

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

ACTA ORDINARIA N°5703 (15-2022)

Acta número cinco mil setecientos tres correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las a las dieciséis horas con quince minutos del trece de junio de dos mil veintidós. Esta se efectúa bajo la modalidad de Teletrabajo/Virtual, mediante la herramienta *Zoom*. Para su realización se cuenta con video, audio, datos completos de ubicación e intercambio visual y verbal de los señores/as directores/as garantizando la integridad de los principios de simultaneidad, colegialidad y deliberación, que conducen a la expresión de la voluntad de este Consejo. La misma es presidida por el señor, Dennis Cabezas Badilla, con la asistencia de los/as siguientes directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL: Sandra Mongalo Chan (conectada desde San José), José Joaquín Arguedas Herrera (conectado desde La Garita de Alajuela), Luis Fernando Salazar Alvarado (Suplente) (conectado desde San Vicente de Moravia) y Eduardo Prado Zúñiga, quien ingresó a la sesión a las 5:15 p.m.

POR EL SECTOR LABORAL: Sandra Ríos Abarca (conectada desde la Uruca, San José), Edgar Morales Quesada (conectado desde Desamparados), Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago) y Dalis Yarima Ramírez Zamora (Suplente) (conectada desde San Isidro de Heredia).

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Antonio Grijalba Mata (conectado desde San Francisco de Dos Ríos), Martín Calderón Chaves (conectado desde Curridabat) y Frank Cerdas Núñez (Suplente) (conectado desde San José centro).

DIRECTORES/AS AUSENTES: Marco Durante Calvo y Eduardo Prado Zúñiga, con su debida justificación.

INVITADOS/AS: No hay.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión N° 5703-2022

1. Aprobación de las actas N°5700 del 30 de mayo de 2022, N°5701 del 06 de junio de 2022 y N°5702 del 08 de junio de 2022 (extraordinaria).

2. Asuntos de la Presidencia

- Aprobación del acta N°5688 del 20 de diciembre del 2021.
- Oficio DAJ-AER-OFP-582-22 del 01 de junio 2022, suscrito por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en relación con el tema de las labores pesadas, peligrosas e insalubres.
- Informe sobre los datos del Índice de Precios al Consumidor (IPC) correspondiente al mes de mayo de 2022.

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

- Convocatoria para el proceso de revisión salarial de acuerdo con la **Metodología para la Fijación de Salarios Mínimos.**

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

4. Asuntos de la Secretaría

- Manual de procedimientos para la realización de las audiencias brindadas por el Consejo Nacional de Salarios.

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5703-2022. Sin embargo, del orden del día presentado para esta sesión se aprobó, por unanimidad, retirar el punto 1 incluido en *Asuntos de los Directores*, votación que se registra en el apartado correspondiente.

ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación de las actas N°5700 del 30 de mayo de 2022, N°5701 del 06 de junio de 2022 y N°5702 del 08 de junio de 2022 (extraordinaria).

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, da la bienvenida al resto de los Señores/as Directores/as y somete a votación las actas N°5700 del 30 de mayo de 2022, N°5701 del 06 de junio de 2022 y N°5702 del 08 de junio de 2022 (extraordinaria).

ACUERDO 2

Comentadas las actas e incluidas las observaciones, los señores/as directores/as convienen en aprobar las actas N°5700 del 30 de mayo de 2022, N°5701 del 06 de junio de 2022 y N°5702 del 08 de junio de 2022 (extraordinaria). Del acta N°5701 se abstiene el director, Dennis Cabezas Badilla, por estar ausente en la misma con su debida justificación. Del acta N°5702 se abstienen los directores, Dennis Cabezas Badilla y Antonio Grijalba Mata, por estar ausentes en la misma con su debida justificación.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 3

Punto 1. Aprobación del acta N°5688 del 20 de diciembre del 2021.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, solicita retirar del orden del día el tema de la aprobación del acta N°5688 del 20 de diciembre de 2021. Esto con la intención de poder conocer con mayor detenimiento y tiempo el punto incluido en *Asuntos de los Directos*, concretamente, la convocatoria para el proceso de revisión salarial de acuerdo con la metodología para la fijación de salarios mínimos.

Los señores/as directores/as votan y convienen en retirar del orden del día el punto 1 incluido en Asuntos de la Presidencia.

ACUERDO 3

Se aprueba, por unanimidad, retirar del orden del día, el punto 1 incluido en *Asuntos de los Directores*. Este se refiere a la aprobación del acta N°5688 del 20 de diciembre del 2021.

Punto 2. Oficio DAJ-AER-OFP-582-22 del 01 de junio 2022, suscrito por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en relación con el tema de las labores pesadas, peligrosas e insalubres.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, comunica que el 06 de junio de 2022 se recibió, por correo electrónico, el oficio DAJ-AER-OFP-582-22 con fecha del 01 de junio 2022. Este lo suscribe la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se relaciona con el tema de las labores pesadas, peligrosas e insalubres.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Según explica la Señora Secretaria, dicho oficio es la respuesta que ofrece la Dirección de Asuntos Jurídicos a la nota NCS-01-2022, del 04 de abril de 2022. En esa misiva, el Consejo Nacional de Salarios le solicitó a esa instancia responder una serie de preguntas en torno a la competencia de este Órgano para establecer, dentro los salarios mínimos del sector privado costarricense, montos diferenciados para las actividades laborales definidas como pesadas, insalubres y peligrosas. En ese sentido, dice, interesaba tener claridad para saber si dicha fijación se considera un plus y si el Consejo tiene la potestad para establecer salarios diferenciados.

Seguidamente, la señora Hernández Rodríguez, comparte en pantalla el oficio DAJ-AER-OFP-582-22 el que, para efectos de esta acta, se transcribe textualmente:

Gestión DAJ-DAE-696-22

01 de junio de 2022

DAJ-AER-OFP-582-22

Señora

Isela Hernández Rodríguez.

Secretaria Técnica

Consejo Nacional de Salarios.

Email del solicitante:

Isela.hernandez@mtss.go.cr

Presente

Asunto: Salario mínimo labores agrícolas pesadas.

Referencia: Oficio NCS-01-2022 de fecha 04 de abril de 2022, recibido mediante el SEDAJ.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Estimado señor:

Procedemos a atender las consultas planteadas en el oficio CNS-01-2022 en relación con la competencia legal del Consejo Nacional de Salarios, para fijar los salarios mínimos del sector privado costarricense, a partir de la facultad conferida a través del artículo 57 de la Constitución Política, y los numerales 2 y 15 del Decreto-Ley N° 832, lo cual, le permite afirmar acertadamente, que dicho Consejo tiene la competencia exclusiva y la autonomía plena, para fijar los salarios mínimos de los trabajadores del país que laboren en todas las ramas productivas del sector privado costarricense.

Asimismo, trae a colación el párrafo segundo del artículo 1° del actual Decreto de Salarios Mínimos, que establece literalmente:

“(…) 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”.

En función de la anterior regulación normativa, manifiesta que, para el Consejo Nacional de Salarios resulta de vital importancia conocer el criterio de esta asesoría porque debe resolver una solicitud de revisión presentada por la Cámara Nacional de Agricultura y Agroindustria (CNAA), mediante la nota P 082- 2021 del 28 de setiembre del 2021.

Por lo que plantea las siguientes tres consultas, las cuales incorporamos textualmente:

“1. ¿Puede el Consejo Nacional de Salarios fijar salarios diferenciados para ciertas ocupaciones, concretamente para las labores reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas,

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

independientemente de que estas sean determinadas como tales por el Consejo de Salud Ocupacional u otros entes, incluyendo aquellos que sean contratados por la persona empleadora?

2. ¿Existe algún fundamento legal, en leyes costarricenses, que establezca un salario diferenciado para las personas que realicen labores reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas, de forma tal que dicho fundamento sustente el criterio del Consejo Nacional de Salarios de establecer un salario mínimo diferenciado para dichas labores?

3. Otorgar un salario mínimo a los trabajadores en ocupación no calificada que realizan labores pesadas, insalubres o peligrosas, superior en 33% al salario mínimo para trabajadores de la misma categoría ocupacional pero que no realizan labores pesadas, insalubres o peligrosas, genera una diferencia salarial entre trabajadores de una misma categoría ocupacional. ¿Dicha diferencia puede ser considerada como un “plus salarial” por concepto de “pesadez, peligrosidad o insalubridad” del trabajo realizado?”

SOBRE EL DECRETO-LEY 832

De conformidad con lo dispuesto por el Decreto-Ley N°832 del 4 de noviembre de 1949 y sus reformas, en su artículo 2: “Se crea el Consejo Nacional de Salarios, órgano técnico permanente, de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con competencia para establecer la fijación de los salarios mínimos en el sector privado.”

El artículo 15 establece, además, que” la fijación del salario mínimo se hará para las actividades intelectuales, industriales, agrícolas, ganaderas o comerciales, y de acuerdo con las diferentes circunscripciones territoriales o económicas.”

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Asimismo, establece el artículo 28 del Reglamento del Consejo Nacional de Salarios¹, inciso a), que como parte de sus funciones deberá, “establecer, revisar e interpretar los acuerdos referentes a la fijación de los salarios mínimos de las distintas actividades económicas del Sector Privado.”

Se desprende de esta normativa, que el Consejo Nacional de Salarios es la instancia que, tiene competencia exclusiva para fijar los salarios mínimos de todos los trabajadores del país, que se encuentren laborando para el sector privado.

Aunado a lo anterior, consideramos muy importante, incorporar al presente pronunciamiento, un extracto bastante amplio (pero justificado por la trascendencia del mismo) de la resolución N° 2021-007445, emitida por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de justicia, de las nueve horas y quince minutos del quince de abril de dos mil veintiuno, en la que se expone por parte de los Magistrados, el criterio jurisprudencial en torno al salario mínimo legal, que arranca desde su creación en el numeral 57 de la Constitución, con la discusión por la que atravesó en el seno de los legisladores de la época, que procuraron su génesis, a partir del principio social de derecho y el principio cristiano de justicia social, para lograr una adecuada distribución de la riqueza, con la intervención de un órgano técnico, que se conoce como el Consejo Nacional de Salarios (CNS).

Con la creación de dicho órgano técnico especializado de carácter permanente, se procuró el estudio del contexto social y económico, previo la fijación de los salarios mínimos, sin que esta labor se encuentre permeada por decisiones subjetivas y arbitrarias de los actores interesados, con las consecuentes derivaciones negativas que esto puede representar.

Lo anterior, ha permitido que se conjuguen los aspectos técnicos con la participación socioeconómica activa tripartita, compuesta por el Estado, Patronos y Trabajadores.

¹ Publicado mediante Decreto #25619-MTSS, del 16 de setiembre de 1996, en la Gaceta 229 del 28 noviembre de 1996.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Asimismo, resulta de interés para finalizar este acápite, incorporar un extenso extracto de la resolución de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia número 2021-007445, de las nueve horas y quince minutos del quince de abril de dos mil veintiuno, en virtud de que se deja en manifiesto la génesis que motivó a los Legisladores la creación del Consejo Nacional de Salario, a la vez que realiza un exhaustivo análisis de lo dispuesto por el Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la fijación de salarios mínimos y su aplicación en el entorno nacional sobre este tema, y los diferentes elementos y parámetros que se deben visualizar para determinar los mecanismos que permitan fijar y revisar los salarios mínimos, siempre dando énfasis a la participación plena de los actores sociales involucrados.

Literalmente señala dicha resolución:

“(…) resulta oportuno referirse al criterio jurisprudencial de este Tribunal en la temática atinente al sub lite:

a) Sobre el salario mínimo. Al respecto, el ordinal 57 de la Constitución Política dispone:

“ARTÍCULO 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.”

Esta disposición, tal como lo ha indicado este Tribunal, encuentra asidero justamente en el Principio del Estado Social de Derecho, que comprende nuestra Constitución Política, conforme al cual el Constituyente dispuso fijar un piso salarial mínimo que proteja al trabajador y garantice no solo el

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

estímulo de la producción, sino también la adecuada distribución de la riqueza (numeral 50), todo lo anterior con fundamento en el Principio Cristiano de Justicia Social, contemplado en el ordinal 74 de la misma Constitución.

Ahora bien, de las actas de la Asamblea Nacional Constituyente de 1949 se desprende, que la disposición de que sea un órgano técnico quien determine ese salario mínimo obedece a la moción planteada por el diputado Facio Brenes, que resulta de interés en el sub examine. Al respecto, en el acta número 122, artículo 2, se indica:

“El Diputado FACIO presentó moción para agregar un nuevo artículo que diga:

‘Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo de un organismo técnico de carácter autónomo’. [57 p2]

(...)

El señor TREJOS indicó que el espíritu del artículo que se propone es muy encomiable ya que **se pretende poner al margen de la política la fijación de salarios**. Actualmente ocurre que la fijación de salarios obedece, muchas veces a razones políticas y no técnicas.

El Licenciado FACIO explicó brevemente los alcances y propósitos de su moción. Indicó que la fijación de salarios se hace mediante el proceso empírico y peligroso de un gran número de Comisiones de Salarios, que informan al Ministerio de Trabajo, quien en definitiva resuelve el punto. Estas Comisiones que actúan en forma no coordinada contemplan generalmente sólo el problema que se relaciona con la rama industrial o agrícola que les ha sido enmendada sin tener presentes las otras, como si no estuvieran relacionadas íntimamente y lo que se resuelva en una no afectará a las otras.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Sucede que los aumentos de salarios hechos, muchas veces en una forma empírica lejos de resolverle el problema al trabajador, se lo agravan, pues se elevan los precios de los otros artículos y por allí, el costo general de la vida. También la fijación de salarios, ya definitiva a cargo de un Ministro que es siempre un funcionario político puede dar lugar a malas o inconvenientes resoluciones inspiradas quizás en intereses políticos del momento y no en los económico-sociales de la nación. **Mi moción - añadió- tiende a que se cree un organismo técnico autónomo, que sea el llamado, después de maduro y constante examen de la situación económica y social del país en todos sus aspectos a fijar los salarios periódicamente.** Si ese organismo llegara a trabajar bien serían grandes las ventajas para el país. Desde hace algún tiempo el país ha venido viviendo ese fenómeno de alza en espiral de salarios y de precios, problema que es necesario remediar.

(...)

El Representante GONZALEZ HERRAN indicó la conveniencia de estudiar a fondo el tema, ya que se ha palpado recientemente la intervención directa del Ministro de Trabajo en la fijación de salarios. Con la moción en debate se pueden evitar consecuencias que todavía padece el país.

(...)

El Licenciado FACIO aclaró que no estaba propiciando la creación arbitraria de un nuevo organismo que viene a llenar una necesidad pública muy sentida, cual es la de que la fijación de salarios mínimos no continúe haciéndose mediante el procedimiento empírico que actualmente se sigue. Admitió que es un convencido del orden financiero del Estado y un enemigo de la creación de oficinas innecesarias, pero considera que no pueden discutirse en abstracto estas cosas, sino que hay que analizar en cada caso, frente al costo de la institución, la necesidad de la misma. Al respecto recordó una frase del dirigente aprista, **Haya de la Torre, cuando dictó en Costa Rica varias conferencias invitado por nuestra**

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Universidad, quien expuso que en el momento de crear un nuevo organismo fundamental para la vida del país debe pensarse al lado de cuánto le va a costar a la nación, cuánto le está costando al pueblo la ausencia de ese organismo. La cita se aplica al caso en discusión. La creación de un organismo técnico encargado en forma permanente de la fijación de los salarios mínimos, le reportará a no dudarlo grandes beneficios al país y si trabaja bien, le economizará grandes problemas económicos y sociales al mismo, y le evitará las perturbaciones propias de una política arbitraria en cuanto a la fijación de salarios. Luego indicó que aceptaba la sugerencia del señor Esquivel en el sentido de eliminar el término ‘autónomo’ no porque lo considere necesario, sino porque ve que no hay ambiente, pero debe mantenerse al menos, que el organismo encargado de la tarea de fijación de salarios sea de orden técnico, es decir, integrado fundamentalmente por especialistas. Aceptó retirar el concepto autónomo, que tanto inquieta a la Asamblea, pero sin dejar de advertir que la tendencia moderna en Derecho Administrativo, para la realización de una serie de servicios de gran delicadeza que debe establecer la democracia, es la de crear organismos en instituciones de carácter autónomo, alejadas completamente de los vaivenes de la política. Se trata de una tendencia universal, y de ellas tenemos brillantes ejemplos en Costa Rica. (...)

Sometida a votación la moción anterior del señor Facio, variada en los términos siguientes: “Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo de un organismo técnico que la ley determine” fue aprobada”. (El énfasis no es del original).

Conforme lo expuesto, la ratio iuris del artículo 57 constitucional, fue que mediante ley se instaurara un órgano técnico que permanentemente se encargara de la fijación de los salarios mínimos. **Esto se dio a fin de que ese órgano especializado, dentro del estudio del contexto social y económico, fuera quien fijara los salarios mínimos y para ello no se basara en decisiones subjetivas o arbitrarias de los múltiples actores, lo que, lejos de resolverle el problema salarial al trabajador, se lo agravaría, pues posteriormente se elevarían los precios de los productos y servicios y, por ende, del costo de vida.** Tal fundamentación y consecuencias apuntadas por el Constituyente

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Originario en su oportunidad mantienen plena vigencia, merced a los efectos secundarios de tal fijación en la economía y la necesidad de procurar un adecuado equilibrio entre los diversos actores de las relaciones laborales a partir de consideraciones técnicas y la participación en condiciones de igualdad de patronos y trabajadores. Por otro lado, el país suscribió el Convenio n.º 131 de la Organización Internacional del Trabajo mediante ley n.º 5851 del 9 de diciembre de 1975, respecto del cual recientemente se pronunció la Mayoría de este Tribunal en la sentencia n.º 2020-13316 de las 11:41 horas del 15 de julio de 2020, en el siguiente sentido:

“...Es importante establecer, si en efecto, por la jerarquía normativa del artículo 57, Constitucional, con el Convenio N° 131, de la O.I.T., se fijan algunas condiciones para que la regulación de los salarios mínimos dependa de una representación técnica tripartita: Estado-Trabajadores-Patronos. En este sentido, debe establecerse si hay un método o mecanismo establecido en dicho Convenio de la OIT, cuyos parámetros internacionales dan un tratamiento técnico a la materia.

(...)

Lo primero que debe entenderse, del artículo 1º, del Convenio N° 131, es que al ratificarse este instrumento internacional, existe el compromiso del Estado costarricense de establecer un sistema de salarios mínimos que abarque lo más posible a todas las categorías de los trabajadores asalariados. Aparte de la mayor cobertura posible al salario mínimo, conforme al artículo 2º, este debe ser obligatorio, actúa como un piso o base que no puede reducirse y deben adoptarse mecanismos para sancionar infracciones que provengan del irrespeto a estos mínimos salariales. Esta prohibición garantiza que no se permita la libre competencia en su fijación, cuyo resultado supondría una tendencia a la baja, así como una oportunidad injustificada para los empleadores de recortes en los costos de producción. Dicha presión, lógicamente, tendría un efecto en los índices de pobreza de la población. En este sentido, es evidente de lo anterior, que la fijación de un método de cálculo es muy

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

importante, toda vez que tiene repercusiones en el trabajador que recibiría el salario mínimo y para el patrono, en cuanto a la observancia de los montos establecidos. El salario mínimo fue implementado como un instrumento de política salarial, cuya función es evitar el fenómeno de la pobreza, pues ha de garantizar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias, y ofrecer una protección social con lo que puede llegar a considerarse como mínimos permisibles, los que se determinan mediante estudios técnicos, con la participación de los actores sociales.

Además de la normativa anterior, interesa establecer que, dentro de los parámetros para establecer un método o esquema de fijación de salarios mínimos, no solo se deben considerar las necesidades de los trabajadores, sino también las condiciones y necesidades del país. (...), consiste en la consulta exhaustiva entre los trabajadores y los patronos. En esto, el artículo 4º, permite entender que el Convenio N° 131, obliga a establecer y mantener estos mecanismos en los contextos nacionales de los Estados miembros, que hagan posible fijar y ajustar, de forma periódica, los salarios mínimos. Como se argumenta, se constata que se regulan en el artículo 4.2, algunos estándares que deben observarse en la legislación nacional para la consecución de los objetivos del salario mínimo, entre ellos se establece que “para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesados, y a falta de ellos, busca que se permita con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados”. El Estado, en consecuencia, para regular el salario mínimo, debe asegurarse de establecer el sistema de consulta exhaustiva como un mecanismo que permita el diálogo entre los sectores productivos y de trabajadores del país, de modo que, sea realizado mediante la exposición de contenidos que finalmente permitan que el Estado cumpla un rol de componedor, mediador y arbitro. La fijación del salario mínimo, a como está concebido en el Convenio N° 131 de la OIT, claro está, es el resultado de conversaciones, no de imposiciones, al menos tal y como ha sido desarrollado en el país, toda vez que el artículo 4.3(a), del mencionado Convenio, abre la posibilidad para que los interlocutores sociales estén en igualdad de condiciones, con lo cual, es claro que el

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

ambiente que la normativa procura es una que genere las condiciones de equilibrio, tan necesarias en este tipo de negociaciones.

Es importante traer a colación, el hecho que en el foro internacional del trabajo, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, resolvió en la reunión 313^a, que dedicaría un Estudio General en su Conferencia del 2014, para abordar el tema de la fijación de salarios mínimos, de conformidad con el Convenio N° 131 y su Recomendación N° 135. Como resultado de las memorias de los Estados recogidas para la reunión 315^a, fue publicado el Estudio General, intitulado “Sistemas de salarios mínimos”, publicación de la Conferencia Internacional del Trabajo 103^a, reunión 2014, y con el que se resume siguiente:

“61. Los elementos esenciales de un sistema de salarios mínimos previstos por el Convenio núm. 131 son los siguientes: i) un ámbito de aplicación tan amplio como sea posible; ii) la consulta exhaustiva a los interlocutores sociales en pie de igualdad, respecto a la concepción y la aplicación del sistema de salarios mínimos y, si fuera necesario, su participación directa en este sistema; iii) la inclusión tanto de las necesidades de los trabajadores como de sus familias, así como de los factores de orden económico en la fijación de los salarios mínimos; iv) el ajuste periódico de los niveles de salarios mínimos para tener en cuenta las modificaciones del costo de la vida y otras condiciones económicas; v) la adopción de las medidas adecuadas para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a los salarios mínimos”.

Dicho documento, revela algunas condiciones relevantes para la decisión del caso que nos ocupa, como es la igualdad entre los interlocutores en participación directa en el sistema, de modo que debe entenderse que el sistema de fijación salarial que llegara a utilizarse, debe contemplar un sistema que involucre un mismo peso a los patronos y trabajadores en el mecanismo que se establezcan a nivel nacional. Esto va en concordancia con lo que se ha venido sosteniendo, para que tengan igual

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

intervención en el proceso de fijación o revisión de los salarios mínimos, porque existe una obligación del Estado de procurar consultas exhaustivas, en pie de igualdad. Otros criterios que están íntimamente relacionadas con el tema objeto de esta acción, y que procuran un equilibrio, son las necesidades de las familias, los factores de orden económico en la fijación de los salarios mínimos, las modificaciones del costo de la vida y otras condiciones económicas, entre otros.

Lo anterior, refleja que el citado Convenio contiene una serie de parámetros que deben observarse a la hora de establecer los mecanismos de fijación y revisión de los salarios mínimos, evidentemente, en un esfuerzo por garantizar la obligación internacional, para que exista una participación exhaustiva de los sectores o actores sociales involucrados y sus intereses. El salario mínimo es una de las múltiples facetas que no pueden ser ignoradas para una economía saludable, debe tener en cuenta no solo las necesidades mínimas de los trabajadores y sus familias, sino que también, consideraciones económicas, a nivel nacional con reajustes sobre el costo de la vida y la situación económica.

Ahora bien, sería erróneo concluir, que el Convenio N° 131 prescribe y avala un solo sistema, ya que existen diferentes tipos de modelos de fijación de salarios mínimos; (...). En este sentido, se tienen Estados que en su legislación y práctica: 1) asigna a las autoridades públicas la fijación del salario mínimo sin la consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores; 2) que las autoridades públicas fijen los salarios mínimos previa consulta con los actores sociales; 3) los Estados regulan mecanismos en los que los salarios mínimos se fijan de forma tripartita; y 4) los Estados que lo fijan mediante negociación colectiva. Es importante señalar, que no en todos estos países se observan formas típicas de estos modelos, sino que pueden compartir características de uno u otro, lo cual responde claramente a las tradiciones jurídicas y políticas de los Estados. Se debe destacar, sin embargo, que el estudio citado supra, al analizar algunos de los sistemas de fijación de salarios mínimos, llega a la siguiente conclusión:

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

(...)

El Estudio General enfatiza en la participación de los principales interlocutores sociales, no debe ser apenas formal, sino debe ser efectivo, de modo que si ha de interpretarse y aplicarse el Convenio N° 131, de buena fe, debe haber condiciones legales y prácticas de esta participación, en igualdad de condiciones. Más aún, se observa que el tercer sistema arriba descrito representa uno de los modelos o mecanismos de fijación del salario mínimo que mejor ofrece condiciones de compatibilidad con el Convenio N° 131, de la O.I.T., el cual, es cabalmente en el que Costa Rica fue ubicado dentro del Estudio General, como ejemplo.

Entonces, la conformación tripartita que se señala en la acción es fundamental, porque es allí donde el Estado cumple con la consulta exhaustiva a los trabajadores y patronos. Así, cabe indicar que el proceso de fijación de salarios procura utilizar medios que permitan establecer un verdadero y real diálogo entre los principales actores sociales, con el ofrecimiento de posiciones e intereses de los sectores patronales y laborales, y no tan solo un reconocimiento formal vacío de puntos de vista. Incluso, la Comisión lo ha considerado como el principio de plena consulta y participación en condiciones de igualdad de los interlocutores sociales. (...)

Según los antecedentes expuestos por el Estudio General, es al Estado al que le compete tomar la decisión final, con los mejores insumos que puedan aportar la representación de los trabajadores y patronos. Por ello, todo proyecto de ley cuyo objeto es regular el órgano técnico que fija el salario mínimo para el sector privado, debe cumplir con las obligaciones internacionales descritas arriba, partiendo de que se trata de un modelo que ofrece mayor compatibilidad con el Convenio N° 131 de la O.I.T.; en consecuencia, debe implicar un mejoramiento de estos parámetros internacionales, de lo contrario, si no fuere así, debe declararse su incompatibilidad, con los efectos que ello pudiera tener..." (El énfasis no es del original).

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

De lo anterior, se tiene, además, **que el órgano técnico que fijan los salarios mínimos debe cumplir con esa conformación tripartita**, de manera que en este puedan participar los principales interlocutores sociales en el marco de un diálogo verdadero, con la presentación y análisis de las posiciones e intereses de los sectores patronal y laboral. En desarrollo de ello, el legislador aprobó la ley n.º 832 del 4 de noviembre de 1949, denominada Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, mediante la cual se declaró de interés público todo lo relativo a la fijación de los salarios, como un medio de contribuir al bienestar de la familia costarricense y de fomentar la justa distribución de la riqueza. Así, en el ordinal 2 se creó el órgano que ejercería tal competencia:

“La fijación de los salarios mínimos estará a cargo de un organismo técnico permanente, denominado Consejo Nacional de Salarios, órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para cumplir con esta función, el Consejo gozará de plena autonomía y de personalidad y capacidad jurídicas instrumentales.”

Asimismo, según el numeral 4, su integración es la siguiente:

“Artículo 4º.- Integración del Consejo Nacional de Salarios. Integrarán el Consejo Nacional de Salarios nueve miembros directores, nombrados por el Poder Ejecutivo: tres representarán al Estado; tres, a los patronos y tres, a los trabajadores. Todos los directores serán responsables por sus actuaciones, en los términos establecidos en la Ley General de la Administración Pública...”. (El énfasis no es del original).

Igualmente, el ordinal 19 de ese mismo cuerpo normativo dispone que “...En cualquier tiempo y a solicitud de cinco patronos o quince trabajadores de una misma actividad, el Consejo Nacional de Salarios procederá a revisar los salarios mínimos fijados, y si fuere del caso, hará una nueva fijación...”. (El énfasis no es del original).

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Finalmente, el numeral 20 establece que, “tanto el Consejo Nacional de Salarios como la Oficina de Salarios, darán audiencia a patronos y trabajadores para oír sus puntos de vista y recibir los informes que se les presente” (el énfasis no es del original), lo cual se encuentra regulado en el reglamento respectivo. (...)”

Acotando a lo anterior, vemos como la normativa expuesta, así como lo derivado de la fuente jurisprudencial de la Sala Constitucional, deja en evidencia la competencia otorgada por el legislador al Consejo Nacional de Salarios, como el órgano técnico permanente encargado de fijar los salarios mínimos para todas las actividades laborales del sector privado, pero con una conformación tripartita (Trabajadores – Patronos y Estado), siendo que, cada uno de estos actores estará representado por 3 personas, que conformarán un total de 9 miembros, condición que pretende evitar imposiciones subjetivas y arbitrarias que puedan beneficiar a una parte y afectar a la otra, con las derivaciones socio-económicas generales que pueden impactar negativamente al país.

En el proceso de su creación, se puede observar como uno de los pilares que motivó su creación fue la búsqueda de objetividad e imparcialidad en la fijación del salario mínimo, al mismo tiempo que procura impactar en contra del elemento pobreza.

Se denota de la cita recién expuesta, como la implementación de un salario mínimo para los trabajadores pretende mitigar el surgimiento y consolidación de la pobreza, de manera tal que, los trabajadores puedan satisfacer de forma digna las necesidades mínimas de su núcleo familiar, a la vez que busca otorgar protección social

Teniendo clara su creación, su competencia y alcances en la fijación de los salarios mínimos legales del sector privado, así como el proceso que debe seguir para tal finalidad, es que continuamos refiriéndonos a la obligatoriedad de sus criterios.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE LOS CRITERIOS EMANADOS DEL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL (CSO)

Sobre este punto, esta asesoría se ha referido y ha dejado rendido su criterio mediante el pronunciamiento número DAJ-AER-OFD-140-2019 del 22 de mayo de 2019, el cual se inclina por considerar de acatamiento obligatorio, en cuanto a lo que reglamenta este Consejo en materia técnica de salud ocupacional; pero sin estar por encima de los criterios vinculantes de la Procuraduría General de la República sobre aspectos jurídicos relacionados con su labor. Al respecto se indicó textualmente:

“(…) El artículo 274 del Código de Trabajo, crea el CSO como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con las facultades otorgadas por el mismo artículo. Este dispone desde sus competencias, la facultad de rendir informes sobre las condiciones laborales, para determinar si se realizan bajo condiciones insalubres o peligrosas que limiten el desarrollo de las actividades y de emitir las recomendaciones que considere pertinentes. Dejando muy claro, que el análisis del CSO es hecho únicamente desde las competencias conferidas por ley y de conformidad con los criterios emitidos por la Procuraduría General de la República.

El marco normativo que sustenta toda la labor llevada a cabo por el CSO es, la misma Constitución Política (artículo 66), vinculado a la normativa dispuesta por el Título IV del Código de Trabajo; el Convenio de la OIT (120), los artículos específicos del Código de Trabajo que regulan el tema de salud ocupacional (artículos 214, 282, 284, 289, 300).

Recordemos que, el CSO, tal y como lo hemos dicho en nuestros criterios y así lo recalca también dicho Órgano en el Criterio DE-ST-ITE-3-2017- JORNADAS Y ROLES DE TRABAJO POR TURNOS DE LA POLICIA DEL MSP, se constituye en esa instancia exclusiva, para conocer y determinar las condiciones del trabajo peligrosas e insalubres (artículos 273 y 274 del Código de Trabajo), destacando además que el criterio técnico del CSO, de conformidad

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

con el artículo 282 del mismo cuerpo legal y lo expresado en los dictámenes de la Procuraduría General de la República, es de acatamiento obligatorio.

Es digno de mencionar en el presente estudio, el dictamen de la Procuraduría N° C-024-2015, por cuanto en el mismo, no solo se refiere a la naturaleza jurídica del Consejo de Salud Ocupacional, sino también al carácter vinculante de los criterios emitidos por la Procuraduría, los cuales según lo indica, están por encima de los primeros.

“De conformidad con la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (N.º 6815 de 27 de setiembre de 1982), la Procuraduría “... es el órgano superior consultivo, técnico-jurídico, de la Administración Pública, y el representante legal del Estado en las materias propias de su competencia” (artículo 4). Esa misma ley señala que los dictámenes y pronunciamientos de la Procuraduría “... constituyen jurisprudencia administrativa, y son de acatamiento obligatorio para la Administración Pública” (artículo 2).

Por su parte, el Consejo de Salud Ocupacional es un órgano técnico en materia de salud ocupacional, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (artículo 274 del Código de Trabajo), cuya finalidad es “... promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea” (artículo 273 del Código de Trabajo).

A pesar de que el Consejo de Salud Ocupacional es un órgano técnico en materia de salud ocupacional, y de que la Procuraduría General de la República es un órgano técnico en materia jurídica, puede ocurrir que existan discrepancias de criterio entre ambos órganos en aspectos

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

puntuales, pues la materia legalmente atribuida a todos los órganos del Estado (incluido el Consejo de Salud Ocupacional) tiene elementos jurídicos, cuya definición entra en la esfera competencial de la Procuraduría General de la República.

Así, en el Ministerio de Trabajo (y en todos los demás Ministerios), cada uno de los órganos que lo componen, tiene competencias específicas establecidas por ley; sin embargo, ello no implica que la Procuraduría no pueda pronunciarse con carácter vinculante sobre aspectos jurídicos relacionados con su labor.

En caso de que el criterio jurídico de un órgano de la Administración Pública no coincida con el de la Procuraduría General de la República, debe privar el de ésta última, no solo porque así lo dispuso expresamente el legislador (artículo 2 citado de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República), sino, además, porque la Procuraduría es el órgano técnico especializado en materia jurídica.

En el asunto que nos ocupa, para definir cuál es la jornada de trabajo de la Policía de Tránsito, se requiere interpretar las normas que rigen la materia, así como analizar los alcances de las sentencias emitidas por la Sala Constitucional y por los demás Tribunales de la República. Ello evidencia que nos encontramos ante un tema de naturaleza jurídica, por lo que los dictámenes que ha emitido la Procuraduría General de la República, a solicitud del señor Ministro de Obras Públicas y Transportes, como jerarca de dicho cuerpo policial, son vinculantes para ese funcionario y prevalecen sobre el criterio de cualquier otro órgano de la Administración Pública, aunque este último tenga una competencia técnica especial establecida por ley.

Ciertamente, el Consejo de Salud Ocupacional puede señalar, con carácter obligatorio, el periodo máximo que un servidor puede estar expuesto a factores de riesgo como la radiación solar, el ruido, la contaminación del aire, etc.; también puede exigir a los patronos (públicos o privados) la adopción

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

de medidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, como contar con botiquines de emergencia, con equipos de trabajo en buen estado, que se provea a los trabajadores de implementos de protección personal adecuados, etc.; sin embargo, su interpretación acerca del alcance de las normas jurídicas que fijan la jornada de un determinado grupo de servidores, no puede privar sobre la interpretación que realice la Procuraduría General de la República.”(el resaltado no es del original)

Vemos en todo lo transcrito hasta aquí que la Procuraduría ha dejado claro que su criterio jurídico está por encima de los criterios que sobre materia de Salud Ocupacional ha dictado el CSO.

En este sentido considera esta instancia Asesora que, los criterios que emite el CSO en cuanto a contenido propio de su competencia, las cuales son en principio para conocer y determinar las condiciones del trabajo peligrosas e insalubres (artículos 273 y 274 del Código de Trabajo), de conformidad con el artículo 282 del mismo cuerpo legal y lo expresado en los dictámenes de la Procuraduría General de la República, es de acatamiento obligatorio; pero únicamente lo que reglamenta en cuanto a materia de salud ocupacional, ya que este es un órgano técnico. Sin embargo, como indicamos anteriormente, ello no implica que la Procuraduría no pueda pronunciarse con carácter vinculante sobre aspectos jurídicos relacionados con su labor.

Por lo cual la Procuraduría General de la República, es el órgano superior consultivo, técnico-jurídico, de la Administración Pública y en caso de que el criterio jurídico de un órgano de la Administración Pública no coincida con el de la Procuraduría General de la República, debe privar el de ésta última.
(...)”

De conformidad con el extracto anterior, queda clara la posición de esta asesoría, en sostener **que los criterios técnicos aprobados por el Consejo de Salud Ocupacional son de acatamiento obligatorio, en cuanto a contenido propio de su competencia, los cuales son en principio para conocer y determinar**

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

las condiciones del trabajo peligrosas e insalubres (artículos 273 y 274 del Código de Trabajo), de conformidad con el artículo 282 del mismo cuerpo legal, dejando claro que no están por encima de los criterios vinculantes de la Procuraduría General de la República, agregándole además que no podrán estar por encima de las resoluciones en firme, emanadas del Poder Judicial.

SOBRE EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACION

El principio de igualdad y no discriminación se encuentra contemplado en el artículo 33 de la Constitución Política:

“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

De manera específica a nivel laboral, se ha manifestado la Sala Segunda en el voto número 2005-362, de las 10:25 horas, del 13 de mayo de 2005, donde transcribimos un párrafo para mayor claridad:

“... “El principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, no implica que, en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero, además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva “(Sentencia número 6832-95 de 16:15 horas del 13 de diciembre de 1995)”

En otro caso, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante VOTO: 2018-000039, de las 11:25 hrs. del 12 de enero de 2018 expresó lo siguiente:

“V.- El artículo 33 de la Constitución Política consagra el principio de igualdad, cuya violación acusa quien recurre. Tal garantía fundamental también está consagrada en otros cuerpos normativos, de rango supra legal, debidamente ratificados por nuestro país. Así, está previsto en los artículos 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 14 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El principio de igualdad, comprensivo de la prohibición de discriminar, busca que todas las personas sean tratadas igual en cuanto a lo que sea esencialmente igual en ellos; de otro lado, pueden ser tratados desigualmente en todo aquello en que sean sustancialmente distintos. Dicho principio concibe un trato igual para las personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones similares y sólo media violación del mismo, cuando existe un trato discriminatorio carente de justificación. En ese sentido, se ha dicho que “el principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, no implica que, en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero, además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso” (Sala Constitucional, voto N. 5797, de las 16:18 horas del 11 de agosto de 1998).

El principio de igualdad busca que todas las personas deban ser tratadas igual por el Estado en cuanto a lo que sea esencialmente igual en ellas; de otro lado, pueden ser tratadas desigualmente en todo aquello en que sean sustancialmente distintas. Así, por medio de este principio, **se pretende un trato igual para las personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones similares.**

Tal y como lo analiza la Sala Segunda, con la aplicación del principio de igualdad, se pretende un trato igual para las personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones similares, derivando de este principio la prohibición de discriminar por ejemplo a dos grupos de trabajadores, que laboran en circunstancias iguales, pero a quienes se les reconocen condiciones diferentes, debiendo analizarse si el motivo que justifica las condiciones diferentes es razonable y proporcional.

La Procuraduría General de la República refiriéndose al Proyecto de Ley denominado Ley de límites a las remuneraciones totales en la función pública sobre el principio de igualdad y discriminación expresó lo siguiente:

“Si bien esta diversidad de regímenes salariales en el sector público podría evidenciar un eventual quebrantamiento de aquel principio según el cual: “igual trabajo, igual salario, lo cierto es que tanto la Sala Segunda, como nuestro Tribunal Constitucional han admitido que aquel principio derivado de los artículo 57 de la Constitución y 167 del Código de Trabajo, como una derivación del derecho de igualdad garantizado en el artículo 33 de nuestra Carta Política, permite excepciones; esto es así, porque no en todos los casos se debe dar un tratamiento igual prescindiendo para ello de posibles

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación...

Inclusive, la propia Sala Constitucional ha reconocido que cada Poder del Estado tiene constitucional y legalmente conferida la competencia para fijar su propio régimen o sistema salarial-retributivo, con total independencia respecto al de otros Poderes de la República, en razón de sus especiales y particulares relaciones de empleo público subyacentes a lo interno, lo cual autoriza un trato distinto frente a situaciones desiguales (Votos N°s 550-91, 1472-94, 199902357. Sala Constitucional)”

Vemos entonces que, la Procuraduría confirma el criterio de la Sala Segunda y la Sala Constitucional, en que la desigualdad no necesariamente constituye discriminación y transgresión del artículo 33 constitucional, ya que se pueden establecer condiciones diferentes en situaciones o contextos iguales, basados en criterios razonables y proporcionales.

Una vez desarrollados los aspectos anteriores, entramos a emitir criterio sobre las interrogantes planteadas, en el mismo orden.

Sobre las consultas:

“1. ¿Puede el Consejo Nacional de Salarios fijar salarios diferenciados para ciertas ocupaciones, concretamente para las labores reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas, independientemente de que estas sean determinadas como tales por el Consejo de Salud Ocupacional u otros entes, incluyendo aquellos que sean contratados por la persona empleadora?”

Para referirnos a esta interrogante, consideramos de suma importancia integrar la fuente jurisprudencial con la normativa específica, es decir, el Decreto-Ley N°832 del 4 de noviembre de 1949 y sus reformas, así como el Convenio N° 131 de la O.I.T, Siendo la primera la norma especial que le otorga al Consejo

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Nacional de Salarios (CNS) la competencia para fijar los salarios mínimos en el sector privado, bajo la aplicación de pautas que son marcadas por la norma internacional.

Sin embargo, dicha función debe desarrollarla en plena ejecución de su característica de conformación tripartita, que se ve plasmado además en el Reglamento del Consejo Nacional de Salarios (N°25619-MTSS).

Entonces, una vez cumplidos los procedimientos previstos para el ejercicio de su competencia en la fijación salarial para el sector privado, resulta procedente que acuerde establecer para alguna o algunas actividades laborales salarios mínimos diferenciados.

La determinación de un salario diferenciado “per se” no es sinónimo de salario discriminatorio, pues como lo ha dejado claro la Sala Constitucional en la jurisprudencia antes expuesta, resulta posible establecer condiciones diferentes en situaciones o contextos iguales, basados en criterios razonables y proporcionales; por lo que si el CNS cuenta con la justificación objetiva, tiene la facultad de establecer salario mínimos diferenciados para las labores reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas.

Ahora bien, a partir del criterio antes esbozado, el CNS para la determinación de un salario diferenciado en el contexto de labores pesadas, insalubres o peligrosas debe acatar el criterio técnico emanado del Consejo de Salud Ocupacional a excepción de que exista un criterio diferente por parte de la Procuraduría que deba ser de aplicación vinculante para el Consejo de Salud Ocupacional o bien para el Consejo Nacional de Salarios, pues como vimos, si existe un dictamen de la PGR que disienta del CSO, deberá prevalecer el de la PGR.

Pero si no existe un criterio vinculante por parte de la PGR, el CNS deberá respetar el criterio técnico vertido por el CSO, por encima de otras entes o empresas contratadas por los empleadores, a los cuales la Ley no le otorgó la competencia técnica exclusiva del CSO, lo cual no implica que estudios ajenos al CSO

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

puedan ser considerados dentro de la totalidad de elementos a valorar cuando se discute un tema en el entorno tripartito que caracteriza al CNS.

“2. ¿Existe algún fundamento legal, en leyes costarricenses, que establezca un salario diferenciado para las personas que realicen labores reconocidas como pesadas, insalubres o peligrosas, de forma tal que dicho fundamento sustente el criterio del Consejo Nacional de Salarios de establecer un salario mínimo diferenciado para dichas labores?”

A nivel normativo no logramos ubicar alguna Ley particular que establezca un salario mínimo diferenciado para las personas que realicen labores pesadas, insalubres o peligrosas.

Lo anterior, no significa que el Consejo Nacional de Salarios no lo pueda fijar, pues como se ha expuesto anteriormente, es una facultad y competencia que la ley le otorga, no obstante, para realizarlo, consideramos que debe contar con el fundamento técnico y objetivo, de manera tal que se justifique dicha diferencia salarial.

De parte de esta asesoría, no tenemos certeza de los criterios técnicos que pueden existir, así como las justificaciones económico-sociales que puedan prevalecer, para que el CNS lo establezca, lo cierto, es que desde una perspectiva normativa, existe plena facultad para que lo fije.

“3. Otorgar un salario mínimo a los trabajadores en ocupación no calificada que realizan labores pesadas, insalubres o peligrosas, superior en 33% al salario mínimo para trabajadores de la misma categoría ocupacional pero que no realizan labores pesadas, insalubres o peligrosas, genera una diferencia salarial entre trabajadores de una misma categoría ocupacional. ¿Dicha diferencia puede ser considerada como un “plus salarial” por concepto de “pesadez, peligrosidad o insalubridad” del trabajo realizado?”

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Según lo conceptualiza el Diccionario Usual del Poder Judicial, plus salarial es:

“Pago que se entrega sobre el sueldo como compensación personal y directa de cada trabajador, en virtud de las particularidades que la relación laboral guarda. "Constituyen pluses [salariales] los aumentos por antigüedad que se le hace al trabajador en reconocimiento de los años de servicio, a su buen desempeño y a la mayor experiencia adquirida en sus labores, como también lo que percibe por zonaje, puesto que con este rubro se compensan los mayores desembolsos [...] ya que [...] tiene que ejecutar sus labores en lugares distintos al centro de trabajo. El "más" trabajo se gratifica con un suplemento salarial y afecta, mejorando, el salario total, pero no el salario base". > desarraigo. incentivo por regionalización. zonaje.”²

Desde nuestra óptica jurídica, tomando en consideración el concepto anterior, somos del criterio que un plus salarial, es aquel que un patrono establece voluntariamente hacia un determinado trabajador producto de su antigüedad, buen desempeño, experiencia acumulada, entre otros factores, y este está por encima del salario mínimo legal que dispone el Consejo Nacional de Salarios, e inclusive va estar por encima del salario de otros trabajadores que no cuentan con esos factores.

Lo anterior, nos hace considerar que, la diferencia entre el salario mínimo legal de un trabajador “común” que no realiza labores pesadas, insalubres o peligrosas, con respecto a un trabajador que si las realiza, no corresponde a un plus salarial; sino más bien a una diferencia pura y simple de su salario mínimo, que precisamente es originado a partir del esfuerzo físico de una labor pesada o el riesgo a la salud que representa una labor peligrosa o insalubre.

2

https://dictionariousual.poderjudicial.go.cr/index.php/diccionario?query=plus+salari&search_type=contains&limit=10&__ncf_orminfo=C7ldz7_oJKZ_P-DzxGh0rHtH1WwMloqVBkpAvwmVdHJPR0KpDnWV-h4_gJKSHdPx3Ky_YP4bx0V8snvceZl3UPsykWj1bMxMJHZBAVQDKus8DAmLAK7yb3g2DyMXCeDGcxvzA1lc2C5A%3D

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Al no tener presente el trabajador “común” estos factores en las labores cotidianas que realiza, a pesar de que pueden formar parte de un mismo perfil ocupacional, existe un elemento objetivo que genera una diferencia que se puede traducir también en una diferencia en su salario mínimo legal.

Entonces fijar un salario mínimo por hora, equivalente a la sexta parte del salario mínimo fijado por jornada para el Trabajador en ocupación no calificada, cuando el trabajador realice labores pesadas, peligrosas e insalubres, no lo catalogamos como un plus salarial, pues como vimos en su concepto, este tiene otro tipo de connotación, y más viene corresponde a una diferencia pura y simple del salario mínimo legal que debe percibir, producto esto del elemento objetivo diferenciador que se presenta en el caso concreto.

Lo cierto es que el CNS, tiene la competencia legal para establecer los salarios mínimos del sector privado, que a su vez le otorga la facultad de fijar salarios diferenciados, cuando cuenten con razones objetivas que inhiban la posibilidad de que esa diferencia corresponda a un acto discriminatorio, arbitrario y sin razón de ser, según lo explica claramente la jurisprudencia anterior sobre el tema de discriminación salarial.

Concluimos nuestra posición jurídica señalando que, no requiere el CNS de la existencia de una norma para acordar y fijar salarios mínimos diferenciados, cuando existen las condiciones objetivas que así lo justifican, siendo que no consideramos que esa diferencia salarial mínimo-legal, motivada por un elemento objetivo, se deba considerar como un plus salarial.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Fernando Vega Montero

Asesor

Ana Lucía Cordero Ramírez

Jefa a.i.

FVM/Archivo

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Seguidamente, el presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, solicita a los Señores/as Directores/as referirse al oficio DAJ-AER-OFP-582-22.

El director, Martín Calderón Chaves, consulta si la audiencia con la Ministra de Trabajo y Seguridad Social se puede reprogramar con la finalidad de que ella se refiera a este tema.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, manifiesta que es posible reprogramar dicha audiencia.

El director, Martín Calderón Chaves, dice no tener objeciones al pronunciamiento de Jurídicos debido a que él no es abogado. Asimismo, expresa que en este dictamen queda clara la competencia del Consejo Nacional de Salarios y que, a su juicio, el Consejo de Salud Ocupacional tendrá que definir su área de acción.

El director, José Joaquín Arguedas Herrera, comenta que en cualquier texto relacionado con la fijación de salarios se hace referencia a los requisitos físicos y a las condiciones de trabajo como componentes de la conformación del salario en el sistema remunerativo. En ese sentido cita, a manera de ejemplo, las condiciones ambientales como la ventilación, el ruido, y las horas de trabajo, etc. Asimismo, indica que, por ese motivo, el Consejo no puede obviar que los citados aspectos forman parte de la composición salarial.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, instruye a la Señora Secretaria para reprogramar la audiencia con la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de que esta se refiera a dicho tema. Además, dice estar tranquilo porque el Sector Laboral ha mantenido el criterio de que el Consejo Nacional de Salarios puede fijar salarios diferenciados y que estos deben justificarse adecuadamente. Según agrega, esa justificación, en muchos casos, deberá venir del Consejo de Salud Ocupacional y, en otros, se le tendrá que pedir a Salud Ocupacional que cumplan con su deber, conforme se lo señala la ley.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Punto 3. Informe sobre los datos del Índice de Precios al Consumidor (IPC) correspondiente al mes de mayo de 2022.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa a los señores/as directores que remitió, vía whatsapp, un documento sobre las variaciones porcentuales del Índice de Precios al Consumidor (IPC) a mayo de este año, según el cual esas variaciones muestran los siguientes datos:



Además, de ese documento y para los efectos de esta acta, se extraen otros de los datos más importantes. Estos son que:

1. En mayo del 2022, el nivel del índice general es 108,957, mientras que en el mes anterior fue 107,407.
2. Las divisiones con mayor aporte a la variación mensual del IPC son: Transporte y Alimentos y bebidas no alcohólicas.
3. De los 289 bienes y servicios que integran el índice, 66 % aumentaron de precio, 24 % disminuyeron de precio y 10 % no presentaron variación.
4. Los bienes y servicios que mostraron mayor efecto positivo en la variación mensual del índice son: gasolina, telefonía móvil y transporte en taxi. Por otra parte, internet residencial, limón ácido y repollo figuraron entre los principales con mayor efecto negativo en la variación mensual del índice.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

5. En mayo del 2022, el IPC registró la variación interanual más alta de los últimos diez años.
6. La variación acumulada del IPC a mayo del 2022 fue mayor a la variación registra a mayo de los últimos cinco años.

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

ARTÍCULO 4

Punto 1. Convocatoria para el proceso de revisión salarial de acuerdo con la Metodología para la Fijación de Salarios Mínimos.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, informa que el Sector Laboral **solicita** presentar la **propuesta** para que, este Órgano proceda a efectuar el proceso de revisión salarial, para lo cual procede a leer la siguiente petición, misma que se consigna textualmente.

“Lunes 13 de junio de 2022

Para: Directores/as del Consejo Nacional de Salarios.

De: Directores/as representantes Sindicales en el Consejo

Asunto: Solicitud de Revisión de Salarios.

Dado que la Metodología para la Fijación de Salarios Mínimos para el Sector Privado, establece lo siguiente:

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

1) ... “1-3 Fórmula salarial

Dado lo anterior, el ajuste salarial total es el siguiente:

Ajuste salarial total = Componente asociado con el aumento del costo de vida + Componente de crecimiento del PIB per cápita.

Todos los cálculos se harán con dos decimales.

El Consejo Nacional de Salarios realizará el ajuste salarial total de forma anual, en el mes de octubre para que comience a regir a partir del primero de enero del año siguiente.

El Consejo Nacional de Salarios podrá convocar a una revisión de los salarios mínimos en el mes de junio si la tasa de inflación acumulada al mes de mayo es igual o superior a la meta anual de inflación establecida por el BCCR para ese año y utilizada para el ajuste salarial del año en curso. (Las negritas y el subrayado no son del original)

El Sector Sindical, representado en este Consejo, dado que se cumple el supuesto para que, esta revisión salarial sea convocada, supuesto que al 30 de mayo nos indica lo siguiente: Según los informes oficiales tanto del INEC como del B.C.C.R., para mayo de 2022 el Índice de Precios al Consumidor Acumulado llegó al 5,48%, la mayor variación registrada de los últimos cinco años, lo que implica que la inflación no solo igualó, sino que superó por 2,48 puntos porcentuales, la meta anual de inflación establecida por el BCCR, y que remite a una revisión en el mes de junio según lo establecido en la última Metodología de Fijación de Salarios Mínimos aprobada.

En razón de lo anterior, solicitamos que, a la brevedad posible, se inicie el proceso de revisión aquí solicitado.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Aunado a lo anterior solicitamos se fijen, en la presente Sesión, los días para llevar a cabo las audiencias con los 3 Sectores concernidos.

Igualmente solicitamos que el acuerdo que se tome, en función de lo antes solicitado, se tome como acuerdo en firme.

De Ustedes atentamente;

Sandra Ríos Abarca

Dalis Ramírez Zamora

Dennis Cabezas Badilla

Edgar Morales Quesada”.

Tras la lectura de la anterior solicitud, el presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, explica que el **Sector Laboral** pide que se efectúa la revisión salarial de conformidad con lo establecido en la fórmula para la fijación de los salarios mínimos, y porque las personas trabajadoras están siendo muy castigadas. De inmediato abre un espacio para que los **Señores/as Directores/as** intercambien criterios en torno a la anterior solicitud.

El director, Frank Cerdas Núñez, expresa que el sector patronal está de acuerdo en que se realice un estudio y la respectiva convocatoria a revisión. Esto en el entendido de que se debe convocar a patronos, trabajadores y Estado para que cada sector brinde su posición al respecto, y para que el Consejo decida lo que corresponda.

El director, Martín Calderón Chaves, respalda las palabras del señor, Cerdas Núñez. Asimismo, sugiera agendar las audiencias y para eso pide cambiar las fechas en las que los funcionarios/as del Banco Central de Costa Rica expondrían sobre temas de interés del Consejo o, en su efecto, o realizar sesiones extraordinarias los días miércoles.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

El director, José Joaquín Arguedas Herrera, manifiesta que los tres directores del sector estatal respaldan la solicitud realizada por los representantes laborales en los términos propuestos por estos.

El director, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, expresa estar de acuerdo con lo expresado por el director, Frank Cerdas Núñez.

Seguidamente, el presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, somete a votación la posibilidad de efectuar la revisión salarial planteada por el Sector Laboral. Los señores/as directores/as votan y convienen en aceptar la propuesta del Sector Laboral.

ACUERDO 4

Se acuerda, de forma unánime, que el Consejo Nacional de Salarios, realice una revisión de los salarios mínimos de conformidad con la solicitud planteada por el Sector Laboral, misma que se consignó de manera textual previamente.

De inmediato, la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, propone realizar las audiencias para la revisión salarial en sesiones extraordinarias que se llevarían a cabo los días miércoles del presente mes, es decir, junio de 2022.

Al respecto plantea realizar una primera audiencia con el sector laboral el 22 de junio y una segunda para que el sector empleador y estatal planteen sus posiciones el 27 de junio, al tiempo que sugiere dejar una tercera fecha (29 de junio) para que el Consejo tome una decisión al respecto.

El director, Martín Calderón Chaves, recomienda mover las fechas en las que los funcionarios del Banco Central de Costa Rica efectuarían sus presentaciones. De esa forma, dice, las audiencias puedan realizarse

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

el lunes 20, miércoles 22 y lunes 27 de junio, dejando el miércoles 29 de junio de comodín en caso de ser necesario o para que ese día el Consejo tome la decisión final en torno a este tema.

Seguidamente, el presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, somete a votación la propuesta presentada por el director, Martín Calderón Chaves. Los señores/as directores/as votan y convienen en aceptar la propuesta del director, Martín Calderón Chaves.

ACUERDO 5

Se acuerda de forma unánime realizar las audiencias para la revisión salarial de conformidad con el siguiente detalle:

Fecha	Tipo de sesión	Sector a convocar
Lunes 20 de junio de 2022.	Ordinaria	Trabajadores
Miércoles 22 de junio de 2022.	Extraordinaria	Empleadores
Lunes 27 de junio de 2022.	Ordinaria	Estado y, si se puede, decisión final.
Miércoles 29 de junio de 2022.	Extraordinaria	Decisión final de no poderse el 27 de junio de 2022.

Además, como parte de este acuerdo, se instruye a la Secretaria del Consejo para que realice las convocatorias por medio del diario oficial *La Gaceta* y mediante el envío de oficios a las partes interesadas.

Seguidamente, el presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, somete a votación el anterior acuerdo para que el mismo quede en firme. Los señores/as directores/as votan y convienen en dejar en firme el acuerdo 5 tomado durante esta sesión.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

ACUERDO 6

Se acuerda, de forma unánime, dejar en firme el Acuerdo 5 tomado durante la presente sesión. El mismo se relaciona con las fechas de las audiencias para efectuar la revisión salarial solicitada por el Sector Laboral y cuyo detalle se consignó previamente. De igual manera, se acuerda dejar en firme el Acuerdo 4 tomado durante esta sesión. En este caso, ese acuerdo trata sobre la realización de la revisión salarial.

Inmediatamente, el presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, comenta que, debido a publicaciones en la prensa nacional donde se ha afirmado que este Organismo revisará los salarios mínimos **en esta fecha**, en caso de que algún medio de comunicación preguntara sobre este tema, se diga que este Órgano **lo que aprobó hoy**, unánimemente, **fue el** iniciar el proceso de discusión de la revisión salarial con base en la metodología existente para ese fin.

De seguido somete a votación su propuesta y los señores/as directores/as convienen en aprobar la iniciativa plateada por el Señor **P**residente.

Los Señores **D**irectores conversan al respecto y ensayan el comunicado de prensa. Estos/as, tras votar la versión final del mismo, convienen en su aprobación.

ACUERDO 7

Se acuerda, de forma unánime y en firme, el siguiente comunicado de prensa, se instruye a la secretaria técnica para que proceda con la comunicación al respecto:

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

“El Consejo Nacional de Salarios Mínimos, de conformidad con la “Metodología para la fijación de los salarios mínimos del Sector Privado”, en sesión ordinaria 5703 del 13 de junio 2022 **acordó, de forma unánime**, convocar a los sectores concernidos, para iniciar el proceso de revisión indicado en dicha metodología.

Dennis Cabezas Badilla

Presidente”.

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTÍCULO 5

Punto 1. Manual de procedimientos para la realización de las audiencias brindadas por el Consejo Nacional de Salarios.

La señora Isela Hernández Rodríguez recuerda que la semana anterior remitió a los señores/as directores/as el *Manual de procedimientos para la realización de las audiencias brindadas por el Consejo Nacional de Salarios*. Según explica, este documento se realizó con base en los lineamientos establecidos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para este tipo de textos, y añade que la idea es que los señores/as directores/as lo puedan revisar o agregar los elementos que consideren necesarios.

Seguidamente, el presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, abre un espacio para que los señores/as directores/as se refieran a la propuesta realizada por la señora Hernández Rodríguez. Luego indica que las audiencias para revisión de puestos o las “normales” del Consejo (sectores patronal, trabajador y Gobierno) están bien definidas en el reglamento del Consejo, por lo que él las dejaría iguales. Sin embargo, comenta que el establecimiento de tiempos para otros tipos de audiencias -- como las que se dan a diversas instituciones para que expongan temas de interés del Organismo— son a las que se deben fijar parámetros de orden.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

De inmediato, la Señora Secretaria, agrega que el documento aportado por ella es un texto para revisión y que sirve como punto de partida para trabajar este tema.

La directora, Sandra Mongalo Chan, considera importante la existencia de ese documento porque permite ordenar y orientar las acciones en este tipo de casos. Según manifiesta, los procesos documentados ordenan las acciones y permiten que terceras personas acudan a los mismos para orientarse en el cómo hacer las cosas adecuadamente. Asimismo, solicita ampliar el tiempo para poder estudiar el documento, realizar observaciones y brindar sus aportes.

El director José Joaquín Arguedas Herrera, respalda la solicitud de brindar más tiempo para estudiar el documento.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, **asume para su votación** la propuesta de dar el tiempo necesario para que los Señores/as Directores/as estudien el documento. De igual forma, sugiera la posibilidad de que, una vez efectuado el análisis del mismo, se conforme una comisión que se encargaría de integrar los aportes de todos los directores/as y posteriormente traer el tema de nuevo al seno del Consejo para su discusión. Acto seguido somete a votación su propuesta, por lo que los señores/as directores/as votan y convienen en aceptar dicho planteamiento.

ACUERDO 8

Se acuerda, de forma unánime, ampliar el tiempo de estudio para que los Señores/as Directores/as analicen el *Manual de procedimientos para la realización de las audiencias brindadas por el Consejo Nacional de Salario*. Asimismo que, una vez realizadas las reflexiones correspondientes, se conforme una comisión de tres miembros (uno por sector) quienes se encargarían de recopilar las sugerencias, integrarlas al documento y trasladarlo al seno del Consejo para su discusión.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Seguidamente, ante una solicitud del director, Luis Fernando Salazar Alvarado, se brinda una explicación de la forma en la que se llevan a cabo las audiencias relacionadas con las revisiones para las fijaciones salariales. Dicha explicación es ofrecida por el director, Frank Cerdas Núñez quien, de manera resumida y puntual, detalla el procedimiento utilizado para llevar a cabo este tipo de procesos.

La directora, Sandra Mongalo Chang, recuerda la necesidad de finiquitar el tema del artículo 7 (regulación de las formas de pago) incluido en el decreto de salarios mínimos antes de que se resuelva la próxima fijación salarial. Esto porque, según dice, le preocupa que el nuevo decreto salga sin que se corrija ese artículo, de conformidad con la observación realizada por el Departamento Jurídico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El director, Luis Fernando Salazar Alvarado, pregunta si la secretaría del Consejo realiza un resumen de las propuestas (matriz) con la finalidad de ver los puntos de acuerdos de manera gráfica y que los señores/as directores/as se concentren en las diferencias.

La secretaria del Consejo, Isela. Hernández Rodríguez, comenta que generalmente eso no es necesario porque son solo tres propuestas que se van votando una a una. No obstante, señala que, de ser necesario, se puede realizar un cuadro comparativo.

El director, Frank Cerdas Núñez, considera que la matriz puede ser una buena idea y dice que, en su criterio, no se deberían votar las propuestas una a una, sino tomarlas como insumos para la toma de decisiones, tal y como se establece en el reglamento del Consejo. En ese sentido, señala, las propuestas de los sectores deben servir para que el Organismo tome, en consenso, una determinación final sobre el incremento de los salarios mínimos.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, recuerda que este Órgano es una instancia tripartita de diálogo social y que, cuando se lee cada propuesta es para que cada sector este satisfecho con que su planteamiento se leyó, se tomó en cuenta y se votó. **Seguidamente el Consejo en pleno discutirá tales propuestas y si ninguna adquiere la votación unánime o mayoría de los votos, entrará a deliberar sobre propuestas alternativas o por acuerdo entre partes**

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, pregunta si las audiencias para la revisión salarial serán virtuales o presenciales, e inmediatamente el presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, le contesta e indica que las mismas, **dada la naturaleza y posibilidades de los Sectores convocados**, podrán ser virtuales **y con declaratoria de públicas para el momento en que, cada Sector; presente su propuesta.**

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

27/9/2022

X FIRMADO DIGITALMENTE

Dennis Cabezas Badilla
Presidente

Firmado por: DENNIS CABEZAS BADILLA (AUTENTICACION)

27/9/2022

X FIRMADO DIGITALMENTE

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria ejecutiva

Firmado por: ROSA ISELA HERNANDEZ RODRIGUEZ (FIRMA)