



## **ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5791 (2024)**

Acta número cinco mil setecientos noventa y uno, correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas, con quince minutos del cinco de febrero de dos mil veinticuatro.

Esta se efectúa, bajo la modalidad 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 sesión es presidida por el señor Eduardo Prado Zúñiga, en calidad de Presidente del Consejo. La sesión cuenta con la asistencia de los/as siguientes directores/as.

**POR EL SECTOR ESTATAL:** Sandra Mongalo Chang. Eduardo Prado Zúñiga, Luis Fernando Salazar Alvarado.

**POR EL SECTOR LABORAL:** Dalis Ramírez Zamora, Edgar Morales Quesada y Dennis Cabezas Badilla.

**POR EL SECTOR EMPLEADOR:** Antonio Grijalba Mata, Marco Durante Calvo, Martín Calderón Chaves y Frank Cerdas Núñez.

**DIRECTORES/AS AUSENTES:** No hay

**SECRETARIA:** Isela Hernández Rodríguez.

Aprobación el Acta No. 5790 del 29 de enero de 2024.

### **1. Asuntos de Presidencia**

- Nota suscrita por el señor Julio Castilla Peláez, Presidente Cámara de Comercio de Costa Rica, con inquietudes respecto artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos.
- Tema 3. Definición de trabajo a destajo. (Cronograma de revisión de estibadores.)



## **2. Asuntos de Directores y Directoras**

### **3. Asuntos de la Secretaría**

- Datos Estadísticos-Gestión 2023

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Buenas tardes señoras directoras y directores, vamos a proceder de acuerdo con el Reglamento del Consejo, a efectuar la sesión ordinaria 5791, de hoy 5 de febrero de 2024, bajo la modalidad virtual, y por medio de la herramienta Zoom.

#### **CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.**

**ARTÍCULO 1:** Revisión y aprobación del orden del día de la Sesión N° 5791 del 05 de febrero de 2024.

**ACUERDO 1.** Se aprueba por unanimidad el orden del día de la sesión N° 5791, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

#### **CAPITULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N° 5790 DEL 29 DE ENERO DE 2024.**

**ARTÍCULO 2.** Revisión y aprobación del Acta N° 5790 del 29 de enero de 2024.

**ACUERDO 2.** Se acuerda por mayoría aprobar el Acta N° 5790 del 29 de enero de 2024, incorporadas las observaciones sugeridas, por los señores/a directores/a. Se abstienen los directores Dalis Zamora Ramírez, Edgar Morales Quesada, del Sector Laboral y Marco Durante Calvo, Antonio Grijalba Mata, del Sector Patronal, por encontrarse ausentes en la sesión del 29 de enero de 2024.

#### **CAPITULO III ASUNTOS DE PRESIDENCIA.**

##### **ARTÍCULO 3.**

**Punto 1.** El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Isela, el primer punto.



MTSS-CNS-AC-4-2024

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Tenemos una nota que recibimos por parte de la Cámara de Comercio de Costa Rica. Este tema fue dirigido al Ministro de Trabajo y el asunto es sobre una inconsistencia en la aplicación de la fórmula, para cálculo y señala lo siguiente:



*1 de febrero del 2024*

*Ref:P-052-2024.*

*Asunto: Inconsistencia en la aplicación de fórmula para cálculo*

*Señor*

*Andrés Romero Rodríguez*

*Ministro*

*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

*Estimado señor ministro:*

*En representación de la Cámara de Comercio de Costa Rica, nos dirigimos con respeto y consideración para expresar nuestras observaciones e inquietudes con respecto al Decreto Ejecutivo N°44293-MTSS, publicado en el diario oficial La Gaceta el 14 de diciembre del 2023, aplicable para el presente año. Apreciando el compromiso del Ministerio en la revisión y ajuste periódico de los salarios mínimos, hemos identificado una posible discrepancia o error en el cálculo que podría impactar significativamente en los salarios. En aras de colaborar proactivamente para asegurar la equidad y la transparencia en estas determinaciones, nos gustaría compartir nuestras observaciones detalladas y estar a disposición para cualquier diálogo constructivo que permita resolver esta situación de manera beneficiosa para todas las partes involucradas.*

*Cálculo planteado para actividades comerciales.*

*El Decreto Ejecutivo N°44293-MTSS en su artículo número 7 relacionado con el cálculo del salario mínimo o su forma de pago, en particular para actividades comerciales, establece en lo que interesa lo siguiente:*

*“Artículo 7°- Cálculo del salario mínimo según forma de pago. De acuerdo con el artículo 152 del Código de Trabajo, en las actividades comerciales el salario incluye el pago del día de descanso y en actividades no comerciales el salario no incluye el pago del día de descanso.*

*Por lo anterior, para obtener el salario semanal mínimo se procede de la siguiente manera en cada caso:*



*1) En actividades comerciales:*

- i) Si el salario mínimo está fijado por jornada ordinaria diaria, este monto se multiplica por 7 días.*
- ii) Si el salario mínimo está fijado por mes, este monto se divide entre 30 y el resultado se multiplica por 7 días.*

*Lo establecido en los dos subincisos anteriores corresponde a una jornada semanal diurna completa de 48 horas; en caso de una jornada semanal reducida, la cantidad de días a multiplicar se calcula de forma proporcional con respecto a la cantidad de horas laboradas.*

*2) En actividades no comerciales:*

- i) Si el salario mínimo está fijado por jornada ordinaria diaria, este monto se multiplica por la cantidad de días efectivamente laborados durante la semana.*
- ii) Si el salario mínimo está fijado por mes, este monto se divide entre 30 y el resultado se multiplica por la cantidad de días efectivamente laborados durante la -semana.*

*(...)*

*Tal y como se muestra en el artículo anterior, se identifica una fórmula de cálculo para pagos semanales redactada de manera errónea, ya que para lograr una uniformidad de este cálculo con los pronunciamientos realizados por distintas autoridades jurisdiccionales y no jurisdiccionales, así como con las redacciones anteriores de este Decreto, la redacción de dicho artículo debería ser como la que se encuentra en el artículo 7 del Decreto Ejecutivo N° 43849-MTSS para el año 2023, el cual indica en su totalidad lo siguiente:*

*A manera de comparación entre el artículo 7 de ambos decretos se elaboró el siguiente cuadro:*

*Decreto Ejecutivo N° 43849-MTSS para el 2023:*

*Decreto Ejecutivo N°44293-MTSS para el 2024 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 7°- Cálculo del salario mínimo según forma de pago. De acuerdo con el artículo 152 del Código de Trabajo, en las actividades comerciales el salario incluye el pago del día de descanso y en actividades no comerciales el salario no incluye el pago del día de descanso. Por lo anterior, para obtener el salario semanal mínimo se procede de la siguiente manera en cada caso: 1) En actividades comerciales: i) Si el salario mínimo está fijado por jornada ordinaria diaria, este monto se multiplica por 7 días. ii) Si el salario mínimo está fijado por mes, este monto se divide entre 30 y el resultado se multiplica por 7 días. Lo establecido en los dos subincisos anteriores corresponde a una jornada semanal diurna completa de 48 horas; en caso de una jornada semanal reducida, la cantidad de días a multiplicar se calcula de forma proporcional con respecto a la cantidad de horas laboradas.*



MTSS-CNS-AC-4-2024

2) En actividades no comerciales: i) Si el salario mínimo está fijado por jornada ordinaria diaria, este monto se multiplica por la cantidad de días efectivamente laborados durante la semana. ii) Si el salario mínimo está fijado por mes, este monto se divide entre 30 y el resultado se multiplica por la cantidad de días efectivamente laborados durante la -semana. Sin embargo, indistintamente de la actividad que se trate, si el patrono voluntariamente acuerda pagar el salario de forma mensual o quincenal, se deben remunerar todos los días del mes, a razón de 30 días por mes. Por lo anterior, para obtener el salario mensual o quincenal mínimo se procede de la siguiente manera en cada caso: a) Si el salario mínimo está fijado por jornada ordinaria diaria, este monto se multiplica por 30 para obtener el pago mensual mínimo, o se multiplica por 15 para obtener el pago quincenal mínimo. b) Si el salario mínimo está fijado por mes, este monto corresponde al pago mensual mínimo, o se divide entre 2 para obtener el pago quincenal mínimo. Para efectos de este artículo, se entiende que un día efectivamente laborado comprende ocho horas de trabajo.

Del mismo modo, en el decreto ejecutivo número 38728-MTSS en su artículo 7 se expresa de igual forma que la manera en que los salarios que se pagan por semana, siempre que la actividad no sea comercial, el salario se tiene que dividir entre 26 y multiplicarse por los días efectivamente trabajados, como se muestra seguidamente:

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

A su vez, en el voto N° 657-2013 del Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional alude a que en el decreto número 37213-MTSS hace referencia a como se debe realizar el pago:

*“Véase que el proceder a promediar de esta manera el computo por cada mes, se deriva del deber de pagar los salarios por periodos iguales y vencidos; así sobre este aspecto el artículo 7 del Decreto de fijación de Salarios Mínimos para el Sector Privado (N°37213-MTSS) dispuso:*

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



MTSS-CNS-AC-4-2024

En la resolución número 607-2023 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia del 22 de marzo del 2023, de forma reiterada alude a que:

*“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”.*”

En el artículo 235 del Código de Trabajo se hace mención sobre el cálculo de salario de los trabajadores, en el cual se indica que:

*“Si el salario del trabajador fuere mensual, quincenal, semanal en comercio, o salario base de cotización establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para efectos de este seguro, el salario diario se determinará dividiendo la remuneración declarada en las planillas presentadas por el patrono en los tres meses anteriores al acaecimiento del riesgo, o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajador haya laborado para el patrono, entre el número de días naturales existentes en ese período.*

*Para otras formas de remuneración no incluidas en el párrafo anterior, el salario diario se calculará dividiendo la remuneración declarada en las planillas presentadas por el patrono durante los tres meses anteriores al acaecimiento del riesgo, o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajo haya laborado para el patrono, entre el número de días efectivamente trabajados en ese período.*

*b. Los salarios de los trabajadores que tengan carácter eminentemente transitorio, ocasional, o de temporada, o con jornadas de trabajo intermitentes, serán determinados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud expresa del Instituto Nacional de Seguros.*

*Este Ministerio determinará el salario mensual base de cotización para el seguro contra riesgos del trabajo, en los casos señalados en este inciso.*

*c. El salario anual será el resultado de multiplicar el salario diario por los factores que de inmediato se señalan:*

*c.1) Para los salarios mensuales, quincenales, semanales en comercio, o fijados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salario diario multiplicado por trescientos sesenta.*

*c.2) Para los demás salarios diarios, el mismo, multiplicando por el factor de proporcionalidad que resulte de comparar los días efectivamente trabajados en el período de los tres meses anteriores al infortunio o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajador haya laborado para el patrono, y los días hábiles transcurridos, multiplicados por trescientos doce; sea salario diario por días efectivamente trabajados, por trescientos doce, entre los días hábiles laborables existentes en el período computado.*

*ch) En ningún caso el salario que se use para el cálculo de las prestaciones en dinero derivadas de este Título, será menor al salario mínimo de la ocupación que desempeñaba el trabajador al ocurrir*



MTSS-CNS-AC-4-2024

*el riesgo. El Instituto Nacional de Seguros determinará las prestaciones en dinero que deba hacer efectivas, con base en los reportes de planillas que el patrono haya presentado antes de la ocurrencia del riesgo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 206.*

*d. Salvo estipulación contractual más beneficiosa para los intereses del trabajador, el salario anual de los aprendices o similares se fijará tomando como base el producto de multiplicar por trescientos doce el salario diario menor que establezca el Decreto de Salarios Mínimos para los trabajadores de la actividad de que se trate; y*

*e. Para los efectos de este artículo, servirán de prueba preferente para la fijación del verdadero monto del salario las planillas, y demás constancias de pago de salario, así como las respectivas declaraciones del Impuesto sobre la Renta que haya presentado el trabajador.”*

*De acuerdo con lo anterior, tanto la jurisprudencia como los decretos emitidos hasta el 2023, se ha comprendido que, en la actividad no comercial, si el salario está fijado por mes, el cálculo del salario semanal mínimo se obtiene de dividir el monto mensual entre 26 y multiplicarse por los días efectivamente trabajados.*

#### *Petitoria*

*Por lo expuesto anteriormente, solicitamos que se pueda revisar y realizar la corrección necesaria de dicho artículo mediante una reforma al artículo 7 del Decreto Ejecutivo N°44293-MTSS para que se lea de la siguiente manera:*

*Artículo 7°- Cálculo del salario mínimo según forma de pago. De acuerdo con el artículo 152 del Código de Trabajo, en las actividades comerciales el salario incluye el pago del día de descanso y en actividades no comerciales el salario no incluye el pago del día de descanso.*

*Por lo anterior, para obtener el salario semanal mínimo se procede de la siguiente manera en cada caso:*

#### *1) En actividades comerciales:*

- i) Si el salario mínimo está fijado por jornada ordinaria diaria, este monto se multiplica por 7 días.*
- ii) Si el salario mínimo está fijado por mes, este monto se divide entre 30 y el resultado se multiplica por 7 días. Lo establecido en los dos subincisos anteriores corresponde a una jornada semanal diurna completa de 48 horas; en caso de una jornada semanal reducida, la cantidad de días a multiplicar se calcula de forma proporcional con respecto a la cantidad de horas laboradas.*

#### *2) En actividades no comerciales:*

- i) Si el salario mínimo está fijado por jornada ordinaria diaria, este monto se multiplica por la cantidad de días efectivamente laborados durante la semana.*
- ii) Si el salario mínimo está fijado por mes, este monto se divide entre 26 y el resultado se multiplica por la cantidad de días efectivamente laborados durante la -semana.*

*Sin embargo, indistintamente de la actividad que se trate, si el patrono voluntariamente acuerda pagar el salario de forma mensual o quincenal, se deben remunerar todos los días del mes, a razón de 30 días por mes. Por lo anterior, para obtener el salario mensual o quincenal mínimo se procede de la siguiente manera en cada caso:*

- a) Si el salario mínimo está fijado por jornada ordinaria diaria, este monto se multiplica por 30 para obtener el pago mensual mínimo, o se multiplica por 15 para obtener el pago quincenal mínimo.*



MTSS-CNS-AC-4-2024

*b) Si el salario mínimo está fijado por mes, este monto corresponde al pago mensual mínimo, o se divide entre 2 para obtener el pago quincenal mínimo. Para efectos de este artículo, se entiende que un día efectivamente laborado comprende ocho horas de trabajo.*

*Agradecemos la atención a esta observación y confiamos en que la armonización con el decreto mencionado contribuirá a la claridad y eficacia del marco normativo vigente.*

*Sin más por el momento,*

*Julio Castilla Peláez*

*Presidente*

*Cámara de Comercio de Costa Rica”*

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias Isela y debido a que el documento fue remitido hoy, procedimos a darle lectura, para conocerlo. Abrimos a inquietudes o comentarios.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: A manera de comentario. Recuerdo que cuando estábamos en la Comisión de reforma del artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, una de mis observaciones, cuando estuvimos conversando sobre el asunto, fue que a nosotros nos corresponde definir los salarios mínimos, no nos corresponde decir cuáles son las formas de pago. Entonces yo había sugerido que se quitara todo eso de ahí, precisamente porque al salir un decreto del Consejo Nacional de Salarios, todo lo que ahí esté es responsabilidad nuestra, entonces, decidimos que se quedara y ahí se quedó lo de las formas de pago.

Por otro lado, no sé si el oficio, que Isela nos está presentando es solo para conocerlo, porque si es solo para estar enterados, yo diría que debería ser Jurídicos que les responda a ellos y que nos sugiera a nosotros, si debiéramos de quitar o no o modificar lo que haya que modificar de la redacción del decreto sobre formas de pago, ya que se incluyó con su venia.

Yo creo que la gente, tiene derecho a sugerirnos, que pueda entenderse que son ellos los que operan todos esos decretos y son los que tienen en el día a día la confusión, la dificultad o la claridad para poder operar lo que dice ahí, son sus trabajadores. Entonces en ese sentido, yo creo conveniente, si no es que tenemos que responderlo nosotros, que se lo pasemos a Jurídicos y que sea quien responda y decirle de nuestra parte que, si bien es cierto, no nos corresponde a nosotros definir ningún tema relacionado a las formas de pago, que solicitamos nos recomienden que hacer al respecto.



MTSS-CNS-AC-4-2024

En otro orden de ideas, me llama la atención, la observación que hace sobre el artículo 235 del Código de Trabajo, que está relacionado con los riesgos del trabajo y que yo lo veo por lo menos para el pago de indemnizaciones, que es otra cosa para mí, entonces, como que se crea un poquito de confusión ahí.

Pero quisiera talvez que Isela nos aclare si es nada más para conocimiento o si tenemos nosotros que contestarlo, o cuál va a ser el proceder, si llegó esa nota donde nosotros o si es copia nada más. Gracias.

El director Marco Durante Calvo dice: Conversando nosotros aquí a lo interno como Sector, precisamente la nueva redacción proviene de una postura y recomendación de la misma Dirección de Asuntos Jurídicos. En todo caso, a mí me parece que siguiendo la línea de doña Sandra, lo que nosotros tenemos que hacer, es hacer una solicitud de apoyo a la Asesoría Jurídica, para que nos dé una posición sobre esta interpretación, aunque me parece que la postura de nosotros es la correcta, pero escuchemos, que es lo que nos dice la Dirección Jurídica y posteriormente contestamos, sin decir todavía nada, a los que están remitiendo el tema.

Yo no daría todavía ninguna respuesta, a lo sumo lo que les diría esta solicitud está tramitándose a lo interno con la Dirección Jurídica. Creo que esto es una impresión inicial, pero me gustaría también escuchar lo que Frank, como parte de nuestro Sector nos puede decir. Muchas gracias.

El director Edgar Morales Quesada dice: La reforma a ese artículo fue consultada a Jurídicos, y dijo que estaba de conformidad con la ley. Pero como ahora lo planteaba don Marco Durante, hay una interpretación que tienen todo el derecho de hacerla y correspondería que Jurídicos lo vea y se pronuncie sobre esto, porque ya nosotros le habíamos consultado a Jurídicos y dijeron que estaba ajustado a derecho y por eso se votó. Entonces ahora sería hacerle la consulta, en razón de este planteamiento que hace la Cámara, para ver que nos dice Jurídicos.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Primero quiero consultarle a Isela, este oficio es dirigido al Ministro, ¿pero fue que el Ministro nos lo redirigió a nosotros nada más para conocimiento, o para hacer alguna discusión o realizar algún trámite al respecto?, eso en primer lugar. En segundo, me deja bastantes dudas la nota, ya creo que Marco lo decía, que estamos claros que reformar el artículo 7 del Decreto venía de una solicitud de Asuntos Jurídicos como del 2012, si no me equivoco fue la primera vez que hizo la solicitud, y bien lo decía don Edgar, que esta modificación que nosotros hicimos, Asuntos Jurídicos le dio el visto bueno.



MTSS-CNS-AC-4-2024

También lo dio Inspección de Trabajo y Asuntos Laborales, todos estábamos en la línea de que esta nueva redacción con la que salió el decreto en el 2024, es una redacción que se apega a lo que dice el artículo 152 del Código de Trabajo, porque la versión anterior, del 2023 y para atrás, de ese artículo 7, nos decía Asuntos Jurídicos se extralimitaba de lo que dice el artículo 152 del Código de Trabajo y según entiendo de esta nota, básicamente la solicitud es que se vuelva a hablar de los 26 días, que era justamente lo que nos han dicho muchas veces que estaba mal, entonces lo que nos dice es volver a la versión que estaba mal, y que más bien ya corregimos.

Ellos exponen que hay algunas discrepancias, pero si ustedes ven bien la nota, las discrepancias que ellos mencionan es entre la versión actual y la versión anterior, pero lo que se hizo fue una reforma y por eso va a haber una redacción distinta, no es que hay una discrepancia entre un decreto y otro, sino que el del 2024 fue una reforma, esa es la discrepancia que ellos mencionan.

Cuando mencionan de la jurisprudencia y pronunciamientos que hablan de este tema, hay dos que son bastante viejas, una es del 2012 y otra es del 2015, y que, si uno pone atención a lo que está transcrito, esos votos o esa jurisprudencia lo que hacen es mencionar lo que decía el Decreto en ese momento, que es lo que Asuntos Jurídicos decía que estaba mal y que nosotros cambiamos.

Entonces ellos se están basando en que hay una jurisprudencia que habla de 26 días y que por eso deberíamos volver a 26 días, pero esa jurisprudencia lo único que hizo fue mencionar lo que estaba redactado en el artículo, no entraron en el fondo de si estaba bien o estaba mal los 26 días, nada más lo copiaron y lo pegaron. Nosotros corregimos eso de 26 para pasarlo a 30 días, que en criterio mío y de nuestro Sector, como ya lo habíamos hecho en la votación de ese tema, creemos que es lo correcto y ya tenía el visto bueno de Asuntos Jurídicos, Inspección y Asuntos Laborales.

Me deja confundido, la nota básicamente es “devuélvase a lo que estaba antes” y lo que estaba antes a criterio del Consejo y a criterio de otras instancias del Ministerio, estaba mal. Pero podríamos hacer la consulta al Departamento de Asuntos Jurídicos, que creo que ya vamos a saber la respuesta de antemano, pero podríamos hacer la consulta para ver qué opinan ellos.

Volviendo a lo primero, Isela si nos comenta, ¿nos enviaron la nota solo como información, para darle trámite a esa solicitud o en que aspecto nos llegó?. Muchas gracias



MTSS-CNS-AC-4-2024

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: En realidad porque es resorte de este Consejo, el contenido del Decreto de Salarios y me imagino que se lo dirige al Ministro, porque es quien publica el decreto, pero todo el contenido sabemos que es resorte de este Consejo, entonces, lo que ellos hacen es trasladarlo a este Consejo, para que le demos respuesta y si hay una petitoria de revisión.

Estoy de acuerdo, no le demos respuesta hoy. Algo que yo observé y me sorprende es que, hasta ahora, si hicimos una publicación, dando audiencia a las personas, para que se refieran, lo hicimos por medio de una resolución, no fue que lo cambiamos y apareció de un pronto a otro en el decreto, sino que dimos el debido proceso, publicando la resolución en La Gaceta. En ese momento no se recibió ninguna información.

El decreto y la modificación responde como dice don Edgar, a una recomendación de Jurídicos, que nos acompañó en este proceso, nos dijo ya lo revisamos, esta redacción está correcta, a pesar que ya nos había dicho, que había que corregirlo porque estaba incorrecto y Jurídicos nos hizo la revisión de la redacción y nos dijo que estaba bien. Podríamos ir otra vez a Jurídicos, me parece como dice Frank, esto es devolverse.

El cambio que solicitan, es que lo dividamos otra vez entre 26, no hay otro argumento, nada más que lo hagamos así, no hay aspectos de fondo.

Una cosa es el INS y las aplicaciones como paga, que no tiene nada que ver con nosotros, o sea que nuestro decreto, siempre es referente para muchas cosas, para un inembargable, para una multa, igual para el INS es un referente, pero no hay injerencia con nosotros.

Entonces ustedes nos dicen como procedemos.

El director Martín Calderón Chaves dice: Es un comentario y una consulta y en la misma línea de Frank, ¿nosotros le tendríamos que responder al presidente de la Cámara de Comercio, quien hace la pregunta o directamente al Ministro de Trabajo?, esa es la consulta. Y lo otro y aquí si coincido con Frank y Marco y los que antecedieron en el uso de la palabra, que por cumplir el debido proceso, creo que si se le debe consultar nuevamente a Jurídicos, aunque ya sabemos cuál es la respuesta y ahorita Isela acaba de hacer un resumen de todo el proceso, que se llevó de la elaboración, consultas y que la resolución salió a consulta pública, sobre este tema del decreto y sugiero respetuosamente, que eso se debe incluir en la nota de respuesta, que le vayamos a dar, en este caso asumo que es al presidente de la Cámara de Comercio, quien es el que hace la consulta al Ministro de Trabajo.



MTSS-CNS-AC-4-2024

Si bien es cierto, que Jurídicos muy probablemente va a responder lo mismo, creo no está de más y aquí me corrigen los compañeros que son abogados, creo que es un trámite que podemos hacer y nos va a fortalecer en la respuesta que vayamos a dar, a pesar de que ya todos tenemos claro los antecedentes. Esa sería mi consulta y comentario. Gracias.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Voy a partir de una posición sobre este tema, que por lo menos yo lo tengo claro. Yo creo que, en este momento, nosotros no le tenemos que contestar esa nota a nadie, nadie, esa es una nota complicada en toda su redacción y estoy hablando después de oír la lectura que hizo Isela de la nota. Es que ahí entra el INS, entra Hacienda, meten a todo el mundo, Hacienda con el impuesto de la renta, dice que para cálculos salariales y un montón de cosas, y repito estoy hablando de lo que dijo Isela y finaliza con una petición de diferencias entre los 2 decretos que pareciera ser que esta Cámara está de acuerdo con el decreto anterior, y no con el nuevo decreto,

Entonces, si nosotros empezamos a dar respuestas es muy difícil, porque sería volvernos a meter en una discusión, que ya se dio y si esa percepción, que yo tengo de que pareciera ser que ellos están sopesando el decreto anterior como mejor, yo tengo que decir que me alegraría mucho, porque yo nunca estuve de acuerdo con el decreto tal y como salió, pero ya salió, ya tomamos una decisión y de pronto meternos a dar respuestas en una nota tan complicada, porque la nota hay que responderla en su integridad y es una nota muy complicada.

Si el señor Ministro nos hace a nosotros una petición expresa, que él recibió esa nota y que entonces nos solicita a nosotros, que nos hagamos cargo de ensayar la respuesta y mandársela a él y que él se la mande el señor de la Cámara, es otra cosa. Porque ahí si nosotros podemos estar de acuerdo de ir a consultar a la Dirección de Asuntos Jurídicos.

En este momento yo pienso, que no tenemos por qué consultarle a la Dirección de Asuntos Jurídicos, porque eso está clarísimo para la Dirección de Asuntos Jurídicos y queda tan claro que está redactada en el decreto del 2024. A mí me parece, que nosotros no deberíamos de contestar nada en este momento, yo realmente no me siento aludido con esa nota y si necesitaría los instrumentos propios de un debido procedimiento, para que incluso el Ministro lo puede hacer y que nos lo pida directamente y después empezar con la discusión, que me pareció que la forma que a ellos les parece correcta, es la que existía antes. Gracias



MTSS-CNS-AC-4-2024

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Yo discrepo un poquito de don Dennis. A mí me parece como bien lo planteó Isela, al estar nosotros en esa posición, ya es la responsabilidad nuestra, lo que está en el decreto ya nosotros tenemos que apechugar. Eso no quiere decir, que nos vayamos a retractar de lo que está ahí, más bien, yo coincido con lo que han expuestos los compañeros de hacer la consulta, ya que cuando se hizo esto, se hizo con base en lo que se le preguntó a Jurídicos, para que valoren la pertinencia o no de las observaciones que ellos hacen y poder tener nosotros una respuesta, si estamos equivocados con lo de Jurídicos aceptarla, pero no dejar de darnos por aludidos, porque nosotros al haberlo puesto en el decreto, somos responsables de lo que ahí está.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Voy a referirme, en términos de que para mí, la nota es un poco confusa y muy extensa. Lo que Isela nos precisó sobre lo que la nota está planteando es que este Consejo estudió y hasta hizo una comisión para reformar ese artículo 7 con el apoyo del Área Jurídica del Ministerio de Trabajo y creo que tuvimos varias discusiones y fue consenso de este Consejo, e inclusive recuerdo que fue bastante claro para nosotros, de que teníamos que superar el problema con la lectura que se estaba dando a interpretar por ese artículo 7 y lo reformamos y así lo aprobamos.

Otra cosa importante, es que cuando nosotros vimos ese artículo 7, inclusive a raíz de los planteamientos, que nos hacía el Área Jurídica, nos convencimos y así fue de que con las modificaciones en la redacción al artículo 7, nos apegamos al artículo 152 del Código de Trabajo y en esa medida, estábamos completamente en línea con lo que había venido siendo un problema y lo que el Área Jurídica, quien es nuestra asesora, nos estaba recomendando. Entonces así fue como procedimos y en ese decreto del 2024 lo corregimos. Pareciera que, de alguna forma, hay confusión de parte de la Cámara de Comercio, en cuanto a ese artículo 7, yo particularmente me siento seguro con la recomendación que hizo el Área Jurídica y de esa forma, procedimos a modificar.

Ahora bien, si el Ministro nos manda la nota, creo que nosotros debemos de darle la debida diligencia a esta nota, primeramente, responderle a la Cámara de Comercio que este Consejo recibió la nota de parte del señor Ministro, que la está analizando, que está haciendo las consultas legales correspondientes y que una vez, que tengamos una respuesta, estaremos remitiendo nuestra respuesta, creo que eso es lo que procede. Es un gremio la Cámara de Comercio muy grande, en cuanto a la masa de trabajadores del Sector Privado, donde hay muchos trabajadores, que se ven afectados por las decisiones de este Consejo.



MTSS-CNS-AC-4-2024

Estoy muy de acuerdo, con lo que han expresado algunos directores y directoras, en el sentido, que debemos de dar trámite de hacerle la comunicación a la Cámara de Comercio, hacer la consulta al Área Jurídica, aunque nos reitere lo que nos había dicho, y de esa forma, podemos darle luego la respuesta a la Cámara de Comercio, sobre este tema.

El director Antonio Grijalba dice: De acuerdo con lo que han expresado los compañeros. Creo que para nosotros es como dicen cosa juzgada. Pienso que incluso para mayor facilidad nosotros debiéramos de contestarle al Ministro, adjuntar la justificación que nos había enviado ya Jurídicos, porque en ese tiempo el Ministro no estaba, entonces creo que no debe saber cómo está la cosa, pero ya que el Ministro nos está haciendo el envío sería contarle al Ministro de los antecedentes que nosotros tomamos, para generar esa nueva reglamentación y ya que el Ministro, él conteste sobre esa misma nota a la Cámara de Comercio, ya que venía dirigida a él. Me parece que deberíamos trabajarlo sencillo y si posteriormente el Ministro nos pide otra cosa. Porque fue algo analizado y como bien han expresado los compañeros, ya habíamos tomado una resolución y creo que sobre los fundamentos de esa resolución debemos de ir. Gracias compañeros.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Un último comentario, porque la interpretación que hacen estos señores de la Cámara de Comercio, me parece que más bien va en favor del trabajador, porque si quiere que nos devolvamos, porque eso significaba pagarles más a los trabajadores que no eran de comercio. Entonces a mí me parece que, si quieren pagar más, que paguen más, es una cuestión de ellos. Nada más, esto como un comentario, pero sí como lo dijimos desde un principio, para mí tiene que ir a Jurídicos. Gracias.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: El señor Ministro nos la traslada, para que le demos trámite y no para que le contestemos a él.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Pero podemos informarle al señor Ministro, por medio de un correo electrónico, que ya el Consejo lo conoció, y va dar el curso respectivo. Esto para que esté informado.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: De acuerdo.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Si no hay más comentarios, damos por agotada la discusión y procederíamos a tomar una decisión. Entonces sería que recibimos la nota, responder a la Cámara de Comercio que el Consejo conoció la nota y que va a realizar la



MTSS-CNS-AC-4-2024

correspondiente consulta al Área Jurídica, y que una vez, que obtengamos la respuesta, estaríamos brindándoles la respuesta al respecto.

Procedemos a la votación.

Votos a favor: 7

Voto en contra: 1 Del director Dennis Cabezas Badilla, del Sector Laboral

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Yo en razón de que procedimentalmente, no me siento convocado a darle respuesta a nadie, ni solicitar apoyo de alguna otra organización, para solicitarle consejo. Yo no estoy de acuerdo.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Acuerdo por mayoría.

**ACUERDO 3.** Se acuerda por mayoría, dar por recibida la nota del señor Julio Castilla Peláez, Presidente de la Cámara de Comercio de Costa Rica, sobre inquietudes respecto artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos. Informar al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, por medio de un correo electrónico, que ya el Consejo la conoció, y que va a dar el curso respectivo. Además, responder a la Cámara de Comercio de Costa Rica, que el Consejo conoció la nota y que va a realizar la correspondiente consulta a la Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS, y que una vez, que se obtenga la respuesta, se le brindará la respuesta al respecto a la citada Cámara.

**Punto 2.** El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Isela, pasamos al siguiente punto.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Es con respecto a la revisión, que estamos llevando del proceso de estibadores, propiamente del cronograma que elaboramos, para ir despejando dudas. Tenemos para hoy el tema de la definición de trabajo a destajo, análisis, diálogo y consulta a sectores.

Les compartí un criterio de la Dirección de Asuntos Jurídicos, que señala “que la forma de pago a destajo “es una modalidad de pago, que no guarda relación con la duración de su ejecución, ni con la modalidad de contratación, sino que trata, con el producto o resultado de una operación determinada y que debe garantizar a los trabajadores una retribución por lo menos igual a un trabajo de la misma naturaleza y realizado con igual intensidad por un trabajador retribuido por tiempo”. Es decir que, si hay una modalidad de salario a destajo, se le garantiza mínimo el salario mínimo del Decreto de Salarios Mínimos, en caso de que esa producción, no hubiera alcanzado en esa jornada el salario.



MTSS-CNS-AC-4-2024

Esto lo traigo a colación, en virtud de los compañeros estibadores de Puntarenas que manifiestan, que reciben muy poco salario, que reciben 5 mil colones, porque dividen entre la cuadrilla, pero nosotros tenemos claro que, aunque sea a destajo el salario mínimo debe de alcanzar, por lo menos para el mínimo, al final de la jornada. Entonces les compartí el criterio y sería escuchar de parte de ustedes, que comentan al respecto o como abordamos este tema.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Me llamó muchísimo la atención ese pronunciamiento, lo relacionado con el pago de horas extras, muy interesante tienen derecho al pago de horas extras. Lo que si no me quedó claro es si a la exigencia de ese pago mínimo es por un día o por mes, me quedé ahí tambaleando.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Es por la jornada.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Es por la jornada, está bien. Nada más externar eso, que me llamó muchísimo la atención, lo relacionado con el pago de horas extras y bueno, ahí lo vamos a tener presente, para el momento en que vayamos a tomar acuerdos sobre los salarios, que se va a poner y que no se va a poner y todo lo relacionado con ellos.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Muchas gracias Isela, por pasarnos este documento. Creo que ese criterio ya venía de otros anteriores, que básicamente lo que dicen es que aunque se pague a destajo, deben pagarse las horas extras. Ya lo había visto en algunas consultas de años anteriores, diciendo que a los estibadores por tener salario a destajo, no tenían jornada de trabajo y creo que la respuesta que siempre han dado, que creo que no ha sido una vez sino que han sido varias, es que cuando se pasa de la cantidad de horas de una jornada ordinaria, se sigue pagando el salario a destajo, pero con salario extraordinario. Esa es la posición que tiene ese criterio, que ha mantenido el Ministerio de Trabajo y que debemos considerar como la correcta. Eso es lo que dice ahí, ahora cómo llevar esto hacia lo que nosotros estamos tratando de hacer en el tema de los estibadores, ahí es muy importante tener en cuenta el tema de la jornada de trabajo, que nos están diciendo.

Entonces ¿qué nos dice el Ministerio?, que no importa si es a destajo o si es salario por unidad de tiempo, se pagan las horas extras, entonces, tener nosotros presente que si lo mantenemos con un salario mínimo como un salario a destajo o si lo pasamos a un salario por unidad de tiempo, para efectos del trabajador se debería de seguir recibiendo el pago de salario extraordinario, no debería de haber una diferencia, porque ya hoy se tiene que pagar, sea de una o de otra forma.



MTSS-CNS-AC-4-2024

En este momento, si nosotros decimos que el salario mínimo se queda como salario a destajo, igual se tiene que pagar salarios extra. Si nosotros decimos que lo pasamos a salario por unidad de tiempo, de igual forma, habría que pagar el salario extraordinario.

Entonces, creo que eso es lo más importante, que yo rescato de ese criterio y de los anteriores en esa línea, que sin importar cuál de las dos versiones nosotros escojamos, pasarlo a destajo o pasarlo a unidad de tiempo, se debe tener presente que para patronos y trabajadores se debe seguir pagando el salario de jornada extraordinaria. No es que, como se ha querido interpretar, no se paguen salarios en jornada extraordinaria. Esto para tenerlo ahí presente. Gracias.

El director Edgar Morales Quesada dice: Muy importante, porque también señala que el trabajo a destajo es excepcional y en muchas empresas lo tienen como trabajo ordinario, y no es permanente. Además, del pago de la jornada extraordinaria. Me llama mucho la atención sobre todo como el pago por tonelada, cuando se pasa las 8 horas cuando está a destajo, se pagan las horas extras, pero cómo se aplica eso en la tonelada y no solo en los puertos, sino también cuando se paga por peso, porque en muchas zonas agrícolas que también esto se las trae, porque pagan a destajo, pero a las 8 horas si no terminan toda la producción, entonces, tienen que quedarse trabajando hasta las 4 de la tarde, pero les siguen pagando ordinariamente la jornada.

Entonces esto va a ser una discusión muy bonita, incluso para todos los sectores laborales.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Si en este tema a destajo es importante, destacar la complejidad, que no permita disfrazar el cumplimiento de un derecho laboral o el que confunda si hay que pagarle vacaciones, aguinaldo. Creo que es confuso siempre cuando se pagan salarios por jornada, por destajo, que esa es la claridad, que podríamos ir buscando nosotros.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Es una consulta con relación a lo que estás hablando, porque a mí me parece que si bien es cierto, el destajo años atrás era un mecanismo importante de pago, creo que es algo, que conforme va pasando el tiempo y se van dando una serie de condiciones en los esquemas de trabajo, el destajo va tendiendo a desaparecer, entonces yo no sé hasta qué punto, es algo de lo cual nosotros deberíamos estar alerta, porque el trabajo a destajo si bien es cierto, en algunos lugares es muy propicio y yo cuando tenía una empresa en particular había época en la cual era por períodos y por



MTSS-CNS-AC-4-2024

producciones equis, donde no funcionaba mucho la jornada, pero era muy particular, pero cuando ya después se normalizó, ya se comenzó a normalizar en el pago por jornada.

Entonces no sé a partir de ese punto, ¿cómo ha sido la experiencia en esa tendencia en los últimos años, con respecto a este esquema de pago?.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Yo sé que don Edgar en el campo pueda dar más fe. Si hay salarios a destajo todavía, acordémonos que el Código de Trabajo le permite al patrono escoger su forma de pago, por semana, por pieza, por día, por hora, está tipificado a que el patrono escoge su forma de pago.

Estoy segura que don Edgar, nos va a hablar por ejemplo de la agricultura, cómo opera el trabajo a destajo hoy en día sigue operando a destajo por ejemplo la recolección de naranjas, la recolección de piñas, y Dalis también a veces me llama y me dice, que está en tal lado y ellos sufren las consecuencias de estas definiciones de un salario a destajo, por esto que les digo a veces se distrae la definición de un salario a destajo, para no pagar vacaciones, aguinaldos. Nos pasó con el caso de las coyoleras, que también las vimos nosotros cuando no tenían algunas garantías como de ir a incapacitarse, por ejemplo, entonces podrían perder su día porque ese día no recolectaron naranjas. Tiene mucha complejidad el salario a destajo, pero si se sigue utilizando y está en nuestra legislación todavía, como una forma de pago.

La directora Dalis Ramírez Zamora dice: Lo que es el trabajo a destajo, más que todo como decía Isela en el sector agrícola está en aumento. Plantaciones pequeñas con esta modalidad de pago, lo que pretenden es efectivamente no pagar vacaciones, aguinaldos con el cuento de que están a destajo y lo que comentaba don Edgar, que habría que ver lo del tema extraordinario es precisamente por eso porque si a las 11 de la mañana, no han terminado a la 1 de la tarde, se tiene que quedar para poder completar la carga o lo que estén cosechando.

Entonces, no les pagan horas extra y no hay forma de comprobarlo porque estas personas no tienen método para marcar, no tienen una bitácora, y en este caso lo que es el capataz o el encargado no va a ir a un juzgado. a decir que efectivamente, la persona estuvo trabajando dos años hasta las 4 de la tarde por decir un ejemplo. Entonces, yo pienso que va a ser buena la discusión y no solo en el Sector Agrícola, hay como por decir, por ejemplo, las maquilas, las señoras que sacar hebras por decirlo así, por ejemplo, las señoras, es por pieza y si no completan las piezas, por ejemplo, pantalones, si no completa el número de pantalones,



MTSS-CNS-AC-4-2024

quitarle las hebras o ponerle los zippers, o cosas así, tienen que quedarse así hasta que terminen. No es solo un problema o una situación del Sector Agrícola, sino también se vive en las maquilas. Va a estar bonita la discusión. Gracias.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Un último comentario, no sé si a ustedes les parece o no. Si bien es cierto, el oficio este de Jurídicos habla y justifica muy bien sobre el pago de horas extras, pero no se refiere a nada que uno pueda decir, si tiene derecho a ese derecho, o derecho a los otros, obviamente a vacaciones y aguinaldo, pero no está escrito en ningún lado. Entonces yo, tal vez sugeriría, que se le solicite a Jurídicos ampliar ese dictamen con relación a los demás derechos que tienen los trabajadores pagados por esta forma de pago. Gracias.

El director Marco Durante Calvo dice: Excelente idea, doña Sandra.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Yo quisiera agregar y lo he escuchado en este Consejo, que el tema de pago a destajo es una modalidad de pago. El tema central de este Consejo es la fijación de salario mínimos, entonces, no estoy bien claro, apoyo la moción de que lo consultemos a Jurídicos pero no estoy bien claro, de cómo nosotros podemos hacer algo más allá de esto, porque si es modalidad de pago y no se está cumpliendo esa modalidad de pago debería ser el Área de Inspección, porque si no hay una jornada de 8 horas y hay una jornada de 12 horas, no se está reconociendo el pago de horas extras y no se están reconociendo los otros derechos de los trabajadores, pero en términos de fijar el salario, nosotros los fijamos por una jornada, no especificamos, que es por destajo o por cualquier otra forma como hemos dicho, por movimiento o por tonelada. Eso es lo que me salta un poco la duda.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Sí don Eduardo, tener presente que, en este contexto, lo que estamos viendo es el salario de los estibadores y pareciera que nosotros si hemos fijado el salario de estibadores por destajo. Cuando le decimos un salario por tantos kilos que recoja o un salario por tantas toneladas que mueva, se ha considerado pareciera que lo que este Consejo ha definido', es un salario para estas ocupaciones por eso la importancia de analizar la complejidad o no, o ventajas y desventajas de fijar un salario a destajo. En ese sentido que nosotros, que estemos fijando un salario a destajo para ellos o eventualmente queramos fijar un salario a destajo para otras ocupaciones o para otros gremios ocupacionales.

El director Marco Durante Calvo dice: La discusión en Costa Rica del pago a destajo como modalidad de pago que bien usted lo establece como modalidad de pago de salario, según el



MTSS-CNS-AC-4-2024

164 del Código de Trabajo y su relación con el salario mínimo ha sido de discusión de mucho tiempo. Quedarnos aquí a discutir otra vez este tema por ahora tal vez no es el momento, me parece que lo prudente como usted bien lo indicó es que nosotros entendamos que hay un salario mínimo que respetar, que es de orden constitucional y legal, y que si yo como patrono escojo una modalidad de pago distinta a la que establece el decreto de salarios mínimos, yo me tendré que atener a que una diferencia que no le permita al trabajador con esa modalidad de salario cubrir su salario mínimo va a tener que pagarlo como una diferencia salarial. Creo que vale la pena hacer la consulta un poco en esa línea, pero reiterarles y creo que Isela lo dijo muy bien, tal vez el Consejo en algún momento, entendiendo que hay ciertas labores en las que si se realiza un pago a destajo como una uniformidad de si es industria o de ese sector que se aprobó fijar salarios mínimos a destajo, como para tener digo yo, una referencia. Isela, pero corríjame en eso.

En los demás casos, vamos a poner un ejemplo, yo podría decirle a un trabajador, operario de maquila, un ejemplo de hace 15 años en Costa Rica, que yo le voy a pagar a esa persona 1000 colones por cada paquete a los pantalones a los que les tiene que pegar un zipper, entonces si yo hago 10 paquetes, me pagarán 10 000 colones en un día, para decir algo. Entonces, ese pago a destajo que yo lo puedo libremente definir, porque la ley lo permite así, el 164, tiene que tener en consideración que ese trabajador, por esa labor podría ser un trabajador no calificado que ya tiene un salario mínimo establecido por día o por mes o según el tipo de pago, al final yo como patrono de que al pagar por destajo y tengo que tener presente esa característica. Lo que tal vez a nosotros en los ojos de abogados laboristas, es muy sencillo pero puede ser que alguien que lee el decreto, uno lo entiende muy bien termina pensando que la norma protege al trabajador y que nosotros deberíamos de salir sobre eso y la verdad es que nosotros, como bien usted lo dijo don Eduardo, como Consejo no deberíamos de entrar en este tema, ese es un tema de Inspección, que llegará y revisará que si esa forma de pago no está cumpliendo con los salarios mínimos para esas ocupaciones, levantará un acta y le dirá al patrono que se ponga en orden o se inicie un proceso por infracciones a las leyes del trabajo. Muchas gracias.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Don Eduardo, en relación con lo que usted hablaba y lo que Marco también mencionó hace un momentito, efectivamente a nosotros nos corresponde y es nuestra responsabilidad, definir los salarios mínimos. Es como contradictorio por eso yo hablaba que con lo relacionado con el artículo 7, nosotros no teníamos que meternos en lo que eran las formas de pago, que no era nuestra responsabilidad, no obstante, se metió ahí todo lo que se metió y a mí me parece, más bien, como un extra eso que ayuda a los patronos a no tener que estar llamando al Ministerio porque a veces resulta tedioso y la consulta telefónica no es tan eficiente. Entonces, por ese lado yo lo vi, digamos como que el



MTSS-CNS-AC-4-2024

extra que le estamos dando a los patronos y a los trabajadores, pero usted me está dando la razón, precisamente creo que nosotros no tendríamos por qué meternos en lo que es formas de pago. Gracias.

El director Frank Cerdas Núñez dice: También coincidiendo con lo que ustedes mencionaban, no deberíamos meternos tanto en las formas de pago y si en el mercado se escoge alguna forma de pago, debería ser competencia de la Inspección del Trabajo ver si esa forma está cumpliendo o no con los salarios mínimos que nosotros aquí establecimos. Vuelvo a comentar lo que dice el Código de Trabajo, que en las relaciones laborales se puede pagar por unidad de tiempo o por destajo. El hecho de que nosotros como Consejo hayamos definido una forma, eso no le quita al trabajador y al patrono de poder acordar otra forma de pago. Aunque nosotros digamos salario a destajo, en el trabajo lo pueden definir de otra forma, siempre y cuando a la hora de hacer los cálculos se esté cumpliendo con lo que nosotros dijimos que era el mínimo para esa ocupación. Y de hecho, ya lo dice también el artículo 6 del decreto nuestro, que en aquellos trabajos que el salario mínimo está determinado a destajo, lo mínimo que debe recibir el trabajador es lo que hubiera recibido trabajando en esa ocupación según lo que dice el decreto para salario por unidad de tiempo. Me corrige Isela si no es así, ya lo hemos incluido en algunas cartas de respuesta, la existencia del artículo 6 del decreto, que garantiza también un mínimo para los trabajadores que ganan con salario a destajo.

Entonces, volviendo a mi participación de hace unos minutos, creo que para mí lo más importante de ese criterio de jornada extraordinaria, es que indistintamente de si el salario de los estibadores, que es el caso en que estamos ahorita y que quiero que no nos desviemos hacia la generalidad, en el caso de los estibadores indistintamente si nosotros decimos que el salario mínimo es por unidad de tiempo o es por destajo, indistintamente se debe pagar las horas extras por aquellos trabajos que se hagan más allá de la jornada ordinaria de trabajo. ¿Por qué digo que esto es lo más importante para mí? Porque es lo que nos podría balancear o llevarnos hacia un lado de tomar la decisión nuestra, repito en el tema de los estibadores, sin irnos hacia otros trabajos a destajo, que bien lo decía Dalis, hay en el mercado, que están en regla y que se puede hacer por el Código de Trabajo. Pero no es el tema que estamos ahorita abarcando con los estibadores, porque mucho se había dicho de que si se hacía de una forma el salario es este, si se hacía de otra no había salarios extras, pero ya vimos que no, independientemente de la forma que se haga se debe pagar el salario extra.

Para mí, ese es el punto principal de ese documento para tomarlo nosotros como un insumo para la discusión que estamos teniendo de cómo determinar el salario de los estibadores, si es de dejarlo como está ahorita o modificarlo hacia otra forma. Recordando la sugerencia que



MTSS-CNS-AC-4-2024

había del estudio técnico, era de pasarlo a salario por unidad de tiempo, o sea meterlo en los renglones anchos que tenemos como Consejo. Gracias.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Estoy de acuerdo, podemos continuar. No sé si quieren tomar una resolución de salario a destajo en el contexto del estibador de salario para la estiba.

Al ser las 5: 39 p.m., el director Marco Durante Calvo, se retira de la sesión.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Nosotros como Consejo debemos procurar no complicarnos y no complicar al Sector Privado y no complicar al mismo Departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo cuando creamos o aprobamos iniciativas muy creativas porque eso es complicadísimo. Nosotros sabemos e Isela lo sabe, el proceso de adhesión a la OCDE estuvo lleno de regaños en materia de la estructura de puestos que el país tenía y que aún el país tiene y que nos hizo ir hacia una estructura más simplificada a la cual todavía no hemos llegado y yo no sería participe, al menos en este Consejo, de echar marcha atrás y volver a complicar esas estructuras en cuanto a puestos, en cuanto a modalidades de pago u otro motivo que haga sumamente difícil la inspección y la comprensión de lo que es este tema en el mercado laboral.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: De acuerdo. Podemos dejar este tema de destajo nada más como un insumo, con todo lo que tenemos para posteriormente la toma de decisiones.

#### **CAPITULO IV ASUNTOS DE DIRECTORES Y DIRECTORAS.**

##### **ARTÍCULO 4.**

**No hay**

#### **CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA.**

##### **ARTÍCULO 5.**

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: El siguiente tema, son datos de información estadística del Departamento de Salarios Mínimos, como un proceso de rendición de cuentas y al terminar el año, en el mes de enero hacemos el cierre de todos los datos



estadísticos que podamos recolectar y aquí les presento algunos de 5, 6, años de comparativo de los salarios y según lo siguiente:

**Información estadística del Departamento de Salarios Mínimos 2023**

Consejo Nacional de Salarios  
Departamento de Salarios Mínimos

enero de 2024

**SALARIOS MÍNIMOS MÁS BAJOS**

Cuadro 6.1  
COSTA RICA, MTSS. Salarios mínimos de Comercio, retail y más según Sector de Neg. 1º enero 2020-1º enero 2024

Fecha de Neg. / Salario mínimo en colones / Sector	Salario mínimo en colones / Sector	Salario mínimo en colones / Sector
1º enero 2020 / 29.000 / Comercio	1º enero 2021 / 29.000 / Comercio	1º enero 2022 / 29.000 / Comercio
1º enero 2023 / 29.000 / Comercio	1º enero 2024 / 29.000 / Comercio	1º enero 2025 / 29.000 / Comercio

**FIJACIONES SALARIALES ENTRE EL 2020 Y EL 2024**

Fecha de Neg.	Régimen del Servicio Civil	Sector privado
1º enero 2020	Incremento de 0,1% en el salario mínimo mensual para el año 2020.	1-Pago salarios promedio entre \$24.000 y \$24.000 de 2020 a 2021 con incrementos promedio anual de \$0.750
01 enero 2021	Incremento en el salario de público de 2,3862% y para servicio doméstico de 2,3862% y para servicio doméstico de 2,3862% y para servicio doméstico de 2,3862%.	2-Pago salarios promedio entre \$24.000 y \$24.000 de 2021 a 2022 con incrementos promedio anual de \$0.750
01 enero 2022	Incremento de 0,1% en el salario mínimo mensual para el año 2022.	3-Pago salarios promedio entre \$24.000 y \$24.000 de 2022 a 2023 con incrementos promedio anual de \$0.750
01 enero 2023	Incremento de 0,1% en el salario mínimo mensual para el año 2023.	4-Pago salarios promedio entre \$24.000 y \$24.000 de 2023 a 2024 con incrementos promedio anual de \$0.750
01 enero 2024	Incremento de 0,1% en el salario mínimo mensual para el año 2024.	5-Pago salarios promedio entre \$24.000 y \$24.000 de 2024 a 2025 con incrementos promedio anual de \$0.750

**FIJACIONES SALARIALES**

El Consejo Nacional de Salarios (CNS) es el organismo encargado de fijar los salarios mínimos en Costa Rica, con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores y promover el desarrollo económico del país.

Actualmente, el salario mínimo mensual para el sector privado es de \$24.000 colones, lo que representa un aumento del 0,1% respecto al año anterior.

**FIJACIONES SALARIALES**

El Consejo Nacional de Salarios (CNS) es el organismo encargado de fijar los salarios mínimos en Costa Rica, con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores y promover el desarrollo económico del país.

Actualmente, el salario mínimo mensual para el sector privado es de \$24.000 colones, lo que representa un aumento del 0,1% respecto al año anterior.

**FIJACIONES SALARIALES**

El Consejo Nacional de Salarios (CNS) es el organismo encargado de fijar los salarios mínimos en Costa Rica, con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores y promover el desarrollo económico del país.

Actualmente, el salario mínimo mensual para el sector privado es de \$24.000 colones, lo que representa un aumento del 0,1% respecto al año anterior.

**FIJACIONES SALARIALES**

El Consejo Nacional de Salarios (CNS) es el organismo encargado de fijar los salarios mínimos en Costa Rica, con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores y promover el desarrollo económico del país.

Actualmente, el salario mínimo mensual para el sector privado es de \$24.000 colones, lo que representa un aumento del 0,1% respecto al año anterior.

**CRECIMIENTO DEL SALARIO MÁS BAJO**

Gráfico que muestra el crecimiento del salario más bajo en Costa Rica desde 2011 hasta 2024. El salario ha aumentado de \$18.000 en 2011 a \$24.000 en 2024, lo que representa un crecimiento del 33,3%.

**ATENCIÓN A PERSONAS USUARIAS**

El Departamento de Salarios Mínimos presta atención a las personas usuarias que requieren información sobre los salarios mínimos y otros aspectos relacionados con el trabajo y la seguridad social.

Para obtener más información, puede contactar al Departamento de Salarios Mínimos a través de los canales de atención al cliente.

**CONSULTAS POR SECTOR**

El Departamento de Salarios Mínimos presta atención a las personas usuarias que requieren información sobre los salarios mínimos y otros aspectos relacionados con el trabajo y la seguridad social.

Para obtener más información, puede contactar al Departamento de Salarios Mínimos a través de los canales de atención al cliente.

**MUCHAS GRACIAS**

www.mtss-go.cr

A ser las 5: 45 p.m., el director Antonio Grijalba Mata, se retira de la sesión.

Durante el curso de la exposición hubo intervenciones, de algunos de los directores presentes.



MTSS-CNS-AC-4-2024

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Yo sugeriría que cuando estamos haciendo estas comparaciones de los salarios nominales, salarios reales, nosotros deberíamos por lo menos acompañar con los datos del comportamiento de la inflación.

Costa Rica, pasó a ser un país, que en las décadas de los 80 y los 90 del siglo pasado y la primera década de este siglo, tenía tasas de inflación relativamente importantes. Luego de ahí pasó a una situación donde hoy en día la inflación a veces es 0, a veces es muy baja o a veces inclusive se registra deflación de precios, porque cuando nosotros vemos un ajuste, en los salarios nominales más bajos, que se incrementaron en 34 mil colones, probablemente cuando uno mire la inflación en este periodo, es una inflación sumamente baja y hace más bien que este salario nominal comparado con inflación, esté dando un incremento en el salario real, como lo estamos viendo. Entonces que veamos eso.

Pasamos a ser un país donde la inflación dichosamente dejó de ser un problema.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Si tenemos los datos, porque es con ellos, que determinamos el salario real más bajo.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Correcto.

Se ve una recuperación muy importante del salario en términos reales. Una de las formas que el salario real se recupera, es haciendo incrementos en el salario nominal u otra forma es, haciendo un control efectivo sobre la inflación, esos dos elementos recuperan los salarios en los últimos años, si bien los aumentos en el salario nominal a excepción del año anterior, no han sido importantes, espero con los datos de inflación relativamente bajos y en algunos casos negativos, es lo que ha dado, una recuperación en el salario real muy significativa, como lo podemos observar en la gráfica.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Si correcto. Del 2024, porque del 2022, había caído producto de la inflación que hubo.

El director Edgar Morales Quesada dice: Es sobre el poder adquisitivo real de los salarios, que yo comparto con ustedes que la inflación golpea menos a la clase trabajadora. Recordemos que el índice de precios al consumidor es un promedio y que para los trabajadores que tienen salarios inferiores a los 600, 700 mil colones, la inflación es muy superior a la media, por condiciones que ya hemos visto que han tenido que reconocerles. Así es que ya hemos visto que esto es relativo, es importante, pero es relativo ya que la inflación no es igual para todos.



MTSS-CNS-AC-4-2024

También para tenerlo presente, porque para la clase trabajadora de Costa Rica, sobre todo los de más bajos ingresos, el panorama no es tan bonito, pero se ve el descontento de la gente.

Se ven datos reales muy bonitos, pero en la vida real el pueblo trabajador está llevando garrote, no solo los empleados públicos, sino también en el Sector Privado, aunque se hayan hecho ajustes superiores a la inflación, pero lo cierto es que la OCDE no lo dice, pero este es uno de los países más caros del mundo y de América Latina.

Entonces esto tiene que ver mucho con las capacidades de la gente, el nivel del salario y el costo de la vida, que es distinto de acuerdo al salario del trabajador o de cada grupo de trabajadores. Un comentario, gracias señor presidente.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Yo siempre tengo una inquietud y se la he comentado a Isela, que todo este proceso de consultas, la cantidad de recurso humano, que se requiere sobretodo para atender en vivo un teléfono, si hay alternativas en el mercado que ocuparía un poquito de presupuesto, pero los chatbots o los bots, que utilizan pueden ir contestando toda una serie de inquietudes de la gente por medio de una serie de preguntas preelaboradas y respuestas preelaboradas, que podrían alivianar un poco la carga, porque cuando Isela dice son 19610 consultas, eso es bastante y es algo que le he comentado a Isela que en algún momento lo valore, porque se volvería mucho más eficiente y mucho más rápido tener un chatbot o un bot para responder. Un comentario al margen.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Si es comprensible. En diciembre y enero, son picos muy altos, en julio vuelve a crecer, por los cambios de planilla de las empresas.

De mi parte, era hacer esta presentación de datos, que los incluimos a nivel institucional, en lo que denominamos el Anuario Estadístico y para que ustedes a groso modo conozcan la cantidad en la gestión que realizamos.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias a Isela por compartirnos esa información, que es interesante y así estamos enterados.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Para comentarles, que, de hoy en ocho, las dos nuevas integrantes del Consejo están disponibles para venir, entonces, voy a coordinar para que realicemos la sesión presencial. Me dicen que para de hoy en ocho, ellas podrían juramentarse. Si ustedes me lo permiten le digo a Alexander el Viceministro, que las



MTSS-CNS-AC-4-2024

juramentemos previo al Consejo y después ya las incorporamos y damos inicio a la sesión del Consejo, una vez, que las juramenten.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: No tomemos el acuerdo de hacer la sesión presencial, hasta que tengamos esa información y que Isela nos avise por medio del chat, si efectivamente la hacemos presencial y lo ratificamos en esa sesión. ¿Si les parece?.

Los señores directores y directoras presentes, convinieron en lo señalado por el Presidente del Consejo, en cuanto a la modalidad, de la celebración de la próxima sesión.

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

---

Eduardo Prado Zúñiga  
**Presidente**

---

Isela Hernández Rodríguez  
**Secretaria Ejecutiva**