

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5745 (10-2023)

Acta número cinco mil setecientos cuarenta y cinco, correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas con quince minutos del veintisiete de marzo del dos mil veintitrés. Esta se efectúa, bajo la modalidad presencial y gravada con la herramienta Zoom, procurando en lo posible que los datos, sean completos de ubicación e intercambio visual y verbal de los señores/as directores/as de forma que, se garantice la integridad de los principios de simultaneidad, colegialidad y deliberación, que conducen a la expresión de la voluntad de este Consejo. Los directores y directoras son conscientes, que aún persisten algunas limitaciones, para cumplir plenamente con las exigencias indicadas por la legislación para las sesiones, de los cuerpos colegiados. La sesión es presidida por el señor Eduardo Prado Zúñiga, en calidad de presidente a.i., del organismo. La sesión cuenta con la asistencia de los/as siguientes directores/as.

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

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

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Antonio Grijalba Mata y Frank Cerdas Núñez.

DIRECTORES/AS AUSENTES: Sandra Ríos Abarca, por el Sector Laboral, Martín Calderón Chaves y Marco Durante Calvo, por el Sector Empleador, con la debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez

INVITADOS: No hay

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la Sesión N° 5745-2023

1. Asuntos de Presidencia

- Aprobación del Acta No. 5744 del 20 de marzo de 2023.
- Presentación Plan Estratégico Consejo Nacional de Salarios.
- Matriz Taller OIT 30 de marzo 2023, programación de proyectos cooperación técnica a Consejo Nacional de Salarios.
- Uso de la Sala Exministros de Trabajo y Seguridad Social.

2. Asuntos de los Directores

3. Asuntos de la Secretaría

ACUERDO 1.

Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5745, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N° 5744 DEL 20 DE MARZO DE 2023.

ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación del Acta N° 5744 del 20 de marzo de 2023.

El presidente a.i. de este Consejo, Eduardo Prado Zúñiga, somete a votación el Acta N° 5744 del 20 de marzo de 2023.

ACUERDO 2

Comentada el acta, los señores/as directores/as convienen en aprobar el Acta N° 5744 del 20 de marzo de 2023. De su aprobación se abstienen los directores Dennis Cabezas Badilla y

Antonio Grijalba Mata, por encontrarse ausentes durante la sesión de ese día, con su respectiva justificación.

CAPITULO III. ASUNTOS DE PRESIDENCIA.

ARTÍCULO 3.

Punto 1. El presidente a.i. Eduardo Prado Zúñiga dice: En asuntos de los directores/as tenemos la presentación del Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios, por parte de Isela.

La secretaria de este consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Este es un documento que trabajamos en el 2018 y que, en ocasión del taller, que tenemos el jueves con la OIT y haciendo la programación de los proyectos a 2024, es un insumo muy importante. Este Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios se había elaborado en su momento y procedo con la presentación conforme a lo siguiente:

ANTECEDENTES

- El Consejo Nacional de Salarios solicitó a la representación en Costa Rica del Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (ICA) la realización de un plan estratégico para el primero de estos organismos.
- Lo hizo mediante el oficio CNS-OF-10-2018.
- El ICA entrega el trabajo denominado Informe final del proceso de planeación Estratégica del Proceso Nacional de Salarios el 22 de noviembre de 2018 mediante el oficio R/CR 637.
- El trabajo lo realizó Kenneth Salano, especialista en proyectos y agonegocios del IICA Costa Rica.

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO

El plan estratégico contempló varias etapas

- Recopilación y análisis de información; legislación, estudios, referencias internacionales, etc.
- Elaboración de la propuesta ajustada a la realidad y posibilidades del Consejo Nacional de Salarios.
- El trabajo inicio el 14 de mayo de 2018.

FLUJO DEL PROCESO

```

    graph TD
      A[Conformación de la comisión] --> B[Implementación]
      B --> C[Seguimiento y control]
      A --> D[Sesiones de definición de áreas y objetivos]
      D --> E[Validación en el CNS]
      E --> F[Elaboración de plan de trabajo]
      F --> G[Validación en CNS]
  
```

MISION Y VISIÓN

Misión: El Nacional de Salarios, es Consejo órgano tripartito que define la política pública en materia salarial, del sector privado, a través de la revisión y fijación salarial, amparado a los principios de justicia social y democratización económica.

Visión: Ser reconocido a nivel nacional como la instancia rectora que dicta la política de salarios mínimos del sector privado, mediante los principios de justicia y diálogo social, así como el análisis de información actualizada que responda a la realidad del contexto nacional.

ÁREAS ESTRATÉGICAS

- Cumplimiento de las leyes y normativa del CNS:** Ley 632 y su reglamento y normativa copada referente a salarios mínimos; Revisión y replanteamiento de la estructura organizacional; Fortalecimiento del Consejo en materia humana, económica, legal y operativa.
- Generación y Gestión de Información Técnica:** Redacción general y análisis de información a tema de acciones, documentos e informes; Promoción y ejecución del Consejo y del Departamento de Salarios Mínimos de la generación de estadísticas, estadísticas; Generar herramientas tecnológicas que permitan un mejor gestión de la información y el conocimiento generado; Establecimiento de alianzas estratégicas a nivel nacional e internacional.
- Posicionamiento del Consejo Nacional de Salarios:** Generar un estándar de comunicación que permita lograr el posicionamiento del CNS en cuanto a directos, estrato político, empresarial y profesional; Establecimiento de los procesos de desarrollo y promoción del CNS, así como, la gestión legal, técnica, ser y alianzas.

ACCIONES SEGÚN CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL CNS



- Revisar y analizar de la Ley 832 y su Reglamento para determinar los derechos y responsabilidades del CNS y del DSM



- Establecer reuniones con el Poder Ejecutivo (Presidencia de la República, MTSS, y Planificación, Contraloría General de la República), para presentar, el programa de redimensionamiento del CNS, en busca del respaldo político.



- Elaborar un programa de optimización organizacional y de recursos del CNS y DSM para el cumplimiento de sus funciones, que contenga los planes operativos anuales, presupuesto, organigrama, entre otras.

ACCIONES SEGÚN INFORMACIÓN TÉCNICA DE CALIDAD



- Diseñar, elaborar y actualizar permanentemente investigaciones y estudios de la dinámica de mercado laboral en ocupaciones específicas como insumo constante para la toma de decisiones del CNS



- Establecer acciones conjuntas con instituciones públicas y privadas, para el suministro e intercambio de información y estudios macroeconómicos, referentes de la dinámica del mercado de trabajo, para la toma de decisiones del CNS.



- Diseñar una base de datos digital con los decretos de salarios mínimos del Sector Privado e indicadores económicos de cada fijación salarial del sector privado.

ACCIONES SEGÚN ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN



- Impartir charlas y capacitaciones en materia de salarios mínimos a los centros de educación técnica públicos y privados, y las empresas del sector privado.



- Coordinar e impartir actividades informativas, en materia salarios mínimos del sector privado y naturaleza del CNS, con funcionarios de otras dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



- Diseñar una aplicación celular (App), con toda la información actualizada sobre materia salarios mínimos del sector privado.



- Instalar en diferentes actividades públicas quioscos informativos en material de salarios mínimos del Sector Privado.

INDICADORES DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

CUMPLIMIENTO DE LAS COMPETENCIAS DEL CNS

- Un documento de análisis de los derechos y responsabilidades del CNS y del DSM.
- Al menos 3 reuniones con actores claves del poder ejecutivo.
- Un documento programación de planes anuales operativos, presupuestario, de recursos y de adecuación del organigrama al plan.

INFORMACIÓN TÉCNICA DE CALIDAD

- Al menos 5 estudios anuales realizados.
- Al menos 3 alianzas con instituciones o dependencias de interés.
- Una base de datos digital diseñada y disponible para la toma de decisiones.

INDICADORES DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

- Al menos 10 visitas anuales a instancias de educación técnica públicas y privadas y a empresas del sector privado para impartir charlas informativas para dar a conocer los alcances, competencias del Consejo Nacional de Salarios.
- Al menos 5 actividades informativas con dependencias del MTSS u otras instancias públicas (INS, CCSS, Tribunales laborales).
- Una aplicación desarrollada con más de 1000 usuarios.
- Participación en al menos 5 actividades anuales.

VALIDACIÓN DEL ESFUERZO



CONCLUSIONES

- Avanzar en el desarrollo de un plan estratégico más complejo, integral y de un rango de tiempo más amplio.
- El éxito del proceso depende en gran medida del esfuerzo y la disciplina que las personas y las instituciones pongan en la implementación y el seguimiento del plan.
- Los recursos y la estructura que actualmente se le asigna al Consejo le imposibilitan cumplir con sus funciones y responsabilidades.
- Realizar una reforma significativa del Consejo tanto en la dotación de más y mejores recursos, así como en un replanteamiento de la forma en la que se utilizan esos recursos para maximizar su impacto y aprovechamiento.
- El trabajo de CNS y del Departamento de Salarios Mínimos se encuentra altamente invisibilizado en el ámbito nacional.
- La implementación del plan requiere de apoyo político e institucional. Es importante realizar los acercamientos y gestiones al más alto nivel para propiciar un ambiente positivo que favorezca el desarrollo de las acciones.

RECOMENDACIONES

- Realizar una sesión de trabajo para definir las responsabilidades y tiempos estimados para ejecutar cada una de las acciones.
- Acordar un mecanismo de seguimiento periódico para implementar el plan operativo (periodicidad de las evaluaciones, procesos de entrega de resultados, responsables del seguimiento, entre otros).
- Generar una estrategia de abordaje del plan (priorización, calendarización, gestión de los recursos y organización para la ejecución de los mismos).
- Definir y ejecutar una estrategia de incidencia política al más alto nivel para conseguir el respaldo de la implementación del plan.
- Concentrar los esfuerzos del CNS en el cumplimiento del plan contemplan, principalmente en los definidos como prioritarios y estratégicos.
- Documentar las lecciones aprendidas durante la implementación del proceso para utilizarlo en nuevos procesos de planeación.



Continúa diciendo la señora Isela Hernández Rodríguez, básicamente este es un esfuerzo que realizó este Consejo, lamentablemente, entramos en el período de la pandemia, por lo menos 2019, 2020 y 2021, por lo que quedamos sin visibilizarnos con eso y en lo que pensamos focalizarnos, se nos interrumpió bastante. Muchas gracias.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Tengo una pregunta para Isela, en las recomendaciones estaba el documentar las lecciones aprendidas y entre todo eso que dijiste,

porque justificas muy bien, la parte de los ejes, de la estrategia y algunos resultados, pero mi pregunta es hay un documento, que usted pueda decir voy a cerrar este capítulo de este Plan Estratégico, cumplido o no cumplido, porque probablemente lo no cumplido, se vuelva a abordar en el siguiente plan estratégico, entonces es esa la pregunta si hay un documento, con esa rendición de cuentas, por decirlo de alguna manera.

La secretaria de este consejo Isela Hernández Rodríguez dice: De parte de la Salarios, rendimos cuentas con nuestro Plan Operativo y damos cuentas con informes, pero de parte de este Consejo como cumplimiento al PEI, no tenemos un seguimiento, están las acciones, están documentadas, están en un sistema, pero no están integradas para rendir cuentas sobre el Plan Estratégico.

El director Denis Cabezas Badilla dice: Gracias Presidente. A mí me parece que ese plan estratégico, al día de hoy tiene tanta vigencia como cuando se elaboró, no me parece que esté superado en alguno de los factores que ahí se plantearon, yo quiero hacer una observación clara, que ese es el Plan Estratégico del Consejo, con su dependencia que es el Departamento de Salarios del Ministerio, perdón no digo “del Ministerio”, pues ese tema de la cooptación histórica por parte de la estructura política institucional es un tema que hay que discutirlo a fondo, elementos como el tema del presupuesto del C.N.S., cuando nos reunimos nosotros en algunos momentos con gente de la OIT, me acuerdo de don Álvaro Ramírez que incluso él decía que sería bueno conseguirle *un presupuesto propio al C.N.S. e incluso* sugirió la idea de que porque el Consejo Nacional de Salarios no funciona como el C.N.S.O. que tiene una entrada muy fuerte, creo que del I. N. S., para mantenerse y que bien podría establecerse una ley para que el C.N.S., de algún lado sacara un fondo para ser sostenible financieramente. Sobre lo planteado por Isela sobre las personas que hoy ya laboran para el Departamento y cuando las compara con lo que existía al principio de su ingreso, pues efectivamente si existe

una gran y positiva diferencia, cuando Isela ingresó aquí, quedaban una o dos personas, que ya estaban de salida incluso eran personas capacitadas en otros aspectos y no tanto en lo que se necesitaba en el Departamento. Entonces a mí me parece que, en el esbozo de ese plan estratégico se le podría dar una buena revisada en términos de ubicarlo al día de hoy, bajo los mismos conceptos y necesidades que, yo siento siguen siendo los mismos. Hoy Isela tiene un equipo muy bueno, al cual admiro mucho pues se encara un gran trabajo, gracias a una conciencia dispuesta a satisfacer los requerimientos que enfrentan, más allá del cansancio que ese accionar provoca, creo hace falta más personal y fortalecer ese engranaje entre el C.N.S. y el Dpto. de Salarios, por ejemplo, en la atención de reuniones con instancias, sean institucionales públicas, del propio Ministerio de Trabajo o de otras instituciones, sean estas públicas o privadas que de una u otra manera se vinculen a nuestro accionar.

Pienso que el Consejo Nacional de Salarios, debe asumir ese estudio estratégico-operativo, quizás e inicialmente revisándolo con una Comisión Tripartita del Consejo y con Isela, ubicarlo al 2023 y darle la proyección que se considere necesaria, sin conocer el peso del proyecto ese que se nos ha asignado por parte de la OIT y la cooperación internacional, me parece que ahí hay lana para hacer unos buenos abrigos, teniendo que aprovecharlo y sacarle el máximo beneficio a este asunto. Gracias.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Tiene que ver con el seguimiento y control, estamos hablando de 2023, los recursos con que se cuenta ahora y antes no se contaba, para hacer ese nuevo replanteamiento, hacia donde debemos de dirigirnos, nosotros que somos relativamente nuevos, si es importante que cuando vengan nuevas personas, arrancar con una exposición del Plan Estratégico, lo que le permite a uno es ubicarlo, porque por un lado tenemos la ley, eso le permite a uno saber cuál es la orientación, porque en realidad este Consejo debe ser más proactivo y menos reactivo, muchas veces estamos respondiendo los

requerimientos de las demandas, entonces eso hace que nos desviemos del camino, porque siempre tenemos que atender una urgencia, entonces parte de trabajar es tremendamente complejo, que nos permite en alguna medida, como vamos hacer frente de aquí al 2030, que va a pasar de aquí al 2030, vienen cambios fuertes que, a veces aunque no lo queramos aceptar, cómo vamos a hacer para competir con salarios, ni que la gente se quede atrás, con los objetivos del desarrollo sostenible, pero también como somos competitivos a nivel de las nuevas demandas, que se ha venido y creo que si es importante este proceso, iniciarlo lo más pronto posible.

Deberíamos, que en el transcurso de los próximos 4, 5 años, tener algo más concreto que nos permita, necesariamente arrancar e implementar, que ya en la programación del año entrante, con esa nueva propuesta y seguir con lo que ya estaba establecido en el Plan Estratégico, pero que el nuevo empiece a regir a partir del 2024 al 2030, sería mi propuesta de trabajo, eso es uno y lo otro que cuando vengan nuevos compañeros y pueden haber cambios que se les instruya con lo que hay, por lo menos con una ubicación, por lo menos yo lo que quiero es que, por lo menos una vez al mes estar viendo, cuanto seguimiento les estamos dando a esto. Hemos tenido la suerte, que la Contraloría no ha venido, pero puede ser que venga y ver que es lo que estamos haciendo, con lo que le corresponde al Consejo de Salarios.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Sobre esa misma línea de Luis Fernando y teniendo presente que este 30 vamos para lo de la OIT, ya podría tomar esto como base, para el ejercicio que vamos a hacer allá y talvez ir pensando nosotros de aquí al jueves, en que podemos incluirle nuevo en aspectos tecnológicos, operativos, legales que podamos ir alimentando ese Plan Estratégico y poder ir trabajando en él, porque me parece que el conocimiento o el fortalecimiento, que le podamos llamar que nos conozcan hacia afuera, eso podría ser mediante aspectos estratégicos que pudieran ser financiados, por la misma OIT, porque eso

genera bastante dinero, incluso estaba pensando en alimentar eso con una página web del Consejo, que se incluya en la misma del ministerio, pero que sea propia nuestra, donde nosotros podamos ir incluyendo ahí y rindiendo cuentas de lo que nosotros hacemos e ir colgando lo que estimemos conveniente, que sea para información del público y de todos los administrados; en este sentido yo propongo que este mismo Plan Estratégico lo tomemos como base, generando otras sugerencias, para lo del jueves con lo de la OIT.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Tomar como base este Plan Estratégico y actualizarlo para la nueva versión del Plan, analizar en qué fallamos y tratar de corregirlo en este nuevo trabajo. Según lo comentado por Isela, me parece que en algunos aspectos el Plan estaba un poco elevado para la capacidad que hay en el departamento, pero no por la capacidad de los funcionarios, sino por la cantidad y cargas de trabajo. Entonces coincido con Sandra, esta debería ser la base para analizar para el taller de este jueves y considerar el plazo para el nuevo Plan, de más mediano o largo plazo, podrían ser unos 5 o 6 años, eso lo podemos definir más adelante pero sí que sea a un más largo plazo que el anterior, y no solo ver aquí un panorama de dos años o tres años. Obviamente entendemos que muchas de las funciones del Consejo son cosas que surgen en el día a día, como las solicitudes de revisión que nos realizan, eso nos toma mucho tiempo y nos podría atrasar en atender las acciones de largo plazo del Plan Estratégico. Entonces debemos ver cómo hacemos para dedicarle tiempo a ese Plan y al cumplimiento de sus objetivos, pero también atender los asuntos que van saliendo diario.

El presidente a.i. Eduardo Prado Zúñiga dice: Yo quisiera comentar algunas cosas y de alguna forma unas inquietudes que tengo y un poquito la experiencia de haber liderado en el caso del Banco Central de Costa Rica, el Plan Estratégico que se elaboró para 2020-2023, esto es un período de 4 años, y de las capacitaciones que cuando hablamos de un plan estratégico, ese debe ser como el librito, como el timón que debemos tener nosotros como directores y

máxime los nuevos directores, que no conocen la dinámica, de cómo funciona el Consejo, bueno entonces, dichosamente estamos conversando sobre este tema, porque quizás debíamos nosotros como directores, haber preguntado cuando llegamos y nos sentamos acá, porque un poco por las circunstancias, por las cosas del día a día y no le da tiempo a eso.

Ese Plan Estratégico está indicado o por lo que comentaban es para 5 años, 2018-2023, bueno fue hecho en el 2018 y ya iba avanzado el 2018 y llega hasta el 2023, entonces estamos con el Plan Estratégico 2018-2023, quizás siempre es sano establecer muy bien, la vigencia del Plan y al menos, se deberían establecer metas anuales para ir determinando, la experiencia que yo tengo en esto, es que al menos y eso se me requería cada trimestre, tenía que informar al cuerpo colegiado que era la valoración de las metas que se tenían en el plan ya sí se hacía una cuantificación, llevé un 20%, llevo un 30%, 0% porque está 0%, porque está en un 90%, porque nosotros como directores necesitamos asegurarnos que lo que en un momento aprobamos y decidimos se va a hacer, porque realmente ese es el rumbo que tiene el Consejo.

A mí me llamó la atención, que quien participó en la elaboración del Plan Estratégico, una persona externa y con una comisión de 3 directores, yo la experiencia que en esto tengo es que, en un Plan Estratégico tienen que involucrarse todos los directores, entonces el que se sienta aquí como director, tiene que involucrarse en el Plan Estratégico, no puede dejarle a los demás el rumbo de los siguientes 5 años a un grupo, porque tiene primero que visionar muy bien, que es lo que va a ser y segundo estar bien enterado y finalmente fijar las metas, que ahí se propongan y que se van a realizar, esa es la experiencia que yo les cuento en el Banco Central de Costa Rica, sentamos varias veces a la Junta Directiva del Banco y personas igualmente ocupadas como nosotros, algunas mucho más ocupadas y los logramos sentar, hasta que el Plan se concluyó.

Otra de las cosas y que yo veo, que nosotros tenemos que plantearnos Ministerio de Trabajo, Departamento de Salarios y nosotros como Consejo Nacional de Salarios, somos un ente en alguna forma público o que nuestra naturaleza es sobre todo pública, entonces uno debe preguntarse, cuál es el valor público que le da el Consejo a la sociedad, es una de las cosas que yo mirando por ahí, no me encontré y eso es una cosa que hay que pensarla muy bien, que hay que reflexionarla mucho, porque yo podría atreverme a decir, cuál es el valor público que el Consejo le da a la sociedad costarricense, no sé, es una excelente coordinación, discusión entre el sector empleador, entre el sector laboral y el sector estatal, para que este país tenga trabajadores capacitados y muy productivos y con buenos salarios, para que esos trabajadores les corresponda un salario mínimo que sea apropiado.

Entonces debemos de velar, porque si en el país llegáramos a una situación, donde los salarios mínimos son salarios de trabajadores muy capacitados y muy productivos y no solo seamos una nación como Singapur o una nación como Suiza, donde se pagan salarios muy altos porque los trabajadores son muy capacitados, son muy productivos, a pesar que sean salarios mínimos, entonces hay que ver, que es lo que tenemos, obviamente, hay todo un elemento de balance entre el trabajador, entre el sector productivo y entre el Estado, aquí no se trata de que el péndulo, vaya solo hacia un lado, sino que el péndulo esté precisamente bien balanceado, en este caso entre el sector empleador y el sector laboral, entonces cómo plantearnos eso en un plan estratégico, para que el valor público que este Consejo, le da a la sociedad costarricense sea admirable, hoy en día es admirable por la parte legal, por la parte organizativa, institucional, que este país tiene un Consejo tripartito, pero todavía hay cosas que debemos, ir más allá porque hay grupos de trabajadores con salarios mínimos, nos lo han expresado insatisfechos, por otro lado hay grupos de empresarios que quizás ven que los salarios, no son apropiados para la productividad que tienen los trabajadores, deberíamos tener eso en orden, un rumbo donde cada uno de los sectores, se sienta bien, pago buenos salarios

porque tengo trabajadores muy buenos y los trabajadores satisfechos porque tienen la oportunidad de capacitarse, de tener alta productividad, de tener buena educación, de tener un segundo idioma y al final es el resultado que nosotros debemos darle a la sociedad costarricense, es una cosa que yo digo que hay que poner en discusión.

Lo otro, lo hemos comentado el seguimiento, de los puntos del Plan Estratégico y ya ustedes lo decían hay 5 estudios, probablemente fue demasiado, usualmente cuando uno pone esas cosas, cuando está haciendo esas cosas, se pone muy alegre, muy ambicioso, pero después cuando ya se va dando cuenta y comience a recorrer el camino, se da cuenta entonces, hay que valorar muy bien los recursos que se tienen, no podemos decir que, se va a hacer un plan estratégico para ejecutar en un Departamento de Salarios de 20 personas, cuando realmente tenemos 8, tenemos que adecuarnos a 8, no a 20, si el día de mañana el Departamento de Salarios cambia de 8 a 20, ahí amerita una revisión del Plan Estratégico, pero no plantear el Plan Estratégico como si hubieran 20 personas, porque el presupuesto que tengo es ese, no me han aumentado y yo lo debo hacer estratégico sobre hechos, sobre las cosas que tengo, inclusive cuando yo observo esto me planteo inquietudes de la viabilidad del Plan.

Yo estuve buscando en la página del Ministerio de Trabajo y no me encontré por ningún lado, este Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios, pero inclusive cuando nosotros vemos esto, si yo divulgo esto la sociedad, puede venir y decirme donde están los 5 estudios, señores se van ustedes para la casa, no hicieron los 5 estudios, donde está esa otra cosas, entonces uno debe divulgar quizás algo más general, pero que sea contundente, en el sentido que la sociedad nos logre leer y creer, de lo que en algún momento Sandra Ríos decía ser muy transparente y por ser transparente, uno debe ser también congruente con lo que puede hacer, sino podemos hacer algo no lo podemos hacer y hay que aceptarlo, entonces a mí me parece y con esto

concluyo que valoro que es necesario que hagamos una revisión del Plan Estratégico que quizás tengamos que bajarle lo que ambicionamos en ese Plan, adecuarlo más a lo que tenemos

De alguna forma yo el otro día comentaba y aprobamos en la sesión anterior que tuviéramos, alguna colaboración de especialistas en ese caso del Banco Central de Costa Rica, que hay dos o tres especialistas en este tema, el otro día decía don Denis, si es gente capacitada, se ha capacitado y el Banco Central de Costa Rica, no solo ellos trabajan para el Banco, han colaborado con una gran cantidad de instituciones, en materia de guiarlas en el tema de plan estratégico, hoy en día por ejemplo el Banco Central de Costa Rica tiene una de las personas certificadas a nivel internacional de una instancia que califica, que certifica a profesionales en materia de riesgos, y el Banco Central lo tiene ahí y yo recuerdo gente del Banco de Costa Rica, del Banco Nacional, del ICE, requiriendo que me preste, para una capacitación para que nos ayude y siempre había el espacio para ayudarlos.

Entonces yo reitero, que tratemos de ir en esa dirección, de ver un plan que nos involucremos todos los directores, que tengamos la guía de una persona, que al menos yo puedo decir y si ella viene acá lo podemos corroborar con muy altos niveles sobre este tema, porque con un Plan que, se nos vence ahora estamos en la obligación de hacer eso, de tener la brújula para los siguientes 5 años.

El director Denis Cabezas Badilla dice: Primeramente, yo no sé si el Plan lo pusimos a caminar, por qué también estuvo la pandemia y yo creo que ahí se perdió todo, me parece que lo que, se ha trabajado de ese Plan ha sido por parte del Departamento de Salarios y lo ha mantenido ahí como una bombita de oxígeno, porque como Plan que, decidimos ahora si vamos a echar para adelante, hicimos algunas cosas, se trató de hacer alguna comunicación

alguna cosa, pero a mí me parece, yo no sé si estoy equivocado, pero si estaba cumpliendo el Consejo con esas reuniones, si hicimos varias reuniones.

El director Denis Cabezas Badilla dice: Hay temas que me parece son fundamentales y que hay que plantearse en estos estudios y los temas que planteaban Luis y Eduardo deberían estar incluidos, porque normalmente cuando hablamos de eso y hablamos de salarios entonces resulta que los salarios son los que gobiernan la productividad, hay concepciones así, la productividad es la capacidad de hacer de producir y además de producir con calidad y eso no lo define el salario, lo define un plan de trabajo, un plan de éstos, nosotros somos el país con mayor productividad, ese es dato real, porque yo no soy productividad pagando más o menos salarios, yo soy productivo para hacer más y con mayor calidad, para ser competitivo y creo que es un buen momento y que habría que, a mí me parece la idea de Frank y que sea como a 6 seis años, porque esos plazos superan el espacio político, en términos generales, el espacio político dura 4 años, si adecuamos bien la fecha y empezamos a trabajar en eso, no sé en abril, no sería todo lo grande, porque en abril viene el tema de revisión de muchas de las cosas que estamos atendiendo, luego vienen otras cosas en octubre, entonces sería como 2023 a 2029.

Don Eduardo habló de un tema que, a mí me parece de fundamental importancia y que hay que resaltar, que es el plan de control que debe tener el Plan Estratégico, yo conozco algunos Planes tienen un instrumento, para que resulten buenos, en el tiempo que dije, los recursos que dije, con la responsabilidad de las personas que se dijeron, utilizando algunos mecanismos, como uno que enseñaron se llama evolución y seguimiento, donde estaba todo casi por horas y entonces tiene que hacer esto y lo tiene que hacer con estos recursos, el costo de esto, y llegar el día que tenía que llegar con la respuesta, no podía llegar a decir es que me faltó 100 pesos para hacerlo, porque él tenía que haber comunicado eso, son métodos muy

buenos que podríamos establecer, algún instrumento de medición y sí aprovechar esta reunión del 30, para que empecemos a caminar y yo doy gracias al Departamento de Salarios, que le puso un tanquecito de oxígeno a este proyecto.

El director Denis Cabezas Badilla dice: Primeramente, yo no sé si el Plan lo pusimos a caminar, por qué también estuvo la pandemia y yo creo que ahí se perdió todo, me parece que lo que, se ha trabajado de ese Plan ha sido por parte del Departamento de Salarios y lo ha mantenido ahí como con una bombita de oxígeno, porque como Plan que, decidimos ahora si vamos a echar para adelante, hicimos algunas cosas, se trató de hacer alguna política comunicación alguna cosa, pero a mí me parece, yo no sé si estoy equivocado, pero si estaba cumpliendo el Consejo con esas reuniones, si hicimos varias reuniones.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Hay temas que me parece son fundamentales y que hay que plantearse en estos estudios y los temas que planteaban Luis y Eduardo, entre estos productividad, deberían estar incluidos, porque normalmente cuando hablamos de eso y hablamos de salarios entonces resulta que los salarios son los que gobiernan la productividad, en mi criterio, eso no es así; pero hay concepciones así, la productividad es la productividad es la capacidad de hacer de producir y además de producir con calidad y eso no lo define el salario, lo define un plan de trabajo, un plan de éstos. Nosotros somos el segundo país más trabajador de la OCDE pero somos el país con la peor productividad por persona trabajadora, ese es dato real, el salario no tiene el peso que algunos le quieren dar en este tema, porque yo no soy productivo como empresa, pagando más o menos salario, yo soy productivo productividad pagando más o menos salarios, yo soy productivo haciendo más y con mayor calidad, para ser competitivo y creo que es un buen momento y que habría que, a mí me parece la idea de Frank y que sea como a 6 seis años, porque esos plazos superan el espacio político, en términos generales, el espacio político dura 4 años, si adecuamos bien la fecha y

empezamos a trabajar en eso, no sé en abril, no sería todo lo grande, porque en abril viene el tema de revisión de muchas de las cosas que estamos atendiendo, luego vienen otras cosas en octubre como la fijación de salarios, entonces creo que será a partir de octubre que podríamos arrancar fuertemente, entonces podrá ser como 2023 a 2029.

Don Eduardo habló de un tema que, a mí me parece de fundamental importancia y que hay que resaltar, que es el plan de control que debe tener el Plan Estratégico, yo conozco algunos Planes que pueden garantizar los buenos resultados de proyectos como el que estamos analizando; tener un instrumento así, para que resulten buenos, en el tiempo que dije, los recursos que dije, con la responsabilidad de las personas que se dijeron, utilizando algunos mecanismos, como uno que me enseñaron los alemanes que se llama Método ZOO Y OTRO IMPARTIDO POR LA COLABORACIÓN HOLANDESA, EL P.S.E. (Planificación; Seguimiento y Evaluación), donde estaba todo casi por horas y entonces tiene que hacer esto y lo tiene que hacer con estos recursos, el costo de esto, la persona responsable no podía llegar el día que tenía que llegar con la respuesta, a decir es que me faltó 100 pesos para hacerlo, porque él tenía que haber planificado eso, son métodos muy buenos que podríamos establecer, algún instrumento de medición y sí aprovechar esta reunión del 30, para que empecemos a caminar. Yo doy gracias a DIOS y al Departamento de Salarios, que le puso un tanquecito de oxígeno a este proyecto para mantenerlo y así darnos la oportunidad de retomarlo. Gracias.

El director Antonio Grijalva Mata dice: Si en este proceso, hay que tener una persona externa, si esa alternativa que se plantea, es interesante con lo del Banco Central, de tener un par de expertos y hacerle la solicitud formal para contar con ese recurso. Definitivamente hay varios temas que hay que actualizar. Otra cosa que creo que, es importante es que nosotros como directores y el departamento, no recuerdo Isela si en el momento, se establecieron algunas comisiones pero solas, no tenían a los compañeros del departamento que, sí esta vez

deberíamos de hacer que haya compañeros del departamento, de tal forma que las reuniones tomen un dinamismo, porque nosotros no vamos a tener todo el tiempo para dedicarle al trabajo, entonces no se si debe ser algo, que lo hagamos muy de cerca con el departamento, pero definitivamente, creo que sería muy interesante hablar con la gente del Banco Central o hacerle la solicitud formal para ver si nos pueden ellos dedicar el tiempo, para actualizar este Plan.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Tenemos dos propuestas sobre el tapete, tocar la puerta de OIT, tocar la puerta del Banco Central, para obtener una asesoría técnica. Luego, que el Plan sea a partir el 2024 y lo demás es técnico y eso del seguimiento, entonces si tomamos la decisión, de tocar una puerta o la otra o tocar las dos puertas.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Yo esperarí el proyecto del 30, la formulación el taller, ver el panorama con la OIT, enfocar a la OIT, con otro tipo de proyecto y aprovechar el Banco Central, porque si tenemos esta puerta, entonces esa otra usémosla para otro tema. Y ver, que vamos a hacer el 30, va a ser en el Radisson aprovecho para recordarles, a partir de las 9 de la mañana y hasta la 1 de la tarde.

El presidente a.i. Eduardo Prado Zúñiga dice: En cuanto a la sugerencia de acudir al Banco Central, me parece, porque si bien la OIT nos podría ayudar, pero le tenemos toda una serie de encargos y lo que ocupamos es un especialista en este tema, que nos lleve de alguna forma de la mano y yo preferiría como decía Antonio que le hagamos la solicitud al Banco Central, que nos haga una presentación de lo que es esta herramienta y que le podamos compartir la herramienta que nosotros tenemos, para que ellos puedan ubicarse bien y una vez, con lo que podamos tener y que nos orienten y si nos dan un poco más de ideas y nosotros decimos si efectivamente, es así como lo tenemos que construir,

Entonces procederíamos con la segunda fase, ya sea pedirle al Banco Central y con el Departamento de Salarios, que tiene que involucrarse e inclusive aprender porque este es un tema, que todos tenemos que aprenderlo en la vida, porque es parte de nuestro vivir, saber priorizar, saber economizar los recursos, saber que yo tengo que lograr metas, en mi trabajo, en mi vida, entonces en la medida que nosotros podamos tener esa visión, ahora si formalicemos con el Banco Central y que nos oriente en un proceso, que puede ser no sé 6 meses, que se aproveche inclusive y se puede capacitar a los muchachos del Departamento de Salarios y entonces vamos con ellos adelante. Yo lo vería, en esas dos etapas, aprobar ahora, que le solicitemos una charla sobre este tema, ya tenemos nosotros lo que tuvimos acá y luego de eso definimos ahora sí y si nosotros nos convencemos, sí efectivamente ellos tienen un buen conocimiento, entonces si pidamos la ayuda.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Sería bueno tener el conocimiento técnico de otro grupo, que venga y nos capacite.

El director Denis Cabezas Badilla, da una explicación sobre su estado de salud para evitar que las personas directoras del Consejo e Isela, tengan clara tal situación, misma que está fuera de todo tipo de enfermedad contagiosa.

El presidente a.i. Eduardo Prado Zuñiga dice: Entonces, tomamos el acuerdo de solicitar una charla al Banco Central, sobre el tema de Plan Estratégico, le vamos a dar el insumo del Plan Estratégico que tenemos nosotros y con esa información que tengamos de la OIT, nosotros vamos a valorar si tomamos un camino o tomamos el otro, entonces le hacemos la nota al Banco Central, después de Semana Santa, para darles ese espacio, para una presentación y someto a votación.

ACUERDO 3. Por decisión unánime se acuerda acudir al Banco Central de Costa Rica, solicitando la colaboración de brindar, al Consejo Nacional de Salarios, una charla sobre elaboración de Planes Estratégicos.

Punto 2. El presidente a.i. Eduardo Prado Zuñiga dice: El segundo punto es Matriz Taller OIT 30 de marzo 2023, programación de proyectos cooperación técnica a Consejo Nacional de Salarios, ya Isela nos ha adelantado algunos detalles, no sé si tiene algo más.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Les pasé un Matriz, es para conocimiento, para que la tengan leída y lista para el jueves, Gerson la va a presentar y nos va a decir todo su contenido, pero es bueno que la conozcan previamente.

Punto 3. El presidente a.i. Eduardo Prado Zuñiga dice: El otro tema es el uso de la Sala Exministros de Trabajo.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Cuando recibimos al señor Ministro, ustedes externaron la preocupación del tema de las grabaciones de las sesiones y lo del audio y video, él me pidió que visitara dos salas, de las dos, la que más se ajusta a las condiciones de ustedes y que pueden parquear en el sótano del edificio, no sé si con un costo adicional por la administración del edificio, yo hablé y me dijeron pueden parquear en el sótano, queda en el segundo piso del Centro Comercial Tournón, es una sala en este mismo contexto de ocupación, solamente que más pequeña, me parece que puedo aprovechar para el gravado, tengo algunas limitaciones como es el acceso, que no queda guarda de seguridad después de la 4 p.m., pero me dijeron que podemos entrar y salir por la puerta de emergencia. El señor Ministro, ya giró la indicación al director de Asuntos Laborales, que nos permita seguir sesionando en esa sala.

El presidente a.i. Eduardo Prado Zuñiga dice: Que valoremos trasladarnos a una sede fuera del Ministerio de Trabajo, la Sala de Arbitraje, para tener las sesiones ahí, primeramente y a

manera de sugerencia de continuar, reiterando que para las sesiones de este cuerpo colegiado, debemos de tener las condiciones necesarias para tener sesiones integrales, completas, entonces que tomemos un acuerdo, que procedamos a hacer una nota para informar que nos trasladamos, pero que solicitamos y reiteramos que se le dé a este órgano colegiado, todas las condiciones para tener sesiones integrales y completas, en la nueva ubicación, se haría esa nota al señor Viceministro.

Procederíamos a trasladarnos en la próxima sesión, a hacerla en esa nueva ubicación, esto sería un acuerdo y somete a votación que, a partir de la próxima sesión, el Consejo Nacional de Salarios, lleve a cabo sus sesiones, en la Sala de Arbitraje de la Dirección de Asuntos Laborales, segundo piso del Edificio Tournón, ubicado en el Centro Comercial Tournón, San Francisco, Calle Blancos y lo otro es que debido a que tenemos que trasladarnos, a esa nueva ubicación, este Consejo y por los días que hay feriados el 03 abril y el 10 de abril, este Consejo en lugar de sesionar lunes tiene que sesionar el miércoles 12 de abril ,y consignar en el acuerdo esa fecha y somete a votación.

ACUERDO 4. Por decisión unánime, se acuerda que, a partir de la sesión del 12 de abril de 2023, el Consejo Nacional de Salarios, sesionará en la Sala de Arbitraje, de la Dirección de Asuntos Laborales, segundo piso del Edificio Tournón, ubicado en el Centro Comercial Tournón, San Francisco, Calle Blancos.

CAPITULO IV. ASUNTOS DE LOS DIRECTORES/AS:

ARTÍCULO 4.

NO HAY

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA.

ARTÍCULO 5.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Se ha recibido una nota de parte del Colegio de Periodistas, mediante correo electrónico que textualmente señala:

*“Junta Directiva 2022-2025
Sindicato Nacional de Periodistas de Costa Rica
whatsApp: 506+87 5305 40 / correo: sindicatoperiodistascr@gmail.com
Un archivo adjunto • Analizado por Gmail*

“Buenos días respetables señores y señoras, para todos los fines que correspondan, me permito transcribir el acuerdo en firme y unánime que tomó la Junta Directiva del Sindicato Nacional de Periodistas de Costa Rica en su sesión SOJD 11-23:

"Acuerdo 4:

Esta Junta Directiva aprueba la solicitud, en referencia con la renuncia presentada, en forma voluntaria, por la licenciada Sandra Ríos Abarca, al puesto como directora Propietaria del Consejo Nacional de Salarios por las razones profesionales y personales que le impiden contar con el tiempo requerido para esta representación. Reconocemos y agradecemos la responsabilidad, dedicación e interés demostrado por la Licda. Ríos. por Rige a partir del 31 de marzo de 2023. Notifíquese a quien corresponda. Acuerdo firme y en forma unánime".

*Licda. Sonia Arrieta Mora
Secretaría General SNP”*

La nota está firmada por doña Sandra Ríos Abarca, donde presenta su renuncia a este Consejo y la acepta ese colegio, a partir del 30 de marzo de 2023, por diversas cargas y situaciones de trabajo que se le han venido presentando y se vio comprometida a presentar su renuncia, para informarles y que le externemos a doña Sandra agradecimiento por toda la colaboración que nos ha brindado y por todo el acompañamiento que nos dio en este año de labores en este Consejo, trabajé con ella en algunas oportunidades en Salarios y manifiesto su interés de aprender y conocer estos temas y si a ustedes les parece bien, le agradecemos a doña Sandra Ríos.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Muchas gracias Isela por informarnos, es una lástima la renuncia y salida de doña Sandra Ríos del Consejo, pero es totalmente entendible las

razones de su renuncia. Estoy totalmente de acuerdo con la propuesta de Isela, debemos como Consejo hacerle una carta de agradecimiento, por el tiempo que compartió con nosotros y por la colaboración y el aporte que realizó en sus funciones como directora del Consejo. Además, solo como consulta, ¿la carta de doña Sandra a quién va dirigida?

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Va dirigida a la Secretaría Técnica que ella pertenece, pero hay un acuerdo de la Secretaría y es al 30, si le aceptaron la renuncia.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Gracias Isela, entonces para tenerlo claro, la carta no está dirigida al Consejo, pero tampoco al Ministro que considero es a quién debería ir dirigida, para comunicar oficialmente su renuncia.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Nos puso copia, pero no directamente dirigida al señor Ministro, pero le puedo hacer la observación.

Al ser dieciocho horas diez minutos, se levanta la sesión.

Eduardo Prado Zúñiga
Presidente a.i.

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva