

## **ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5756 (22-2023)**

Acta número cinco mil setecientos cincuenta y seis, correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas con quince minutos del doce de junio del dos mil veintitrés. Esta se efectúa, bajo la modalidad presencial en las instalaciones de la Dirección de Asuntos Laborales (Sala de Arbitraje), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social / Centro Comercial Tournón y grabada 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 Martín Calderón Chaves, en calidad de presidente del Consejo. La sesión cuenta con la asistencia de los/as siguientes directores/as.

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

**POR EL SECTOR LABORAL:** Dalis Ramírez Zamora y Dennis Cabezas Badilla.

**POR EL SECTOR EMPLEADOR:** Martín Calderón Chaves y Frank Cerdas Núñez.

**DIRECTORES/AS AUSENTES:** Edgar Morales Quesada, del Sector Laboral, Antonio Grijalba Mata y Marco Durante Calvo, por el Sector Empleador, con la debida justificación.

**SECRETARIA:** 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° 5756 del 12 de junio de 2023.

Aprobación de Actas Nos. 5754 del 31 de mayo y 5755 del 05 de junio, ambas de 2023.

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

- Avance Estudio de Estibadores Procesos (Perfiles Ocupacionales y descripción del Proceso de la Estiba)

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

### **3. Asuntos de la Secretaría**

- Oficio CNS-DSM-OF-77-2023, datos del INEC a mayo de 2023.

**ACUERDO 1.** Se aprueba, por unanimidad el orden del día de la sesión N°5756, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Buenas tardes a todos y todas, damos inicio con la sesión 5756, de forma presencial, en las instalaciones de la Dirección de Asuntos Laborales (Sala de Arbitraje) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro Comercial Tournón.

## **CAPÍTULO II. APROBACIÓN DE LAS ACTAS N° 5754 DEL 31 DE MAYO Y 5755 DEL 05 DE JUNIO, AMBAS DE 2023.**

**ARTÍCULO 2.** Lectura y aprobación de las Actas N° 5754 del 31 de mayo y 5755 del 05 de junio de 2023, ambas de 2023.

**ACUERDO 2.** Se acuerda por mayoría aprobar el Acta N° 5754 del 31 de mayo de 2023, se abstiene el presidente Martín Calderón Chaves, por encontrarse ausente en la sesión del 31 de mayo de 2023 y el Acta No. 5755 del 05 de junio de 2023.

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

### **ARTÍCULO 3**

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Asuntos de Presidencia con el avance de estudio de estibadores, se concede la palabra a Isela.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Buenas tardes, el fin es ir avanzando con el tema de estibadores, entonces tenemos la presentación de los perfiles ocupacionales, les compartí ahí el flujo de diagrama del proceso de los estibadores y de cada uno de los procesos.

La presentación se lleva a cabo conforme a lo siguiente:

**Los estibadores en los perfiles ocupacionales**

Departamento de Salarios Mínimos  
Mayo de 2023

### CLASIFICACIÓN ACTUAL DE LOS ESTIBADORES

En el artículo 1, inciso C del Decreto Ejecutivo N°43849-MTSS, publicado en *La Gaceta* N°245, alcance N°282 del 23 de diciembre 2022, con fecha de rige 01 de enero 2023, se definen tres categorías salariales para los estibadores/as.

Estas son:

- \$0,0806 Estibadores por Kilo de Frutas y Vegetales
- \$99,73 Estibadores por Tonelada
- \$425,29 Estibadores por Movimiento

### COMPOSICIÓN DE LA CUADRILLA DE ESTIBADORES

- Estibador
- Misceláneo
- Operador de grúa
- Portalonero
- Chequeador
- Capataz a tierra
- Capataz a bordo
- Supervisor

### PECULIARIDADES

#### Puerto Caldera

Se lleva a cabo la carga y descarga a granel. Esta es un conjunto de bienes o materiales que se transportan, en grandes cantidades, sin empaquetar, ni embalar. Esta carga también se refiere a las cajas con un contenido a granel.

Existe la carga a granel sólida o seca (granos, madera, cemento, etc.) y la carga a granel líquida (petróleo, gasolina, etc.), las cuales suelen almacenarse en silos y se transporta en contenedores, camiones cisterna, buques mercantes como graneleros, petroleros, entre otros.

En el proceso de estiba y desestiba participa el conductor del camión. Diagrama del proceso de estiba y desestiba.

### PECULIARIDADES

#### Puerto Limón

Se lleva a cabo la estiba y desestiba en paletas. La misma se refiere a la organización de cajas de pequeño tamaño dentro de contenedores o los contenedores en un buque. Las cajas primero se apilan en una unidad denominada paleta, la cual es una plataforma horizontal de madera que es compatible con los equipos para el manejo de cargas y se usa para el embalaje, almacenamiento y ensamblaje de mercancías.

En este proceso participan el montacarguista, el estibador y el winchero.

### CARGA DE BARCOS CON FRUTA A GRANEL (PALETAS DE CAJAS)

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12

### Descarga de barco granelero (arroz, soya, malta, trigo, abono, etc)

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12

### PERFIL DEL ESTIBADOR

- **Definición:** Se encarga de las labores de atrincar, desatrinclar, lingar, deslingar estiba y desestibar las mercancías del medio de transporte marítimo, así como transferir, cargar y acomodar las mercancías en el medio de transporte seleccionado.
- **Funciones:** provee la maquinaria, el equipo y los materiales, estiba las paletas, descarga paletas de los furgones mediante el uso de carretillas manuales o hidráulicas, montacargas y apiladores. Sujeta las paletas para el cierre de escotilla o bodega, recibe la carga y desengancha las eslingas; alinea el sistema elevador) y el contenedor sobre las carretas.
- **Requisitos:** experiencia de cero a tres meses en labores relacionadas con el puesto y hoja de delincuencia.

### PERFIL DEL MISCELÁNEO

- **Definición:** Se encarga de transportar y disponer todos los equipos necesarios para llevar a cabo las labores de carga y descarga en los muelles (lingas, mallas, cables, salva cargas, etc.).
- **Funciones:** Llevar un control de las herramientas, equipo y maquinaria utilizados en la labor que desarrolla y velar por el mantenimiento y uso racional de los mismos.
- **Requisitos:** certificado de conclusión del Tercer Ciclo de la Educación General Básica, o Segundo Ciclo de la Educación General Básica aprobado y dos años de experiencia en labores relacionadas con el puesto, o Primer ciclo de la Educación General Básica aprobado y cuatro años de experiencia en labores relacionadas con la especialidad del puesto.

### PERFIL DEL OPERADOR DE GRÚA O WINCHERO

- **Definición:** Se encarga de operar y maniobrar las grúas en el barco para cargar y descargar las diferentes mercancías en el lugar que le corresponda según sus características.
- **Funciones:** Realizar labores relacionadas con la operación de las grúas de barco y estacionarias, equipo especializado y de mayor cobertura para cargar o descargar la mercadería de las naves a los muelles y viceversa; descargar contenedores y mercadería pesada; coordinar con el capataz y supervisor las operaciones de carga y descarga; verificar que los instrumentos y sistemas de seguridad estén en perfecto estado; determinar si las operaciones se pueden realizar de acuerdo con el clima imperante; velar porque la mercadería que se carga o descarga no se dañe; coordinar con el personal necesario para que la mercadería se coloque en posición para efectuar las maniobras.
- **Requisitos:** Bachiller en enseñanza media, seis meses de experiencia en las labores relacionadas con el puesto, aprobar prueba de idoneidad, hoja de delincuencia.

### PERFIL DEL PORTALONERO

- **Definición:** Dirigir al operador de la grúa hacia la ubicación de la carga mediante un conjunto de señas o por radio comunicador. Se ubica físicamente en la cubierta del barco y a la vista del winchero para guiarlo en los momentos en que el operador de grúa no tenga visibilidad.
- **Funciones:** Orientar al winchero mediante señas cuando este carece o tiene poca de visibilidad; asistir al operador del equipo cumpliendo los procedimientos y normas establecidas en la operación portuaria, dar órdenes al operador para izar, arrear y depositar las mercancías en el lugar asignado.
- **Requisitos:** Tres meses de experiencia en labores relacionadas con el chequeo de mercancías y hoja de delincuencia.

### PERFIL DEL CHEQUEADOR

- **Definición:** Encargado/a de revisar la documentación y verificar la carga y descarga de mercancías a la nave, tales como número, marcas, averías, demoras, tipo, marchamos, condición, clase de mercadería y otros de similar naturaleza.
- **Funciones:** Cotejar que la mercadería contenga los sellos y las firmas que certifican su legalidad, para que puedan ejecutarse los cobros por los servicios de estiba brindados; registrar las novedades que se presenten durante la operación de la nave; controlar el tiempo para el cálculo de los salarios operativos.
- **Requisitos:** Bachiller en enseñanza media, tres meses de experiencia en labores relacionadas con el chequeo de mercancías, hoja de delincuencia, dispuesto a trabajar feriados y fines de semana, dispuesto a trabajar en jornada mixta.



## PERFIL DE LOS CAPATACES

- **Definición:** Se encarga de dirigir la cuadrilla asignada y posicionar a los estibadores/as en las áreas de trabajo.
- **Funciones:** Comunicar de forma inmediata cualquier incidencia de daños durante la operación; controlar las labores de carga y descarga de mercancías y contenedores; velar porque se cumplan los procedimientos establecidos en las normas de seguridad; coordinar y controlar las actividades relacionadas con la movilización, carga y descarga de las mercancías; asignar el personal y el equipo de montacargas necesario para llevar a cabo las actividades de estiba; coordinar con los operadores de grúas las operaciones de movilización de carga.
- **Requisitos:** Bachiller en enseñanza media, preferiblemente nivel técnico de inglés, seis meses de experiencia en labores relacionadas con el puesto, hoja de delincuencia.

## PERFIL DE LOS SUPERVISORES

- **Definición:** Responsable de cumplir eficientemente lo planificado en toda la operación de carga y descarga.
- **Funciones:** Supervisar los contenedores y llevar el control de su contenido; velar por el cumplimiento de las labores y el uso del equipo de protección por parte del personal a su cargo; distribuir las cuadrillas con base en la cantidad de carga y escotillas a trabajar; resolver problemas, tomar decisiones y emitir instrucciones a los capataces para agilizar la producción; controlar las actividades y servicios requeridos, verificar y registrar información relacionada con las operaciones a su cargo; elaborar los órdenes de trabajo, mantener los controles de las horas de operación; reprogramar las maniobras a realizar en caso de existir variaciones.
- **Requisitos:** Bachiller en enseñanza media, preferiblemente nivel de inglés técnico, seis meses de experiencia en labores relacionadas con el puesto y hoja de delincuencia.

## PERFILES OCUPACIONALES CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA No.3-2000 aprobada en sesión 4584 del 31 de octubre 2000. Publicada en La Gaceta N 233 5 de diciembre del 2000**

## DESCRIPCIÓN TONC

### DEFINICIÓN

Trabajador que realiza tareas sencillas y rutinarias en las que predomina el esfuerzo físico y puede requerir de la utilización de herramientas y equipo manual, generalmente para la movilización de carga.

### TAREAS

- Cargar y descargar mercaderías; incluye el trasiego de bultos y abrir embalajes.
- Ayudar en algunas labores tales como cambio de llantas, aseó, y otras;
- Empacar o embalar artículos para protegerlos.
- Abrir, cerrar y resguardar los compartimentos de carga.

### CONDICIONES GENERALES

- Recibe instrucciones completas que no obligan a tener iniciativa.
- Habitualmente recibe supervisión constante.
- Puede corresponderle realizar operaciones matemáticas elementales.
- No requiere experiencia previa.
- No tiene poder de decisión y la consecuencia del error generalmente es poca o insignificante.
- Requiere habilidad y capacidad física.

## DESCRIPCIÓN TOSC

### DEFINICIÓN

Trabajador que desempeña tareas que aunque pueden ser repetitivas implican cierta complejidad, habilidad física, responsabilidad, esfuerzo mental e iniciativa, así como conocimientos específicos. La experiencia y conocimiento adquiridos le permiten realizar tareas de mediana complejidad sin indicaciones específicas.

### TAREAS

- Movilizar cargas, materias primas y mercaderías en general, utilizando un montacargas.
- Puede corresponderle el transporte de valores y materiales peligrosos o de delicado trasego.
- Asegurar los cabos a boyas o el muelle para fijar la posición de embarcaciones.

### CONDICIONES GENERALES

- Recibe instrucciones detalladas, pero el trabajador puede decidir el procedimiento más eficaz para cumplirlas.

## OTRAS CONDICIONES GENERALES DEL TOSC

- Habitualmente recibe supervisión sobre su trabajo.
- Puede corresponderle realizar operaciones matemáticas de alguna complejidad tales como: sacar porcentajes, calcular impuestos, descuentos, etc.
- Para la conducción de vehículos, o equipo automotor, requiere licencia de conducir, expedida por las autoridades correspondientes, conocimientos básicos de la legislación de tránsito y otras relacionadas, así como cierta habilidad física y mental para la ejecución de su trabajo.
- Puede requerir conocimientos sobre manejo de sustancias peligrosas o delicadas de transportar.
- Puede requerir algunos conocimientos de mecánica automotriz.
- Tiene poder limitado de decisión y la consecuencia del error puede ser significativa.
- Puede requerir alguna experiencia previa.
- Según el puesto de que se trate, debe memorizar datos y requiere de discreción.

## DESCRIPCIÓN TOC

### DEFINICIÓN

Trabajador cuyas tareas tienen un regular grado de dificultad mental o física y requiere conocimientos específicos sobre una determinada materia, ya sean estos adquiridos por estudios o una considerable práctica, que hacen posible que conozca bien su ocupación.

### TAREAS

- Operar y mantener la maquinaria de la embarcación en funcionamiento.
- Conducir la embarcación a los sitios que indique el capitán.
- Conducir vehículos, que no sean articulados, de tres o más ejes.
- Operar y conducir maquinaria pesada (tractores de llantas o de oruga, maquinaria agrícola, vagones, mezcladoras de concreto, retroexcavadoras, palas mecánicas, y otra maquinaria).
- Puede corresponderle hacer ajustes a los equipos para obtener el resultado adecuado y dar mantenimiento de engrase y limpieza a los vehículos o maquinarias; así como el traslado de valores, materias valiosas o de delicada manipulación.

## CONDICIONES GENERALES DEL TOC

- Recibe instrucciones generales o específicas de acuerdo al tipo de trabajo a desempeñar y a la mayor o menor supervisión, trabaja con relativa independencia, aunque en algunos casos puede tener que cumplir con rutas y horarios estrictos. Puede ser evaluado por los resultados obtenidos.
- Requiere conocimiento y práctica en el manejo de instrumentos, máquinas y equipos propios de su trabajo. Asimismo habilidad física y mental e iniciativa.
- Tiene poder de decisión para desarrollar su trabajo y resolver los problemas que se le presenten.
- La consecuencia del error es importante, la corrección del mismo puede ser costosa.
- En algunos casos debe llevar estadísticas, hacer informes sobre el tiempo invertido, el tiempo perdido y otros datos. Según el puesto de que se trate, requiere la memorización de cantidades, medidas, temperaturas, tiempos, etc.
- Generalmente requiere experiencia previa.
- Puede corresponderle ejercer supervisión sobre otros trabajadores de menor o igual calificación.

## DESCRIPCIÓN DEL TOE

### DEFINICIÓN

Trabajador cuyas tareas tienen un alto grado de dificultad mental o física y que requiere profundos conocimientos generales sobre una determinada materia, además de conocimientos específicos en un área de la misma, que hacen posible que conozca bien su ocupación, maquinaria y equipo utilizados.

### TAREAS

- Manejar vehículos automotores remolcadores de furgones, o vehículos articulados de plataformas, cisternas o similares.
- Operar grúas estacionarias para carga y descarga de mercaderías en puertos.
- Operar dragas para la limpieza de ríos, canales, puertos, ahondar cauces y similares.
- Recibir documentos y tramitar el desalmacenaje de mercaderías, cotejar la mercadería contra póliza de desalmacenaje, calcular los costos, impuestos y otros cargos y en general auxiliar al agente aduanal o de vapores.
- Realizar las revisiones de la embarcación necesarias para la seguridad del viaje, así como las mercancías a transportar.

## CONDICIONES GENERALES DEL TOE

- Puede recibir o no instrucciones generales sobre el tipo de trabajo que debe realizar, el cual ejecuta con independencia y poca o ninguna supervisión. Se le evalúa por los resultados obtenidos.
- Puede corresponderle realizar razonamientos complejos, cálculos, mediciones, entre otros.
- Requiere amplios y sólidos conocimientos en su campo, así como práctica en el manejo de instrumentos, máquinas o equipos propios de su trabajo.
- Necesita habilidad física y mental, creatividad e iniciativa para el desarrollo eficiente de sus labores.
- Tiene amplio poder de decisión para desarrollar su trabajo, capacidad y conocimientos para resolver los problemas que se le presenten.
- La consecuencia del error puede ser sumamente importante y la corrección del mismo es generalmente bastante costosa.
- Por su acceso a documentos, equipos e información confidencial o privada, así como su conocimiento de datos, procedimientos, equipos, y otras situaciones y características propias de la empresa, habitualmente se le exige total discreción.

## MÁS CONDICIONES GENERALES DEL TOE

- Puede corresponderle participar en el planeamiento, toma de decisiones y comprobación de resultados.
- Puede corresponderle, por sus condiciones y capacidades, dar indicaciones y lineamientos de como desarrollar el trabajo a otros trabajadores, y resolver los problemas que se le presenten a estos en relación con sus tareas, sin que esto implique necesariamente que desempeñe un puesto de jefatura.
- En algunos casos debe llevar estadísticas, hacer informes sobre los materiales y mercancías trasegadas, el tiempo invertido, el tiempo perdido, mercancía faltante o dañada para efecto de pagos de impuestos de pólizas, cobro de seguros, y diferentes datos para la contabilidad y otros efectos administrativos o legales.

## A CONVENIR

*Acuerdos tomados en las sesiones ordinarias N°4367 del día 21 de julio de 1997 y N°5587 del 28 de febrero del 2020*

Los puestos de Administradores, Supervisores y Jefes, Encargados, Gerentes, Capataces, debido a su categoría y por las labores que realizan, no tienen un salario mínimo definido.

Esto quiere decir que sus salarios son contractuales, o sea, que se establecen de mutuo acuerdo entre el patrono y el trabajador.

En caso de que la persona tenga personal a cargo, se recomienda que el salario mínimo sea mayor al de sus subalternos, por la responsabilidad que implica el puesto.

De no tener personal a cargo, se deben valorar las funciones que realiza para establecer la categoría salarial mínima, o para negociar a partir del salario mínimo establecido de acuerdo a sus funciones.

Si a la persona trabajadora se le solicitó como requisito tener algún título académico para la contratación, el salario mínimo debería de ser, por lo menos, el establecido de acuerdo al título solicitado.

## POR COMPLEJIDAD

- Cada puesto de trabajo tiene sus propias características, responsabilidades y condiciones. Sin embargo, a veces, un puesto puede tener elementos que lo hacen distinto a la generalidad.
- Esto quiere decir que un puesto puede tener aspectos de complejidad en sus tareas y en los conocimientos que se requieren, por lo que es posible clasificarlo en una de las distintas categorías salariales del Decreto de Salarios Mínimos.
- Recordemos que las diversas categorías no se basan en la enumeración de tareas, sino especialmente en la complejidad de las labores que se desarrollan, consecuencias del error, estudios y otros requisitos necesarios para desempeñar el puesto.



## ¿PORQUÉ CLASIFICAR EN RENGLONES ANCHOS?

- Evitar la incerteza jurídica, la incertidumbre y la confusión.
- Impedir interpretaciones erróneas al Decreto o contrarias a la intención original.
- Establecer con claridad un monto salarial para cada trabajador.
- Evitar posibles discriminaciones y lesiones a los derechos laborales de las personas estibadoras.
- Brindar una protección base a las personas trabajadoras de la estiba.

## LA CUADRILLA EN LOS PERFILES OCUPACIONALES

Estibador	TONC	TOSC	Por complejidad
Misceláneo	TONC	TOSC	
Operador de grúa (winchero)	TOE	Por complejidad	
Portalonero	TOC	Por complejidad	
Chequeador	TOC	TOE	
Capataces (a tierra y al viento)	TOE	A convenir	
Supervisor	TOE	A convenir	



## CLASIFICACIONES PARA EL ESTIBADOR

- Trabajador en Ocupación Semi Calificada (TOSC) si realiza sus labores con montacargas o apilador. Salario actual: €12.765,12.
- Trabajador en Ocupación No Calificada (TONC) si efectúa sus labores de forma manual, carretilla hidráulica (perra) o carretilla de carga. Salario actual: €11.738,83.
- De conformidad con la complejidad de las labores si utiliza otro equipo.



## CLASIFICACIONES PARA EL MISCELÁNEO

- Trabajador en Ocupación Semi Calificada (TOSC) si realiza sus labores con montacargas o apilador. Salario actual: €12.765,12.
- Trabajador en Ocupación No Calificada (TONC) si efectúa sus labores de forma manual, carretilla hidráulica (perra) o carretilla de carga. Salario actual: €11.738,83.



## CLASIFICACIONES PARA EL WINCHERO

- En la categoría de Trabajador en Ocupación Especializada (TOE) si usa grúa estacionaria. Salario actual: €15.333,31
- De conformidad con la complejidad del puesto si emplea otro equipo.



## CLASIFICACIONES PARA EL PORTALONERO

- En la categoría ocupacional de Trabajador en Ocupación Calificada (TOC) si coordina y dirige a wincheros en la operación de la grúa (dimensionar espacios). Salario actual: €13.154,99
- Conforme a la complejidad de las tareas que realiza si efectúa otra función.



## CLASIFICACIONES PARA EL CHEQUEADOR

- En la categoría ocupacional de Trabajador en Ocupación Calificada (TOC) si coordina y dirige a wincheros en la operación de la grúa (dimensionar espacios). Salario actual: €13.154,99
- En la categoría de Trabajador en Ocupación Especializada (TOE) si usa grúa estacionaria. Salario actual: €15.333,31



## CLASIFICACIONES PARA EL SUPERVISOR

- En la categoría de Trabajador en Ocupación Especializada (TOE) si usa grúa estacionaria. Salario actual: €15.333,31
- A convenir.



En el curso de la exposición, los señores directores y señoras directoras, realizan aportes, observaciones, comentarios, sugerencias y otros, así como consultas, que fueron atendidas por la señora Isela Hernández Rodríguez, todos relacionados con los diferentes aspectos, del tema presentado, que, a su vez, generó un conversatorio con participación de todos y todas los/las presentes.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Tengo una sugerencia, se nos explicó en la primera parte lo que indicó la empresa y el trabajador, pero a mí me parece, que para hacer esto, puede ser que en muchos de los casos, ustedes se basan en esa parte, pero en este caso en particular, con gente del departamento que pueda hacer un trabajo de campo y un trabajo de campo tiene una valoración más profesional técnicamente, al transcribir lo que vio, entonces, para justificar con eso mismo, pero darle un sustento con una matriz, donde viene la parte de la cuadrilla, poner las actividades, para llegar a esta clasificación y hacerle una explicación, porque en algún momento, nos van a preguntar de donde sale, se hizo comparativamente, pero necesitamos algo más gráfico, una matriz, que con base en la información que se obtuvo de los trabajadores y los empresarios, más lo que el técnico vio, y justificar con los checks, porque cae en esa categoría y no en otra categoría.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: ¿Tomar la primera parte que vimos ahora, la segunda columna de los perfiles (trabajador no calificado y esos) y la tercera columna está similar o no está similar, así es lo que dice Luis Fernando?.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: A la primera columna yo le agregaría, además, de lo que el trabajador y el empresario dijo, le agregaría el criterio del técnico aquí mismo, es decir el estudio que resultó y en la otro lo que, pondríamos es las características de los perfiles, que tenemos y hacemos un chequeo, para ver que califica dentro de eso.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: ¿Hablar de una diferencia en funciones, con respecto a lo que se hace en otros países?. Es que se me ocurre decir, que, en una cuadrilla, meten funciones de uno y de otro, y arman otros puestos, que de repente en otros lugares ni existen.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Tenemos el apartado internacional, pero no como perfil, pero la forma de operar en otros países, debe ser muy similar a diferencia del puerto, de desarrollo de cada puerto, en Chile, Colombia, son mejores.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: Dentro de ese esfuerzo y la propuesta, entre estos perfiles ocupacionales yo sugeriría, si es posible, que siempre se deje en alguna medida abierto, que en cada perfil se especifique un ítem que diga que cualquier otra tarea similar y de igual calificación o de igual complejidad con las tareas que detalla este puesto y que el Ministerio de Trabajo, al final de cuenta decida incluirlo o no, porque los empleos, los perfiles y las ocupaciones son muy dinámicas y deberíamos tener un rápido grado de respuesta, cuando hay alguna nueva tarea, pertenece a tal lado, pertenece a tal otro lado, entonces dejar dentro de esos perfiles ocupacionales, ese renglón ahí, que cualquier otra tarea como creo ocurre en los perfiles del Banco Central de Costa Rica, que tienen eso cuando se relaciona con cualquier otra tarea, porque la tecnología cambia, entonces, inmediatamente



el departamento que tiene que ver con eso lo estudia y dice si aquí cabe, listo y aprobado, entonces la tarea está aprobada e incorporada.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Una sugerencia, al tener ya parte del criterio del técnico y cotejándolo con las preguntas, que le hacen los empresarios o los trabajadores de los salarios mínimos, no sé si usted tiene una estructura de los diferentes componentes, para una mejor valoración, una lista más exhaustiva de ítems, porque es más fácil la comparación, con relación al decreto.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Lo que tenemos son los Perfiles, con la lista que hemos descrito para las categorías, y se han tomado las más afines a los puestos, las actividades y también se toma la condición general. En sí un perfil, que describe las tareas. También tenemos la herramienta, de trabajo por complejidad y le damos un peso, y de acuerdo a los puntos que se vayan otorgando y, para determinar la categoría, calificado o no calificado, esta herramienta también la aplicamos.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Los felicito por este trabajo, no voy a adelantar criterio sobre si el trabajo tal y como está presentado, es lo que necesitamos o no necesitamos, lo que satisface o no satisface pero, me parece, que está en un buen camino, está definiendo actividades para los que, hoy tenemos calificados en el Decreto de Salarios, está definiendo actividades; posibles calificaciones; está definiendo posibles salarios, es un documento que más allá del nivel de borrador que pueda tener en este momento, me parece que está marcando un camino, es un camino que, por lo menos para mí, también me satisface porque eliminaría el concepto de destajo; yo creo que ahora la discusión se va a tornar un poco más clara, más precisa a partir de los intereses sectoriales, que tengamos aquí para poderlo consultar. Yo particularmente no estoy diciendo, que este es el trabajo, y esta es la calificación y esto es esto, en lo absoluto para nada, pero si me parece, que es un buen camino para empezar, incluso a conversar, con a quienes representamos nosotros aquí, para ver posibles medidas. Muchas gracias Isela.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Al igual que don Dennis, ahora vendrá una discusión de fondo, de si se va a seguir pagando por destajo o si va a cambiar el sistema o va a ser un híbrido, porque esto tiene relevancia, tanto para el Sector Laboral como para el Sector Empresarial. Yo creo que esta parte, nos permite aclarar inclusive, que tiene puntos definidos, para cada una de las diferentes etapas, el problema es que va significar todo un rompimiento estructura, de cómo hemos venido pagando los salarios y donde en todos los lugares no se les paga igual, se les paga dependiendo del tipo de empresa y con la información, que tenemos estamos a un paso de la discusión, para este cambio.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Nos faltan insumos para tomar decisiones, lo que va a decir ARESEP, nos falta presentarles, lo que hemos podido recabar de la parte internacional que pasa con ellos, cómo están y muy importante lo que diga la ARESEP, antes de poder pensaría yo, tomar una decisión, la fecha de ARESEP es 23 de junio y voy a ver cómo van con el tema, pero nos faltan insumos, aunque parece vamos adelantados.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Muchas gracias a Isela y al equipo, es un insumo bastante valioso. Considero que es la base para discutir el tema, Isela hace una propuesta para más o menos ubicarnos, es una excelente base. Como dice Luis Fernando, hay dos discusiones, primero si mantenemos o no los salarios mínimos por destajo, y la segunda que es cómo hacer la distribución de cada uno de los puestos de la estiba dentro de nuestras categorías, recordando que lo que nosotros fijamos son salarios mínimos, no regulamos la forma de pago, que si bien el decreto establece salarios mínimos por destajo, existen criterios jurídicos que dicen que la relación laboral puede definir se si va a pagar por destajo o si se va a pagar por tiempo. Entonces de momento, no veo manteniendo los dos tipos de salario mínimo, es una u otra en el decreto, porque si mantenemos las dos lo que haríamos es una mayor confusión, pero recordando siempre que las partes pueden acordar lo que gusten. Yo tenía entendido, me corrige Isela, que en APM ya estaban trabajando por pagos por jornada, que incluso podrían pagar más de lo que nosotros estamos definiendo. Entonces, como dice don Dennis, es una buena base para empezar a valorar los trabajadores y patronos, y para el sector estatal también valorar la posición del Estado, para seguir y al fin terminar este tema. Creo que, con este insumo, estamos mucho más cerca de concluir de lo que hemos estado por mucho tiempo, entonces agradecerle a Isela y sugiero tomar este insumo como base para la discusión.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Dos cosas sobre las últimas participaciones, primero yo no entiendo, porque tenemos que mandarlo primero a la ARESEP, ARESEP tiene que recibir lo que nosotros lo mandemos y acomodarse a eso, sin discutirlo, si nosotros tomamos un acuerdo ARESEP lo tiene que agarrar y decir, a partir de ahora la contabilidad de costos, señores empresarios, va de esta forma, porque ARESEP de pronto si nos empieza a conducir, nos va a llevar a tomar decisiones en base en lo que ellos piensan, ellos tienen que tomar decisiones en base a lo que nosotros definimos en materia salarial de salarios mínimos. A mí no me parecería Isela, en este momento involucrar a la ARESEP. Lo segundo es que yo no me quiero vincular en ninguna toma de decisiones ahora, pero este Consejo, si tiene decretos pasados y hay que sacar decretos nuevos, lo va a tener que hacer que hacer decreto nuevo mata decretos viejos, y las cosas pueden cambiar importantemente para cumplir nosotros con el requisito fundamental de este Consejo de Salarios, que está puesto en la Constitución, que lo tenemos que tener claro para mantener paz y justicia social y para que los salarios sean dignos para los trabajadores. Creo que Frank decía estamos más cerca que nunca de encontrar soluciones y yo creo que sí, creo que perdimos mucho tiempo buscando asesores externos. Gracias.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Una observación, estos salarios que nosotros decretemos, en razón que ellos, en muchas oportunidades, ni siquiera trabajan la jornada mínima, hay que establecer y tenemos que discutirlo, que el salario mínimo, es para una jornada y si no trabaja la jornada, igual tiene que asegurarle el salario mínimo, si se trabaja a destajo.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: Coincido con lo que dice don Dennis, esto es un cuerpo colegiado que tiene su mandato por ley y este tipo de cosas técnicas y sus acuerdos tienen que ser respetados por instituciones, en este caso la ARESEP, que tiene ciertas tareas y simple y sencillamente



el Consejo le dice, estas con las ocupaciones y usted tiene que hacer el trabajo técnico, si conversamos con la ARESEP, tenemos que tener el convencimiento, que efectivamente nosotros estamos haciendo el trabajo técnico y que lo que corresponda a la ARESEP, le debe prestar a este Consejo la cooperación que se requiera, ese es el camino por el que tenemos que proceder. De mi parte, todo lo que este Consejo apruebe, lo vamos a ir a defender a capa y espada y en cualquier parte o instancia.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Coincido con esto de la ARESEP, que calcula las tarifas de ellos con base en lo que nosotros digamos en cuanto a salarios mínimos. Entonces lo que había entendido, es que ARESEP podría calcular en su metodología diferentes escenarios si nosotros decíamos un salario mínimo según el renglón ocupacional. Pero nosotros definitivamente con esta información que presenta Isela podemos tomar una decisión, y al final es ARESEP la que se basa en nuestros datos para hacer el cálculo de la tarifa de ellos. Lo más importante es nuestro trabajo técnico de definir qué es lo mejor en tema de salarios. Además, muy importante lo que decía doña Sandra, si llegamos a definir un salario mínimo por jornada, es como todas las otras definiciones por jornada que hemos hecho, que el monto corresponde a la jornada ordinaria y se ajusta proporcionalmente si se trabaja menos o más del tiempo de la jornada.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Agradecerle a Isela y a su equipo el trabajo, según la mayoría, vamos por buen camino. Damos por concluido el tema de asuntos de directores y directoras.

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

**No hay**

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

##### **ARTÍCULO 4.**

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Continuamos con asuntos de la Secretaría, con el oficio CNS-DSM-OF-77-2023, referente a datos del INEC a mayo de 2023, que textualmente señala:

7 de junio 2023  
CNS-DSM-OF-77-2023

Página | 1

Señor  
Martín Calderón Chaves  
Presidente  
Consejo Nacional de Salarios

**Asunto: Índice de Precios al Consumidor (IPC) para el mes de Mayo 2023**

Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. A continuación, se presentan los siguientes datos el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) referentes al Índice de Precios al Consumidor (IPC) para el mes de Mayo 2023:

<b>Meta</b>	<b>3% + - 1 p.p</b>
<b>Mayo 2023</b>	
Variación Interanual	0,88%
Variación mensual	-0,11%
<b>Variación acumulada</b>	<b>-1,36%</b>
Nivel	109,91%

Una vez obtenidos dichos datos, y tomando en cuenta el acuerdo estipulado en la Metodología de para la Fijación de Salarios Mínimos del Sector Privado, aprobada por el Consejo Nacional de Salarios, en sesión N° 5688 del 20 de diciembre 2021, y que señala:

*“El Consejo Nacional de Salarios podrá convocar a una revisión de los salarios mínimos en el mes de junio si la tasa de inflación acumulada al mes de mayo es igual o superior a la meta anual de inflación establecida por el BCCR para ese año y utilizada para el ajuste salarial del año en curso.”*

Por lo tanto, se tiene por establecido, que la condición de convocar a una revisión de los salarios mínimos en el mes de junio, no aplicaría para este año 2023, ya que la meta establecida por el Banco Central de Costa Rica (BCCR) y utilizada para la fijación 2023, fue de un 3% +/- 1 p.p.; y la inflación a mayo 2023 refleja un -1,36% (ni igual ni superior al 3%)

Sin otro particular, atentamente;

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

GFP/  
C: Archivo

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Les compartí el oficio con los datos, es informar que con ese resultado ya terminado mayo, antes se decía que podíamos haber entrado a una negociación, con esos datos por lo menos y del INEC, lo que corresponde, sí se cumple esa condición de la metodología. Entonces informales solamente.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: Entonces si se revisaron esos datos, por lo tanto, no procede.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Pero no era, que la fórmula y con la metodología a junio, se revisaba.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Los datos de la fórmula dicen que, si se pasa de ..., entonces se revisa la fórmula, pero si no se pasa, no hay, que hacerlo obligatoriamente.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: Pero con los datos al 31 de mayo, tenemos los insumos y no sé si procede, con acuerdo del Consejo, que precisamente por los datos de inflación, no procede la negociación salarial.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Por lo general, no lo hemos hecho, porque con un acuerdo se podría elevar la discusión fuera del Consejo y confundir con que estamos tomando un acuerdo de revisar cuando no es así.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Entre las partes interesadas.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Lo que nos dice el acuerdo es que, si llega a tal lado, tenemos que hacerlo, pero si no, no.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Sugiero que conste en el acta este tema, que se conoció y se comentó que no procede una revisión a medio año.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Muchas gracias.

A las dieciocho horas quince minutos, se levanta la sesión.

---

**Martín Calderón Chaves**  
*Presidente*

---

**Isela Hernández Rodríguez**  
*Secretaria Ejecutiva*