

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5772 (38-2023)

Acta número cinco mil setecientos setenta y dos, correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas con veintidós minutos del veinte de setiembre de 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 Eduardo Prado Zúñiga, en calidad de presidente a.i. del Consejo. La sesión cuenta con la asistencia de los/as siguientes directores/as.

POR EL SECTOR ESTATAL: Sandra Mongalo Chang y Eduardo Prado Zúñiga.

POR EL SECTOR LABORAL: Dalis Ramírez Zamora y Edgar Morales Quesada.

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

DIRECTORES/AS AUSENTES: Dennis Cabezas Badilla, por el Sector Laboral, Luis Fernando Salazar Alvarado, por el Sector Estatal, Martín Calderón Chaves y Marco Durante Calvo, por el Sector Empleador, con la debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez

INVITADOS: Sres. Edgar Arias Freer y Mariela Murillo Víquez, funcionarios de la División de Gestión y Desarrollo, del Banco Central de Costa Rica.

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la Sesión No. 5772-2023.

Aprobación del Acta No. 5771 del 11 de setiembre de 2023.

1.Asuntos de Presidencia

- Audiencia de los señores Edgar Arias Freer y Máster_Mariela Murillo Víquez, funcionaria de la División de Gestión y Desarrollo, del Banco Central de Costa Rica- Continuación del proceso del proyecto del Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios.

2.Asuntos de Directores y Directoras

3.Asuntos de la Secretaría

- Estudio de Cuido y Apoyo de Personas-Clasificación ocupacional

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5772, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Buenas tardes, damos inicio con la sesión ordinaria 5772, en calidad de presidente interino y de conformidad con el reglamento del Consejo Nacional de Salarios, hoy 20 de setiembre de 2023, a partir de las 4: 22 minutos, en 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 DEL ACTA N° 5772 DEL 11 DE SETIEMBRE DE 2023.

ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación del Acta N° 5772 del 11 de setiembre de 2023..

ACUERDO 2. Se acuerda por mayoría aprobar el Acta N° 5772 del 11 de setiembre de 2023, incorporadas las observaciones de los señores directores. Se abstiene el director Frank Cerdas Núñez, por encontrarse ausente en la sesión del 11 de setiembre de 2023.

CAPITULO III. ASUNTOS DE PRESIDENCIA

ARTÍCULO 3

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Damos la más cordial bienvenida da Don Edgar y a Mariela y dejar patente el agradecimiento por parte del Consejo por el tiempo y espacio, que nos han brindado para elaborar y contar con el plan estratégico para este Consejo y al momento nos sentimos satisfechos todos los directores con la colaboración de ustedes y por ende del Banco Central de Costa Rica, y cedo la palabra, para dar inicio.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Buenas tardes, hoy nos corresponde ver la propuesta del diseño de valor del Consejo Nacional de Salarios, que puede proveer el Consejo a la ciudadanía y tenemos que llegar a un consenso entre los tres sectores, porque es vital tener esta claridad, en que nos vamos a centrar en los próximos años y cuál es el objetivo estratégico que vamos a alcanzar. Pero tenemos el objetivo de desarrollar y consolidar, una estrategia de comunicación para el posicionamiento de Consejo Nacional de Salarios, con los diferentes actores del mercado laboral, es que queremos posicionar a los usuarios, sociedad población y dijimos que quedaba un poco corto, el establecer una estrategia de comunicación y es por eso que vamos entrar a analizar, cuál es la propuesta de valor del Consejo Nacional de Salarios.

Entonces como propuesta de valor para con estas dos definiciones, que es lo que nos interesa interiorizar. La propuesta valor, de beneficios que pueden esperar los usuarios de los servicios o productos que genera el Consejo, tenemos que tener claridad entre los tres sectores, cuáles con esos beneficios que la población recibe. Luego la propuesta de valor se transmite y tiene que ser interiorizada por ustedes como Consejo junto con el Departamento de Salarios Mínimos, pero para poder llegar a ser identificada por la población, en otras palabras, es un alineamiento que tengamos bien claro, que es lo que estamos brindado a la población. Ejemplo, que pude ser una propuesta valor, es que hay instituciones de educación, que una propuesta valor es brindar servicios de calidad a los usuarios y que los servicios vayan con cierto grado de calidad o agilidad a esos usuarios.

En cada propuesta valor tenemos que definir cada palabra y todos tenemos que tener el concepto de calidad, todos por igual de calidad por igual, que todos sectores vean lo mismo. Entonces, cómo vamos a construir esa propuesta de valor, hoy vamos a tener un proceso de discusión, para poder identificar cuáles son esos productos o servicios que requiere la población del Consejo, pero poniéndonos el sombrero de usuario y luego vamos a pasar al otro proceso de discusión, que es ya donde ustedes están sentados, desde el Consejo que podemos crear para que en los próximos años, para generar esa alegría en esa población, para aliviar esas frustraciones, eso es lo que vamos a hacer hoy, en detalle más adelante.

Qué han identificado ustedes desde el Consejo, ¿qué a la población le puede generar una frustración y que talvez el Consejo, no está atendiendo en este momento?. Para luego de lo positivo, podamos ver si estamos minimizando esas frustraciones.

El director Antonio Grijalba Mata dice: Cuando hablamos de la población nosotros tenemos dos actores principales, son los trabajadores (empleados) y los patronos (empresas), entonces ponernos desde el punto de vista de éstos y el Estado que yo lo veo más como un árbitro, porque no se inclina ni para un lado ni para el otro, es como el que le da equilibrio a las

decisiones, que tome el Consejo. Pero la población en sí meta nuestra a población, dividida en dos.

El director Edgar Morales Quesada dice: Hay factores que nos son necesariamente de este Consejo, que influye en esa insatisfacción. Por ejemplo, que tienen que ver con el costo de la vida y la forma de calcular la inflación y los datos que nos da el INEC, no refleja los 300 mil colones que recibe el trabajador, sino que refleja otra cosa, un promedio, entonces hace que la gente nuestra se sienta insatisfecha porque sabe que no le alcanza y nos hecha a nosotros la culpa al Consejo a todos.

Tampoco los empresarios se sienten satisfechos, porque si dan poco porque siempre dan mucho y si dan mucho no se sienten satisfechos porque les metimos un gol con el Estado los trabajadores, entonces, es complejo por los intereses en asunto a la satisfacción, pero creo que una satisfacción, que pueda tener la gente es que se cuente con instrumentos claros y precisos para fijar salarios que satisfagan sus necesidades básicas, porque ahora solo utilizamos lo que dice el INEC y alguna variable como IPC y las cláusulas de salida.

Además, hay otros factores que causan insatisfacción que no tiene que ver únicamente con una política salarial, sino con políticas públicas en todas las materias, economía, inseguridad social, es muy complejo para tener claro que viene a insatisfacer. Lo único sería, que sepan que los salarios se calculan de acuerdo a la productividad y que la economía de distribuya equitativamente en cuanto a los salarios.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Cuando decimos acá, cuál sería la pero insatisfacción que yo podría sentir, es que este no fuera un organismo técnico, que este Consejo no fuera un Consejo técnico, que fuera un Consejo más que todo político, que fuera un Consejo desbalanceado, aquí hay balance del Sector Laboral y del Sector Empleador y como decía Antonio hay cierto árbitro en alguna forma que es el Sector Estatal, si eso no se diera así, si sería digamos una frustración, porque las decisiones aquí no se sustentan en aspectos técnicos y creo que eso es reconocido por cada uno de los sectores, tenemos la mejor metodología que es mejorable y los indicadores que usamos son indicadores oficiales, robustos y que con base a eso respetamos la metodología y por otro lado que somos reconocidos a nivel de país e internacionalmente de que tenemos un Consejo donde se fijan salarios mínimos, que muchos otros países envidian, nos la ha dicho la gente de la OIT, OCDE y otros organismos internacionales. Entonces para mí, lo que podría constituirse una frustración es que eso no fuera así.

El director Antonio Grijalba Mata dice: Yo pienso desde el punto de vista del usuario y poniéndome en el lugar de trabajador, que es lo que yo vería del Consejo, que es un ente que

asegura que yo tenga un salario digno, sea cual sea ese salario, es como decir yo tengo la tranquilidad que hay alguien que está velando porque en nuestro país hay un salario, por el cual podamos cubrir nuestras necesidades individuales y de familia y desde ese punto de vista, nosotros lo que tratamos es de asegurar una calidad de vida del costarricense y hablando de calidad de vida desde ambos puntos de vista. Porque uno como empleador, necesita realmente generar prosperidad porque esa prosperidad se devuelve, porque entre más se invierta en la gente, va a beneficiar como sociedad, por eso las esferas crecen, es un dar para al final obtener.

Entonces, si yo estuviera afuera diría, que espero del Consejo, que es un ente que se preocupa por mantener cierta calidad de vida de la población. No sé desde mi punto de vista, si tendría alegría o frustración, alegría entre más alto estén los salarios y em frustraría como empleado si no hay un ajuste, que esté compensando los costos de vida. Entonces desde ese marco de pensamiento, lo englobaría en eso.

Sr. Edgar Arias Freer dice: Esto hay que entenderlo desde la perspectiva de la transmisión del mensaje, que llega a la población. Cuando ustedes hablan del establecimiento de los salarios, se está hablando de salarios mínimos. Que tanto creen ustedes que hoy por hoy en general, la población entiende cuál es el valor de un salario mínimo, porque al rato uno podría tener a una persona, que tenga el salario mínimo, porque el salario mínimo a mí, me sube el salario, pero al rato ustedes ven en la calle a un profesional independiente que no, que tanto la población podría ser consiente de eso, porque si yo tengo una población que no es consciente de eso, y a mí me preguntan del beneficio que tiene un Consejo Nacional de Salarios ni fu ni fa, entonces, para poder pensar que podamos transmitir adecuadamente a la población cuál es el valor que se percibe del salario mínimo y del Consejo Nacional de Salarios, al rato esos dos conceptos resultan importantes y en cualquier campaña de concientización no solamente estaríamos hablando que es lo que hace el Consejo, como se conforma y que es una mesa de diálogo, pero en realidad es mucho más que eso si una mesa de diálogo, entonces como podría poner uno eso en manos de la población y a través de todos los medios que existen hoy, con otros tipos de herramientas, que no sean los tradiciones y así llegarle a la población en general

Pero probablemente a la población que más espera del Consejo Nacional de Salarios, probablemente sería las personas impactadas con el cambio en el salario mínimo y probablemente la gente, que está en el salario mínimo y hay que llegarle con un mensaje de que el hecho, que exista un salario mínimo, ya de por sí tiene una serie de beneficios, pero además, es un salario mínimo establecido en una mesa de diálogo tripartita, entonces a ese mensaje hay que entrarle con un nivel de fuerza, porque al rato no es tan claro.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Sin entrar a esta nueva valoración, que nos hace don Edgar, sino que esperan y en lo que siempre dialogan, lo que

siempre observo es el trabajador no perder su valor adquisitivo del salario mínimo, eso es primordial o lo mínimo no perder ese valor adquisitivo y creo que a través de la fórmula se podría estar logrando. Proteger un derecho mínimo, vital de la relación laboral, eso esperan ellos de nosotros, que protejamos ese elemento y es el principal elemento de la relación laboral, entonces proteger ese derecho mínimo y procurar esa distribución justa de la producción, como lo dice don Edgar o de la riqueza.

Pienso en los empleadores, no ejercer presiones económicas, si me voy al otro usuario o al otro cliente que tenemos, no promover el desempleo, no promover la pobreza con nuestros salarios, porque si bajamos mucho, caemos por debajo de la línea de pobreza con estos salarios mínimos.

Por supuesto el cumplimiento, pero no es algo que directamente dependa de este Consejo, pero si nos haría felices de que aquí, se determine un salario y que se cumpla, es importante que se cumpla ese salario mínimo y que a la población la haga feliz pero también a nosotros.

Cálculos de la metodología con mejores insumos, estar actualizándola. Al final yo creo que la población espera de nosotros, que contribuyamos con ellos con un trabajo decente, el concepto de trabajo decente creo que la población es lo que espera de nosotros.

Que entiende la población o que no entiende, que tenemos que hacer este equilibrio entre el empleador y el trabajador o sea que no podemos dar salarios millonarios a ellos y eso la población no lo entiende.

Recientemente que recibimos a las muchachas del sector de trabajadoras del sexo, siendo que en el fondo ellas vinieron muy esperanzadas a este Consejo a buscar un salario y no se fueron contentas, se fueron desanimadas, no sabía que hace este Consejo o no sabían nuestro alcance o hasta donde podemos.

Entonces proteger, creo que es el mensaje que damos y que la gente que sepa que el salario de mercado, no es este que nosotros fijamos o sea que el salario de mercado es el derecho del empleador de ofrecer. Creo que son estos elementos básicos, que la población aún no conoce.

El director Antonio Grijalba Mata dice: Hay dos poblaciones, la que está en el mínimo y la que no está en el mínimo, pero para ambas es importante el porcentaje el incremento que nosotros decretamos, porque, aunque se esté arriba del mínimo incluso hasta los ejecutivos, están pensando en cuanto es el porcentaje de aumento a los salarios, mucha gente lo ve así.

Entonces, no es solo el mínimo, que es lo que le asegura ese poder adquisitivo y las otras personas que no están en ese mínimo y que están en espera y las mismas compañías son un respaldo.

Creo que nosotros vamos más allá de ese salario mínimo, sino también la responsabilidad de ir protegiendo, se poder adquisitivo que se da en el mercado.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Yo coincido con mucho de lo que han dicho y claramente tenemos un grupo de usuarios que está dividido en dos partes, que son los trabajadores y los patronos, entonces dependiendo de en cuál grupo está usted, va a quedar o más satisfecho o más insatisfecho de lo que se haga. Generalmente en la opinión pública, porque así lo vemos cuando salen noticias de ajuste de los salarios mínimos, nueve noticias entrevistan a trabajadores y una o menos entrevista a patronos. Entonces en la opinión pública, se tira para un lado, sobre cuáles son los efectos o a quien debe ir dirigido el Consejo Nacional de Salarios, pero también se olvidan que hay un parte, que también tiene que verse no afectada por las decisiones que aquí tomamos, entonces dependiendo de en dónde estemos vamos a quedar satisfechos o no satisfechos, y la posición pública generalmente es entre más salario es mejor y así es como se anuncia. Pero para los que estamos en este lado de la mesa, no siempre es tan así.

También, está el efecto que la gente no sabe qué es lo que hace el Consejo, como dice don Antonio, la gran mayoría de empresas usan los salarios mínimos como un parámetro para fijar sus salarios, pero no todas están en la obligación de hacerlo si alguien está por arriba del salario mínimo. Nosotros aumentamos el salario mínimo y eso no significa que todos los salarios por cada 100 mil van a aumentar en x monto, como se anuncia en las noticias. Entonces, hay una percepción errónea de qué es lo que hace el Consejo y así se ve en la calle, porque digo esto, porque al hablar de frustraciones o alegrías, se están creando frustraciones o alegrías de un concepto erróneo del Consejo.

Si todos entendieran exactamente qué es lo que hacemos, tal vez habría frustraciones y alegrías, pero en otras magnitudes. Si lo vemos como sociedad, lo que yo quisiera de los salarios, es mantener el poder adquisitivo de los trabajadores con el salario mínimo, pero sin presionar la oferta de trabajo del Sector Empresarial, que este pueda hacerles frente a esos salarios, porque tampoco la idea es quitar los puestos actuales, porque eso no es bueno para la sociedad y para el sector productivo. Entonces hay muchas alegrías y muchas frustraciones, pero si lo vemos como sociedad, yo creería que la alegría que podamos determinar un aumento del salario mínimo, que mantenga el poder adquisitivo pero que no afecte la oferta en empleos.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Si me pongo del lado de los trabajadores, pensaría en que tengo un salario bajo y que no me alcanza para mucho y eso me causaría frustración. Probablemente el no tener el conocimiento de cómo es que hacen para definir ese salario que le están asignando, porqué me están asignando eso, ¿tiene que ver con mis cargas de trabajo?,

tiene que ver con mi nivel de educación? con qué tiene que ver para que a mí me asignen equis salario mínimo.

Entonces yo me quedo pensando, porque he escuchado gente que dice, que desgracia, es que esa cochinada de aumento que hicieron no ayuda en nada, los del Estado si se tiran aumentos altísimos, entonces, yo siento eso que uno escucha en la calle también a manera de frustración y lejos de llegar alguien a decirle, mire dele gracias a Dios que tiene un salario mínimo, hay países como Nicaragua que ni siquiera se puede decir, quien pone el salario. Entonces a veces las comparaciones son muy feas, pero a veces sirven de mucho, porque dan ejemplos de lo bueno y lo malo.

En ese sentido, a mí me parece que un poco del lado de los trabajadores, pensaría que una frustración podría ser esa, falta de conocimiento sobre mi salario porque creo que todos querríamos muchas cosas materiales y en ese querer de muchas cosas materiales, nuestro salario es insuficiente, seamos profesionales, técnicos, obreros, lo que fuera, entonces si pienso en todo lo que quisiera tener mi salario es insuficiente, creo que también es una frustración no enterarme desde mi nivel de educación y desde mi posición en un trabajo, para que sirve, para cuanto alcanza mi salario mínimo, porque no todos los trabajadores están en el mínimo, hay muchos que están por encima del mínimo, que también hay muchos puestos con salarios altos porque se cotizan por demanda.

Entonces en ese sentido, yo creo que esa otra parte también podría ser una del lado de los trabajadores, desinformación también, por ejemplo, estaría contenta si es posible informar a los trabajadores sobre estas interrogantes que he mencionado y principalmente mi deseo sería que este consejo pueda mantener los salarios reales de los trabajadores de manera estable.

Me parece que esa parte, es muy importante del lado de los trabajadores y me pongo más del lado de ellos, porque probablemente en un país como el nuestro, donde hay más pobres que personas con más ingresos, somos los más frustrados por decirlo de alguna manera.

Pero también, me puedo poner en los zapatos de los empleadores, porque yo puse mi capital, porque ningún trabajador si bien es cierto, es parte de ese capital de trabajo, no me dio nada para poder yo montar esta empresa, que está dando trabajo y que a lo mejor no entienden que yo también necesito un margen de ganancia, para poder sostener esta empresa, que no voy a tener la empresa nada más para perdidas, cierro ya está listo, se quitaron los puestos de trabajo y ya está. Entonces la empresa también, tiene que tener su margen de ganancia, para eso está.

Por el lado de nosotros, los representantes del Estado, se me ocurría y al principio me sentía media frustrada también, cuando ingresé aquí de pensar que nosotros no podemos quedar bien

de un lado y del otro, del lado de los trabajadores y del lado de los empleadores, pero que a veces es difícil montar un equilibrio entre ambas partes y eso al principio frustra, porque quieres ayudar a esto, pero también estos tienen razón, ese equilibrio a veces es medio frustrante para uno, no poder lograrlo.

Pero ¿por qué este Sector también está?, porque si no estuviéramos y cualquiera pone los salarios que quiera poner, ante una subida de salarios, hay un aumento de precios, sube la inflación, la economía se dispara, los indicadores económicos se disparan, entonces a quien le toca al Estado mantener ese equilibrio, si se definen salarios muy bajos no habría justicia lo que habría es explotación. Entonces ese equilibrio, es el que nosotros tenemos a veces que mediar aquí entre ellos, para que no se dispare el asunto, como talvez, pretenderíamos que se hiciera, entonces en ese sentido una frustración, pero también una alegría del lado del Sector poder mediar y que en realidad se entienda una mediación y porqué razón se da la mediación, justificar un poquito eso.

Yo creo que, si tuviéramos la oportunidad de poder pensar un poco más en las alegrías, en las frustraciones a los mejor salga mucho más que esto, que de momento uno piensa en un momento pequeño y escucha a los demás y se te abre la mente y puedes ir pensando en más frustraciones y en más alegrías. Quizá antes de la entrega final del documento se pueda dar mayor pensamiento.

El director Edgar Morales Quesada dice: Hay millones de millones que causan desequilibrio en la economía y a nosotros nos cae la torta, como si fuéramos solo nosotros y el Estado también tiene que ver, porque de los malos salarios la gente no dice el Consejo, dice el Gobierno. Pero hay que ver, que no solo nosotros, somos responsables, pensemos en un salario decente, pero no necesariamente es un trabajo decente solo por el salario, pueden ganar bien, pero no es trabajo decente. El trabajo decente, debe ir acompañado por una serie de políticas y donde están las políticas públicas, para fomentar el salario decente incluyendo los salarios en las pequeñas y medianas empresas. Hemos reclamado esas políticas públicas, no. Entonces, no nos sintamos nosotros como los culpables, que también va más allá de una definición de una política salarial, que es un componente de un trabajo decente nada más.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Para aclarar que el salario mínimo que fijemos, es referente para el Poder Judicial en el tema de embargos, es referente para la Caja Costarricense de Seguro Social, para el Sector Privado, que quienes están acostumbrados, a hacer los aumentos están obligados a hacer el aumento, no porque yo estaba ganando más, no me va a hacer el aumento o porque estoy por encima del mínimo me va a hacer el aumento.

Este Ministerio ha definido, que por una costumbre de las empresas de estar incrementando conforme lo ha definido este Consejo, debe de seguirlo haciendo, entonces hay muchas empresas, que esperan el aumento para ellas aumentar, como dicen ellos, entonces si se convierte en obligatorio, aunque estén por encima del mínimo.

El presidente a.i. Eduardo Prado Zúñiga dice: En lo que sí, debemos estar claros, que desde que la Asamblea Legislativa creo ley 832, ahí mandó la señal clara, que es de interés público, la fijación de salarios mínimos. Yao estoy muy de acuerdo en que deben ser salarios mínimos que permitan a una familia cubrir las necesidades, pero que también debe ser un balance, con respecto al otro Sector, que es el Empleador a efecto, de que pueda con esos salarios generar más oferta de empleo trabajo. Nada hacemos con tener salarios mínimos sumamente altos que Costa Rica si los tiene y así lo han evaluado organismos internacionales y no es posible entonces ofrecer empleos. Todos sabemos, que en lo que termina resultando eso es en la informalidad y desafortunadamente en Costa Rica, hay una alta informalidad.

Sr. Edgar Arias Freer dice: Pensando en cual objetivo estratégico, se puede establecer ahí, la pregunta que les haría es cómo se sentirían desde el punto de vista de la felicidad, con cuáles cosas logradas durante un año, y que ustedes digan en el transcurso de este año logramos, de todas esas cosas que la gente no conocía, que no se sabe cuál es el panorama global, el entorno. Entonces, que cosas nos gustaría poder llegar a decir, en el transcurso del año, bueno la gente identifica que es un salario mínimo, el entorno en el cual se establece, el Consejo de Salarios y su función y si nosotros dentro de un año le preguntamos a la gente sobre estos temas y fuera consciente, que hay que mantener un equilibrio con las empresas, al rato van ´do pasos delante de cómo estamos hoy.

Entonces ya nos empieza a dar unas pistas e ideas de como implementar el plan estratégico, y son tantos elementos que uno pensaría que incluso a nivel de campaña, de medios, no va a poder abarcarlos todos en un solo año. Entonces, hay que empezar a penar que objetivos quisiera en un año, en el otro año y al final del período que estamos, que esperaría haber logrado.

No pretenderíamos en cuanto a las funciones del Consejo un cambio, porque están dadas por ley, pero sí que genere un impacto, en la percepción de la ciudadanía sobre lo que hace y los conceptos alrededor de lo que hace.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Edgar, eso no deja de ser un problema. Aquí hablamos de salarios mínimos del Sector Privado, eso está independiente del Sector Público, entonces si el Sector Público decidió enganchar el salario con los salarios mínimos del Sector Privado, es un problema y no de nosotros.

Nosotros tenemos una ley, que nos da las responsabilidades, que nos da las tareas y seguiremos haciéndolas, como las hemos venido haciéndolas.

Sr. Edgar Arias Freer dice: Salario mínimo del Sector Público no hay una definición.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: No la conocemos.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Es muy importante, esa pregunta que hacía don Edgar, de aquí a un año, que cosas les generaría de satisfacción, de las que se hayan alcanzado, que el Consejo haya logrado posicionar, ya sea para empleadores o empleados y que se llegue a saber que puede. Que acciones creen ustedes que, como miembros del Consejo, les generaría esa alegría, ya sea a un año, dos años.

Porque nosotros lo que hemos identificado, es que se sepan, que hace Consejo, que entiendan que es el Consejo,

La directora Sandra Mongalo Chang dice: ¿Acciones más pequeñas decís vos?. Porque yo podría decir, que a mí me alegraría decir, por ejemplo, llevar a cabo acciones de comunicación o información para los diferentes usuarios de nosotros, pero esto es muy grande, uno lo puede desmenuzar muchísimo, pero mi pregunta era esa, ¿ese tipo de cosas o hay que decírtelas desmenuzadas?

Sr. Edgar Arias Freer dice: Yo pensaría, lo específicamente logrado en el año, entonces uno dice entre todos estos conceptos transmitir a la población que es el salario mínimo, cual es el beneficio país tener un salario mínimo y con eso ya que probablemente va a requerir varios mensajes, para que la gente lo comprenda. Ahora que, para el establecimiento de esos salarios mínimos, hay que guardar un equilibrio entre trabajadores y empresas y que busca el Consejo como equilibra eso, es como otro gran mensaje. Si logra dar esos mensajes en un año, 12 meses serían cortos. Entonces la pregunta es, cuál es la expectativa realista, para lograr eso en un año, que la gente lo tenga en un año y a partir de ahí empezar a armar el plan de trabajo, si hay que bajarlos un poco de nivel.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: De las cosas que yo diría, que en un año me gustaría este Consejo, haya hecho es una revisión profunda de la metodología de fijación de salarios mínimos, porque al menos en mi criterio hay algunas cosas ahí en la metodología, que creo que son mejorables y que quizás son más precisas, algunas otras variables que las que ahí se utilizan, por ejemplo, se utiliza el producto interno per cápita, pero cuando nosotros hablamos de este, eso contiene la mejora de lo que realmente corresponde, a producto que queda en el país y a producto que se va hacia el exterior, entonces incluye la mejora que da zonas francas, pero eso se va del país. Algo más preciso eventualmente, puede ser el ingreso

nacional disponible, que es lo que nos queda a nosotros como familias, para identificar todavía mucho mejor cuál es el patrón, sobre las familias, que es lo que nosotros andamos buscando, con hacer ajustes en los salarios, para que las familias puedan tener un ingreso digno. Para mí ese es nuestro timón, para la tarea que nosotros hacemos.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: A mí en lo personal me gustaría, mantener los salarios reales de los trabajadores y mantener los salarios reales significaría estar haciendo evaluaciones de la fórmula con la cual se aplican los salarios mínimos. Entonces en ese sentido, no solamente mantener los salarios reales, sino también informarles a los usuarios del detalle de esos salarios y si están por debajo, tomar acciones para que se mantengan.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Eso yo pensaría me gustaría, que en términos que mejorara los salarios mínimos que fijamos, siempre y cuando mejore la productividad de los trabajadores. Que mejoren los salarios reales los mínimos, pero siempre y cuando mejore la productividad, entonces salarios crecientes porque crece la productividad.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Comparto con don Eduardo y con doña Sandra, primero en un año de ser posible haber revisado la metodología. Precisamente el otro año vamos a tener ese proceso de revisión, aunque sería hasta el siguiente año ya la negociación, pero espero en un año, tener por lo menos avances.

Con respecto a los salarios, también el primer objetivo debería ser, como mínimo, mantener los salarios reales de los trabajadores, pero muy importante como dice don Eduardo de la mano de la productividad del trabajo. Creo que todos hemos visto los resultados de las comparaciones de productividad, entonces tampoco podemos esperar se aumenten los salarios, cuando no se ve ese mismo comportamiento con la productividad.

Entonces como mínimo mantener el salario real pero que esos aumentos vayan acompañados de una mayor productividad. Claro el hecho de que aumente la productividad se nos escapa de nuestras manos, nosotros no podemos hacer mayor cosa para que seamos más productivos desde esta mesa, pero que si haya una correlación entre la productividad y el crecimiento de los salarios. Pero mínimo que haya un crecimiento de los salarios reales.

El director Edgar Morales Quesada. Es que parece que la productividad, es responsabilidad de cada trabajador y que haya gerenciamiento gerencial y hay que entender que la inversión y el mejoramiento, van a generar más productividad y el trabajador va a rendir más y ser más eficiente. Sería bueno que los diferentes actores busquemos como mejorar y generar riqueza, para el bienestar del país y la economía nacional.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: A mí me gustaría de aquí a un año, que la sociedad, se acerque y conozca, o la podamos sensibilizar sobre el impacto económico y social o la incidencia de ese impacto económico y social que tiene este Consejo, que tiene la definición de un salario mínimo. Como poder incidir en esa sociedad, que sepa que lo que hacemos, tiene ese impacto económico y social. Es frustrante ver que no conocen que hace este Consejo, talvez cuando don Dennis dice, es importante que sepan lo que hacemos, puede ser sensibilizar sobre el impacto que tenemos.

El Banco Central de Costa Rica, emite política monetaria y eso tiene un impacto económico en todo y la sociedad sabe. Yo creo que si nuestro mercado laboral, nuestros trabajadores conocieran el impacto económico y social de las decisiones de este Consejo, lo conociera, su integración, conociera que es un Consejo informado, que nos sentamos con el INEC del cómo, porqué y para qué el INEC hace eso, que nos sentamos con el mismo Banco Central con los compañeros División de Gestión y Desarrollo, o sea ustedes, que nos hablan sobre inflación, sobre inflación subyacente y otros indicadores. Que la sociedad sepa lo que hacemos, que este es un Consejo que toma decisiones de manera informada, que estudiamos, investigamos, que estamos en la calle, no que somos ocurrentes. Don Eduardo lo dice, la OIT lo sabe y la OCDE, que somos un referente para otros países, somos un diálogo social ejemplo, pero Costa Rica lo sabe.

Me encantaría una sociedad conocedora y que el mundo sepa, que existe un Consejo Nacional de Salarios y el impacto de nuestras decisiones.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Creo que con lo que hemos conversado logramos tener bastantes insumos, para lo que queremos de aquí a un año, y luego año a año hasta poder alcanzar los 5 años, que pueda ser que sean esos años, todo va a depender del apetito del cambio que vayamos a tener, porque puede ser 3, 4 años, todo va a depender de si el apetito sea menor o mayor. Creemos que 5 años, es un tiempo razonable para que se pueda alcanzar esos cambios que ustedes quieren ver, en especial cuando decimos, el posicionar un mensaje, tiene que ser constante y recurrente, a veces un año o dos no son suficientes, va evolucionando mucho el tema de comunicación. Tenemos que ir viendo el tema del salario mínimo. Entonces, creo que tenemos insumos suficientes.

El director Antonio Grijalba Mata dice: Eso que usted dice es muy interesante, en cuanto a los plazos. Ahora que hemos hablado de productividad, yo soy un ferviente creyente de la compensación variable. De hecho, en todas las empresas donde les hago plan estratégico, se habla de establecer compensación variable a todos los puestos de la organización. Es un tema que nosotros nunca hemos visto acá, porque vascamente trabajamos una compensación fina.

Ahora que usted decía esto de largo plazo, y pensando en algunos otros países como República Dominicana, que tiene dentro de la ley, hay un porcentaje de las actividades que reparten a los colaboradores y simplemente un pensamiento mío algún día a futuro sería interesante, que nosotros propusiéramos que esa productividad las empresas la establezca mediante un proceso de compensación donde se complementa una parte fija y una variable por productividad, que de acuerdo con el resultado de la empresa o de las personas, se lo puede ganar o no. Eso lo que hace es que elimina, el concepto de que yo siempre voy a ganar lo mismo por estar sentado aquí y lo voy a ganar de acuerdo al esfuerzo que haga.

Esto se puede establecer para todos los puestos y esto probablemente sea un camino fuerte y si en algún momento todos acá comulgáramos con esas ideas, habría que hacer hasta un cambio en la ley, entonces, va mucho más.

Soy fiel creyente, que a la gente se le tiene que pagar de acuerdo a los esfuerzos y del valor agregado que ponen a los resultados. Esto es algo, que, a largo plazo, se podría pensar en establecer.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Nosotros podríamos eventualmente a través de la OIT, con el proyecto de Salarios Adecuados, hacer como una especie de concurso, donde varias empresas una o dos, se quiera promover para efectos de un análisis de su entorno y de su empresa, para poder levantar la productividad de esa empresa y que pudieran haber esos réditos que precisamente estás hablando, pero para hacerlo como proyecto, entonces si yo pudiera hacer un concurso de estos, que me sirva de ejemplo y que yo pueda después ponerlo en conocimiento del público tanto empresarial como laboral y que eso pueda bastar para que probablemente otros quieran hacer lo mismo, bajo una metodología que se vaya a crear. ¿Eso es posible con respecto a esto de la productividad, para entrelazarlo con lo de los salarios reales y productividad?.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: El objetivo que ustedes quieran alcanzar, podría ser a través de un proyecto, pero tenemos que saber que los proyectos tienen un inicio y un fin, entonces el proyecto puede ser un año, dos años, dos años y medio, pero generalmente conlleva a un objetivo. Entonces en un tema como este lo que habría que hacer es saber qué es lo que queremos alcanzar con este tema, cual es el objetivo, que acciones vamos a poder desarrollar para alcanzar el objetivo y pueda ser que dentro de esas acciones esté el tema del proyecto y que podamos establecer cuál va a ser esa periodicidad. Si se puede hacer lo que tenemos que hacer es analizar un tema como este, un tema que abordaría el Consejo y cual sería el objetivo y que queremos posicionar.

Vamos a definir hacer qué del tema, porque eso es lo que quedaría a niveles estratégicos y si ustedes ven que es algo que realmente le suma al Consejo de aquí a 5 años y tiene que estar el consenso entre los tres sectores.

Los presentes se despiden y agradecen a los señores Arias Freer y Murillo Víquez.

CAPITULO IV. ASUNTOS DE LOS DIRECTORES/AS:

ARTÍCULO 4.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Si hay algún tema de los señores/as directores/as.

El director Frank Cerdas Núñez dice: En relación con los tres procedimientos, vi el acta, pero no me queda algo claro. La idea es irlos viendo uno por uno, en diferentes sesiones y entendí de Isela que cada procedimiento sería por cumplimiento de acuerdos, pero no recuerdo si habíamos acordado hacer un procedimiento para cada uno de estos instructivos, creo que habíamos acordado uno para revisiones generales y uno para audiencias. En el de convocatorias de audiencias y en el de estudio de puestos, están incluidos en el otro de revisión, y aunque sí estoy a favor de hacer procedimientos, no me parece hacer procedimientos repetidos. Entonces, me queda la duda de porqué se generaron los tres y además que, si bien el procedimiento para convocatorias debe ser para definir los pasos de la convocatoria a audiencias, no entiendo por qué termina hasta en un proceso de resolución, cuando el proceso de resolución, ya está inmerso en el otro procedimiento, entonces se repiten bastantes pasos. Lo mismo con el de los estudios de puestos, comienza bien, que se va a hacer el estudio, pero igual el Consejo aprueba, se hace la resolución y se manda a publicar, lo cual ya está en el otro procedimiento, entonces creo que estos dos están como metiéndose en el otro procedimiento general de revisión.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: En el de audiencias una de mis sugerencias, precisamente es lo que Frank está diciendo, porque incluye la parte de las revisiones esto, además también que me faltan pasos, porque por ejemplo, se invisibiliza que posteriormente a que vengan a la audiencia, a decir lo que tengan que decir, esa misma actividad del procedimiento permite que nosotros interactuemos y hagamos consultas y preguntas para aclarar el motivo de la audiencia y otra era que hay una elaboración de oficio, para informar sobre la fecha de la audiencia, que tiene que venir a donde el presidente para que lo firme, se le devuelve a usted para que usted lo tramite y lo notifique donde dijo la parte que tenía que notificarle, porque en eso se consume tiempo y cuando uno hace el diagrama de flujo del

procedimiento, no se ven esas partes. Entonces, esas partes también se omitieron, y entonces yo estoy sugiriendo que lo incorporen, si lo estiman pertinente. Y lo que dice Frank, hay que ver como se subsana.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: La Dirección de Planificación nos instruye para que esto no lo ponga, porque usted quiere audiencias, esto si usted hizo esto y después esto es otro proceso. Entonces a veces enlazamos el final, mencionando la continuidad de un proceso, audiencias continúa con una resolución a veces, y otras veces lo cortamos y nada decimos ver proceso subsiguiente resoluciones, cómo emitir una resolución. Entonces tenemos que ver cómo están entrelazados, pero sin perder la línea que el procedimiento que voy a decidir y el documento que estoy presentando, es el objetivo de este documento, describir los pasos de cómo se brindar audiencia y lo que usted haya después de que se dio la audiencia, diálogo social, resoluciones, son referenciales al final. Pero, no los voy describir en el que era solo para brindar audiencia, a cómo se convoca a audiencia.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Para que estemos claros, en la sesión anterior Isela nos trajo esos procedimientos y mi pregunta fue y porque esto, la respuesta fue porque ustedes en alguna oportunidad lo acordaron. Entonces como eran tres dijimos llevémoslos paso a paso, comenzamos con el de audiencias, para hacerle observaciones, las recopile Isela, vamos a tener un procedimiento que no sintamos confortables aquí y proceder luego con el envío a Planificación.

Ahora bien, lo que comenta Frank que hay repeticiones, normalmente en la parte de elaborar procedimientos, que a veces uno podría ver véase en procedimiento tal, pero con eso un lector dice, me mandan a ver otra cosa, entonces uno puede repetir lo que hay en otro procedimiento de forma que se tenga el procedimiento integral y diga esto es todo lo que hay que hacer, no quiere decir, que estemos exentos de que algunas de esas repeticiones, podrían estar sobrando.

Lo que yo sugería y de acuerdo al acuerdo que habíamos tomado, es que vemos primero ese de audiencias y de acuerdo a las observaciones que se mandaron, se redacte, en definitiva, para que el Consejo lo pueda aprobar e ir avanzando con este tema. Entonces para la próxima sesión, ya podemos tener el de audiencias para aprobarlo, porque hay otros que se tienen que hace para noviembre.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: También una de las observaciones al documento de audiencias, dice que, la audiencia se puede dar por esto, esto y esto, habla sobre un cambio de una clasificación, de quien la puede presentar, cuáles son los requisitos para la presentación, número de firmas según sea la solicitud, etc, yo pregunto, en el siguiente caso, porque se sale del canasto pero también dimos audiencia, por ejemplo, con el tema del artículo

7 y al final terminamos dándole audiencia a la gente de Jurídicos para que nos aclarara una serie de aspectos para poder resolver y eso dio paso a una modificación del decreto de salarios, pero no sé, si ese será otro caso que si es válido para dar audiencias, pues habría que ampliar esa lista donde dice porque razón se presenta una solicitud y que da pie a la convocatoria.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Es revisión de oficio.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Entonces para tenerlo ahí presente, porque podría haber este tipo de revisiones, que generen audiencias.

El director Frank Cerdas Núñez dice: No estoy de acuerdo con iniciar con el procedimiento de audiencias, me parece que deberíamos empezar con el grande, el de revisiones salariales, es el más amplio y en el cual están inmersas las audiencias y los estudios, porque en estos vamos a poner cosas, que luego nos van a caer sobre el grande. Entonces creo que empezar con el de las revisiones, que inicia desde el momento que se crea la solicitud hasta el momento que se toma la decisión final y se publica. Dentro de ese va a haber una etapa de audiencias y se puede decir se convoca a audiencias, que es una actividad y va a desglosar en el otro procedimiento. También este va a tener una actividad que va a decir desarrollar un estudio de puesto, ese punto se va a desglosar en el otro procedimiento.

Entonces propongo empezar con el grande y no con los pequeños que luego vamos a ver, que son el de convocatoria a audiencias y el de estudios. Sobre el procedimiento de convocatoria a audiencias, en mi criterio, el paso 0 no es el que se plantea ahí, de recibir la solicitud formal, porque el procedimiento para convocatoria a audiencias, da inicio hasta que el Consejo, decide hacer una ronda de audiencias y desde ahí empieza el procedimiento para convocar a audiencias y termina hasta el momento en que se finaliza la última audiencia. En cambio, acá dice que inicia cuando hay una solicitud formal del sector, pero puede suceder que los trabajadores hicieron la solicitud formal, pero no procede, y por eso nunca llegamos a lo que es audiencias; lo mismo con el de estudios, no inicia con una solicitud de revisión, inicia en el momento en que este Consejo dice hay que hacer un estudio y se instruye a la secretaría a que haga un estudio, entonces ahí es el inicio del procedimiento. Entonces repito, que hay que iniciar con el grande que es el que abarca todas las etapas, y luego los dos pequeños que son un desglose de puntos específicos de dos actividades del grande y entonces ahí, sí no repetimos etapas.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Entonces de esa manera Frank, como lo estás planteando, Isela tendrías que revisarlo nuevamente.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: El año pasado, en el proceso de audiencias, tomamos la decisión de hacer manual de procedimiento, justo de audiencias, entonces empecé con audiencias, porque era una necesidad y fue don Luis Fernando, quien los solicitó.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Era normar la audiencia en sí, la audiencia en sí cómo se va a realizar, cómo se va a hacer, por ejemplo, el reglamento establece los minutos que se puede extender, el tiempo de la audiencia. Entonces ese tipo de cosas, las intervenciones dentro de la audiencia, también las podríamos normar, pero algo dentro de la propia sesión de la audiencia.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Si por eso, entonces los voy a retomar otra vez, ya está el trabajo más grande hecho, que es el levantamiento de todos los pasos y revisarlo y hacerlo como dice Frank e igual considerar los insumos u observaciones que ustedes han enviado hasta hoy y lo volvemos a plantear.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Un adicional a lo que mandé, en los procedimientos de audiencias y estudios, que ustedes ponen un par de párrafos de narrativas del procedimiento y en el grande no, cuando más bien, esos párrafos corresponden al procedimiento grande.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Eso es parte, también de lo que puse.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Entonces vamos a empezar con la revisión salarial. El de audiencias era claro y después nació la necesidad de hacer otros más, por ejemplo, la resolución surgió aquí por necesidad.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Entonces con esto lo que vamos a hacer es, tomar el acuerdo del orden para trabajar los procedimientos sea primero el de revisión salarial, convocatoria de audiencias y estudios de puestos y que Frank nos remita el de revisión salarial, para verlo nosotros e irlo trabajando, para completar eso. Que Isela vea cuanto tiempo le toma para presentar el primero y posteriormente los otros. ¿Estamos de acuerdo?.

ACUERDO 3. Por decisión unánime se acuerda, conocer este Consejo, los manuales de procedimientos de Fijaciones y revisiones salariales-generales, Convocatoria de audiencias por parte del Consejo Nacional de Salarios e Investigación y Estudios de puestos del mercado laboral, en ese orden.

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA.

ARTÍCULO 5.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Tenemos el Estudio de Cuido y Apoyo de Personas-Clasificación ocupacional.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Ese documento es muy extenso, solicitado por los Jerarcas, surge del Instituto Mixto de Ayuda Social, por una necesidad del IMAS, ellos insisten que nosotros fijemos un salario para estos puestos, también el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), porque están contratando personas sombra que les llaman son cuidadores más especializados y es más grave la situación de la persona, para que ellos estén de sombra, son enfermedades más fuertes, entonces pusimos dos especializados. Ese cuidador sombra de verdad, que es una innovación, ni el IMAS ni CONAPDIS lo llaman así, los llaman cuidadores nada más, pero nosotros en la literatura nacional e internacional fuimos viendo y dijimos pongámoslos y va hacia ahí tanto con el IMAS como CONAPDIS a brindar subsidios por esto.

En realidad, nace porque esas instituciones tienen la inquietud, de porqué el Servicio Doméstico de personas, entonces es una forma de demostrarles a ellos, que no solo Servicio Doméstico, sino que hacemos la segregación hay diferentes cuidadores y de acuerdo con el Decreto de Salarios Mínimos, los clasificamos de diferente manera. No hay nada nuevo, todo está dentro de los perfiles ocupacionales del Consejo, es como la potestad que tiene el Departamento de Salarios Mínimos, según las funciones que se hagan y se le brinda la categoría ocupacional a que corresponden (Semicalificado, Calificado, Especializado, etc.), pero si quisimos desglosar cada ocupación de cuidadores, para que ellos tuvieran ese estudio, es para ellos, pero es interesante para ustedes también. En cuanto a los cuidadores hay varias categorías salariales, inclusive de especializados y ustedes los definen muy bien en los perfiles ocupacionales, nada se va a salir de éstos, por antiguos que sean, todo lo que dicen ahí que dicen está en los perfiles.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Un comentario, me gusta mucho el tema. Cuando yo estaba de directora en FODESAF, de Evaluación fue uno de los requerimientos que les hicimos, que nos indicaran porque los cuidadores tenían diferentes puestos en diferentes instituciones, y además, diferentes salarios que se pagaban con recursos FODESAF inmersos en el monto del subsidio a la persona beneficiaria, entonces a raíz de eso, fue que empezó el asunto y porqué me llamó muchísimo la atención, lo de la trabajadora doméstica, es cuidadora, entonces lo que hay que tener claridad es que una cosa es lo institucional y que usted lo pone muy bien ahí y otra las trabajadoras domésticas que cuidan niños en los hogares, eso es

diferente. Entonces me parece muy bien esa justificación, de porqué un puesto y porqué otra y una trabajadora doméstica en una institución de estas, no puede estar y no puede llamarse así tampoco, porque los cuidadores van a ser por el tipo de dependencia y hay varios tipos, quienes son autónomos y pueden verse por sí mismos, hay quienes requieren de alimentación por vía y eso no es cualquier persona que lo hace, no es un misceláneo que lo hace.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Mis compañeros Juan, Wendy y Gerson, se reunieron con el PANI, fueron a los centros, al Carlos María Ulloa, al Jardín de Niños y creo que lo justo es como escucharlos y porqué llegan a las conclusiones del estudio, porque a veces escuchando, para el que es más auditivo y más visual, se lo apropie más.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Lo que quiero proponer, como he dicho en sesiones pasadas, me gustaría que los compañeros del Departamentos vengan y lo expliquen, porque yo lo puedo leer, lo puedo entender, pero haría falta que nos lo expliquen a viva voz quien hace el estudio y nos aclare algo que nos quede duda, y también para darles mayor involucramiento con nosotros como directores. Sugiero que los tres, o lo que Isela considere, puedan venir a sesión para escucharlos aquí.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Muy atinado, porque si se hace un estudio, lo importante es poder exponerlo. Si estamos de acuerdo, que Isela lo coordine.

ACUERDO 4. Se acuerda por unanimidad, instruir a la secretaria de este Consejo, para que coordine lo pertinente, para que los funcionarios del Departamento de Salarios Mínimos, que elaboraron el Estudio Cuido y Apoyo de Personas, lo expongan ante este Consejo Nacional de Salarios.

El presidente a.i Eduardo Prado Zúñiga dice: Si no hay más temas, se concluye la sesión.

A las dieciocho horas cuarenta minutos se levanta la sesión.

Eduardo Prado Zúñiga
Presidente a.i.

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva