

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5740 (6-2023)

Acta número cinco mil setecientos cuarenta correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del veintiuno de febrero del dos mil veintitrés. Esta se efectúa bajo la modalidad de teletrabajo (video conferencia), por medio de la herramienta electrónica *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 Martín Calderón Chaves, en calidad de presidente del Consejo quien se encuentra en su lugar de residencia. La sesión cuenta con la asistencia de las y los siguientes directores

POR EL SECTOR ESTATAL: Eduardo Prado Zúñiga (conectado desde San Vicente de Moravia, San José), Sandra Mongalo Chang (conectada desde San José), José Joaquín Arguedas Herrera (conectado desde La Garita de Alajuela), quien se incorpora a partir de las 4:35 p.m., y Luis Fernando Salazar Alvarado (en calidad de titular y conectado desde Moravia, San José).

POR EL SECTOR LABORAL: Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago), Edgar Morales Quesada (conectado desde Mata Redonda, San José), Sandra Ríos Abarca (conectada desde Uruca, San José).

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Martín Calderón Chaves (conectado desde conectado desde La Unión, Cartago), Antonio Grijalba Mata (conectado desde Escazú), Marco Durante Calvo (conectado desde Tres Ríos, Cartago) y Frank Cerdas Núñez (suplente, conectado desde San José Centro).

DIRECTORES/AS AUSENTES: No hay.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

INVITADOS: No hay.

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTICULO 1. Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 5740-2023.

1. Asuntos de Presidencia

- Reprogramación de audiencia Ministro de Trabajo y Seguridad Social, señor Andrés Romero Rodríguez.

2. Asuntos de los Directores

- Oficio DAJ-AER-OF-127-2023 del 10 de febrero de 2023, de la Dirección de Asuntos Jurídicos, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Oficio DAJ-AIR-OF-14-2023 del 26 de enero 2023 “Virtualidad de los órganos colegiados”, de la Dirección de Asuntos Jurídicos, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

3. Asuntos de la Secretaría

La Secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez dice que se cuenta con el quórum requerido para la sesión número 5740 del 21 de febrero de 2023 y que será grabada a través de la plataforma Zoom, como no hay objeción, se entiende que todos los presentes están de acuerdo con ser grabación . Inmediatamente cede la palabra al presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves.

El presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves, saluda a los señores directores y las señoras directoras manifiesta que va a haber una variación en la agenda, debido que el señor Ministro no podrá estar presente en esta sesión, por motivo de la gira presidencial en la Zona Sur, por lo que le es imposible poder conectarse y se tendrá que reprogramar la audiencia con el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

Seguidamente el presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves, da lectura al orden del día de la sesión N°5740 del 21 de febrero de 2023, el cual es compartido en pantalla por la secretaria del Organismo, Isela Hernández Rodríguez. De inmediato solicita a los señores/as directores/as indicar si están de acuerdo con el orden del día y éstos/as manifiestan su conformidad con el mismo.

ACUERDO 1.

Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5740-2023, luego de que éste fuera comentado por parte de los señores/as directores/as.

CAPÍTULO II. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 2

Punto 1. Reprogramación de audiencia Ministro de Trabajo y Seguridad Social señor Andrés Romero Rodríguez.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez dice: Al señor Ministro de Trabajo, por tema de agenda sobre todo los lunes y los miércoles, se le dificultó atender la invitación a audiencia de hoy, aún y cuando ha manifestado el interés de conocerlos y tratar temas con ustedes.

El señor presidente del Consejo dice: Someto a discusión de los compañeros y compañeras el brindarle dos opciones, en fechas que nos encontremos la mayoría, sería martes, jueves o viernes, al tener agendados los lunes y los miércoles y que él nos indique. Hago la salvedad que yo para el próximo martes no puedo, pero si ustedes no tienen inconveniente, podría ser ese día.

Los señores directores y señoras directoras convienen en conocer las condiciones de agenda del señor Ministro de Trabajo, en cuanto a disposición, previo a reprogramar la convocatoria.

Punto 2. La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice, les compartí el oficio DAJ-AER-OFP-127-2023 de fecha 10 de febrero de 2023, de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, referente a respuesta a consultas que realizó este Consejo Nacional de Salarios, sobre el artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, que textualmente señala:



*“Gestión DAJ-DAE-1851-22
10 de febrero de 2022*

DAJ-AER-OFP-127-2023
Señor
Dennis Cabezas Badilla
Presidente
Consejo Nacional de Salarios
Presente

Asunto: Redacción del Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos.

Estimado señor:

Procedemos a atender su solicitud de fecha 27 de septiembre del presente año, en la cual nos indica que, mediante los oficios DAJ-AE-255-2010 del 20 de diciembre de 2010, dirigido al Departamento de Salarios, DAJ-AER-OF-75-2018 del 5 de diciembre de 2018, al Consejo Nacional de Salarios, y DAJ-AER-OFP-85-2021 del 3 de febrero del 2021, al Departamento de Salarios, la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio, ha externado su opinión con respecto a la redacción del

Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, el cual, ha sostenido durante los últimos años y se resumen en que dicha redacción, no se apega a lo regulado en el artículo 152 del Código de Trabajo, generando confusiones al momento de su aplicación.

Por lo anterior, la Dirección de Asuntos Jurídicos ha realizado en varias ocasiones la recomendación al Consejo de modificar el artículo 7 del Decreto, haciendo además el recordatorio de que, de conformidad con la Directriz DMT-001-2011, emitida por la Ministra de turno, todos los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social están sometidos al acatamiento de los criterios jurídico-laborales emitidos por la Dirección de Asuntos Jurídicos, es decir, las distintas dependencias del Ministerio deben aplicar el criterio de esta Dirección, con respecto al cálculo del pago de salarios mínimos, que es distinto a lo indicado en el Decreto de Salarios Mínimos.

En respuesta a dicho criterio y recomendaciones, el Consejo Nacional de Salarios conformó una Comisión tripartita con el objetivo de analizar el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos y de recomendar acciones sobre el mismo. Esta Comisión se reunió con la Dirección de Asuntos Jurídicos, la Dirección de Asuntos Laborales y la Dirección de Inspección del Trabajo, para conocer con detalle sus opiniones y recomendaciones sobre el tema. Luego de este proceso de diálogo y de varias sesiones de trabajo en los últimos meses, de forma unánime la Comisión recomendó a este Consejo lo siguiente:

- 1. Realizar una reforma al artículo para que se ajuste correctamente a lo normado en el Código de Trabajo.*
- 2. En caso de realizar la reforma, utilizar la redacción que se trabajó y se acordó en consenso en la Comisión.*
- 3. Consultar a la Dirección de Asuntos Jurídicos, si la redacción propuesta para el artículo corrige los problemas existentes de la redacción actual, junto con otras consultas relacionadas al tema.*

La propuesta de redacción para el artículo 7, acordada por consenso en la Comisión, fue la 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 i. Si el salario mínimo está fijado por jornada ordinaria diaria, este monto se multiplica por 7 días.*
- ii 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 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 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.”

El Consejo Nacional de Salarios acordó acoger y aplicar las recomendaciones formuladas por la Comisión con respecto al tema en análisis. Por lo anterior, el Consejo requiere conocer el criterio de esta Dirección de Asuntos Jurídicos con respecto a las siguientes consultas:

1. *¿La anterior redacción propuesta para el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos es congruente y respeta en todos sus extremos el artículo 152 del Código de Trabajo?*

2. *¿La anterior redacción propuesta para el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos respeta los parámetros definidos en la legislación con respecto al pago correspondiente del día de descanso a los trabajadores?*

3. *¿La anterior redacción propuesta para el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos está excluyendo alguna forma de pago existente en el mercado de trabajo?*

4. *¿Lo establecido en la anterior redacción propuesta para el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, sobre el cálculo del salario mínimo para distintas formas de pago, se encuentra dentro de las competencias del Consejo Nacional de Salarios?*

5. *Según la jurisprudencia y normativa vigente, ¿cuál es la definición correcta, y en qué consiste, las modalidades de pago quincenal, pago bimensual y pago semanal?*

6. *Considerando lo indicado por el Artículo 152 del Código de Trabajo, que establece lo siguiente: “ARTÍCULO 152.- 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. El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague. (...)” Se consulta el siguiente caso en concreto, ¿Cuál es la forma de cumplir con el pago estipulado en el Decreto de Salarios Mínimos, para un Trabajador en Ocupación Semicualificada Genérico, como el que ejerce la ocupación de guarda y cuyo monto actual mensual es de ₡356.329,60, suma que debe recibir ese trabajador, en forma completa, al finalizar cada mes? Lo anterior tomando en consideración los artículos 162, 163, 168 y 169 del Código de Trabajo.*

7. Considerando que se encuentra en desarrollo de cumplimiento el “Proceso de eliminación de la brecha salarial entre los salarios mínimos del Artículo 1-A por jornada ordinaria diaria y 1-B ocupaciones genéricas por mes del Decreto de Salarios Mínimos”, según la resolución CNS-RG-6-2020, se consulta: ¿Cuál es el criterio de la Dirección de Asuntos Jurídicos sobre los alcances de este proceso y si existe una relación de incidencia positiva de dicho proceso cuando llegue a su culminación, con el problema a resolver en materia salarial del artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos planteado en su solicitud a este Consejo? Efectivamente como usted bien lo indica, al ser este un tema que se ha venido tratando durante mucho tiempo, y se han emitido varios pronunciamientos al respecto; tales como el DAJ-AE-255-2010, DAJ-AER-OF-75-2018 y el más reciente el DAJ-AER-OFP-85-2021, a analizar otros aspectos que nos ayudarán a dar respuestas a sus inquietudes.

Sobre el contenido de la propuesta del artículo 7:

Al respecto consideramos que la redacción propuesta del artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, por cuanto en el mismo se deja clara la diferencia existente entre el pago del salario mensual, quincenal, semanal en actividad comercial y semanal en actividad no comercial, en relación con el pago de los días de descanso, que es precisamente el señalamiento que se ha hecho en los diferentes pronunciamientos citados por usted, por cuanto con la redacción vigente, lleva al patrono a pagar de forma obligatoria el día de descanso en actividades no comerciales, cuando el salario fijado por el decreto está consignado por mes.

En este sentido, con dicha redacción, se encuentran cubiertas las diferentes formas de pago del salario por unidad de pago dispuestas por el artículo 164 (mes, quincena, semana, día u hora), ya que para unas rige el pago de todos los días del mes, quincena o semana y para otras el pago de los días y horas efectivamente laboradas, según se trate de la actividad desarrollada por la empresa o de la forma que voluntariamente el patrono aplique en su empresa.

Lo anterior, por cuanto se siguieron las recomendaciones analizadas y sugeridas por la Jefatura a.i del Departamento de Asesoría Externa de esta Dirección de Asuntos Jurídicos, la cual se emitió por medio del correo electrónico, en fecha 6 de mayo del 2021, y el cual contó con el visto bueno de la Directora a cargo en ese momento.

Con esta redacción al menos, se procuraría aclarar a los patronos que, aun cuando el salario se fije por mes en el decreto, no están obligados a remunerar los días de descanso, salvo que se trate de una actividad comercial, por tanto, las reglas explicadas en la propuesta del artículo 7 les ayudaría a hacer la correspondiente conversión.

Este artículo siempre ha regulado lo relacionado al pago por unidad de tiempo, por lo que siempre ha dejado por fuera otras formas de pago reguladas por el artículo 164 como son: por pieza, por tarea o a destajo, las cuales se encuentran reguladas en el mismo decreto, pero en el artículo 1 inciso c) Relativo a Fijaciones Específicas, en el que se establece entre otros, el pago de:

- *Recolectores de café (por cajuela)*
- *Estibador por kilo de frutas y vegetales*
- *Estibador por tonelada*
- *Estibador por movimiento*

Sobre las potestades del Consejo Nacional de Salarios

El Consejo Nacional de Salarios es un órgano técnico permanente, de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad, encargado de la fijación y revisión de los salarios mínimos para todas las actividades laborales del sector privado, pero conforme al artículo 178 del Código de Trabajo; los salarios mínimos deben ser fijados conforme a la ley; es decir que la fijación salarial debe de respetar los parámetros definidos por la legislación ordinaria, no pudiendo variar su contenido, ni sus alcances o límites. Por lo cual, si es una competencia del Consejo Nacional de Salarios la fijación y revisión de los salarios mínimos, pero, tal y como lo explicamos en el pronunciamiento DAJ-AE-255-2010, “Véase que el artículo 178 del Código de Trabajo inicia con la frase “Los salarios mínimos que se fijen conforme a la ley...”, lo cual revela la subordinación del Decreto de Salarios Mínimos a la ley, en este caso, al Código de Trabajo. La fijación salarial debe respetar los parámetros definidos por la legislación ordinaria, no pudiendo variar su contenido, ni mucho menos sus alcances o límites; con lo cual, pareciera existir una especie de reserva legal sobre la fijación de esos parámetros, misma que sólo se puede variar, en el tanto se haya estipulado por acuerdo de partes y que favorezca al trabajador.”

Con esto lo que se quiere decir es que, el Consejo Nacional de Salarios tiene la potestad suficiente para fijar salarios y establecer las reglas sobre cómo debe aplicarse el salario, según las formas de pago, siempre que se haga de conformidad con lo dispuesto, en este caso, por los artículos 164 y 152 del Código de Trabajo, los cuales establecen una diferencia entre el pago mensual, quincenal, semanal en actividad comercial, que pagan todos los días del mes (a razón de 30 días), de la quincena o se la semana, al pago por horas y días efectivamente laborados.

Sobre el pago mensual, quincenal y bisemanal

El Código de Trabajo, en su artículo 164, dispone que el salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero y en especie; y por participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. La primera, según la doctrina más generalizada, es la forma más frecuente de remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza, el salario por tarea y el salario progresivo.

Por su parte, el reconocido autor Guillermo Cabanellas, hace una referencia muy clara de lo que es el salario por tiempo:

“Es salario por tiempo el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta.

En el salario por tiempo puede tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de 8 horas o el día, la semana, la quincena o el mes, e incluso el año. La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador; de modo que, aun cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida; los riesgos, por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario. Si la producción del trabajador es baja, el empresario se perjudica; si por el contrario, es elevada, por encima de lo normal, se beneficia. El esfuerzo del trabajador depende, en el salario a tiempo, de la vigilancia y de la intensidad con que

el empresario ejerza su poder de dirección cerca de los subordinados y también de los métodos y organización de la empresa...”¹

1 Cabanellas, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”, Editorial Heliasta S.R.L., Bs. As. 3^a Ed. T.I., 1992, p. 756.

Resulta claro entonces, que cuando se paga por unidad de tiempo, la referencia inmediata es el período de tiempo que cubre dicho pago, que en nuestro medio se da sobre todo por quincena y por mes, pues aun cuando se paga también por semana, especialmente en la actividad industrial, la referencia de pago, por lo general, es más bien la producción –pago por tarea, por pieza, a destajo-

En el pago semanal (actividad no comercial), se remuneran únicamente los días efectivamente laborados en la semana y los feriados de pago obligatorio incluidos en la semana de que se trate.

No se cancelan los días de descanso ni feriados de pago no obligatorio.

Por el contrario, la modalidad de pago mensual, es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal que, por ende, remunera la misma cantidad de días que se remunera en la modalidad de pago mensual.

Dentro de esta forma de pago, se incluyen las empresas cuyo giro principal es el comercio, ya que, aunque el salario de éstas se pague en tractos semanales, por disposición legal —ver artículos 152 del Código de Trabajo²—, todos los feriados y días de descanso semanal deben pagarse dentro del salario ordinario, es decir, deben pagarse semanas de siete días, independientemente del tipo de trabajador de que se trate o que en éstas se labore medio tiempo o tiempo completo. Lo anterior, también se encuentra regulado en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, No. 106 Sobre el descanso semanal en Comercio y Oficinas.

*2 Artículo 152.- “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. ...” (La negrita y el subrayado es nuestro).*

*El **pago bisemanal**, no está contemplado en nuestra legislación laboral, no obstante, ha sido aceptado en la práctica por la jurisprudencia, la cual ha venido estableciendo y modificando las formas de aplicación de la misma. En este sentido, Jjurisprudencialmente³, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que, el pago bisemanal en una empresa puede revestir dos formas distintas: 3 Ver Resoluciones 2007-872, de las 11:45 horas, del 14 de noviembre de 2007; 2007-873, 11:50 horas, del 14 de noviembre de 2007; 2007-874, de las 11:55 horas, del 14 de noviembre de 2007; 2007-904, de las 9:45 horas, del 23 de noviembre de 2007; 2007-915, de las 10:45 horas, del 23 de noviembre de 2007; y 2007-917, de las 10:50 horas, del 23 de noviembre de 2007, todas de la Sala Segunda.*

- Cuando el patrono voluntariamente asimila el pago bisemanal al del pago mensual, o al semanal de actividad comercial, es decir, remunerando los días de descanso y feriados de cada bisemana entendiéndose que se remuneran catorce días.

- Si se trata de industria, agricultura y servicios en que se pagan los días efectivamente laborados, el pago bisemanal incluirá sólo los días efectivamente laborados (entiéndase doce días).

Uno de los Votos de la Sala Segunda nos aclara un poco el tema sobre el salario bisemanal dentro del contexto del pago mensual:

“(…) Al efecto, el tribunal sostuvo: “...Cuando se habla de un pago quincenal se tiende a entender que cada mes cuenta con dos quincenas y por ello el año de doce meses con veinticuatro quincenas. Ahora bien, el pago bisemanal, trata en el caso concreto del pago del salario de los trabajadores en el caso concreto de viernes por medio, pero siempre dentro de los doce meses del año, lo cual nos resulta veintiséis bisemanas, sea veintiséis pagos y no veinticuatro como con el sistema de quincenas. Si bien con esta modalidad de pago se aumenta la cantidad de pagos o cantidad de fracciones en que el trabajador recibe su salario anual, pues de veinticuatro fracciones en modalidad quincenal, se pasa a veintiséis fracciones o fechas de pago en la modalidad bisemanal, aunque pareciera que se aumenta un decimotercer mes como de forma incorrecta lo entiende el a-quo, lo cierto es que el año laboral sigue siendo de doce meses y no sería correcto el pago de trece meses cuando el trabajador laboró únicamente doce, pues evidentemente no es posible laborar más de doce meses por año. Un año únicamente tiene doce meses, los cuales están conformados por cincuenta y dos semanas, lo que nos lleva a determinar que cincuenta y dos semanas entre dos, nos arroja veintiséis bisemanas por año. Como se indicó, a pesar de que con esta nueva modalidad de pago bisemanal se aumenta de veinticuatro a veintiséis las fechas de pago por año, lo cierto es que siguen siendo los mismos doce meses, pues a todas luces, a menos que utilicemos otro calendario, no es posible contar con un año de trece meses, pues el calendario utilizado en la actualidad únicamente cuenta con doce meses...El ente municipal refiere que realiza los cálculos salariales tomando en cuenta trece meses de salario, lo que lamentablemente no parece ser la forma correcta de expresarlo y ello lleva al problema de comunicación que hace pensar a los actores que su salario ha sido reducido, con la consecuente afectación de sus demás derechos laborales. Si bien la institución demandada en el oficio de cita refiere que realiza el cálculo salarial tomando el monto de salario anual y dividiéndolo entre trece meses, lo cual no es correcto debido a que como se indicó el año laboral únicamente cuenta con doce meses, lo cierto es que ese señalado décimo tercer mes, resulta del aumento generado al pasar de veinticuatro pagos quincenales a veintiséis pagos bisemanales, pero al final siguen siendo los mismos doce meses laborados, pues el año se compone efectivamente de doce meses o lo que es lo mismo, veintiséis bisemanas y no trece meses como lo entienden los actores y lo acuerpa el a-quo. El ente municipal al dividir el salario anual de sus trabajadores entre lo que considera trece meses, en realidad, lo está haciendo entre veintiséis bisemanas, pues esta es la modalidad de pago, si bien se indica que son trece meses al año, lo cierto es que al momento de pago, éste se realiza cada viernes de por medio, o sea cada bisemana, siendo veintiséis bisemanal a lo largo de un año, lo cual genera que el salario anual sea entregado a cada trabajador sin sufrir menoscabo alguno...Considerar que los actores tienen derechos a un decimotercer mes de pago sería otorgarles una remuneración salarial a cargo del erario público por días no laborados, pues resulta imposible laborar trece meses al año, pues como se indicó, el año únicamente cuenta con doce meses, pagar ese decimotercer mes sin ser laborado podría llevar incluso a un probable enriquecimiento ilícito de los actores, pues recibirían su salario sin laborar, lo cual no puede ser prohijado por este Tribunal...Por estas razones es que el Tribunal considera que con la fórmula utilizada por la institución demandada no se le causa perjuicio alguno al salario de los actores, que anualmente reciben la totalidad del salario que les corresponde.(…)”

Esto implica también que en la forma de pago bisemanal no se habla de remuneración de quince (15) días, como se aplica en el pago quincenal, dado que no corresponde a la cantidad de días que tiene una bisemana, además de que no podría pretenderse que un patrono remunere más días de los que realmente tiene un período.

En conclusión, sobre su pregunta 5, de conformidad con la jurisprudencia judicial, la cantidad de días a remunerar en la forma de pago bisemanal dependerá de si un patrono paga por mes y de si se trata de actividad comercial o no. Bajo esta lógica, la bisemana deberá incluir el pago de catorce

(14) días si la modalidad de pago en la empresa fuere mensual o quincenal, o si se trata de actividad comercial y doce (12) días en los demás casos.

Sobre la forma recomendable de fijar los salarios

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 152 del Código de Trabajo, el cual claramente establece la obligación de pagar el día de descanso únicamente para las empresas que tienen actividad comercial, debemos tener claro que, para el resto de las actividades desglosadas en el documento “Perfiles Ocupacionales”, las personas empleadoras no están obligadas a remunerar los días de descanso sino solo los días efectivamente laborados.

No obstante, como se ha podido ver, la jurisprudencia ha establecido que, las personas empleadoras que voluntariamente han decidido remunerar bajo la forma de pago mensual o quincenal, se asimila a la forma de pago semanal en actividad comercial, por lo que deben incluir siempre en dicho pago todos los días del mes (a razón de 30 días) o quincenal (15 días).

En consecuencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 152 y lo establecido por la jurisprudencia, se establece una clara diferencia en la forma de pago:

- La semanal en actividad comercial, la mensual, sea en tramos quincenales o bisemanales, deben remunerar todos los días de la semana, mes, quincena o bisemanal
- En las otras actividades no comerciales, la persona empleadora que plica el pago semanal o bisemanal, solo estaría obligado a pagar las horas y los días efectivamente laborados.

En tal sentido, en el Decreto de Salarios Mínimos y la correspondiente lista de puestos, lo recomendable sería, que se fijen salarios de forma diaria (a razón de 8 horas), para que la persona empleadora pueda aplicar los cálculos dependiendo de la actividad que se trate, o bien, si voluntariamente decide establecer pagos mensuales o quincenales e incluso bisemanales bajo la forma de pago mensual, pueda hacer los cálculos correspondientes, siguiendo las reglas que se pretenden establecer con la propuesta del artículo 7.

Sobre la brecha salarial señalada:

Si bien es cierto, existe una evidente brecha salarial entre los trabajadores que laboran en actividades comerciales y los que laboran en el resto de actividades (salvo los que reciben un pago mensual, quincenal o bisemanal dentro de la concepción también mensual), debe quedar claro que, aun cuando el Consejo Nacional de Salarios con las potestades que ostenta lleve a cabo un proceso para reestructurar el decreto de salarios mínimos conforme lo indicado en su oficio, consideramos que seguiría existiendo dicha brecha, por cuanto el artículo 152 del Código de Trabajo sigue vigente, y la fijación de salarios mínimos debe sujetarse a lo dispuesto por dicha, que precisamente establece la diferencia entre el pago de la actividad comercial y el resto de actividades.

Tendría que generarse una modificación al Código de Trabajo para que desde esta normativa se establezca la igualdad salarial entre todas las actividades que se desarrollan en el país, por lo que dicho Consejo Nacional de Salarios no tendría la competencia para definir ventajas salariales superiores a las legalmente establecidas.

Sobre sus consultas

1 y 2- De acuerdo con lo analizado en el presente pronunciamiento, consideramos que, redacción propuesta para el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos resulta congruente y respeta en todos sus extremos el artículo 152 del Código de Trabajo, en relación con el pago del día de descanso según se trate la forma de pago aplicada por la empresa usuaria.

3 La redacción propuesta para el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos está referida solamente a las formas de pago por unidad de tiempo (hora, día, semana, quincena, mes), lo que significa que no regula otras formas de pago que también están reguladas en el artículo 164 como por pieza, por tarea o a destajo, por tanto no se puede hablar de exclusión de otras formas diferentes a las de unidad de tiempo, por cuanto éstas otras se encuentra reguladas en el artículo 1 en el inciso c) Relativo a Fijaciones Específicas.

4- La redacción propuesta para el Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, sobre el cálculo del salario mínimo para distintas formas de pago por unidad de tiempo, se encuentra dentro de las competencias del Consejo Nacional de Salarios, siempre que esta competencia no regule aspectos que están por encima de lo dispuesto por el Código de Trabajo, en este caso, por encima de lo dispuesto por el artículo 152.

5- Para no ser repetitivos, consideramos que han quedado explicadas de forma clara las modalidades de pago quincenal, pago bimensual y pago semanal.

6- De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 152 en relación con las formas de pago ampliamente explicado, consideramos prudente sugerir que, la forma correcta de fijar los salarios en el Decreto de Salarios Mínimos para cualquier ocupación, debería ser de forma diaria, para no confundir a las personas empleadoras sobre lo que obligatoriamente les corresponde pagar y lo que voluntariamente pueden pagar a través de las formas de pago establecidas por la legislación y la jurisprudencia. De esta forma en el ejemplo que ustedes ponen del salario de un guarda, por tratarse de una actividad de servicios, el patrono al contar con una fijación salarial diaria, podría hacer el pago semanal, multiplicando el salario diario por los días efectivamente laborados, o bien, si decide pagar de forma mensual, sea en forma quincenal o bimensual, calcularía el salario diario por 30, conforme a las reglas de la propuesta del artículo 7.

7- Partiendo del hecho que, según nos comenta, se encuentra en desarrollo de cumplimiento el “Proceso de eliminación de la brecha salarial entre los salarios mínimos del Artículo 1-A por jornada ordinaria diaria y 1-B ocupaciones genéricas por mes del Decreto de Salarios Mínimos”, según la resolución CNS-RG-6-2020, a nuestro criterio, a pesar de esa restructuración, consideramos que, no estaría en manos del Consejo Nacional de Salarios la posibilidad de eliminar esa brecha salarial ya existente, entre los trabajadores de actividad (con pago semanal, o bien con mensual sea por quincena o bimensual), por cuanto para ello, se requeriría además, de una reforma del Código de Trabajo, potestad que como repetimos no estaría en manos del Consejo, sino en las de los legisladores, a partir de una iniciativa de ley que si podría ser remitida por el Consejo para ser valorada en la corriente legislativa.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Tanishia Ellis Hayles Ana Lucía Cordero Ramírez

Asesora Jefe a.i

TEH/Archivo

Ampo: 24”

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Quedamos que hoy analizaríamos con más detalle este oficio y ver cada una de las posiciones de los representantes de este Consejo según los sectores, y abre la discusión del tema.

El director Frank Cerdas Núñez dice: En estos días pude leer completo el criterio de la Dirección de Asuntos Jurídicos y básicamente lo que hacen es confirmar que la propuesta de redacción, para el artículo 7 que hizo la comisión se apega al artículo 152 del Código de Trabajo, ahí ellos indican que está totalmente acorde con lo que dice este y otros artículos con respecto al pago por diversas formas, por ejemplo por mes, quincena o día, y también si

es actividad comercial o no comercial. Evacuó todas las cinco o seis consultas que le hicimos como Consejo, también dice que con esta redacción se está cubriendo todas las formas de pago, únicamente, no menciona las que son por tarea o a destajo, pero esas están cubiertas en el artículo 1 del Decreto de Salarios Mínimos.

El criterio nos explica bien sobre el pago bisemanal, que era una de las dudas que habíamos puesto en las consultas que les hicimos. Además contestó la duda que tenía principalmente del Sector Laboral, poniendo el caso específico de los guardas de seguridad. Contestan que con esta redacción propuesta del artículo 7 se debería resolver y tener mayor claridad cuando les van a pagar por semana o si les pagan por mes, con el artículo 7 queda totalmente claro cómo se debería proceder al pago de este tipo de trabajadores. En lo que tal vez quedaría una duda es con lo de la homologación, lo último que ellos están diciendo, básicamente, es que el tema de la homologación salarial, el proceso que hoy estamos haciendo, es independiente de este tema del artículo 7, que no está ligado uno con el otro, porque el tema de la homologación es para homologar los salarios por jornada con los salarios por mes, mientras que el tema del artículo 7 es para corregir el problema de legalidad, que hay con respecto al cálculo de pago en actividades del sector comercio o las actividades de otros sectores que no son comercio; entonces no es que la homologación va a solucionar este tema del artículo 7 que no se apega al artículo 152 del Código de Trabajo.

Entonces básicamente lo que están diciendo es que la redacción propuesta es correcta, soluciona el problema que Jurídicos han venido diciéndonos desde hace tiempo atrás, no deja ninguna forma pago por fuera, solucionaría por ejemplo lo de los guardas de seguridad, y que no hay una relación entre el proceso de homologación actual con la corrección necesaria para el artículo 7; entonces respalda la recomendación y el análisis que habíamos hecho entre todos en la comisión. De mi parte considero que lo que seguiría, si este Consejo así lo considera, es realizar esa reforma al artículo 7, es lo que yo estaría proponiendo como miembro de este Consejo, que trabajemos en la propuesta ya de reformar el artículo 7, no se si de una vez o esperar, pero sí corresponde entrar en ese tema.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Un poquito con lo que Frank ha hablado, si como que efectivamente como que nos dijo esta redacción es correcta, no obstante, da una recomendación en cuanto a la definición de los salarios mínimos y dice denlo en horas y no mensual o de las diferentes formas que hay para que nos e confundan y sobre todo la parte de servicios todo lo que no es comercio pueda hacer el cálculo de los días laborados sin incluir el día de descanso, parece que eso se presta para confusión y creo que eso fue lo que se prestó para confusión para que efectivamente incluso hasta los juzgados de trabajo donde hubo una jurisprudencia que nos pasó Isela efectivamente hicieron lo que dice el decreto de salarios, entonces le pagaron al guarda el domingo que no era pago, porque por lo que decía el artículo siete que actualmente es que está en el decreto de salarios, entonces mi otra sugerencia es la siguiente que se redacte ese artículo de conformidad con las ¿sugerencia? surgencia de ellos que es dar el salario por hora y que cada patrono haga al conversión que tiene que hacer.

El director Denis Cabezas Badilla dice: yo difiero de la claridad que tienen los compañeros que me han antecedido, de la claridad que tiene esa respuesta que da la Dirección de Asuntos Jurídicos, yo no veo concretamente una respuesta a la pregunta número seis que hicimos nosotros y no veo en la redacción de la comisión con todo respeto como se va a solucionar el problema y que yo creo la discusión que plantea Frank, y si hicimos esto ahora hay que discutir entonces como es que se va a pagar.

Yo tengo claro, podemos haber tenido claro todos juntos, nadie le puede decir al Consejo Nacional de Salarios cuanto debe ser un salario mínimo, el salario mínimo lo fijamos nosotros y nadie más y parece que eso por lo menos a la Dirección de Asuntos Jurídicos no lo tiene muy claro y ahí tiene un párrafo un poquito a mi criterio como bastante pasado de tono, en relación con las órdenes que nos pueden o no nos pueden dar. Yo lo que digo es lo siguiente, o sea yo no encuentro todavía la solución y voy a poner un ejemplo sencillo para que vean donde está el problema que yo tengo, si un trabajador genérico por mes el salario dice que es treinta mil colones mensuales es decir eso son treinta mil colones mensuales que el patrón puede pagar en dos tractos por voluntad por aspectos de organización de su trabajo

puede pagar en dos tractos quincenalmente, tiene que pagar al final de mes treinta mil colones completos, el quince le paga quince mil colones y el treinta le paga los otros quince mil y el trabajador se va con treinta mil colones que es lo que dice el decreto de salarios a ese trabajador genérico, usted gana treinta mil colones mensuales ahora el veintiocho de enero muchos trabajadores genéricos que ganan treinta mil colones mensuales, van a recibir quince mil colones aunque esa segunda quincena solo tenga trece días y van a recibir esos quince mil colones porque por mes que es como se decreta ese salario, no se decreta de ninguna otra forma. El Consejo Nacional de Salarios tiene muy clarito ahí en su lista que esos salarios son mensuales, si después hay acciones organizativas de parte de la patronal, de pagarlo de una forma o de otra, es otro tema.

Lo que yo insisto es que la resolución final no puede rebajar ese salario mensual que está definido ahí, entonces si queremos meternos en términos de jornada que no nos corresponde a nosotros, ni formas de pago entonces tenemos que tener claridad a la hora que vamos a dar esa discusión, porque los treinta mil colones son por el mes completo, aquí yo no quiero hacer alusión ni al domingo ni al sábado ni al viernes el quince recibe quince mil colones y el treinta recibe quince mil colones, porque ese es el salario mínimo que tiene un trabajador genérico de pago mensual, eso es lo que decreta este Consejo Nacional de Salarios, si yo voy a inventarme me una forma entonces digo son treinta mil colones eso quiere decir que son mil colones diarios que es más o menos la tesis que se maneja.

Entonces eso no se vale porque están pagando el domingo, eso es lo que dicen, pero no están pagando el domingo están pagando treinta mil colones por mes, no están pagando el domingo, están pagando treinta mil colones mensuales y febrero es el mejor ejemplo de que están pagando treinta mil colones mensuales porque a veces tiene veintiocho días o a veces tiene veintinueve días y nadie dice entonces que va a rebajar dos días o tres días porque febrero es más corto. Es un concepto de pago mensual y punto, entonces si un patrono quiere pagarle a un trabajador los treinta mil colones mensuales, necesaria y obligatoriamente tiene que hacer la división entre veintiséis porque muchos de esos trabajadores no van a trabajar domingo y entonces no le podemos ahora achacar que el domingo tiene que ser trabajado,

porque es un derecho sine-quo non dado por la ley que tiene que tener un día libre y yo no he encontrado ni he visto en ningún lado que ese día libre se esté pagando, se está pagando un mes completo de trabajo, entonces ese patrono tiene que volver necesariamente a la famosa división de treinta mil entre veintiséis y eso es lo que tiene que ganar por día, yo de verdad que no encuentro la claridad ahí y parece que la misma comisión dice si el patrono le está pagando por mes y lo decide hacer en dos quincenas el quince le tiene que de la mitad y el treinta la otra mitad, eso es lo que yo leo y entiendo del documento de la comisión en términos de salario mínimo, yo no me quiero meter en el término de pago de hora, ni pago de jornada eso no nos corresponde a nosotros, nos corresponde que mantengamos el salario mínimo de los trabajadores y si lo que queremos hacer de pronto rebajar ese salario que está determinado por mes quitándoles cuatro días, eso no se puede hacer, legalmente no es válido, estaríamos haciendo otra cosa y por lo tanto cuando discutamos como se va a pagar eso, vamos a ver cómo se va a pagar, pero a un trabajador no se le puede rebajar el salario.

Los salarios que están decretados por mes no se pueden rebajar y el trabajador va a tener que seguir recibiendo sea por segundo, por minuto, por hora, por día, por semana, por quincena, como sea va tener que seguir recibiendo el salario completo que está decretado mensualmente para esa actividad, o el pago proporcional a ese salario completo, eso es lo que yo pienso, porque si no estaríamos haciendo una rebaja de salario.

Esa es mi posición con respecto a esto y creo que vamos a tener que hacer una discusión sobre este punto, yo por lo menos no le veo claridad ni al punto seis ni al punto siete de la Dirección de Asuntos Jurídicos, el punto seis no me responden la pregunta, por lo menos a mí satisfactoriamente en mi concepto personal, no digo que ustedes no lo entiendan, pero a mí no me lo responden y finalmente ahí también habla de que no es un mandato es una sugerencia.

La directora Sandra Mongalo Chang dice. No sé si sería bueno que tomáramos un acuerdo para que se invite ya sea a una funcionaria de la Dirección de Asuntos Jurídicos o a un funcionario de la Inspección o de Relaciones Laborales, porque resulta ser que esto para

algunos quedará a satisfacción lo contestado y para otros no, casualmente lo de las brechas que habla el oficio de la Dirección Jurídica es precisamente eso, que es lo que nos dice aunque ustedes hagan lo que tengan que hacer siempre van a haber brechas porque es diferente para comercio que para servicios el salario, el salario en servicios con un salario mensual se dice entre treinta para sacar el salario diario, que quiere decir eso que su salario va a ser menor que de cualquier persona que trabaje en servicios porque su salario no se divide entre treinta que era lo que don Dennis decía a pesar de eso ellos han dicho que si se divide entre treinta un salario mensual y se multiplica por el número de días laborados u horas laboradas, yo creo que aquí no vamos a llegar a ningún acuerdo con respecto a lo que decidamos entender del oficio, entonces en razón de eso yo sugiero que invitemos a uno de esos funcionarios de esas tres dependencias para que vengan y nos expliquen y de una vez don Dennis pueda sacar las dudas y aclare todas sus dudas más bien.

El director Marco Durante Calvo dice: De acuerdo con la moción de doña Sandra, me parece muy buena idea.

La Secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Lo que nos dice Jurídicos es que están de acuerdo con la redacción que le estamos presentado, nosotros mismos hicimos la redacción y Jurídicos dice me parece bien, si el salario está fijado por mes, ese monto se divide entre treinta para aquellos que quieren pagar por día o por semana, pero véase que en el apartado siguiente en el inciso a) y el inciso b) dice: si el salario está fijado por jornada diaria ese monto se multiplicará por treinta para obtener el pago mensual mínimo o se multiplicará por quince para obtener el pago quincenal, pero además señala que si voluntariamente el patrono quiere pagar por quincena o por mes, toma como dice don Dennis los trescientos mil y los parte a la mitad, entonces ahí si está respetando el salario mínimo, porque lo que dice es lo divide entre dos y el quince le da una parte y el treinta le da la otra, entonces hasta ahí si el patrono voluntariamente los salarios fijados por mes, los quiere pagar por mes o por quincena, dice los divide entre dos y el paga el quince y el treinta, entonces es donde decimos que si hay claridad.

Con respecto a la homologación, Jurídicos interpretó algo que no corresponde, nosotros le estábamos hablando del artículo siete y las formas de pago con respecto a jornadas, al pago del día libre y Jurídicos está interpretando eso, que por homologación que si nosotros a través de la resolución de homologación estamos homologando jornadas con mes o mes con jornada no tiene absolutamente nada que ver con el ciento cincuenta dos, entonces que fue lo que hizo aquí Jurídicos, mal interpretó, obviamente que sí, está diciendo no resolvemos nada con la homologación con respecto al artículo siete, y tiene razón no está resolviendo nada, no era esa la pregunta, interpretó homologar, con homologar el día de treinta y veintiséis por decirlo así, ellos interpretaron que nosotros estábamos hablando de homologar el pago el día feriado y se fueron por ese lado, extrañísimo, la homologación es otra cosa, y como dice don Denis algún día discutiremos eso si jornada, o mes u horas, pero eso será en otros momento.

Ahora, lo único que estamos definiendo es el artículo siete y la redacción del artículo siete está bien y yo creo que agregar que si el patrono voluntariamente acuerda pagar el salario de forma mensual o quincenal se remuneran todos los días del mes dice ella a razón de treinta días y véase que es clara al decir únicamente divida entre dos, es el inciso a y b del párrafo segundo, entonces creo que ahí si nos queda claro y con la homologación definitivamente Jurídicos interpretó que estábamos homologando el día de descanso y no dice ustedes no son quienes para homologar el día de descanso porque eso está reservado en el Código de Trabajo, entonces ahí hubo una mala interpretación, no sé si fue a la hora de que redactáramos la consulta, que hubo una mala muestra y se enreda con la homologación jornadas y mes, que no tiene absolutamente nada que ver.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Es correcto Isela, puede ser que si, como se remitió la nota y que los confundiéramos.

El director Edgar Morales Quesada: Lo más preocupante, es que esta resolución de Jurídicos, es que dice que la homologación es prácticamente ilegal, porque eso tiene reserva de ley, por ejemplo (no se entiende) y sobre esas dudas que tiene don Denis, tiene toda la razón, por lo tanto, yo considero importante por las dudas que tenemos que convoquemos aquí a la directora de Jurídicos y aclaremos el tema para que lo que vayamos a hacer sea lo más conveniente para todos y ajustarlo a derecho, me parece eso sería lo más conveniente y nos ayudaría a disipar muchas dudas y a la hora de tomar decisiones tengamos más seguridad y por lo menos yo, apoyo lo dicho por don Denis y la iniciativa de doña Sandra y de don Marco y convoquemos aquí a la Dirección Jurídica, para hacer las consultas pertinentes y las intervenciones necesarias y tengamos más tranquilidad y seguridad a la hora de tomar decisiones.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Inicio indicando que también estoy de acuerdo con la moción de doña Sandra, creo que debe ser alguien de la Dirección de Asuntos Jurídicos quien nos venga a explicar con más detalle este criterio, porque todavía se generaron un poco de dudas sobre el tema, entonces estaría de acuerdo con traer a alguien de Jurídicos y luego valorar el paso a seguir, si es ya o no la reforma al artículo.

Con respecto a lo que comentaba Don Dennis ya nos lo explicará Jurídicos, pero yo coincido con Isela que claramente se dice que si el patrono desea pagar por mes paga por treinta días y eso no se va a modificar, no importa si el mes es febrero con veintiocho o si tiene treinta o treinta y un días; si el acuerdo entre las partes que es de un pago mensual es si o si por treinta días, no hay espacio para otra forma de cálculo del pago. Este punto del artículo 7, el problema no ha sido con los pagos mensuales, es más bien con los pagos de carácter semanal porque el decreto estaba igualando lo que por ley no es igual, que son los trabajos en el sector comercio y los trabajos en otras actividades que no son comercio, entonces es ahí donde la redacción intenta resolver el problema con esos pagos semanales, pero el pago que es mensual seguirá pagándose por treinta días. Con respecto a la homologación, cuando lo leí por primera vez lo había interpretado como Isela, luego lo leí un par de veces y entendí otra

cosa distinta; me fui a revisar la pregunta original que nosotros como Consejo le hicimos a Jurídicos y la pregunta original fue si existe una relación de incidencia positiva entre el proceso de homologación y el problema a resolver con el artículo 7, esa fue la pregunta, y la respuesta para mí y así lo entiende Jurídicos es que no hay relación, porque son dos cosas independientes, esto que estamos resolviendo ahorita es ajustar el artículo 7 a lo que dice el Código de Trabajo, mientras que el proceso de homologación es para homologar, como lo decía Isela, salario por jornadas o salario por mes, entonces cuanto terminemos el proceso de homologación, vamos a homologar el salario mínimo por mes con el salario mínimo por jornada, pero eso no resuelve el tema legal del artículo 7, que es otra cosa totalmente distinta, yo lo leo así, pero se lo preguntemos a la persona de Jurídicos.

Reitero, la pregunta nuestra fue muy clara: si existe una relación entre el proceso de homologación y resolver el problema del artículo 7, y la respuesta de Jurídicos es que no hay porque son dos temas que se tienen que resolver de forma independiente; con la homologación no se va a resolver este tema, por eso ellos mencionan que si lo que se quiere homologar es el salario para el sector comercio con el salario para el no comercio se necesitaría una reforma de ley, porque habría que reformar el artículo 152, en donde efectivamente nosotros no tenemos la competencia. Entonces son dos cosas diferentes, por un lado la homologación de salarios por jornada y por mes, y por otro hacer que nuestro decreto se apegue al artículo 152 del Código de Trabajo, y así es como lo está planteando Jurídicos en su criterio.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: Yo estoy de acuerdo con la propuesta que hizo Sandra Mongalo, de que convoquemos a la gente del área jurídica y yo sería más específico, de que nos acompañe la señora directora, quien le da el visto bueno al oficio y que es Ivannia Barrantes y por otro lado, que nos acompañe también la jefa de esa área Priscilla Gutiérrez, para tener más certeza en la respuesta que podamos tener del área jurídica y además, que tengan la claridad en cuanto a la decisión para aclararnos a efecto de poder nosotros tener bien claros esos temas.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Estoy de acuerdo con la propuesta, nada más me inclinaría retomando un poco las palabras de don Denis del cuidado que hay que tener que aprobar una propuesta de estas características que pueda tener implicaciones de carácter monetario ya sea en contra o a favor ya sea de los patronos o de los trabajadores y no sé si en el caso particular le corresponde al departamento de Isela hacer un ejercicio de cómo podría funcionar la redacción de este articulado y no sé si es antes o después de que tengamos la aclaración con la persona de Jurídicos, pero también creo que hay que ver ese otro enfoque y a veces se hacen cosas que uno cree que las está haciendo bien intencionalmente y pueden ocasionar más perjuicios a la hora de llevarlas a la práctica.

El director Denis Cabezas Badilla dice: Yo estoy totalmente de acuerdo con esa reunión y a mí me gustaría que se ampliara con alguien de la Dirección de Asuntos Laborales incluso de la Inspección del Trabajo, porque cuando ellos hacen sus visitas de control de salarios tienen una posición, entonces sería bueno escucharlos, que en esa reunión tengamos ahí y un acuerdo universal del problema en las diferentes áreas del Ministerio de Trabajo que están concernidas en eso y finalizando yo creo que esa reunión es super importante para aclarar eso. Lo que yo estoy seguro que un salario decretado por este Consejo por mes al final del mes se tiene que pagar completo, independiente de mi voluntad y de mi forma de organización del trabajo, al final de mes se tiene que pagar completo, páguese en la forma que sea, bueno eso es lo que uno piensa y a la menos está equivocado y totalmente apoyo la convocatoria a esa reunión e invitar a Dirección de Asuntos Laborales y a la Inspección del Trabajo, para que también pueda pesar un poco su criterio, sobre este tema.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Sí claro aquí la intención es invitar a la Dirección de Asuntos Jurídicos, tal como lo dijo don Eduardo, a la directora y a la persona que firma el oficio y al departamento de Inspección Laboral, entonces si están de acuerdo pueden manifestarlo así, voy a tratar de resumir bien la moción, invitar a la Dirección de Asuntos Jurídicos, a la directora y a la funcionaria que también firma el oficio y a la dirección

de inspección laboral a una sesión de nuestro Consejo, para que se puedan referir a este tema y coordinaremos las fechas con Isela y ojalá estuvieran los dos en la misma sesión, sino pudieran los tendríamos que recibir por separado lo cual no vería ningún inconveniente.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: En todo caso, creo que sería conveniente que sea Relaciones Laborales, porque es la que hace los cálculos cuando hay reclamos, Inspección no, ésta hace otro tipo de trabajo, no obstante; tiene que saber esto obviamente, pero la que hace cálculos cuando no hay un pago legal es Relaciones Laborales.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Yo considero valioso que estén juntos en una misma fecha, Jurídicos, Inspección y Relaciones Laborales, porque podríamos tener hasta tres audiencias diferentes, uno con cada uno, y se puede escapar algo entre una y otra; por lo que sugiero que la moción sea recibir a los tres juntos en audiencia, para amarrar todos los criterios en una sola conversación.

El señor presidente Martín Calderón Chaves, somete a votación de los señores/as directores/as, la moción de la directora Sandra Mongalo Chang, de convocar a funcionarios de la Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Asuntos Laborales y Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, para aclarar aspectos relacionados con el criterio emitido mediante Oficio DAJ-AER-OFP-127-2023 del 10 de febrero del 2023, de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, referente a la redacción del Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos.

ACUERDO 1.

Se acuerda por unanimidad, convocar a funcionarios de la Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Asuntos Laborales y Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, para aclarar aspectos relacionados con el criterio emitido mediante Oficio DAJ-AER-OFP-127-2023 del

10 de febrero del 2023, de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, referente a la redacción del Artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos.

Punto 2. La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, manifiesta que fue recibida la Circular DGAF-DAC-CIR-1-2023 del 10 de febrero de 2023, que adjunta el oficio DAJ-AIR-OF-14-2023 del 26 de enero 2023, con Asunto: “Virtualidad de los órganos colegiados”, de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dirigida al señor Bernal Bolaños Castillo, Director General Administrativo y Financiero y Oficial Mayor, quien una consulta a esa dirección, respecto a la virtualidad de los órganos colegiados, la cual desconocíamos, hasta tanto nos fueron remitidos los citados documentos, que literalmente señalan:



“CIRCULAR

DGAF-DAC-CIR-1-2023

PARA: Personas funcionarias

Miembros de Órganos Colegiados del MTSS

DE: Ana Yancy Castillo Chacón

Encargada Archivo Central

VB: Bernal Bolaños Castillo

Director General Administrativo y Oficial Mayor

ASUNTO: Presencialidad de las sesiones de órganos colegiados

FECHA: 10 de febrero, 2023

Estimados(as) señores(as):

En complemento a las circulares DGAF-DAC-CIR-10-2022 y DGAF-DAC-CIR-11-2022, me permito informar que, ante diversas dudas sobre la legalidad en la celebración de las sesiones de los diversos órganos colegiados del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de manera virtual, se ha realizado la consulta ante de la Dirección de Asuntos Jurídicos de esta institución, dependencia que por medio del Departamento de Asesoría Interna y Resoluciones se ha pronunciado al respeto, mediante criterio DAJ-AIR-OF-14-2023 con fecha del 26 de enero del 2023.

Se adjunta el citado oficio y se aclara, entre otras razones que, las sesiones de todo órgano colegiado público deben realizarse de forma presencial en la sede normal del órgano. Atentamente”



“DAJ-AIR-OF-14-2023
26 de enero del 2023

Señor
Bernal Bolaños Castillo
Director General Administrativo Financiero y Oficial Mayor

Asunto: Virtualidad de los órganos colegiados

Estimado señor:

En atención a su oficio DGAF-OF-859-2022 del 07 de diciembre del 2022, recibido el día 16 del mismo mes, previo a atender las interrogantes planteadas respecto a la posibilidad de realizar sesiones virtuales de los órganos colegiados de este Ministerio.

Al respecto, se debe tener en cuenta que las sesiones de estos entes se forma la voluntad del colegio administrativo, a través de fases de deliberación y votación que requieren formalidades establecidas por el ordenamiento jurídico, por lo que se procede a citar la normativa que regula la Ley General de la Administración Público referente a tiempo, lugar y procedimiento de las sesiones de los órganos colegiados.

“Artículo 54.-

1. Las sesiones del órgano **serán siempre privadas**, pero el órgano podrá disponer, acordándolo así por unanimidad de sus miembros presentes, que tenga acceso a ella el público en general o bien ciertas personas, concediéndoles o no el derecho de participar en las deliberaciones con voz pero sin voto. (...)” El resaltado no es del original

2. “Artículo 56-

1) Las sesiones de los órganos colegiados deberán grabarse en audio y video y ser respaldadas en un medio digital que garantice su integridad y archivo de conformidad con la legislación vigente. Será obligación de todos los miembros del cuerpo colegiado verificar que se realice la grabación de la sesión y constituirá falta grave el no hacerlo.

2) De cada sesión se levantará un acta, que contendrá la indicación de las personas asistentes, **así como las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado**, la transcripción literal de todas las intervenciones efectuadas, la forma y el resultado de la votación y el contenido de los acuerdos. (...)”. El resaltado no es del original.

“Artículo 268.-

1. **La actuación administrativa deberá tener lugar en la sede normal del órgano** y dentro de los límites territoriales de su competencia, so pena de nulidad absoluta del acto, salvo que éste, por su naturaleza, deba realizarse fuera de sede.

2. **El servidor podrá actuar excepcionalmente fuera de sede por razones de urgente necesidad.**” El resaltado no es del original.

“Artículo 269.-

1. **La actuación administrativa se realizará con arreglo a normas de economía, simplicidad, celeridad y eficiencia.**

2. **Las autoridades superiores de cada centro o dependencia velarán, respecto de sus subordinados, por el cabal cumplimiento de este precepto, que servirá también de criterio interpretativo en la aplicación de las normas de procedimiento.**”

De lo expuesto, se tiene como regla general que la actuación administrativa debe realizarse en la sede normal del órgano y dentro de los límites territoriales de su competencia, entendiéndose en un espacio físico y cerrado, con el fin de garantizar la privacidad de las sesiones. Dicha regla se refleja en el referido artículo 56, que establece que de cada sesión debe levantarse un acta en la que se haga constar las personas asistentes, las circunstancias del lugar y el tiempo en que se ha celebrado. En caso que las sesiones no se realicen en la sede del órgano, se podría acarrear nulidad absoluta, sin embargo, admite la posibilidad excepcional de que se actúe fuera de la sede por razones de urgente necesidad. Respecto a esa excepcionalidad y la aplicación de ciertas normas en estado de emergencia o necesidad, la Procuraduría General de la República mediante dictamen N° 136 del 15 de abril 2020, indicó lo siguiente:

“Uno de los principios que informan el ordenamiento es precisamente el del mantenimiento de éste y del Estado: “*salus populi suprema lex est*”, que obliga a la Administración a actuar para responder efectivamente a la situación excepcional. La necesidad de preservar la institucionalidad y el orden jurídico regular obligan a aplicar otras reglas que se adecúen a las nuevas y excepcionales circunstancias. Con base en lo cual se admite que la necesidad puede ser fuente del ordenamiento. **Se permite con ello que ante situaciones o circunstancias excepcionales la legalidad ordinaria sea sustituida por una legalidad extraordinaria o de crisis.**

Diversos institutos pretenden reflejar esa necesidad y determinan el margen de actuación de las autoridades públicas. Lo importante es que la emergencia o la urgencia, el estado de necesidad pueden autorizar que **el Poder Ejecutivo emita decretos de urgencia que desaplican la ley ordinaria en virtud de la propia situación excepcional que se presenta. (...)**

Asimismo, dicho dictamen cita la resolución N° 6503-2001 del 6 de junio de 2001 de la Sala Constitucional:

“El estado de necesidad permite al Poder Ejecutivo excepcionar cualquier área de actividad del trámite ordinario y ese ejercicio conlleva, en algunos casos, un desplazamiento y otros un acrecentamiento de competencias; el derecho excepción -formado por el conjunto de normas dictadas en un momento de necesidad- deviene en inconstitucional en caso de normalidad, precisamente por ello, esta Sala estima que debe ser reflejo cierto de una realidad fáctica. excepcional; otra de las características esenciales del estado de emergencia es su transitoriedad, no es admisible un trámite de excepción para realizar actividad ordinaria de la administración, aunque ésta sea de carácter urgente; además, la medida de emergencia para que se entienda como de desarrollo constitucional debe tener como propósito el bien común, debe ser justa y razonable (proporcionada en sentido estricto).”

De manera reiterada la Procuraduría General de la República ha emitido dictámenes en los cuales admite que ante situaciones excepcionales y de evidente urgencia administrativa o estados de emergencia, la posibilidad de prescindir de que las sesiones se realicen en la sede del órgano y se procedan a efectuar de manera virtual; con el fin de garantizar el funcionamiento y continuidad de este. Mediante dictamen C-131-2020 de 7 de abril de 2020, hizo hincapié en que ese carácter excepcional es limitado, pues los asuntos que pueden conocer los órganos en sesión virtual son aquellos que sean inaplazables, y que por consecuencia no sea posible esperar a una sesión presencial. Respecto posibilidad excepcional y extraordinaria de que los órganos colegiados celebren sesiones virtuales, se pueden revisar los siguientes dictámenes: C-131-2020 del 07 de abril de 2020, C-156-2020 del 30 de abril de 2020, C-178-2020 del 18 de mayo de 2020, C-185-2020 del 22 de mayo de 2020, C-207-2020 del 02 de junio de 2020, C-222-2020 del 15 de junio de 2020, C-230-2020 del 16 de junio de 2020, C-248-2020 del 29 de junio de 2020, C-264-2020 del 08 de julio de 2020, C-276-2020 del 10 de julio de 2020, C-299-2020 del 31 de julio de 2020, C-309-2020 del 04 de agosto de 2020, C-63-2021 de 4 de marzo de 2021 y C-70-2021 de 9 de marzo de 2021)

Es importante indicar que recientemente los órganos colegiados tuvieron la posibilidad de realizar sesiones virtuales, en ocasión Decreto Ejecutivo No. 42227- MP-S del 16 de marzo de 2020, en el que se declaró estado de emergencia nacional en todo el territorio de la República de Costa Rica debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, sin embargo, dicho estado fue cesado mediante el Decreto Ejecutivo No. 43650-MP-S del 10 de agosto de 2022, publicado en el Diario La Gaceta, el 17 de agosto del 2022, fecha en que fue publicado en el Diario La Gaceta. En consecuencia, posterior a la publicación del decreto que cesa la emergencia nacional, no existe dentro de las fuentes del derecho ningún instrumento que habilite las sesiones virtuales y por ende deberá ajustarse en todo momento al principio de Legalidad consagrado en los artículos 11 de la Constitución Política y Ley General de la Administración Pública, según los cuales la Administración, solo se pueden realizar los actos que están permitidos por Ley.

Respecto al Principio de Legalidad citado, la Procuraduría General de la República, en la Opinión Jurídica No. 144-J del 26 de setiembre del 2005, indica:

“El principio de legalidad ha sido definido como una técnica de libertad y una técnica de autoridad. Lo primero, porque en todo Estado de Derecho el poder está sometido al Derecho, tal y como se indicó supra. Con base en lo anterior, el Estado sólo puede expresarse a través de normas habilitantes del ordenamiento jurídico, las cuales responden a los ideales y a las aspiraciones de los habitantes de las sociedades democráticas, con lo que se busca evitar actuaciones que afecten las libertades fundamentales de la persona. El principio de legalidad constituye un presupuesto esencial para garantizar la libertad; sin él, el ciudadano estaría a merced de las actuaciones discriminatorias y abusivas de los poderes públicos. Por otra parte, el principio de legalidad es una técnica de autoridad, porque gracias a él se le otorgan las potestades jurídicas a la Administración Pública para que cumpla con los fines que le impone el ordenamiento jurídico. Desde esta óptica, el principio de legalidad es una garantía para el administrado, ya que, gracias a este principio, la Administración posee los poderes suficientes que le permiten desplegar las actividades necesarias para satisfacer los intereses públicos. Ahora bien, sólo es legítimo el utilizar esas atribuciones en los fines que expresa o implícitamente le impone el ordenamiento jurídico a la Administración Pública, porque de lo contrario, se caería en vicio de desviación de poder. También, la validez del uso de esos poderes, está condicionado al ejercicio razonable y donde exista una relación lógica y justa entre los medios empleados y los fines perseguidos, ya que, de no ser así, se caería en el vicio de exceso de poder. Así las cosas, podemos afirmar que la Administración Pública (...) está sometida al principio de legalidad. Con base en él, aquella solo puede realizar los actos que están previamente

autorizados por el ordenamiento jurídico. En efecto, señala el artículo 11 LGAP, que la Administración Pública debe actuar sometida al ordenamiento jurídico y solo puede realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes. Por su parte, la Sala Constitucional de Costa Rica, en el voto N440-98, ha sostenido la tesis de que, en el Estado de Derecho, el principio de legalidad postula una forma especial de vinculación de las autoridades e institución públicas al ordenamiento jurídico. Desde esta perspectiva, "...toda autoridad o institución pública lo es y solamente puede actuar en la medida en que se encuentre apoderada para hacerlo por el mismo ordenamiento, y normalmente a texto expreso -para las autoridades e instituciones públicas sólo está permitido lo que este constitucional y legalmente autorizado en forma expresa, y todo lo que no esté autorizado les está vedado-; así como sus dos corolarios más importantes, todavía dentro de un orden general; el principio de regulación mínima, que tiene especiales exigencias en materia procesal, y el de reserva de ley, que en este campo es casi absoluto".

A continuación, procedemos a dar respuesta a cada una de las consultas planteadas:

I. ¿Es posible que los órganos colegiados puedan sesionar ordinaria y extraordinariamente de manera virtual?

En virtud de lo expuesto y de lo establecido en el artículo 54 de la Ley General de la Administración Pública, no existe posibilidad para que órganos colegiados puedan sesionar ordinaria y extraordinariamente de manera virtual, por lo que deberá ajustarse en todo momento a los actos que le están permitidos por Ley, so pena de nulidad absoluta de las actuaciones.

II. ¿Podría enmarcarse la modalidad del teletrabajo como una medida de necesidad administrativa, que posibilite la realización de sesiones virtuales por parte de los órganos colegiados?

La implementación del teletrabajo en el contexto de la emergencia nacional anteriormente referida, fue de manera excepcional como medida para evitar la propagación del virus, actualmente esta administración suscribió la Directriz N° 002-MTSS-MIDEPLAN del 14 de junio de 2022, mediante la cual implementa la modalidad de manera ordinaria, fundamenta en que es una práctica laboral que genera beneficios para las organizaciones, los trabajadores y los usuarios de los servicios, en aspectos como ahorros en costos laborales, disminución en tiempos de transporte, mejora en la calidad de vida de las personas teletrabajadoras y disminuye el tránsito vehicular, entre otros factores.

Por lo que, resulta improcedente que al estar los miembros teletrabajando se invoquen razones de mera conveniencia u oportunidad sea para el órgano colegiado o para un directivo en particular, por cuanto no corresponde a una necesidad administrativa. Al respecto, la Procuraduría General de la República, en el dictamen N°136 del 15 de abril del 2020, se refirió a la jurisprudencia constitucional referente al estado de necesidad y urgencia e indica lo siguiente:

"Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha tenido particular cuidado en diferenciar el estado de necesidad y urgencia de la mera urgencia. La mera urgencia sería la necesidad de satisfacer una necesidad apremiante ("la pronta ejecución o remedio a una situación dada, que se ha originado en los efectos de cómo ha sido manejada ella misma", resolución de la Sala Constitucional N° 1369-2001 de 14:10 hrs. de 14 de febrero de 2001). El criterio mantenido desde la resolución 3410-92 de las 14:45 hrs. de 10 de noviembre de 1992 es que la mera urgencia no autoriza desconocer el

ordenamiento jurídico. En tratándose de la afectación de la prestación de los servicios se considera que la situación sólo configura un estado de necesidad y de urgencia, cuando se presentan hechos naturales que califican como fuerza mayor o caso fortuito (resolución N° 1369-2001 de 14:30 hrs. del 14 de febrero de 2001). Los problemas que pueda presentar un servicio público en virtud de la falta de inversión o bien, por la falta de prevención, aun cuando arriesguen la continuidad y la eficiencia del servicio no justifican una legalidad de excepción.

Al respecto, no puede olvidarse que la emergencia y urgencia en tanto permiten una legalidad de crisis constituyen la vulneración más grave que el principio de juridicidad pueda sufrir. Por ende, su admisión no puede ser sino verdaderamente excepcional.» (Dictamen no. C-100-2020 de 30 de marzo de 2020).”

Además de ello, no puede suponer la administración que las regulaciones del teletrabajo propias de una relación laboral o de servicio, se aplique en el caso de órganos colegiados, pues lo cierto, es que el Ministerio de Trabajo, tiene órganos colegiados tripartitos, cuyos integrantes son del sector patronal, sindical e incluso en algunos de ellos, los representantes del Estado no son funcionarios públicos y reciben pago de dietas por su participación. Pero, aunque no recibieran el estipendio, lo cierto es que no se trata de relaciones laborales o de servicio y no aplicaría las regulaciones de teletrabajo en sentido estricto.

- ¿Bajo qué circunstancias es posible continuar llevando a cabo sesiones virtuales?

Si bien el contexto social en el que actualmente se está desarrollando la función pública, tiene inmersa la virtualidad y con ello herramientas tecnológicas adaptables y accesibles que permiten a los órganos colegiados llevar a cabo sesiones virtuales, sin embargo, surge la necesidad de una adaptación al cambio de la necesidad social que actualmente satisfacen; conforme lo establece el artículo 4 de la Ley General de Administración Pública y a los principios fundamentales del servicio público.

Tal como ya se indicado anteriormente, no existe una norma habilitante que permita que las sesiones se realicen ordinariamente de forma virtual, por lo que la única circunstancia para que la Administración continúe llevando sesiones virtuales sería de manera excepcional de acuerdo a los supuestos que establece la Ley o bien que conforme a dicho artículo 4, se presente un proyecto de Ley que reforme la Ley General de la Administración Pública.

CONCLUSIONES

De acuerdo con todo lo expuesto respecto al caso en particular esta Dirección concluye:

- La regla general de todo órgano colegiado público, es que realicen sus sesiones de forma presencial en la sede normal del órgano.*
- Las sesiones fuera de la sede del órgano se realizarán cuando así lo amerite por su naturaleza.*
- Los órganos colegiados podrán sesionar virtualmente de manera excepcional, por razones de urgente necesidad, con el objetivo de garantizar la continuidad y funcionamiento del ente.*
- Una vez que cese las razones de necesidad o estado de emergencia, las sesiones deben continuarse realizando de manera presencial, de lo contrario las actuaciones serían nulas absolutamente.*
- La implementación de la modalidad de teletrabajo no puede ser considerada una urgencia administrativa que permita la implementación de sesiones virtuales.*

*Atentamente,
C:
Archivo”*

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, procede a leer las conclusiones del oficio DAJ-AIR-OF-14-2023 del 26 de enero 2023, “Virtualidad de los órganos colegiados” y dice, recordar, además que el Decreto de emergencia en razón de COVID-19, fue levantado desde agosto de 2022.

La directora Sandra Ríos Abarca dice: Señor presidente los compañeros están pidiendo un receso de diez minutos.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Si están todos de acuerdo podemos dar un receso de hasta diez minutos y solicita a los señores directores y a la señoras directoras, que manifiesten si están de acuerdo.

Los señores directores y señoras directoras manifiestan estar de acuerdo.

Al ingreso del receso el presidente Martín Calderón Chaves dice: Tenemos dos mociones o una que podemos dividir en dos partes, la primera es que a partir de la notificación que tenemos de la Oficialía Mayor, debemos de empezar a sesionar de forma presencial a partir del próximo lunes, esto en apego a esta circular que nos emitieron y como una segunda parte podemos hacerle la consulta al señor Ministro de Trabajo, en la sesión que tengamos para ver si él lo cree conveniente, se eleve nuestra posición a la Procuraduría General de la República, para ver si podemos tener sesiones virtuales, cuando así lo consideremos y no estemos fuera de la legalidad, entonces si están de acuerdo podemos someter a votación la moción planteada.

El señor presidente Martín Calderón Chaves, somete a votación, la moción de sesionar de forma presencial a partir del próximo lunes, esto en apego a esta circular que nos emitieron y como una segunda parte podemos hacerle la consulta al señor Ministro de Trabajo en la

sesión que tengamos para si él, lo cree conveniente se eleve nuestra posición a la Procuraduría General de la República, para ver si podemos tener sesiones virtuales cuando así lo consideremos y no estemos fuera de la legalidad

ACUERDO 2.

Se acuerda por unanimidad, sesionar de forma presencial a partir del próximo lunes, esto en apego a esta circular que nos emitieron y como una segunda parte podemos hacerle la consulta al señor Ministro de Trabajo en la sesión que tengamos, para ver si él lo cree conveniente se eleve nuestra posición a la Procuraduría General de la República, para ver si podemos tener sesiones virtuales cuando así lo consideremos y no estemos fuera de la legalidad.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA.

ARTÍCULO 3.

La secretaria de este Consejo dice: Comentarles que voy de gira el lunes, martes y miércoles de la otra semana, con el tema del Marco Nacional de Cualificaciones, y revisión de varios perfiles ocupacionales, entonces me voy a excusar de la presencialidad del lunes 27, podría asistir a Consejo si se traslada a miércoles, pero tengan presente que pueden elegir entre ustedes, un secretario para llevar a cabo la sesión.

El presidente Martín Calderón Chaves, consulta a los señores directores y señoras directoras si hay algún inconveniente, que se traslade la sesión para el miércoles primero de marzo.

Los señores directores/as convienen que se traslade la sesión de este Consejo del lunes 27 de febrero de 2023 al miércoles 01 de marzo de 2023, con las excusas de los señores directores Marco Durante Calvo y Antonio Grijalva Mata, que se llevará a cabo de forma presencial en la Sala de Exministros, sétimo piso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ACUERDO 3.

Se acuerda por unanimidad, trasladar la sesión de este Consejo, del lunes 27 de febrero de 2023, al miércoles 01 de marzo de 2023, que se llevará a cabo de forma presencial, en la Sala de Exministros, sétimo piso, del Edificio Presbítero Benjamín Núñez Vargas, Oficinas Centrales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Al ser las diecisiete horas con treinta minutos se levanta la sesión.

Martín Calderón Chaves

Presidente.

Isela Hernández Rodríguez

Secretaria Ejecutiva