalificada	¢11.825,90
Trabajadores en Ocupación Calificada	¢12.139,07
Trabajadores en Ocupación Especializada	¢14.205,13

A los trabajadores que realicen labores ya reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas y las que se determinen como tales por el Consejo de Salud Ocupacional, se les fijará un salario mínimo por hora, equivalente a la sexta parte del salario mínimo fijado por jornada para el Trabajador en ocupación no calificada.

Las ocupaciones en Pesca y Transporte acuático, cuando impliquen imposibilidad para el trabajador de regresar al lugar de partida inicial, al finalizar su jornada ordinaria, tienen derecho a la alimentación.

b) Ocupaciones Genéricas por Mes:

Trabajadores en Ocupación No Calificada	¢326.253,57
Trabajadores en Ocupación Semicalificada	¢351.965,23
Trabajadores en Ocupación Calificada	¢367.058,75
Técnicos Medios de Educación Diversificada	¢384.651,40
Trabajadores en Ocupación Especializada	¢416.801,68
Técnicos de Educación Superior	¢474.040,55
Diplomados de Educación Superior	¢511.981,50
Bachilleres Universitarios	¢580.708,20
Licenciados Universitarios	¢696.873,72

Si por disposición legal o administrativa se solicita al trabajador determinado título académico de los aquí incluidos, se le debe pagar el salario mínimo correspondiente, excepto si las tareas que desempeña están catalogadas en una categoría ocupacional superior de las establecidas en este Decreto, en cuyo caso regirá el salario de esa categoría y no el correspondiente al título académico.

Los salarios para profesionales, bachilleres y licenciados, aquí incluidos rigen para aquellos trabajadores con título universitario debidamente reconocido.

Los profesionales contratados en las condiciones señaladas en los dos párrafos anteriores, que estén sujetos a disponibilidad, bajo los límites señalados en el artículo 143 del Código de Trabajo, tendrán derecho a percibir un 23% adicional sobre el salario mínimo, estipulado según su grado académico de Bachilleres o Licenciados Universitarios.

c) Relativo a Fijaciones Específicas

Recolectores de café (por cajuela)	¢1.035.45
Servicio doméstico (por mes)	¢214.230,78
Trabajadores de especialización superior ¹	¢22.044,91
Estibador por kilo de frutas y vegetales	¢0,0746
Estibador por tonelada	¢92,39
Estibador por movimiento	¢393,99
El salario mínimo para los portaloneros y los wincheros será un 10% más de los salarios mínimos fijados para la estiba.	

Artículo 2. Por todo trabajo no cubierto por las disposiciones del Artículo 1 de este Decreto, el patrono debe pagar un salario por jornada no menor al salario mínimo de un Trabajador en Ocupación No Calificada, del inciso a) del artículo 1, de este Decreto.

Artículo 3. Los salarios mínimos fijados en este Decreto, son referidos a la jornada ordinaria, de acuerdo con lo estipulado en el Capítulo Segundo del Título Tercero del Código de Trabajo, con excepción de cuando se indique específicamente, que están referidos a otra unidad de medida. Cuando el salario sea pagado por hora, ese valor se entiende referido a la hora ordinaria diurna; para las jornadas mixta y nocturna, se harán las

¹ [De conformidad con la clasificación aprobada en Acta 4185 del 11 de diciembre de 1995, modificada en Acta 4928 del 01 de noviembre del 2006 y Resolución CNS-RG-01-2019 Publicada La Gaceta Nº 91 de fecha 17 de mayo del 2019.](#)

equivalencias correspondientes, a efecto, que siempre resulten iguales los salarios por las respectivas jornadas ordinarias.

Artículo 4. Para la correcta ubicación de las ocupaciones en las categorías salariales de este Decreto de Salarios Mínimos, se deberá aplicar lo establecido en los Perfiles Ocupacionales, que fueron aprobados por el Consejo Nacional de Salarios y publicados en el Diario Oficial La Gaceta N° 233 de 5 de diciembre 2000.

Artículo 5. Este Decreto no modifica los salarios que, en virtud de contratos individuales, convenios colectivos o leyes específicas, sean superiores a los indicados en el presente Decreto.

Artículo 6. Los salarios por trabajos que se ejecuten por pieza, a destajo, por tarea o a domicilio, ya sea en lugares propiedad del empleador o bien en el domicilio del trabajador, no podrán ser inferiores a la suma que el trabajador hubiera devengado, laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y de acuerdo con los salarios mínimos establecidos en este Decreto.

Artículo 7. Regulación de formas de pago:

Si el salario se paga por semana, se debe pagar por 6 días, excepto si el trabajo es realizado en establecimientos comerciales, que se pagará 7 días semanales, de conformidad con el artículo 152 del Código de Trabajo.

Si el salario se paga por quincena, comprende el pago de 15 días, o si el salario se paga por mes comprende el pago de 30 días, indistintamente de la actividad, que se trate.

Los salarios determinados en forma mensual en este Decreto, indican el monto total que debe recibir el trabajador; 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.

Artículo 8. Deróguese los Decretos Ejecutivos 42748-MTSS y 42923-MTSS, publicados en el Alcance N°332 y N°123 del diario oficial La Gaceta N°295 y N°119, de fecha 17 de diciembre del 2020 y 22 de junio del 2021, respectivamente.

Artículo 9. Rige a partir del 1° de enero del 2022.

Dado en la Presidencia de la República, a los quince días del mes de noviembre dos mil veintiuno.

CARLOS ALVARADO QUESADA.

Silvia Lara Povedano

Ministra de Trabajo y Seguridad Social”

Punto 3. Lista de salarios mínimos 2022 con enfoque de género

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, solicita a la Señora Isela Hernández Rodríguez, secretaria de este Consejo que se refiera al contenido de la lista de salarios mínimos para el 2022 con enfoque de género.

La señora Hernández procede a la presentación de la siguiente lista de salarios mínimos, indicando que el enfoque de género obedece a recomendaciones producto de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) requerimiento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), conforme al Convenio 100, destaca además que ha sido un tema de diálogo de este Consejo Nacional de Salarios que data del 17 de setiembre del 2018, y se retoma nuevamente en sesión 5498 del 28 de mayo de 2018, tomando el acuerdo 2 que se indica a continuación “Se acuerda en forma unánime, tomar la observación en cuanto al vocabulario inclusivo en la lista de salarios mínimos que señala la OIT en relación con el convenio 100 sobre igualdad de remuneración, asimismo se instruye a la secretaría técnica de este Consejo para que realice la propuesta de la lista de salarios mínimos, con vocabulario inclusivo y enfoque de género, sin confundir actividades con puestos”

Habiendo indicado lo anterior se presenta la lista, que representa una Guía de orientación para los usuarios, donde se seleccionan las ocupaciones más consultadas, de manera que facilita a los usuarios su consulta. (Ver Anexo 1)

Los señores directores/as, inician el conversatorio a cerca de la importancia de conocer los alcances y definiciones establecidas por la Real Academia Española, por especialistas de la UCR, señalando la importancia que un filólogo nos brinde recomendaciones de la mejor forma de presentar la lista, continúan algunos directores indicando que no tienen claridad sobre el uso del término de Pilota, albañila, o incluso que solo se indica Taxista, por lo tanto consideran importante analizar mejor el tema y no tomar por ahora las decisiones respecto a la lista con enfoque de género.

Asimismo, se aclare en la lista que las ocupaciones son seleccionadas, según decreto de salarios mínimos, ya que se puede confundir que el decreto contiene esa cantidad de categorías salariales.

Punto 4. Oficio del 15 de octubre de 2021 DAJ-AER-OFP-1749-2021 suscrito por la Dirección de Asuntos Jurídicos

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, solicita a la Secretaria que dé lectura al oficio **DAJ-AER-OFP-1749-2021 suscrito por la Dirección de Asuntos Jurídicos. Seguidamente se procede conforme lo solicitado oficio que textualmente indica:**

“Gestión DAJ-DAE-2166-21

15 de octubre de 2021
DAJ-AER-OFP-1749-2021

Señor

Luis Guillermo Fernández Valverde
Presidente
Consejo Nacional de Salarios

Asunto: Sobre los profesionales cubiertos por la Ley 6836

Referencia: Oficio CNS-25-2021

Estimado señor:

Se atiende solicitud de criterio jurídico, en relación con las competencias del Consejo Nacional de Salarios y lo dispuesto por la Ley N° 6836 del 22 de diciembre de 1982 y sus reformas, que establece normativa salarial mínima para los profesionales en ciencias médicas que laboran para el sector privado; los cuales a su vez también se encuentran mencionados en el artículo 40² de la Ley No.5395, Ley General de Salud, del 30 de noviembre de 1973 y sus reformas, razón por la cual consulta lo siguiente:

“¿Cuáles profesiones de las denominadas Ciencias de la Salud, están cubiertas en el sector privado, por la Ley 6836, Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, del 22 de diciembre de 1982 y sus reformas, y en lo que corresponda por la Ley 5395, Ley General de Salud, del 30 de noviembre de 1973 y sus reformas, ¿y que por lo tanto están fuera del alcance del Consejo Nacional de Salarios con respecto a la determinación de sus salarios mínimos?”

Al respecto, se considera necesario hacer referencia de nuestro pronunciamiento DAJ-AE-167-12 del 29 de octubre de 2012, dirigido al señor José Pablo Carvajal Cambronero, Jefe en ese entonces del Departamento de Salarios, por cuanto en el mismo, se hizo un amplio análisis de estas y otras leyes, a los efectos de poder determinar cuales profesionales se encuentran sujetos a las regulaciones y condiciones mínimas dispuestas en la Ley de Incentivos Médicos.

Sobre el ámbito de la Ley De Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas No 6836 y sus reformas:

Según se indicó en el pronunciamiento citado, la Ley 6836 cubre a los profesionales en ciencias médicas o ciencias de la salud, y al respecto se expresó lo siguiente:

² [ARTÍCULO 40.-Se considerarán profesionales en Ciencias de la Salud quienes ostenten el grado académico de Licenciatura o uno superior en las siguientes especialidades: Farmacia; Medicina, Microbiología Química Clínica, Odontología, Veterinaria, Enfermería, Nutrición y Psicología Clínica". \(Así reformado mediante el artículo 1° de la Ley N°. 8423 del 07 de octubre del 2004\)](#)

*“Hemos realizado un estudio normativo legal extenso, que abarcó además la alusión a jurisprudencia administrativa y judicial cuando así se requirió. A partir de esto, esta Dirección considera que **la potestad de definir salarios mínimos está a cargo del Consejo Nacional de Salarios, órgano desconcentrado de este Ministerio de Trabajo, en forma exclusiva de acuerdo a una disposición de rango legal.***

*De ahí que **cualquier exclusión de la esfera de competencia de ese Consejo, respecto a la fijación salarial de un grupo de trabajadores determinado, debe proceder de una norma de igual naturaleza a la de creación de dicho Consejo.** Con ello, la consideración de someter o remitir a consultantes al colegio profesional respectivo, con el fin de que se les informe sobre el salario mínimo que les corresponde, puede ser parte de un proceso de colaboración que cada agrupación colegiada otorgue a sus agremiados, **mas no significa que sea cada Colegio el competente para definirlos o establecerlos,** pues como se ha indicado reiteradamente, esta potestad es reserva de ley. Y hemos visto, que ninguna ley orgánica de los colegios profesionales aludidos, tiene una norma de tal naturaleza, de manera que debemos descartar esa posibilidad.*

Por ello, es que en el caso del “Arancel de Honorarios por Servicios Profesionales en Nutrición”, emitido por el Colegio de Profesionales en Nutrición de Costa Rica, nos parezca que existe un ejercicio más allá del que está autorizado el Colegio, al establecer por sí mismo el salario mínimo para los profesionales en Nutrición. Dos razones de peso existen para realizar esta afirmación: 1) los salarios mínimos son fijados por el Consejo Nacional de Salarios, único órgano autorizado por el ordenamiento jurídico costarricense, salvo las exclusiones que legalmente se establezcan; 2) en el caso de los profesionales en ciencias médicas o de la salud, dentro de los que se encuentran los nutricionistas, los pluses salariales son los establecidos en la Ley 6836, que señala en su artículo 21 “Los salarios e incentivos que por esta ley se establecen constituyen un mínimo; quedan autorizadas las instituciones para mejorarlos en el futuro”.

No apreciamos en ninguna norma aplicable a los colegios profesionales, una disposición que permita o autorice la fijación de salarios mínimos para sus agremiados que laboran en sede privada. Por lo tanto, el artículo 23 del “Arancel de Honorarios por Servicios Profesionales en Nutrición”, puede transgredir el principio de reserva legal en este tema.

No terminamos la respuesta a su consulta, sin señalar que del estudio normativo, esta Dirección tiene dudas sobre la fijación del salario base a cada profesional aludido en el presente. Concretamente, las dudas giran en torno al órgano

competente para hacerlo y al procedimiento, método o técnica para definir los salarios base de los profesionales en ciencias médicas.

Si la conclusión es que el Consejo Nacional de Salarios no fija un salario mínimo para estos profesionales, con base en qué escala salarial se establece el salario base a que se refiere la Ley 6836 y qué órgano la define. O, por el contrario, será que la fijación realizada por el Consejo Nacional de Salarios para los profesionales con grado de bachiller y licenciatura universitarios, debe tenerse como ese salario base y, a partir de éste, realizar el cálculo de los otros pluses salariales en cada caso; o será que debe fijarse un salario mínimo –o base- distinto para este grupo, diferente al resto de profesionales de otras ramas, (...).

Si partimos del primer supuesto, la propia Ley 6836 hace referencia al salario base para cada profesional, más los montos ahí indicados no corresponden a la realidad actual, por lo que la pregunta es: ¿Cuál es el parámetro a seguir para modificarlos y actualizarlos? ¿Quién revisa estos salarios? La ley data de 1982, por lo que la fijación salarial base respondía a aquella realidad, mas qué sucedió después de ese año. Esa Ley no señala algo sobre el órgano o institución a cargo de futuras revisiones, más sí sobre la forma o el mecanismo de ajuste a utilizar.

La norma del artículo 12 de la Ley 6836, que fuera objeto de reforma por la Ley 8423, nos da una idea general de que un parámetro a seguir, es la fijación salarial para los funcionarios del Gobierno Central –Régimen de Servicio Civil-. Lo cual nos parece razonable, si observamos que para el caso de los profesionales en Enfermería, su propio Estatuto y su Reglamento, dispone la aplicación de las normas salariales del Servicio Civil. Lo mismo dispone el Estatuto de Microbiólogos. El problema con las demás profesiones, es que no existe normativa específica para cada una, por lo que la referencia al régimen salarial del Servicio Civil, nace más de una labor interpretativa y de la misma conveniencia práctica, que de una norma expresa que así lo disponga para cada una o que las vincule a todas.

Pero, adicional a lo anterior, el párrafo segundo del mismo artículo 12 establece que, “Sin embargo, por ningún motivo el salario total promedio de los profesionales en Ciencias Médicas podrá, ser inferior al salario total promedio de otros profesionales del Gobierno Central o de las instituciones autónomas, en escalafones equivalentes; se entiende que no se considerarán los ingresos que perciban los notarios por dicho trabajo o función.” Con esto, podemos tener un elemento más a considerar: el promedio de los salarios del Gobierno Central y entes autónomos, a los efectos de definir ese salario base, a partir del cual se calculan el resto de pluses salariales. Pero la interrogante persiste, cuál entidad hace esta definición.

El segundo supuesto –que la fijación del Consejo Nacional de Salarios para bachilleres y licenciados universitarios se considere el salario base de los profesionales en ciencias médicas- puede no contar con fundamentos sólidos desde el punto de vista histórico normativo, dado que si la Ley 6836 se encargó de establecer por sí misma desde un inicio los salarios base de cada profesional y ciertos parámetros como se indicó antes, con base en qué fundamento puede ser variada esta fijación por un método contrario, a efectos de disponer otra cosa. Esto sin olvidar además los antecedentes históricos que mediaron en la promulgación de esa ley. El tema aquí es que esa Ley tampoco vino a restringir o limitar las potestades que continúa ostentando el Consejo Nacional, por lo que podría pensarse en que sea éste el ente competente para definir el salario base para este grupo de profesionales, de acuerdo a sus competencias legales.

A pesar que fue la Ley 6836 la que estableció los pluses mínimos que debe recibir cada profesional, que considerados en conjunto conforman el salario total, unidos a los salarios base definidos en su articulado, **no creemos que la Ley 6836 restringiera las competencias del Consejo Nacional de Salarios, pues si así se hubiese querido, lo habría regulado expresamente**, sobre todo en un tema de reserva legal. De ahí que, **consideremos al Consejo Nacional de Salarios, el órgano competente para la fijación de los salarios base de los profesionales en ciencias médicas, con arreglo a los elementos y aspectos que establece el artículo 12 de la Ley 6836, lo cual obliga el concurso de otros entes como pueden ser los Colegios Profesionales y entidades de derecho público, cuyos insumos se utilicen en la fijación de un monto base.**

La anterior separación de supuestos, puede no tener importancia en el Sector Público, donde el Servicio Civil y el resto de regímenes salariales vigentes en las demás instituciones públicas no sujetas a aquel régimen, se encargan de definir las escalas salariales y de puestos, de acuerdo a su propia realidad. Más en el sector privado, resulta al menos teóricamente, en una discusión de difícil solución a partir de la normativa de la Ley 6836, aunque consideremos que la base establecida en el Estatuto de Servicio Civil, puede llenar ese aparente vacío. Lo que es una realidad, es que sea cual sea el parámetro o parámetros, mecanismo o procedimiento de fijación salarial, **esta tarea recae sobre el Consejo Nacional de Salarios, pues no existe un fundamento legal que releve a este órgano desconcentrado de este Ministerio.**

Para ello, no puede descartarse la colaboración de otras entidades públicas que puedan servir de referencia para el sector privado, cuyo fin público requiere la presencia de este grupo de profesionales para su cumplimiento, donde los manuales de puestos pueden tener diferencias más que sustanciales, no solo en su misma denominación, sino en las funciones de cada grupo y en el salario base. En este punto,

es recomendable que el Consejo Nacional de Salarios en ejercicio de sus competencias legales, reúna a los distintos actores interesados en el tema, con el fin de definir la metodología de fijación de un salario base o la remisión a una escala general como parámetro de seguimiento, sin obviar con ello que la Ley 6836, además establece pluses salariales para cada profesional. Es por ello que en el caso de estos profesionales, no se hablaría de un salario mínimo, sino de un salario base, aclaración que debería hacerse en el mismo decreto de salarios, en caso de resolverlo así ese Consejo.

Otra situación interesante es que la reforma introducida por la Ley 8423, establece que ciertos incentivos (artículos 12, 16 y 19 de la Ley 6836) sólo son aplicables a los profesionales con grado de licenciatura o superior². Pero aun más controversial, es que solo en el caso de los odontólogos, se fija el salario base dependiente del grado académico de licenciatura, dejando de lado a los profesionales odontólogos con grado de bachillerato universitario. Para el resto de profesionales en ciencias médicas, la fijación de un salario base no se condiciona al grado académico que ostenten. ¿Esto significará que para los odontólogos, con grado de bachillerato universitario, sí es de aplicación el salario mínimo para este grupo fijado por el Consejo Nacional de Salarios? Pareciera que la respuesta es afirmativa, cuando confirmamos que los demás pluses salariales establecidos en la Ley 6836, aplicables al profesional en odontología, dependen también del grado de licenciatura como mínimo.

Lo anterior, de ser esta la finalidad de la norma, resultaría en un trato aparentemente desigual para este grupo de profesionales, pues a los demás no se les limita el disfrute de los incentivos salariales a partir de su grado académico.

Sabemos que todas estas regulaciones y situaciones son de mayor aplicación y aparición en el Sector Público; tal vez el origen de estas distinciones –como la de los médicos veterinarios- sea producto de antecedentes desconocidos para esta Dirección Jurídica. Lo cierto es que el producto final, las normas legales aprobadas por la Asamblea Legislativa, disponen estas

² **Artículo 12.-** Cada vez que se efectúe un aumento general de salarios para los empleados o funcionarios públicos del Gobierno Central, incluso por incentivos generales o aumentos de carácter general, que no se integren a la base salarial, las personas profesionales en Ciencias Médicas, con grado académico de Licenciatura o uno superior, tendrán como mínimo un aumento porcentual, igual al porcentaje en que aumentó el salario promedio de los empleados y funcionarios públicos.

Sin embargo, por ningún motivo el salario total promedio de los profesionales en Ciencias Médicas podrá, ser inferior al salario total promedio de otros profesionales del Gobierno Central o de las instituciones autónomas, en escalafones equivalentes; se entiende que no se considerarán los ingresos que perciban los notarios por dicho trabajo o función.

Artículo 16.- El salario base del odontólogo 1, con grado académico de Licenciatura o uno superior, será de ocho mil seiscientos colones (¢ 8.600,00), con un plus de mil trescientos colones (¢1.300,00) correspondiente al aumento de enero de 1982. Tendrán un incremento anual de un cinco coma cinco por ciento (5,5%); un incentivo de un uno coma cinco por ciento (1,5%) por cada hora de consulta externa laborada, y un once por ciento (11 %) por dedicación hospitalaria o administrativa, siempre que la desempeñen.

Las personas profesionales en Nutrición, con grado académico de Licenciatura o uno superior, tendrán un aumento anual de un tres coma cinco por ciento (3,5 %), calculado sobre el salario base.

Artículo 19.- A los farmacéuticos, microbiólogos, psicólogos clínicos, odontólogos, enfermeras y nutricionistas con grado académico de Licenciatura o uno superior, se les reconocerá el incentivo por dedicación a la zona rural, en las mismas condiciones que a los médicos, de conformidad con la normativa existente.

regulaciones tan particulares, que pueden tener un impacto importante, al menos teórico, en las relaciones de empleo privado, tal y como se ha reseñado. (...)” La negrita y el subrayado no corresponden al original.

Como se percibe del anterior extracto, esta Dirección de Asuntos Jurídicos desde hace muchos años, se ha inclinado por sostener el criterio de que, el Consejo Nacional de Salarios, es el ente que tiene la potestad exclusiva de fijar los salarios mínimos legales de los trabajadores del sector privado, incluidos todos los profesionales en ciencias médicas, y, precisamente esta facultad ha sido ratificada recientemente por la Sala Constitucional en la emisión de la resolución número N° 07445 – 2021 de fecha 15 de Abril del 2021, que declaró inconstitucionales los artículos 8 del Estatuto de Servicios de Enfermería, así como los ordinales 21 y 24 del Reglamento del Estatuto de Servicios de Enfermería, únicamente respecto a la fijación salarial mínima del personal de enfermería, en virtud de que, consideró que violentaban la Constitución Política, pues se despojó “(...) *al Consejo Nacional de Salarios de su competencia de relevancia constitucional para fijar la base salarial mínima en la profesión de enfermería en particular(...)*”, lo que confirma nuestra posición de que, esa es una potestad exclusiva del Consejo Nacional de Salarios, hasta tanto una norma de igual orden jerárquico le asigne esa función a otro órgano técnico.

Asimismo, como complemento de lo anterior, la Procuraduría General de la República, desarrolla de manera atinada, las facultades del Consejo Nacional de Salarios, al indicar:

C. CONCLUSION

Con fundamento en lo expuesto se concluye:

- *Que el artículo 2 del Decreto Ley N.º 832 le atribuye al Consejo Nacional de Salarios la competencia para la fijación de los salarios mínimos.* - *Que el Consejo Nacional de Salarios es un órgano con desconcentración máxima, lo cual garantiza su independencia funcional frente al Ministro y funcionarios inferiores del Ministerio de Trabajo*

- *En virtud de que el Consejo Nacional de Salarios tiene desconcentración máxima, el Jefe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ni el Poder Ejecutivo en general, pueden revisar o sustituir las fijaciones salariales acordadas por el Consejo o avocarse tal competencia ni girar órdenes, instrucciones o circulares relativas **al modo en que en el Consejo habrá de ejercer su potestad de fijación de salarios.***
- *No obstante lo anterior, el numeral 57 de la Constitución establece que **corresponde a la Ley regular el régimen jurídico y de funcionamiento del organismo técnico encargado de la fijación de los salarios mínimos.** - **El legislador cuenta con un ámbito de libertad para definir, las bases, contenido o composición del salario mínimo. Por lo tanto, se debe entender que el Legislador puede, dentro de los márgenes de libertad que le da la Constitución, establecer las condiciones base que sirven para determinar técnicamente el salario mínimo.***
- *En forma consecuente con lo anterior, dentro del margen de configuración con que cuenta el Legislador para regular el salario mínimo, **éste puede establecer determinadas condiciones o estándares salariales mínimos.** - Empero, el poder de configuración del Legislador no le habilita para hacer suya la competencia de fijar los salarios mínimos de las diversas categorías de trabajadores, **pues la determinación técnica de los salarios mínimos es una atribución que le corresponde al Consejo Nacional de Salarios.***
- ***Tampoco puede el Legislador modificar las fijaciones que realice el Consejo Nacional de Salarios, pues esto sería sustituir a dicho órgano técnico en el ejercicio de una competencia que la Constitución le reserva.³*** La negrita no corresponde al original.

Un ejemplo claro, de la potestad del legislador para establecer normativa que regule condiciones salariales mínimas, es la creación de la Ley 6836 “De Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas”, al establecer en su contenido condiciones mínimas para fijar el salario mínimo de este tipo de profesionales en el sector privado, pero sin arrebatar la facultad técnica del Consejo Nacional de Salarios, para fijar los salarios mínimos de los citados profesionales, es decir, dicho Consejo es el que debe fijarlo aplicando dicha norma. Sobre este punto la sentencia de la Sala Constitucional número 4903-2016 del 13 de abril del 2016, analiza dicha normativa y llega a la conclusión que su entrada en vigencia no suprime la facultad del Consejo Nacional de Salarios.

La creación de esta norma especial ilustra, el ejercicio del legislador de su ámbito de libertad, para definir el contenido o composición del referido salario mínimo en el caso específico de los Profesionales en Ciencias Médicas; es decir, en el caso particular de los profesionales en ciencias de la salud, establece reglas sobre mínimos salariales a cumplir

³ [Opinión Jurídica : 095 - J del 23/08/2016, Procuraduría General de la República.](#)

por parte del Consejo Nacional de Salarios, y al respecto señaló el máximo Tribunal Constitucional:

“(...) Se puede concluir que existe un fin constitucionalmente legítimo en la norma cuestionada, al establecerse unas condiciones salariales mínimas, en procura del bienestar y existencia digna del trabajador. La norma impone una limitación razonable a la libertad de contratación, en resguardo de los principios de justicia social y protección al trabajador -de contenido constitucional-. Finalmente, resulta oportuno reiterar lo señalado en el precedente recién transcrito, en el sentido que el derecho a un salario mínimo, protegido por el artículo 57 constitucional, puede ser compuesto de distintas formas por el legislador. En este mismo sentido, esta Sala ya había señalado que: “La Constitución y el Código de Trabajo (artículo 177) otorgan latitud al concepto de salario mínimo, aquel que procura bienestar y existencia digna, y no puede sino quedar a la normativa infraconstitucional la determinación precisa del correspondiente a cada categoría.” (sentencia número 0843-95 de las 15:45 horas del 14 de febrero de 1995). Con lo que se verifica que el legislador cuenta con un ámbito de libertad para definir el contenido o composición del referido salario mínimo. Por lo que, en el caso en estudio, se constata que el legislador ha operado válidamente, dentro de tales márgenes de libertad, al establecer las condiciones salariales mínimas que deben reconocerse a los profesionales en ciencias médicas contratados en el sector privado, en el sentido que no podrán ser inferiores a las acordadas en la Ley No. 6836 del 22 de diciembre de 1982, por la realización de funciones equivalentes. Por lo que, respecto a este extremo, tampoco se observa motivo para estimar la acción.”

Finalmente, este Tribunal Constitucional agregó en la sentencia supra citada lo siguiente:

“La norma procura proteger a los profesionales en ciencias médicas; constituye una garantía para todos ellos en el sentido que independientemente del sector, público o privado, donde elijan prestar sus servicios, se respetarán unas condiciones laborales mínimas; en el fondo recoge un sentimiento de igualdad jurídica y equidad en el trabajo, lo que sin duda alguna favorece la libertad de elección.”

De esta forma, la Sala concluyó, en primer lugar, que la actual redacción del artículo 23 de la Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, reformado mediante Ley No. 8423 del 7 de octubre de 2004, sí obedeció a la intención expresa de la Asamblea Legislativa y, además, el texto aprobado, finalmente, sí era consecuente –sea, sí existía conexidad- con el objetivo o propósito original del proyecto de ley que dio pie a tal reforma (expediente legislativo No. 14.852) de ampliar el ámbito de aplicación subjetivo de los incentivos y beneficios laborales reconocidos en la Ley No. 6836 del 22 de diciembre de 1982. Este Tribunal

concluyó, en segundo lugar, que el referido ordinal 23 lejos de violentar el artículo 57 de la Constitución Política, es el producto del ejercicio legítimo de las competencias del legislador ordinario en materia salarial y, al efecto, fija, únicamente, un piso mínimo que debe respetarse en materia de condiciones salariales para los profesionales contratados en el sector privado, en atención a la doctrina del numeral 57 constitucional, lo que resulta congruente con los alcances de un Estado Social de Derecho.” La negrita no corresponde al original.

No obstante lo anterior, a pesar de que se tiene claro que corresponde al Consejo Nacional de Salarios, la exclusiva función de fijación de los salarios mínimos de todos los trabajadores del sector privado, incluidos todos los Profesionales en Ciencias Médicas, y, que dicho Consejo para poder fijarlo debe respetar lo estipulado en la Ley 6836, persiste la duda, sobre qué procedimiento debe utilizar éste Órgano para fijarlo; y en este punto, no podemos pasar por alto los señalamientos de inconstitucionalidad que le hizo la Sala Constitucional en la sentencia 7445-2021, al mecanismo utilizado por el Colegio de Enfermeros con fundamento en el artículo 8 del Estatuto de Servicios de Enfermería, así como los ordinales 21 y 24 del Reglamento del Estatuto de Servicios de Enfermería, lo que nos hace pensar que, no podría el Consejo establecer el salario mínimo para estos profesionales de esa misma manera. Asimismo, se explica la diferencia que existe para fijar el salario en el sector público y en el sector privado, que resulta importante conocer por parte del Consejo Nacional de Salarios. Sobre estas particularidades, expuso la Sala:

“(…) se trata de salarios fijados por una estructura organizacional compleja del sector público, lo que no necesariamente corresponde a las características de aquella existente en el sector privado en la que las partes gozan de libertad de contratación. Por otra parte, en el ordinal se regulan escalas salariales con una categoría base de aumento anual que luego se irá modificando de acuerdo con otros rubros, en caso de que procedan, como zonaje, dedicación exclusiva, anualidad, disponibilidad y otros incentivos que recientemente fueron modificados con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. De esta manera, el régimen de empleo público y su fijación difiere del establecido para el sector privado, como lo ha reconocido este Tribunal:

*“XI.- En opinión de esta Sala, entonces, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de la Administración Pública. **Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos, obviamente, la declaración***

contenida en esta sentencia abarca la relación de empleo que se da entre la administración (o mejor, administraciones) pública y sus servidores, **más en aquellos sectores en que haya una regulación (racional) que remita a un régimen privado diferente de empleo, la solución debe ser diferente ...**” Se ha agregado el énfasis, ver sentencia n.º 2002-6513 de las 14:57 horas del 3 de julio de 2002.

Recientemente, en la sentencia supracitada n.º 2020-13316, la Mayoría de esta Sala indicó:

“... Y tampoco, como se dirá luego, existe una prescripción obligatoria entre el salario de los funcionarios públicos, con el salario del sector privado, toda vez que, en el primero se acuerda por la **Comisión de Negociación de Salarios del Sector Público mediante reglas del Derecho Público; y, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos, en forma distinta, con principios jurídicos diferentes.** Incluso, el salario base que se utiliza en el sector público, no necesariamente es igual al salario mínimo, aunque podrían serlo o incluso superarse, ello no supone un encadenamiento vinculante sobre el presupuesto público con lo que se decida a nivel privado...”. (Se ha agregado el énfasis).

Conforme lo expuesto y lo señalado por la Procuraduría General de la República en el dictamen n.º C-064-1992, el salario de la empresa privada va acorde con su prosperidad económica respetando el salario mínimo; por su parte, en la Administración Pública guarda relación con el presupuesto que es un límite para la acción de los poderes y se está sujeto al principio de legalidad.

VII.- Sobre el artículo 8 del Estatuto de Servicios de Enfermería. (...) Al respecto, el ordinal impugnado estatuye:

“**Artículo 8º.-** De acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, la remuneración de las enfermeras y enfermeros colegiados, amparados por este estatuto, de conformidad con lo dispuesto en su reglamento, se regirá por lo que establezcan para los profesionales el Régimen de Servicio Civil y la Ley de Salarios de la Administración Pública.”

Esa disposición debe verse aparejada al numeral 1º de ese estatuto que dice:

“Artículo 1º.- La presente ley regirá para todas las instituciones, públicas y **privadas**, en las que se ejerza la profesión de enfermería.” (Se ha agregado el énfasis).

De manera que el Consejo Nacional de Salarios se ha inhibido de la fijación salarial mínima de esa ocupación profesional, al indicar en el decreto ejecutivo n.º 40743-MTSS del 13 de noviembre de 2017 “Fijación de salarios mínimos para el sector privado que regirán a partir del 1º de enero del 2018” lo siguiente:

*“...Los salarios para profesionales aquí incluidos rigen para aquellos trabajadores debidamente incorporados y autorizados por el Colegio Profesional respectivo, **con excepción de los trabajadores y profesionales en enfermería, quienes se rigen en esta materia por la Ley N° 7085 del 20 de octubre de 1987 y su Reglamento...**” (Se ha agregado el énfasis).*

Por su parte, el Colegio de Enfermeras de Costa Rica fija la tabla de salarios mínimos para ese gremio, tal como lo hizo en el acuerdo aquí impugnado y adoptado en la sesión de Junta Directiva, acta n.º 2366 del 15 de febrero de 2018, para el I Semestre de 2018, comunicado mediante oficio n.º CECR-FISCALÍA-41-2018 al Ministerio de Trabajo, y fundamentado expresamente en el numeral 8 de la Ley 7085: "Estatuto de Servicios de Enfermería" y los artículos 21 y siguientes del Reglamento de la citada ley” y los “lineamientos emanados por el Departamento Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo de Salarios de este Ministerio.”. Adicionalmente indica que: "Los montos establecidos incluyen el salario de ingreso y el porcentaje del 15 % por concepto del Complemento Salarial establecido en el artículo 24 del Reglamento al Estatuto de Servicios de Enfermería (Ley 7085)".

*Ahora bien, conforme al considerando IV b), esta norma implica que, atinente al personal de enfermería del sector privado, el salario mínimo es aquel que decida la Administración en los términos de la Ley de Salarios de la Administración Pública, la cual dispone, además, que lo debe hacer tomando en cuenta las condiciones fiscales, las modalidades de cada clase de trabajo, el costo de la vida en las distintas regiones, incluso **los salarios que prevalezcan en las empresas privadas para puestos análogos** y los demás factores que estipula el Código de Trabajo.*

A partir de lo anterior, efectivamente se despoja al Consejo Nacional de Salarios de su competencia de relevancia constitucional para fijar la base salarial mínima en la profesión de enfermería en particular, a pesar de que, tal como se aprecia, no es el fin de la Ley de Salarios de la Administración Pública, pues incluso esta debe utilizar como parámetro de valoración los salarios del sector privado y no a la inversa. De esta forma, la disposición cuestionada remite al sector privado a un salario mínimo que, además, es acordado únicamente por el Estado y sus trabajadores de acuerdo con reglas distintas, determinación en la que el patrono privado no tiene participación alguna, ni podría llegar a tenerla, ya que no puede incidir en ese aspecto por ser ajeno a su ámbito, tal como lo advirtió este Tribunal en la sentencia n.º 2018-231 de las 11:00 horas del 10 de enero de 2018.

La fijación salarial en la Administración Pública está determinada por el presupuesto ordinario y extraordinario, que es un límite a la acción de los Poderes

y está sujeta al principio de legalidad, a diferencia de la empresa privada, cuyo salario va acorde con su prosperidad económica y el respeto de un salario mínimo. Incluso, la participación de la parte sindical se encuentra regulada en el sector público. Por ejemplo, mediante decreto ejecutivo n.º 35730-MTSS, denominado “Creación de la

Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público”, publicado en La Gaceta n.º 28 del 10 de febrero del 2010, se creó esa comisión como una instancia encargada de la revisión y negociación de los salarios de los servidores del sector público y de recomendar políticas en esa materia. Tal órgano colegiado, integrado por representantes del Gobierno y de las organizaciones sindicales y gremiales de los empleados del sector público, tiene las siguientes atribuciones:

“Artículo 9º-La Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público tendrá las siguientes atribuciones:

a) Actuar como instancia de negociación en relación con los ajustes de salarios del sector público y sus componentes, de acuerdo con el ordenamiento jurídico y posibilidades financieras. Los acuerdos serán ejecutados por los Órganos competentes según corresponda.

Cuando la deuda al cierre del ejercicio presupuestario, anterior al año de aplicación de la regla fiscal, sea igual o mayor al sesenta por ciento (60%) del PIB, no se realizarán por parte de la Comisión, negociaciones sobre incrementos por costo de vida en el salario base, ni en los demás incentivos salariales, los cuales no podrán ser reconocidos durante la duración de la medida o de forma retroactiva, salvo para lo relacionado con el cálculo para determinar las prestaciones legales, jubilaciones y la anualidad del funcionario.

b) Ser una instancia de análisis de la política salarial del sector público a efectos de ofrecer recomendaciones y pronunciamientos en esta materia.

c) Analizar y recomendar sobre aspectos de políticas de gestión del Recurso Humano en el sector público que se sometan a su consideración.

d) Integrar las subcomisiones que se considere necesarias para el cumplimiento de sus funciones.” (Se ha agregado el énfasis).

Resulta evidente, entonces, que las consideraciones que atiende la Administración Pública para fijar los mínimos salariales de sus servidores son diversas a las que debe tomar en consideración un órgano técnico para la fijación de los salarios mínimos del sector privado. En virtud de lo expuesto, ciertamente no se puede equiparar lo que no es igual; en ese sentido, las condiciones para la fijación de un salario mínimo en el régimen público difieren de las del privado. Por lo demás, tampoco se vislumbra alguna razón objetiva que justifique tal imposición para el sector privado, particularmente, en cuanto a la enfermería, a diferencia de las demás ocupaciones, cuyo análisis sí es realizado por el Consejo Nacional de

Salarios. Debe advertirse, que ese consejo, además de las particularidades señaladas en el considerando IV, según su reglamento (decreto ejecutivo n.° 25619-MTSS del 16 de setiembre de 1996) tiene la obligación de establecer, revisar e interpretar los acuerdos relativos a la fijación de los salarios mínimos de las distintas actividades económicas del sector privado, así como analizar y aprobar los estudios que sobre materia salarial, descripción y clasificación de puestos presente la Secretaría (artículo 28). En adición, el ordinal 46 dispone que, para hacer la fijación de salarios mínimos, “el Consejo contará con los resultados y datos que arrojen las encuestas, investigaciones y estudios realizados por el Departamento y otras dependencias competentes.” Ese ordinal señala, además, que el Consejo debe procurar organizar un programa de audiencias con representantes del más alto nivel de instituciones del Estado y del sector privado, cámaras patronales y asociaciones de trabajadores, con la finalidad de conocer sus opiniones autorizadas, que habrán de contribuir a la determinación de una satisfactoria política sobre salarios mínimos. Es decir, su análisis se caracteriza por un ámbito más amplio de participación sectorial y un análisis global de la situación del país, que no está sujeto a los principios y regulaciones específicas que deben prevalecer en la Administración Pública, y que procura un mayor equilibrio entre patronos y trabajadores de cara a la realidad socioeconómica del país, lo cual es conteste con los postulados del Principio del Estado Social de Derecho, el Convenio n.° 131 de la OIT y la voluntad expresada por el Constituyente Originario, según lo expuesto en el considerando IV, a fin de evitar la existencia de múltiples instancias con distintos criterios, incluso, subjetivos que a la postre provocarían un mayor perjuicio social, y que fue lo que se pretendió evitar con la emisión del artículo 57 constitucional. Así las cosas, este Tribunal considera que, ciertamente, el ordinal 8 del Estatuto de Servicios de Enfermería lesiona el contenido de los numerales 57 y 33 de la Constitución Política y desnaturaliza el régimen estatutario estatuido en el artículo 191 constitucional, en tanto remite al sector privado a la fijación del salario mínimo establecida para la Administración Pública, según lo contemplado en el Estatuto del Servicio Civil y la Ley General de Salarios, donde no existe participación alguna del sector patronal y del trabajador privado. En igual sentido y por conexidad, procede declarar inconstitucional el artículo 21 del Reglamento del Estatuto de Servicios de Enfermería (decreto ejecutivo n.° 18190-S de 22 de junio de 1988), aquí impugnado, toda vez que reproduce los vicios apuntados en el numeral 8 referido, al indicar lo siguiente:

“Artículo 21.—La remuneración del personal profesional en enfermería en el sector público y privado, se regirá estrictamente por lo que prevé el artículo 8° del Estatuto.”

En consecuencia, esta norma también es inconstitucional únicamente en tanto impone al sector privado la remuneración del personal profesional en enfermería según las pautas del ordinal 8 del Estatuto de Servicios de Enfermería.

VIII.- Sobre el artículo 24 del Reglamento del Estatuto de Servicios de Enfermería. *El representante gremial aduce que esta disposición quebranta la Constitución Política por incorporar un incremento salarial al mínimo legal de un 15%, que no está establecido siquiera en el Estatuto de Servicios de Enfermería. Asimismo, refiere que se violenta el principio de libertad de empresa y de contratación, porque impone a las empresas privadas, vía reglamento, la obligación de establecer diferentes retribuciones para determinados grupos salariales y deja abierta la posibilidad para que el trabajador pueda acogerse al régimen de dedicación exclusiva. La norma en cuestión dispone:*

“Artículo 24.—Horizontalmente, cada una de las clases estará compuesta por tres grupos salariales, cada uno de los cuales corresponderá a los títulos universitarios obtenidos, sea diplomado, bachillerato y licenciatura. A cada uno de estos grupos salariales se les asignará una retribución diferente que tome en cuenta el diferente nivel de formación académica. Además a cada uno de estos grupos salariales se les asignará un complemento igual al 15% del salario base de la clase fundamentado en el Estatuto.

Las enfermeras(os) licenciadas(os) podrán acogerse al régimen de dedicación exclusiva, conforme con los procedimientos vigentes en el sentido de que el 15% del que antes se habló, más el porcentaje que se reconozca por este último concepto, nunca podrá superar el porcentaje máximo establecido por dedicación exclusiva en la respectiva institución.”

Sobre este alegato en particular, del exceso de la potestad reglamentaria procede indicar, que, en reiteradas ocasiones, la Mayoría de este Tribunal ha señalado que la mera determinación de si una norma reglamentaria violenta o excede lo dispuesto en una ley es un tema de legalidad, cuya discusión no corresponde a esta jurisdicción, excepto en estos supuestos:

“... Las únicas excepciones para conocer por la vía de la acción de inconstitucionalidad un reclamo por exceso en la potestad reglamentaria, se refiere a que el vicio que se reclame, esté relacionado directamente con la violación a un derecho fundamental...” (Ver sentencia n.º 2019-014706 del 7 de agosto de 2019, reiterada en los votos n.ºs 2019-16776 de las 9:20 horas del 4 de setiembre de 2019 y 2020-22277 de las 9:20 horas del 18 de noviembre de 2020).

Así las cosas y visto que, conforme el desarrollo anterior se ha advertido la lesión de los derechos constitucionales establecidos en los ordinales 33 y 57, por imponer el Estatuto de Servicios de Enfermería al sector privado la fijación de un salario mínimo con fundamento en un régimen estatutario totalmente disímil, en el que los patronos de tal sector no tienen participación alguna, resulta no solo procedente el análisis de la norma en cuestión en esta vía, sino que también es inconstitucional e irrazonable que al sector privado se le imponga el pago de un complemento salarial del 15% del “salario base”, toda vez que esta última noción jurídica (típica del sector público que significa la base sobre la cual se calculan otros componentes salariales, como la prohibición o la dedicación exclusiva), no se encuentra referida al “salario mínimo” (concepto jurídico actualmente propio del sector privado). La misma inteligencia aplica al pago por dedicación exclusiva que la norma impugnada regula, en la medida que esta es una categoría propia del régimen público, a la que el sector privado no puede verse compelido a aplicar. Por otro lado, se advierte que con tal proceder se va más allá de fijar un salario mínimo en la relación laboral privada, que es lo dispuesto por el Constituyente, toda vez que el colegio profesional, vía reglamento, al mínimo salarial le agrega un 15% adicional al salario base, partiendo de una estructura salarial ajena a la del sector privado, lo que restringe la libertad de negociación y contratación que tienen el patrono y el trabajador en el empleo privado a partir del piso salarial que se fija en los términos del artículo 57 de la Carta Magna.” La negrita no corresponde al original.

Al observar, los diversos señalamientos de inconstitucionalidad esbozados por la Sala Constitucional, que como indicamos supra, parece ser que, el Consejo Nacional de Salarios tampoco podrá echar mano de esos mecanismos que utilizaba el Colegio de Enfermeros, retomamos el tema de la interrogante, sobre el proceso correcto que debe utilizar el Consejo Nacional de Salarios, para fijar los salarios mínimos legales de los Profesionales en Ciencias Médicas, que a la vez respete en su ejecución las regulaciones de la Ley 6836, pregunta que esta Dirección de Asuntos Jurídicos considera, debe ser atendida por la Procuraduría General de la República (PGR) en su condición de órgano superior consultivo, técnico-jurídico, de la Administración

Pública, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1° de su Ley Orgánica, Ley 6815 del 27 de setiembre de 1982, considerando que, sus dictámenes son vinculantes, es decir, de acatamiento obligatorio para la Administración Pública, que abarca a órganos desconcentrados como lo es el Consejo Nacional de Salarios.

Inclusive, dicho Consejo, consciente de la necesidad de conocer el criterio vinculante de la PGR, ya en el pasado ha acudido a éste órgano, como en efecto se dio, en consulta realizada mediante el oficio N° CNS-OF-29-2018 de fecha 2 de julio del año 2018. En esa oportunidad le solicitó formal dictamen, “en el sentido de si el artículo 23 de la Ley de Incentivos para Profesionales en Ciencias Médicas, Ley N° 6836 del 22 de diciembre de 1982, riñe con la competencia otorgada a ese Consejo mediante la Constitución Política; y

sobre los alcances y responsabilidades de ese Consejo respecto a la fijación salarial con ocasión de la Ley General de Salud, Ley N° 5395 del 30 de noviembre de 1973”, para lo cual le planteó las siguientes interrogantes:

“a) Con fundamento en lo preceptuado por los Artículos 57 y 191 de la Constitución Política, ¿puede el legislador, por medio de la ley ordinaria, delegar la potestad para fijar el salario mínimo del sector privado otorgada al Consejo Nacional de Salarios en la Dirección General de Servicio Civil o en algún otro ente u organismo público o privado?

b) Desde la perspectiva de lo establecido en el artículo 191 de la Constitución Política, ¿puede el legislador, por medio de la ley ordinaria, establecer que a un determinado grupo de trabajadores del sector privado se les aplique lo establecido en el Régimen de Servicio Civil y la Ley de Salarios de la Administración Pública, o que se le aplique como salario mínimo el salario base establecido en las resoluciones de la Dirección General de Servicio Civil?

c) Teniendo como referencia lo establecido en los Artículos 28 y 46 de la Constitución Política, ¿puede el legislador mediante la ley ordinaria establecer para los patronos una limitación a la libertad de empresa y de contratación mayor al salario mínimo señalado en el artículo 57 Constitucional, al determinar que para un grupo determinado de trabajadores del sector privado se utilice como parámetro para establecer su salario mínimo un monto mayor al indicado en el Decreto de Salarios Mínimos del Consejo Nacional de Salarios?

d) En consideración de lo establecido en el Artículo 33 de la Constitución Política, ¿puede el legislador, sin una justificación objetiva y razonable, establecer para un grupo de profesionales del sector privado un salario mínimo mayor que el determinado para el resto de profesionales del sector privado que cuentan con el mismo nivel académico de acuerdo a perfil ocupacional correspondiente establecido por el Consejo Nacional de Salarios?

e) De conformidad con su articulado, ¿la Ley N° 7085, Estatuto de Servicios de Enfermería, le confiere al Colegio de Enfermeras de alguna forma, explícita o tácitamente, la potestad para fijar el salario mínimo de sus afiliados que laboran como asalariados en el sector privado? En caso de ser afirmativa la respuesta, ¿qué numeral de ese cuerpo normativo le otorga esa potestad?”

Sin embargo, el órgano asesor estableció como inadmisibles la atención de la consulta, debido a que, los aspectos consultados se estaban ventilando en ese momento, en la Sala Constitucional en la acción de inconstitucionalidad tramitada bajo el expediente N° 18-007947-0007-CO, que en la actualidad ya fue resuelta mediante la sentencia número 7545-2021 que hemos citado con anterioridad.

El motivo de señalar lo anterior, es con la intención de recomendar que, el Consejo Nacional de Salarios como órgano de máxima desconcentración del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, acuda nuevamente a la PGR, para solicitarle el criterio, a efecto de conocer el mecanismo correcto que debe utilizar el citado Consejo para establecer, primero, el salario base que dispone la Ley 6836 y luego, a partir de éste, fijar los diferentes incentivos, que le permitan concluir con el salario mínimo legal, que debe prevalecer, para los Profesionales en Ciencias Médicas que se desempeñen en la empresa privada, tomando en consideración los señalamientos de inconstitucionalidad expuestos por la Sala Constitucional en la sentencia 7545-2021 recién citados.

Sobre su interrogante:

Su persona nos consulta:

“¿Cuáles profesiones de las denominadas Ciencias de la Salud, están cubiertas en el sector privado, por la Ley 6836, Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, del 22 de diciembre de 1982 y sus reformas, y en lo que corresponda por la Ley 5395, Ley General de Salud, del 30 de noviembre de 1973 y sus reformas, ¿y que por lo tanto están fuera del alcance del Consejo

Nacional de Salarios con respecto a la determinación de sus salarios mínimos?”

Cómo lo ha dejado claro la Sala Constitucional, en las sentencias que se han reseñado, así como esta instancia asesora, mediante el pronunciamiento número DAJ-AE-167-12 del 29 de octubre de 2012, se considera que, la potestad de definir salarios mínimos en el sector privado está a cargo en forma exclusiva, del Consejo Nacional de Salarios, órgano desconcentrado de este Ministerio de Trabajo, aspecto que se origina por una disposición de rango supremo constitucional.

De ahí que, cualquier exclusión de la esfera de competencia de ese Consejo, respecto a la fijación salarial de un grupo de trabajadores determinado, debe proceder de una norma de igual jerarquía, a la de la creación de dicho Consejo. Con ello, la consideración de someter o remitir a consultantes al colegio profesional respectivo, con el fin de que se les informe sobre el salario mínimo que les corresponde, puede ser parte de un proceso de colaboración que cada agrupación colegiada otorgue a sus agremiados, **mas no significa**, que sea cada Colegio el competente para definirlos o establecerlos, pues como se ha indicado reiteradamente, esta potestad es reserva de ley y le corresponde actualmente al citado Consejo.

El hecho de que la Ley 6836, establezca los límites mínimos legales del salario de los Profesionales en Ciencias de la Salud, no se traduce en imposibilidad del Consejo Nacional de Salarios de fijarles el salario mínimo, pues dicho Consejo es el único que, ostenta esa facultad para el sector privado de nuestro país y además, la Ley 6836 no dispone algo contrario. Este órgano técnico por mandato constitucional debe fijarles el salario a todos los profesionales en ciencias médicas que sean contratados en el sector privado. Por lo que,

no consideramos correcto afirmar que, los Profesionales en Ciencias Médicas que estén cubiertos en el sector privado por la Ley 6836, estén fuera del alcance del Consejo Nacional de Salarios con respecto a la determinación de sus salarios mínimos, esa potestad del Consejo se mantiene incólume, **lo que si cambia es el mecanismo que deberá utilizar el Consejo, para primero fijarles el salario base a que hace alusión la Ley 6836 y los posteriores incentivos que ésta dispone.**

Como se indica en nuestro pronunciamiento DAJ-AE-167-12, los únicos profesionales que se deben excluir de las regulaciones de la Ley 6836 son los médicos veterinarios del sector privado y los bachilleres odontólogos, a quienes el Consejo Nacional de Salarios les fijará el salario mínimo legal, pero sin tomar en cuenta las regulaciones mínimas que dispone la Ley 6836.

En ese mismo oficio, se había afirmado que, también estaban excluidos los enfermeros, en virtud de que se regulaban por una norma especial, sin embargo, este aspecto debe quedar sin efecto, por la declaratoria de inconstitucionalidad establecida por la Sala Constitucional del artículo 8 del Estatuto de Servicios de Enfermería, así como los ordinales 21 y 24 del Reglamento del Estatuto de Servicios de Enfermería, con respecto a que, la fijación salarial mínima del personal de enfermería sea impuesta a las relaciones laborales del sector privado, pues esta labor le compete al Consejo Nacional de Salarios. (mediante el fallo 7445-2021)

Aclarada nuestra posición jurídica al respecto, reiteramos nuestra recomendación para que el Consejo Nacional de Salarios le consulte formalmente a la Procuraduría General de la República, sobre el mecanismo o procedimiento, que debe utilizar para fijar el salario mínimo (salario base más incentivos) de los Profesionales en Ciencias Médicas del sector privado, por ser éste el órgano con facultades plenas y exclusivas para otorgar asesoría vinculante a la Administración Pública.

Atentamente,

Fernando Vega Montero
Asesor

Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

Adriana Benavides Víquez
Directora “

Anexos: Pronunciamiento DAJ-AE-167-12 del 29 de octubre de 2012

Cc: Departamento de Salarios, MTSS.

Ampo 16 A “

Seguidamente se inicia el diálogo entre los sectores, profundamente preocupado el sector sindical sobre el contenido del criterio de la Dirección de Asuntos Jurídicos, señalan no estar de acuerdo en este momento en acudir a consultar a la Procuraduría General de la Republica conforme lo recomiendan, ya que cualquier consulta que se pretenda realizar se debe analizar muy bien su planteamiento, dados los alcances y responsabilidades que conlleva el tema especialmente su impacto en sector. Además que lo que indique la Procuraduría tiene carácter vinculante para este Consejo.

Considerando lo extenso del criterio y su contenido, los directores/as convienen en continuar con la discusión en próximas sesiones una vez que cada sector a lo interno analice y estudie a profundidad dicho criterio de emitido por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Punto 5. Revisión de la formula y Participación de asesores hasta noviembre 2021

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, somete a consideración de los/as Directores/as la viabilidad para que los asesores que acompañan el proceso de revisión de la Metodología de fijación de salarios mínimos del sector privado, puedan participar en las siguientes sesiones que tendrán por objeto continuar dicha revisión.

Los directores/as comentan sobre la conveniencia de que los asesores participen en el proceso ya que facilita la comunicación al estar presentes en las discusiones.

ACUERDO 4:

Se acuerda, de forma unánime, convocar a los señores asesores Marino Marozzi, Jorge Luis Araya y Pablo Sauma, que conforman el equipo de apoyo técnico para cada sector en la

revisión de la metodología de la Fijación Salarial del Sector Privado, para que participen en las sesiones que llevarán a cabo el proceso de dicha revisión iniciando con la sesión extraordinaria 5680 del día 03 de noviembre 2021.

Punto 6. Consulta de enfermeras y oficio borrador de respuesta

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, somete a consideración de los/as Directores, dejar este punto de agenda para la sesión del próximo lunes, Los señores directores/as acceden a la petición considerando lo extensa que ha sido la sesión de hoy.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTÍCULO 3

Punto 1. Seguimiento a Estudios

De forma muy breve la Señora Isela Hernández Rodríguez, señala la preocupación por los atrasos de la OIT para la continuar con la contratación del estudio para Estibadores y Estudios de ciencias de la comunicación y puestos de jerarquía (Jefes y Directores).

Los señores directores/as solicitan dar seguimiento a este tema en próximas sesiones de trabajo.

CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LOS/AS SEÑORES/AS DIRECTORES/AS

ARTÍCULO 4

No hay.

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

Luis Guillermo Fernández Valverde
Presidente

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva

Anexo 1

Acomodador/ra parqueos (no chófer)	TONC	€10.875,12	Contador/ra privado/a	Lic.	€696.873,72	Laboratorista civil	TOC	€12.139,07
Acompañante en buseta escolar	TONC	€10.875,12	Copiloto/ta (Primer/ra Oficial de aviación)	TES	€22.044,91	Laboratorista clínico/a	TOC	€12.139,07
Agente de aduanas	TES	€22.044,91	Cortador/ra de piezas tela (patrones)	TOC	€12.139,07	Lavador/ra y encerador/ra de carros	TONC	€10.875,12
Agente de ventas *	TOCG	€367.058,75	Cosedor/ra piezas /prendas a máquina	TOC	€12.139,07	Limpiador/ra de piscinas (sin químicos)	TONC	€10.875,12
Albañil/la	TOC	€12.139,07	Costurera/ro (Modista/o)	TOE	€14.205,13	Limpiador/ra de tanques sépticos	TOC	€12.139,07
Alistador/ra automotriz (lijador/ra)	TOSC	€11.825,90	Counter (Vendedor/ra de pasajes) *	TOCG	€367.058,75	Llantero/ra	TOSC	€11.825,90
Analista de crédito *	TOCG	€367.058,75	Dealer (Distribuidor/ra de cartas)	TONC	€10.875,12	Locutor/ra de radioemisora	TOE	€14.205,13
Animador/ra de eventos	TOC	€12.139,07	Discojkey (Pone discos)	TONC	€10.875,12	Locutor/ra de televisión	TES	€22.044,91
Aplanchador/ra con equipo de vapor	TOC	€12.139,07	Demostrador/ra (display)	TONC	€10.875,12	Luminotécnico/ca de televisión	TES	€22.044,91
Aserrador/ra (usa sierra de motor)	TOC	€11.825,90	Demostrador/ra-vendedor/ra	TOSC	€11.825,90	Maestro/ra de obras (Construcción)	TOE	€14.205,13
Asistente/ta de abogacía *	TOEG	€416.801,68	Dependiente/ta	TOSC	€11.825,90	Maitre (jefe de meseros/as)	TOE	€14.205,13
Asistente/ta de consultorio médico	TOC	€12.139,07	Despachador/ra de vuelo	TES	€22.044,91	Manicurista; Maquillador/ra	TOC	€12.139,07
Asistente/ta domicilio de ancianos (Cuidados especiales)	TOE	€14.205,13	Diagramador/ra en artes gráficas	TOE	€14.205,13	Masajista	TOC	€12.139,07
Auxiliar agente de aduanas	TOE	€14.205,13	Dibujante/ta Ingeniería, Arquitectura *	TOCG	€367.058,75	Mantenimiento correctivo de cómputo	TOE	€14.205,13
Auxiliar de contabilidad *	TOCG	€367.058,75	Digitador/ra	TOC	€12.139,07	Mantenimiento de edificios	TOC	€12.139,07
Auxiliar dental	TOE	€14.205,13	Ebanista	TOE	€14.205,13	Mantenimiento preventivo de cómputo	TOC	€12.139,07
Ayudante/ta de cocina	TOSC	€11.825,90	Educador/ra aspirante sin título *	TOEG	€416.801,68	Mecánico/ca de calderas (Mantenimiento)	TOE	€14.205,13
Ayudante/ta en mecánica general	TOSC	€11.825,90	Electricista	TOC	€12.139,07	Mecánico/ca general	TOC	€12.139,07
Ayudante/ta operario/ria, construcción	TOSC	€11.825,90	Electromecánico/ca	TOE	€14.205,13	Mecánico/ca precisión	TOE	€14.205,13
Baqueano/na	TOSC	€11.825,90	Empacador/ra, etiquetador/ra	TONC	€10.875,12	Mecánico/ca máquinas de coser industr	TOE	€14.205,13
Barbero/ra	TOC	€12.139,07	Empleado/a de despacho	TOSC	€11.825,90	Mensajero/ra *	TONCG	€326.253,57
Barista	TOC	€12.139,07	Empleada/o doméstico/a *		€214.230,78	Misceláneo/a *	TONCG	€326.253,57
Bodeguero/ra (Encargado/a) *	TOSCG	€351.965,23	Encuestador/ra*	TOSCG	€351.965,23	Misceláneo/a hogares de la tercera edad	TONC	€10.875,12
Bodeguero/ra (Peón/a) *	TONCG	€326.253,57	Enderezador/ra automotriz	TOC	€12.139,07	Monitoreador/ra de cámaras de vídeo	TOSCG	€351.965,23
Cajero/ra *	TOCG	€367.058,75	Escaneador/ra inventarios (hand held)	TOSCG	€351.965,23	Montacarguista	TOSC	€11.825,90
Camarero/ra	TONC	€10.875,12	Esteticista	TOE	€14.205,13	Mucama/o	TONC	€10.875,12
Camarógrafo/ta de prensa	TES	€22.044,91	Estibador/ra por kilo frutas y vegetales		€0,0746	Niñera/ro, excepto en el hogar del niño	TONC	€10.875,12
Cantante	TOC	€12.139,07	Estibador/ra por movimiento		€393,99	Niñera/ro en el hogar del niño		€214.230,78
Cantinerio/ra	TOSC	€11.825,90	Estibador/ra por tonelada		€92,39	(Servicio doméstico)		
Capitán/na de embarcación	TOE	€14.205,13	Estilista	TOC	€12.139,07	Oficinista (General) *	TOSCG	€351.965,23
Cargador/ra cilindros gas y extintores	TOSC	€11.825,90	Estilista canino (Grommer)	TOSC	€11.825,90	Operador/ra de cabina de radioemisora	TOE	€14.205,13
Carnicero/ra empleado/a de despacho	TOSC	€11.825,90	Florista	TOC	€12.139,07	Operador/ra de "araña" (Serigrafía)	TOC	€12.139,07
Carnicero/ra destazador/ra	TOC	€12.139,07	Fontanero/ra	TOC	€12.139,07	Operador/ra de caldera	TOC	€12.139,07
Carpintero/ra	TOC	€12.139,07	Fotocopiador/ra (Centro fotocopiado)	TOSC	€11.825,90	Operador/ra de draga	TOE	€14.205,13
Catador/ra	TOE	€14.205,13	Fotógrafo/ta de prensa	TOE	€14.205,13	Operador/ra de grúa estacionaria	TOE	€14.205,13
Cerrajero/ra	TOC	€12.139,07	Fresador/ra (Metalmecánica)	TOE	€14.205,13	Operador/ra de maquinaria pesada	TOC	€12.139,07
Chapulinerio/ra	TOC	€12.139,07	Fumigador/ra en casas y edificios	TOSC	€11.825,90	Operador/ra de radio-taxi	TOC	€12.139,07
Chef	TOE	€14.205,13	Futbolista Primera División	TOE	€14.205,13	Operario/ra en construcción	TOC	€12.139,07
Chequeador/ra de buses	TONC	€10.875,12	Futbolista Segunda División	TOC	€12.139,07	Operario/ra de talleres dentales	TOC	€12.139,07
Cobrador/ra *	TOSCG	€351.965,23	Gestor/ra de redes sociales (Community Manager, diseña artes finales)	TOE	€14.205,13	Ordeñador/ra a mano	TONC	€10.875,12
Cocinero/ra	TOC	€12.139,07	Gestor/ra de redes sociales (Community manager, monitorea y da respuesta).	TOSCG	€351.965,23	Panadero/ra	TOC	€12.139,07
Coctelero/ra (Bartender o Barwoman)	TOC	€12.139,07	Gestor/ra redes sociales (Community manager, lleva datos y los interpreta).	TOC	€12.139,07	Parrillero/ra	TOSC	€11.825,90
Conductor/ra ambulancia (socorrismo)	TOC	€12.139,07	Guarda *	TOSCG	€351.965,23	Pastelero/ra	TOC	€12.139,07
Conductor/ra de bus (no cobra)	TOC	€12.139,07	Guarda custodia valores y portavalores	TOCG	€367.058,75	Pelador/ra de camarón	TONC	€10.875,12
Conductor/ra de bus (cobrador/ra)	TOE	€14.205,13	Guía de turismo	TOC	€12.139,07	Peón/na agrícola (labores manuales)	TONC	€10.875,12
Conductor/ra de tráiler	TOE	€14.205,13	Hojalatero/ra	TOC	€12.139,07	Peón/na agrícola (motoguadañas, etc.)	TOSC	€11.825,90
Conductor/ra de vehículo liviano	TOSC	€11.825,90	Instalador/ra vidrios (corta, pone marcos)	TOC	€12.139,07	Peón/na de carga y descarga	TONC	€10.875,12
Conductor/ra de vehículo pesado	TOC	€12.139,07	Instructor/ra de bailes	TOC	€12.139,07	Peón/na de construcción	TONC	€10.875,12
Conductor/ra microbús (menos 11pasaj)	TOSC	€11.825,90	Instructor/ra de gimnasio (sin título)	TOC	€12.139,07	Peón/na de jardín (labores manuales)	TONC	€10.875,12
Conserje *	TONCG	€326.253,57	Joyería	TOC	€12.139,07	Peón/na de jardín (motoguadaña, etc.)	TOSC	€11.825,90
Contador/ra privado/a *	TMED	€384.651,40				Peón/na de embarcación	TONC	€10.875,12
Contador/ra privado/a*	DES	€511.981,50				Pilero/ra (lavador/ra de platos)	TONC	€10.875,13
Contador/ra privado/a *	Bach.	€580.708,20				Pintor/ra automotriz	TOE	€14.205,13
						Pintor/ra de brocha gorda	TOSC	€11.825,90

Pistero/ra (dispensa combustibles)	TOSC	€11.825,90
Pistero/ra-cobrador/a (responsable dinero)	TOCG	€367.058,75
Pizzero/ra	TOSC	€11.825,90
Portero/ra *	TONCG	€326.253,57
Procesador/ra inventarios (hand hell)	TOC	€12.139,07
Programador/ra computación (sin título)	TOE	€14.205,13
Programador/ra en radioemisoras	TOE	€14.205,13
Proveedor/ra *	TOCG	€367.058,75
Recepcionista/o*	TOSCG	€351.965,23
Recolector/ra basura y reciclaje	TONC	€10.875,12
Recolector/ra de café por cajuela		€1.035,45
Recolector/ra de coyol	TONC	€10.875,12
Relojero/ra	TOC	€12.139,07
Reposter/ra	TOC	€12.139,07
Sabanero/ra	TONC	€10.875,12
Sacristán/na	TONC	€10.875,12
Seleccionador/ra manual de residuos	TONC	€10.875,12
Saloneros/ras	TONC	€10.875,12
Sastre/ra (Prendas a la medida)	TOE	€14.205,13
Secretaria/rio *	TOCG	€367.058,75
Secretaria/rio *	TMED	€384.651,40
Secretaria/rio *	DES	€511.981,50
Secretaria/rio *	Bach	€580.708,20
Secretaria/rio *	Lic.	€696.873,72
Serigrafista (realiza diseño)	TOE	€14.205,13
Serigrafista (Estampa diseños)	TOC	€12.139,07
Servidor/ra doméstico/ca		€214.230,78
Soldador/ra (Soldaduras Especiales)	TOE	€14.205,13
Soldador/ra en general	TOC	€12.139,07
Talador/ra (usa sierra de motor)	TOC	€12.139,07
Tapicero/ra	TOC	€12.139,07
Tatuador/ra	TOC	€12.139,07
Taxista	TOC	€12.139,07
Técnico/ca en aire acondicionado	TOC	€12.139,07
Técnico/ca en aparatos ortopédicos	TES	€22.044,91
Técnico/ca en lentes de contacto	TES	€22.044,91
Técnico/ca refrig. doméstica/industrial	TES	€22.044,91
Técnico/ca máq. coser ind. especiales	TES	€22.044,91
Técnico/ca reparación audio y video	TES	€22.044,91
Telefonista *	TOSCG	€351.965,23
Tornero/ra en metal	TOE	€14.205,13
Tractorista (Oruga o Llanta)	TOC	€12.139,07
Vagonetero/ra	TOC	€12.139,07
Verdulero/ra	TOSC	€11.825,90
Volantero/ra	TONC	€10.875,12
Zapatero/ra	TOC	€12.139,07

Estos salarios contienen, en relación con los salarios mínimos del 2021, un incremento del **2,09 %** para todas las categorías del Decreto de Salarios Mínimos, excepto para el servicio doméstico, al que se le otorga un **2.33962%** adicional. Asimismo, se aplica un incremento adicional a las siguientes categorías salariales incluidas en la resolución **CNS-RG-6-2020: TOSCG un 0.3986390%, TOC un 0.3955514%** y el **TOEG un 0.5562880%**, **aumentos que se aplican posterior al general.**

La lista de salarios mínimos se clasifica con base en los Perfiles Ocupacionales (Resolución Administrativa 03-2000) aprobados por el Consejo Nacional de Salarios. Esta es una guía que contiene algunas ocupaciones clasificadas por el Departamento de Salarios Mínimos. Se basan en tareas típicas, por lo que un puesto podría tener una clasificación distinta según sus características y responsabilidades específicas.

CONSULTAS DE SALARIOS



consulta.salarios@mtss.go.cr
salario.minimo@mtss.go.cr



2256-2221, 2233-0347, 2222-2168

CONSULTAS LABORALES

Llamada gratuita: 800-TRABAJO (800-872-2256)

Chat institucional: www.mtss.go.cr

En Costa Rica, de acuerdo con la Constitución Política, el salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Además, no se pueden establecer diferencias por consideración de edad, sexo, nacionalidad o etnia.

DOCUMENTO GRATUITO
Prohibida su reproducción y venta

LISTA DE SALARIOS MÍNIMOS

SECTOR PRIVADO

AÑO 2022

Decreto **Nº XXXX-MTSS**, publicado en la Gaceta N° XXX, Alcances N° XXX del XX de diciembre del 2020. Rige 1º de enero del 2022.

SIGLAS Y SALARIOS MÍNIMOS

TONC	Trabajador en Ocupación No Calificada	€10.875,12
TOSC	Trabajador en Ocupación Semicalficada	€11.825,90
TOC	Trabajador en Ocupación Calificada	€12.139,07
TOE	Trabajador en Ocupación Especializada	€14.205,13
TES	Trabajador de Especialización Superior	€22.044,91
TONCG	Trabajador en Ocupación No Calificada (Genérico)	€326.253,57
TOSCG	Trabajador en Ocupación Semicalficada (Genérico)	€351.965,23
TOCG	Trabajador en Ocupación Calificada (Genérico)	€367.058,75
TMED	Técnico Medio en Educación Diversificada	€384.651,40
TOEG	Trabajador en Ocupación Especializada (Genérico)	€416.801,68
TES	Técnico de Educación Superior	€474.040,55
DES	Diplomado de Educación Superior	€511.981,50
Bach.	Bachiller Universitario	€580.708,20
Lic.	Licenciado Universitario	€696.873,72

*Salario mensual.

El que no tiene ninguna indicación, está por jornada ordinaria

Para mayor información y debido a que se han hecho circular algunas listas alteradas, se sugiere consultar personalmente en el Departamento de Salarios Mínimos en Barrio Tournon, Edificio Centro Comercial Tournon, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, primer piso.

Esta lista está disponible en:

www.mtss.go.cr

