

Acta de la sesión ordinaria N° 5456 del Consejo Nacional de Salarios, San José, Barrio Tournón, Edificio Benjamín Núñez, celebrada a partir de las dieciséis horas con quince minutos del 11 de siembre del dos mil diecisiete, presidida por el Señor Martín Calderón Chaves con la asistencia de los/as siguientes Directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL:

Alejandra Mata Solano, Gerardo Villalobos Durán y Gabriela Sancho Carpio

POR EL SECTOR LABORAL:

Edgar Morales Quesada

POR EL SECTOR EMPLEADOR:

Frank Cerdas Núñez y Martín Calderón Chaves

DIRECTORES AUSENTES:

Del Sector Empleador: Marco Durante Calvo. Del Sector Estatal: Fausto Roldán Guevara

Del Sector Laboral: María Elena Rodríguez Samuels y Dennis Cabezas Badilla

SECRETARIA a.i.: Isela Hernández Rodríguez

ARTÍCULO PRIMERO:

Orden del día

1. Aprobación de acta N° 5455
2. Asuntos de la Presidencia.

Análisis para la resolución del Reglón Ocupacional de Recolectores de Coyol.

Solicitud de Asamblea Legislativa, Criterio Expediente No. 20.468 Modificación del párrafo primero del artículo 152 del código de trabajo reconociendo el pago del día de descanso para la clase trabajadora.

3. Asuntos de la Secretaría.

Resolución de labores pesadas emitida por el Consejo Nacional de Salarios en 1999.

4. Asuntos de los Señores Directores.

Se aprueba orden del día.

ARTÍCULO SEGUNDO:

ACUERDO 1

Una vez realizada la revisión se aprueba el acta N°5455.

ARTÍCULO TERCERO:

Asuntos de la Presidencia

Punto No. 1

El señor Presidente Martín Calderón Chaves, inicia con el proceso de análisis para la resolución del Renglón Ocupacional de Recolectores de Coyol. Toma la palabra el Sector Laboral, indicando que a la reunión que programaron para esta semana con los trabajadores de Golfito y Quepos, para tratar este tema, solo llegó un representante de Golfito que no era el Secretario General del Sindicato y de Parrita no llegó nadie. Además, el día de hoy solo hay un representante del Sector Laboral en la sesión, por lo que solicita con todo respeto se posponga la resolución de este tema para la próxima semana.

El Presidente Señor Martín Calderón Chaves, somete a consideración de todos los directivos la viabilidad de pasar la resolución definitiva para la próxima semana, considerando que son los mismos trabajadores quienes solicitan la prórroga ya que, por ahora no se podrá lograr una resolución para esta revisión salarial.

Los Señores Directivos, manifiestan la anuencia de dejar el tema para la próxima sesión.

Punto No. 2

El Presidente Señor Martín Calderón Chaves, informa que ha recibido la siguiente solicitud de Asamblea Legislativa que textualmente señala:

“7 de setiembre de 2017

AL-CPAS-666-2017

Señor
Martín Calderón Chaves
Presidente
Consejo Nacional de Salarios.
mcalderon@cnaacr.com
isela.hernandez@mtss.go.cr

ASUNTO: Consulta Exp. 20.468

Estimado señor:

La Comisión Permanente de Asuntos Sociales, aprobó una moción para consultar su criterio sobre el proyecto de Ley, Expediente N° 20.468 **“MODIFICACIÓN DEL PÁRRAFO PRIMERO**

DEL ARTÍCULO 152 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2 DE 26 DE AGOSTO DE 1943 Y SUS REFORMAS. RECONOCIMIENTO DEL PAGO DEL DÍA DE DESCANSO PARA LA CLASE TRABAJADORA" el cual me permito copiar de forma adjunta.

Contará con **ocho días hábiles para emitir la respuesta** de conformidad con lo establecido por el artículo 157 del Reglamento de la Asamblea Legislativa; **y además hago de su conocimiento que la Comisión ha dispuesto que no se concederán prórrogas.**

De requerir información adicional, favor comunicarse por los teléfonos 2243-2427 2243-2426 o al fax 2243-2429 o bien, al correo electrónico COMISION-SOCIALES@asamblea.go.cr donde con todo gusto se la brindaremos.

Atentamente,



Licenciada Maureen Chacón Segura
Jefa de Área a.i.
Área de Comisiones Legislativas II

PROYECTO DE LEY

MODIFICACIÓN DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 152 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DE 26 DE AGOSTO DE 1943, Y SUS REFORMAS, RECONOCIMIENTO DEL PAGO DEL DÍA DE DESCANSO PARA LA CLASE TRABAJADORA

Expediente N.º 20.468

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El presente proyecto de ley pretende reformar el artículo 152 del Código de Trabajo para superar la discusión sobre el cómputo de días de trabajo para efecto de la semana de trabajo y para acabar con la arbitraria discriminación normativa que existe en perjuicio de las personas trabajadoras de actividades no comerciales al momento de reconocer el día de descanso semanal pagado estipulado en dicho artículo.

El párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo actualmente establece que: *“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.”* Lo anterior, si bien reconoce el derecho al descanso semanal de la clase trabajadora, contiene dos problemas que este proyecto de ley aborda. A saber, la innecesaria confusión a la hora de contabilizar los días de trabajo, *“después de cada semana”* o *“de cada seis días de trabajo continuo”*, y la injustificada discriminación de no reconocimiento de pago en el día de descanso, en detrimento de las personas trabajadoras de establecimientos no comerciales y el eventual debate sobre cuáles establecimiento son o no comerciales a la luz de esta norma.

El derecho al descanso es uno de los derechos fundamentales del trabajador. **El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia y la posibilidad de atender otras tareas que le permitan su desarrollo integral como persona.** El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales de toda persona trabajadora.

La legislación laboral consagra como regla general la obligación de todo empleador de dar descanso semanal a todos sus trabajadores. Este derecho lo adquieren los trabajadores que, habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o faltando lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Este descanso cobra más sentido si es pagado, pues esa remuneración garantiza la posibilidad de un verdadero descanso y recuperación que persigue este derecho.

El reconocimiento del día de descanso pagado responde a un amplio desarrollo filosófico y jurídico sobre la dignificación del trabajo y la justa retribución por el trabajo realizado en el marco de una relación laboral. Resulta interesante e ilustrativo citar lo expuesto por el jurista español Guillermo Cabanellas, en cuanto a este derecho:

A la actividad psicofísica del trabajo se contraponen el descanso, que permite la reposición de las energías físicas y el alivio de las tensiones mentales originadas por la prestación de los servicios. El trabajo ininterrumpido, sin jornada alguna de tregua, conspira contra la vida individual y familiar del trabajo; económicamente, al no permitir la reposición conveniente de las energías físicas, enfrenta con trabajadores progresivamente debilitados y de menor rendimiento... Actualmente, el descanso semanal está admitido, consagrado e impuesto como una obligación legal en todos los países civilizados. Se ha tenido en cuenta que el trabajador, tras cumplir toda una jornada, no tiene bastante con la tarde y con la noche para reparar fuerzas; acumula así, a diario, una fatiga cada vez más intensa (fatiga física y fatiga cerebral) que debe liquidar de tiempo en tiempo; constituye el descanso semanal una válvula de

seguridad que impide a la máquina humana estallar bajo la presión de fatiga excesiva. (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 686, 690).

Históricamente, en la antigua Roma cada ocho días había un “*nundinae*”. Era un día de mercado durante el cual los niños fueron eximidos de la escuela y la plebe dejó de trabajar en el campo y vino a la ciudad para vender el producto de su trabajo o practicar ritos religiosos. Más recientemente, en el calendario revolucionario francés se tenían semanas de diez días (llamadas décadas) y permitía el *décadi*, uno de los diez días, como un día de ocio. En las culturas con una semana de cuatro días laborales, los tres Sabbaths derivan de la tradición religiosa principal de la cultura: viernes (musulmán), sábado (judío) y domingo (cristiano).

El concepto actual del descanso de fin de semana contemporáneo surgió en Gran Bretaña en el marco de la industrialización en la primera parte del siglo XIX y originalmente era un acuerdo entre los dueños de la fábrica y los trabajadores, permitiendo la tarde del sábado a partir de las dos de la tarde para que el personal estuviera disponible para el trabajo “*sobrio y refrescado el lunes por la mañana*”.

En 1908, la primera semana de trabajo de cinco días en los Estados Unidos fue instituida en un molino de algodón de Nueva Inglaterra para que los trabajadores judíos no tuvieran que trabajar en el sábado desde el atardecer del viernes al atardecer del sábado. En 1929, la Unión de Trabajadores de la Ropa Amalgamada de América fue el primer sindicato en exigir una semana de trabajo de cinco días y recibirla. Después de eso, el resto de los Estados Unidos siguió lentamente, pero no fue sino hasta 1940 cuando una disposición de la Ley de Normas de Trabajo Justo mandó un máximo de 40 horas de semana de trabajo y el fin de semana de dos días fue adoptado en todo Estados Unidos.

En los decenios siguientes un número cada vez mayor de países adoptó un fin de semana de dos días para armonizar con los mercados internacionales. El anterior repaso histórico refleja el avance progresivo del reconocimiento del derecho al descanso semanal y su pago en el mundo, así como los beneficios que tanto para los trabajadores como para los patrones significa la posibilidad del descanso en condiciones de dignidad y progresividad. Nuestra legislación interna también debe reflejar estos avances.

La Organización Internacional del Trabajo define actualmente una semana de trabajo que excede las 48 horas como excesiva y un estudio realizado en 2007 por la propia OIT encontró que al menos 614,2 millones de personas en todo el mundo estaban trabajando horas excesivas y, en muchos casos, con pagas mínimas, lo que impide tanto el descanso como el desarrollo de las condiciones materiales de la persona trabajadora y su familia.

En muchas legislaciones laborales de países de la región como México, Ecuador, Perú, Nicaragua, Ecuador, Venezuela, entre otras, contemplan el pago obligatorio del día de descanso de las personas trabajadoras.

En Costa Rica, el texto vigente del artículo 152 del Código de Trabajo ha sido objeto de dos modificaciones, mediante la Ley N.º 859, de 2 mayo de 1947, y la Ley N.º 3372, de 6 agosto 1964, y también fue objeto de análisis por parte de la Sala Constitucional en el año 2001 a raíz de varias acciones de inconstitucionalidad que condujeron a una relectura de dicha norma. Estas reformas reflejan la naturaleza cambiante de las normas laborales que de manera progresiva deben tender a ampliar la tutela de los derechos e intereses de las personas trabajadoras y de la sociedad en general.

Mediante la resolución 10842-2001, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia determinó que las frases “*después de cada semana*” o “*de cada seis días de trabajo continuo*” se refieren a dos supuestos fácticos diferentes y con base en ello avaló que el patrono interpretara el artículo en el sentido de otorgar a las personas trabajadoras a su cargo el día de descanso posterior a una semana de trabajo, es decir, al octavo día. En el por tanto de la resolución señalada se concluyó:

Se declara sin lugar la acción en cuanto se dirige contra el párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, el cual no resulta inconstitucional siempre y cuando se interprete que la frase "después de cada semana o cada seis días de trabajo continuo" no contiene una alternativa u opción para el patrono, sino que se refiere a dos situaciones de hecho distintas.

En aras de evitar que se caiga en odiosas e innecesarias interpretaciones sobre cuándo debe otorgarse el día de descanso, la presente iniciativa propone suprimir del artículo 152 del Código de Trabajo la frase "después de cada semana" manteniendo la frase "después de cada seis días de trabajo continuo", de forma que la normativa laboral se ajuste a lo que establece nuestra Constitución Política y los convenios internacionales sobre la materia.

Efectivamente, el artículo 59 de nuestra Constitución Política establece que todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo. En la resolución N.º 1243-13 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las 9:35 horas del 30 de octubre de 2013 desarrolló el marco jurídico fundamental sobre esta cuestión en el marco del artículo 59 constitucional, indicando, entre otras cosas, que:

El artículo 59 de la Constitución Política contempla el derecho de todas las personas que trabajan a disfrutar de un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo. (...) La obligación de conceder ese día de descanso responde a la natural necesidad de que la persona trabajadora pueda realmente recuperarse, física y mentalmente, de la fatiga producida por el trabajo de cada día. Constituye un derecho fundamental, que garantiza también el derecho a la salud -física y emocional-, al tiempo que permite un adecuado desarrollo de la necesaria vida en familia, al promoverse tanto la convivencia como el indispensable esparcimiento. (...) La interpretación del numeral 152 citado ha sido en esos términos, ya que es la forma en que se estima garantizado el cumplimiento de la finalidad del descanso, cual es que la persona trabajadora pueda desvincularse un día completo de sus labores, a fin de que pueda disponer de ese tiempo para el descanso, el esparcimiento o la vida social o en familia, sin estar al pendiente de que en un momento determinado de ese día deba atender cuestiones de índole laboral.

En el mismo orden de ideas, el Convenio Número 14 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denominado *Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales*, ratificado por la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica mediante la Ley N.º 6765 de siete de junio 1982, establece en el numeral 2, incisos primero y segundo, que:

Artículo 2: 1. A reserva de las excepciones previstas en los artículos siguientes, todo el personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada siete días, de un descanso que comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas.

2. Dicho descanso se concederá al mismo tiempo, siempre que sea posible, con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o de la región.

Es decir, el numeral 59 de la Constitución Política de 1949 otorga el derecho al día de descanso semanal después de seis días consecutivos de trabajo, situación que también se da en el artículo 2 del Convenio Número 14 de la Organización Internacional del Trabajo, que también reconoce un descanso mínimo de veinticuatro horas en el curso de cada siete días.

El párrafo primero del artículo 152 de nuestro Código de Trabajo establece una **discriminación grosera, sin ningún sustento técnico, contra las personas trabajadoras que no trabajan en establecimientos comerciales, pues únicamente bajo ese supuesto reconoce que se le debe pagar el día de descanso.** Por lo anterior, también resulta necesario armonizar y consolidar, sin discriminaciones, la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, adecuándolas para convertirlas en instrumentos que alienten la productividad y con ello el desarrollo nacional.

La medida propuesta en la presente iniciativa generaría mayor competitividad para el país y mejores condiciones de vida para los habitantes. Para el año 2016, de los cerca de 2,1 millones de trabajadores en Costa Rica, el 18,8% (cerca de 365 mil personas) trabajaban en comercio y servicios, el cual es el sector donde más se concentran las fuentes laborales y

donde ya se reconoce el derecho al descansado semanal pagado. Además, se estima que las compañías extranjeras emplean a 90.000 personas en el país, con un 61% trabajando en empresas de servicios comerciales, lo que demuestra que la generación de condiciones de empleo dignas con derecho al descanso semanal pagado mejora la competitividad de las empresas y debe trasladarse también a otros sectores de nuestra economía.

De ser aprobado este proyecto se avanzaría hacia un régimen de relaciones del trabajo más equitativo y democrático, en el cual predomine la dignificación de la persona trabajadora y el justo pago por su fuerza de trabajo en pos del mejoramiento de las condiciones de vida suyas y de su familia.

Por las razones anteriormente expuestas sometemos a consideración de la Asamblea Legislativa el presente proyecto de ley para su estudio y aprobación por parte de las señoras diputadas y los señores diputados.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

**MODIFICACIÓN DEL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 152 DEL
CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N.º 2 DE 26 DE AGOSTO DE 1943,
Y SUS REFORMAS, RECONOCIMIENTO DEL PAGO DEL
DÍA DE DESCANSO PARA LA CLASE TRABAJADORA**

ARTÍCULO ÚNICO- Modifícase el párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N.º 2, de 26 de agosto de 1943, y sus reformas, para que en adelante se lea de la siguiente manera:

Artículo 152-

Toda persona trabajadora tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada seis días de trabajo continuo, que será con goce de salario sin excepción. Cuando se trata de trabajadores a destajo o con remuneración variable, el salario del día de descanso será el promedio de los devengados en la respectiva semana.

(...)

Rige a partir de su publicación.

Ana Patricia Mora Castellanos
Diputada”

Seguidamente la Señora Secretaria Isela Hernández Rodríguez, presenta la siguiente información, que permita al Consejo conocer las implicaciones y variaciones en la fijación salarial que define el Decreto de salarios mínimos, conforme lo propone el Proyecto de Ley No 20.468.

**“ CNS-OF-99-2017
11 de setiembre del 2017**

Señores
Consejo Nacional de Salarios
Presente

Algunas consideraciones sobre el pago del día descanso en todas las actividades económicas del país

De acuerdo al proyecto de Ley expediente N° 20.468 denominado “modificación del párrafo primero del artículo 152 del código de trabajo, ley N° 2 de 26 de agosto de 1943 y sus reformas, reconocimiento del pago del día de descanso para la clase trabajadora”.

El proyecto de Ley pretende:

“reformular el artículo 152 del Código de Trabajo para superar la discusión sobre el cómputo de días de trabajo para efecto de la semana de trabajo y para acabar con la arbitraria discriminación normativa que existe en perjuicio de las personas trabajadores de actividades no comerciales al momento de reconocer el día de descanso semanal pagado estipulado en dicho artículo”.

El párrafo primero del artículo 152 del Código de Trabajo actualmente establece que:

“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.”

Lo anterior, si bien reconoce el derecho al descanso semanal de la clase trabajadora, contiene dos problemas que este proyecto de ley aborda. A saber, la innecesaria confusión a la hora de contabilizar los días de trabajo, “después de cada semana” o “de cada seis días de trabajo continuo”, y la injustificada discriminación de no reconocimiento de pago en el día de descanso, en detrimento de las personas trabajadoras de establecimientos no comerciales y el eventual debate sobre cuál establecimiento son o no comerciales a la luz de esta norma”

El Artículo N°7 del Decreto de salarios mínimos del sector privado se sustenta en el Artículo N°152 del Código de Trabajo de la República de Costa Rica,

“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”

Es decir, si el pago de salario es realizado por quincena es en función de 15 días y si es mensual es en función de 30 días o sea considera indiferentemente del giro de la actividad el pago de los días de descanso.

El criterio emitido por la Dirección de asuntos jurídicos DAJ-AE-105-2009 indica que el pago realizado quincenal y mensual es una modalidad de pago que incluye los 15 o los 30 días indiferentemente; es una modalidad o alternativa que es **voluntaria**, por este motivo el patrono que seleccione o acoja esta modalidad debe tener claro que voluntariamente está aceptando el pago de los días de descanso, que es lo que establece el Decreto de salarios.

Otro aspecto a considerar, en el Decreto es cuando indica que un salario que se pagan de forma mensual o quincenal, cuando se quiere pasar a pago semanal y la actividad es no comercial, el salario se debe dividir entre 26 y multiplicar por los días efectivos de trabajo.

Es decir, el patrono mediante esta fórmula de cálculo paga la proporción de día libre ya que al dividir entre 26 el monto por día y por hora quedaría más alto, por lo que implícitamente está incluido dentro del pago del día de descanso.

Tabla N°1
Costa Rica, MTSS, Departamento de Salarios Mínimos.
Salarios por jornada ordinaria de las categorías del Capítulo 1 A de Decreto de Salarios Mínimos del Sector Privado, con y sin pago del día de descanso.

Categoría	Salario por Jornada	Mensual sin pago día descanso (26 días)	Mensual con pago día descanso (30 días)	Diferencia	Diferencia %
TNC	₡9.822,07	₡255.373,82	₡294.662,10	₡39.288,28	15,38
TSC	₡10.680,80	₡277.700,80	₡320.424,00	₡42.723,20	15,38
TC	₡10.877,41	₡282.812,66	₡326.322,30	₡43.509,64	15,38
TE	₡12.829,63	₡333.570,38	₡384.888,90	₡51.318,52	15,38

Fuente: Departamento de Salarios Mínimos, MTSS 2017

En este Tabla N°1 se observa los salarios de jornada ordinaria del capítulo 1A del Decreto de salarios Mínimos del Sector Privado, llevados a pago mensual; donde compara según categoría con y sin el reconocimiento del día de descanso, así como la diferencia económica y porcentual por mes.

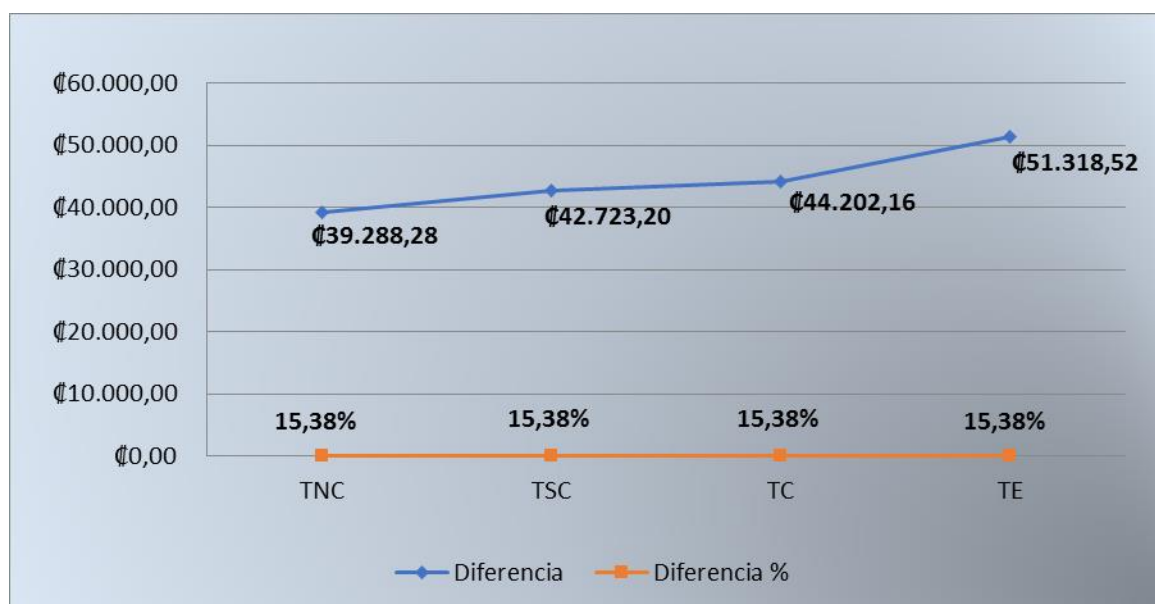
Tabla N°2
Costa Rica, MTSS, Departamento de Salarios Mínimos
Diferencia salarial Mensual considerando el día de descanso

Categoría Por Jornada	Diferencia	Diferencia %
TNC	₡39.288,28	15,38%
TSC	₡42.723,20	15,38%

TC	₡44.202,16	15,38%
TE	₡51.318,52	15,38%

Fuente: Departamento de Salarios Mínimos, MTSS 2017

Gráfico N°1
Costa Rica, MTSS, Departamento de Salarios Mínimos
Diferencia salarial entre las Categoría del Capítulo 1A,
si se reconoce el día de descanso
en porcentajes y colones



Fuente: Departamento de Salarios Mínimos, MTSS 2017

En el Gráfico N°2 se puede observar que implementando esta modalidad de pago se hace un incremento considerable en los salarios, 15,38% aproximadamente por categoría, se aprecia proporcionalmente cual sería el monto de aumento.

A manera de ejemplo, podemos analizar el siguiente cuadro; utilizando como la categoría del Trabajador No Calificado del Capítulo 1A del Decreto de Salario Mínimos tomando en consideración garantías sociales de los trabajadores, en caso hipotético que se pague el día de descanso.

El cuadro se basa en la diferencia salarial entre los salarios del Trabajador No Calificado si se pagara el día de descanso en todos los casos por igual.

Tabla N°3
Costa Rica, MTSS, Departamento de Salarios Mínimos
Costo de la diferencia salarial de un Trabajador No Calificado pagando el día de descanso
y considerando las garantías sociales por mes y anual

Rubro	Porcentaje	Pago mensual	Pago anual
Salario Mínimo	15.38%	¢39,288.34	¢471,460.08
C.C.S.S.	26.33%	¢10,344.61	¢124,135.32
I.N.S	3.66% plan trimestral	¢10,784.63	¢129,415.56
Aguinaldo	-	¢3,274.02	¢39,288.34
Anual	Total	¢63,691.60	¢764,299.30

Fuente: Departamento de Salarios Mínimos, MTSS 2017

Se adjunta unos cuadros sobre la población ocupada salariada por rama de actividad económica utilizando, en primera instancia, la Encuesta Continua de Empleo II Trimestre 2017 y también la Encuesta de Hogares 2017.

COSTA RICA: Población ocupada asalariada, según rama de actividad económica. II trimestre 2017

Rama de actividad económica	Total
Total	1 275 672
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	177 864
Industria manufacturera	151 451
Construcción	96 979
Otras ramas del sector secundario ^{1/}	9 088
Comercio al por mayor y por menor y reparación de vehículos automotores y motocicletas	265 624
Transporte y almacenamiento	55 999
Actividades de alojamiento y servicios de comida	94 884
Información y comunicaciones	34 504
Actividades financieras y de seguros	24 585
Actividades profesionales, científicas y técnicas	28 660
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	101 153
Enseñanza	28 396
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	25 356
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	15 392
Otras actividades de servicios	27 769
Actividades de los hogares como empleadores	127 809
No especificado	10 159

1/ Incluye: explotación de minas y canteras, suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, evacuación de aguas residuales y gestión de desechos.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación, Observatorio del Mercado Laboral, con base en la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadística y Censos, II trimestre 2017.

COSTA RICA: Asalariados del sector privado, según rama de actividad, 2016

Rama de actividad	Total
TOTAL	1 350 293
Agricultura	175 519
Industria y minas	168 370
Electricidad, gas, agua, desechos	8 867
Construcción	108 403
Comercio y reparación	250 793
Transporte y almacenamiento	54 186
Alojamiento y comidas	101 201
Información y comunicaciones	30 830
Financieras y seguros	31 786
Inmobiliarias	6 917
Profesionales, científicas y técnicas	32 696
Administrativos y apoyo	105 740
Enseñanza	31 109
Administración pública, seguridad social y salud	22 037
Actividades artísticas y recreativas	18 694
Hogares como empleadores	169 033
Otras actividades	32 502
Ignorado	n.s.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral, con base en datos de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos, julio 2016.

Por último, cabe destacar, que la propuesta que presentó el Departamento de Salarios Mínimos, al Consejo Nacional de Salarios en sesión N°5453 del 21 de agosto 2017, para dar inicio a la discusión y análisis para la unificación salarial, de los reglones ocupacionales que refieren al artículo 1 inciso a y b, del Decreto de Salarios Mínimos, con formas de pago por jornada y por mes genérico, en esencia contribuye en gran medida a la eliminación de la confusión que actualmente alude el proyecto de ley expediente N°20.468 respecto a la contabilización de los días de trabajo.

Cuadro N° 3 MTSS. Departamento de Salarios Mínimos Opción No. 1 Para simplificar y homologar Categorías Ocupacionales Tomando los salarios más altos por jornada Decreto de Salarios Mínimos 2017							
Dif. %	Categoría Ocupacional	Jornadas genéricas	2018	2019	2020	2021	Salario propuesto por jornada
0,52%	Trabajador No Calificado	€9.822,07	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	€9.822,07
1,60%	Trabajador Semicalificado	€10.680,80	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	€10.680,80
1,59%	Trabajador Calificado	€10.877,41	0,395557%	0,396%	0,396%	0,396%	€11.050,54
3,38%	Trabajador Especializado	€12.829,63	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	€12.829,63
Dif. %	Categoría Ocupacional	Mes genéricos	2018	2019	2020	2021	Salario propuesto por Mes
0,52%	Trabajador No Calificado	€293.132,67	0,130184%	0,130%	0,130%	0,130%	€294.662,10
1,60%	Trabajador Semicalificado	€315.364,86	0,398664%	0,399%	0,399%	0,399%	€320.424,00
1,59%	Trabajador Calificado	€331.516,22	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%	€331.516,22
3,38%	Trabajador Especializado	€372.288,99	0,835579%	0,836%	0,836%	0,836%	€384.888,90

Cordialmente,

Licda. Isela Hernández Rodríguez
Jefe Departamento de Salarios Mínimos
Secretaria Técnica del Consejo Nacional de Salarios

C: Directores CNS/
Archivo.”

Los Directores, realizan un análisis de toda la información, y consideran que este Consejo tiene la potestad y constituye el primer órgano de carácter tripartito creado en el país mediante Decreto Ley N° 832 desde el año 1949, con representación de Patronos, Trabajadores y Gobierno que le compete todo lo relativo a la fijación de los salarios mínimos, como un medio de contribuir al bienestar de la familia costarricense y de fomentar la justa distribución de la riqueza.

En este sentido consideramos que mediante el diálogo social que caracteriza este Consejo, ya se ha iniciado con el análisis de homologación de las formas de pago por jornada y por mes, pero más aún por el impacto que conllevaría este proyecto de ley en la economía nacional, es mejor que continué la discusión en el seno de este Consejo.

ACUERDO 2

Se acuerda en forma unánime, designar a la Señora Alejandra Mata Solano, representante del Sector Estatal para que elabore la respuesta a la Asamblea Legislativa respecto al proyecto de Ley Expediente No. 20.468 “Modificación del párrafo primero del artículo 152 del código de trabajo reconociendo el pago del día de descanso para la clase trabajadora”, en los términos de dejar el tema a discusión y diálogo social de este Consejo.

ARTÍCULO CUARTO

Asuntos de la Secretaría

Punto No. 1

La Señora Isela Hernández Rodríguez, secretaria del Consejo, pregunta sobre el análisis y revisión de este Consejo a la Resolución de labores pesadas emitida por el Consejo Nacional de Salarios en 1999.

Los directores comentan sobre la necesidad de actualizar y conocer la lista actualizada de oficios que se hallan determinado como labores, pesadas, peligrosas e insalubres y acuerdan lo siguiente.

ACUERDO 3

Se acuerda en forma unánime, solicitar al Consejo Salud Ocupacional, la lista de ocupaciones u oficios que ese Consejo, ha determinado como actividades pesadas, peligrosas e insalubres.

Punto No. 2

La Señora Isela Hernández Rodríguez, secretaria de este Consejo, informa que aún no ha recibido información de parte de AFUMITRA, respecto a la revisión del proceso de Reorganización del Departamento de Salarios Mínimos de cara al fortalecimiento del Consejo.

Los Directivos comentan y señala la conveniencia de darle seguimiento. Solicitan a la Secretaria que pida criterio por escrito a dicha organización, para definir la continuidad del proceso en las vías correspondientes.

ARTÍCULO QUINTO

Asuntos de los Directores

El Señor Presidente Martín Calderón Chaves, les solicita a los directores referirse en caso que tengan algún punto que señalar.

Toma la palabra el Director Edgar Morales Quesada, representante del Sector Laboral solicitando una prórroga para que los Agentes de Seguridad, presenten o replanteen los argumentos de la solicitud de revisión salarial de este puesto.

Los directivos comentan al respecto, valoran la agenda de audiencias considerando que el Consejo quedará a la espera de recibir por parte de los trabajadores la información más detallada de la descripción del perfil del guarda de seguridad, además que se tiene cerca la revisión de corta de palma africana y que en octubre se iniciará el diálogo para la fijación salarial general del 2018. Ante lo anterior, se valora la posibilidad de dejar hasta noviembre 2017 la revisión de los Guardas de Seguridad y reprogramar las Audiencias concedidas al Sector Empleador y Estatal hasta que se presenten los nuevos argumentos de los guardas de seguridad.

ACUERDO 4

Se acuerda en forma unánime, que la Secretaria de este Consejo, cancele las audiencias concedidas al Sector Empleador y Estatal en ocasión de la revisión de los Guardas de Seguridad Privada, y se reprogramen hasta el mes de noviembre 2017.

ACUERDO 5

Se acuerda en forma unánime, trasladar la sesión del lunes 16 de octubre 2017, que es feriado por traslado del 11 de octubre 2017, para el día miércoles 11 de octubre, 2017.

ACUERDO 6

Se acuerda en forma unánime, que la Secretaria de este Consejo realice las siguientes audiencias en ocasión de la fijación salarial general correspondiente a enero 2018.

Sector	Fecha
Laboral	Lunes 09 de octubre 2017. 4:15 pm
Empleador	Miércoles 11 de octubre 2017. 4:15 pm
Estatat	Lunes 23 de octubre 2017. 4:15pm

Finaliza la sesión a las diecisiete horas con veinte minutos exactos.

Martín Calderón Chaves
PRESIDENTE

Isela Hernández Rodríguez
SECRETARIA a.i.