

Acta Sesión Ordinaria N° 5520 del Consejo Nacional de Salarios, San José, Barrio Tournón, Edificio Benjamín Núñez Vargas, celebrada a partir de las dieciséis horas con quince minutos del 03 de diciembre de 2018, presidida por el señor Luis Guillermo Fernández Valverde, con la asistencia de los/as siguientes Directores/as:

**POR EL SECTOR ESTATAL:** Luis Guillermo Fernández Valverde, Gilda Odette González Picado y Zulema Vargas Picado.

**POR EL SECTOR LABORAL:** María Elena Rodríguez Samuels, Edgar Morales Quesada y Albania Céspedes Soto.

**POR EL SECTOR EMPLEADOR:** Rodrigo Antonio Grijalba Mata, Marco Durante Calvo, Martín Calderón Chaves y Frank Cerdas Núñez

**DIRECTORES AUSENTES:** Por el Sector Estatal: Juan Diego Trejos Solórzano y por el Sector Laboral: Dennis Cabezas Badilla, con la debida justificación.

**SECRETARIA:** Isela Hernández Rodríguez

1. Aprobación de Acta 5519-2018 del 26 de noviembre del 2018

2. Asuntos de la Presidencia

Oficio R/CR-637 de fecha 22 de noviembre 2018, Proceso de Planeación del Consejo Nacional de Salarios (Plan Estratégico)

3. Asuntos de la Secretaría

4. Asuntos de los señores Directores/as

Se aprueba Orden del día

### **ARTÍCULO PRIMERO:**

#### **ACUERDO 1:**

Se aprueba Acta N° 5519 del 26 de noviembre de 2018. Gravada en archivo Audio Actas/2018. Se abstienen los señores Directores Antonio Grijalba Mata, Marco Durante Calvo y Martín Calderón Chaves, por encontrarse ausentes.

### **ARTÍCULO SEGUNDO**

#### **Asuntos de la Presidencia:**

##### **Punto N° 1:**

El señor Presidente Luis Guillermo Fernández Valverde, manifiesta que en relación al tema del Proceso de Planeación del Consejo Nacional de Salarios (Plan Estratégico), del cual se había recibido el oficio R-CR-637 del 22 de noviembre de 2018, suscrito por el señor Miguel Ángel Arvelo, Representante del IICA, Costa Rica, mediante el cual remitió el “Informe Final del Proceso de Planeación Estratégica del Consejo Nacional de Salarios” y tomando en cuenta que los señores Directores/as en sesión anterior, habían convenido aprobarlo en la presente sesión, procede con la lectura integral.

“31 DE OCTUBRE DE 2018

PROCESO DE PLANEACIÓN  
CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

INFORME FINAL

KENNETH SOLANO  
ESPECIALISTA EN PROYECTOS Y AGRONEGOCIOS  
Representación del IICA en Costa Rica



## I. Antecedentes

En el año 2015 el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA), acompañó metodológicamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en su proceso de planeación estratégica, proceso que fue concluido exitosamente y con un alto grado de satisfacción por ambas partes.

En virtud de esta labor realizada en febrero del presente año el Consejo Nacional de Salarios solicita a la representación del IICA en Costa Rica, el acompañamiento técnico para el desarrollo de un proceso similar al realizado con el MTSS. El día 9 de abril el IICA es invitado a participar en la sesión ordinaria del CNS donde se recibe escucha la solicitud por parte de los miembros del Consejo y se accede a dicha solicitud, procediendo a elaborar una propuesta de trabajo la cual fue validada por el consejo y posteriormente implementada.

## II. Desarrollo del Trabajo

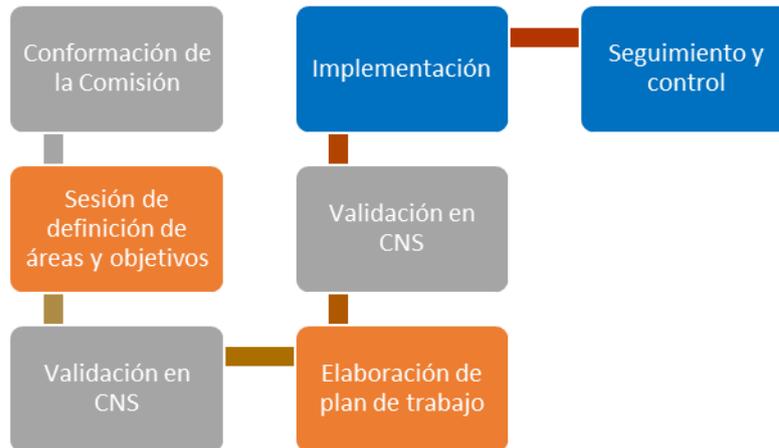
Para el desarrollo del proceso de planeación del Consejo Nacional de Salarios se elaboró una propuesta metodológica particular, la cual dista en ciertos aspectos de las propuestas de trabajo generalmente desarrolladas por el IICA, esto por la particularidad de la estructura organizativa y legal del Consejo, su relación con MTSS, su capacidad de gestión, entre otros que condujeron a la generación de una propuesta a la medida y que satisficiera los requerimientos externados por el CNS.

Como paso inicial del proceso de planeación se procedió a realizar un proceso de recopilación y análisis de información, el cual contempló la remisión de información por parte de la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Salarios, referentes a legislación, estudios y productos elaborados por el CNS pero también contempló la búsqueda de referencias a nivel internacional de órganos similares con el fin de contar con un panorama más claro que permitiera un abordaje integral del trabajo a realizar.

Una vez realizado el análisis de la información se procedió a la elaboración de una propuesta de trabajo ajustada a la realidad y posibilidades del CNS, en este caso se tomó la determinación en conjunto con la Secretaría Técnica del Consejo, de no trabajar bajo el esquema de planeación estratégica convencional, si no optar por el diseño de un plan de trabajo estratégico para esta instancia, el cual permita sentar las bases para más adelante generar un proceso de planeación estratégica propiamente dicho.

En la siguiente imagen se presenta el flujo de proceso de esta metodología propuesta, el cual fue validado con los miembros del Consejo Nacional de Salarios el 14 de mayo.

Flujo del proceso



El proceso de trabajo dio inicio formalmente el 21 de mayo, con la conformación de la Comisión de trabajo que estaría atendiendo este tema, para lo cual El CNS designó a Antonio Grijalba, Dennis Cabezas y Zulema Vargas, como representantes de los sectores y quienes contarían con el apoyo de Wendy Pérez, Manrique Hernández e Isela Hernández como representantes del Departamento de Salarios Mínimos. Desde el apoyo metodológico del IICA, el grupo contaría con la participación de Kenneth Solano, Especialista en Agronegocios y Gestión de Proyectos de la Representación del IICA en Costa Rica y Randall Astorga pasante universitario destacado en la representación.

Con el grupo conformado se coordinó la realización de la primera sesión de trabajo el día 13 de junio en las instalaciones de Door Consultant en Guadalupe. En esta sesión se trabajó en la validación y ajustes de trabajos ya avanzados con que contaba el CNS, se trabajó en la definición de las áreas estratégicas de trabajo para la CNS y finalmente se trazaron las líneas de trabajo para las siguientes sesiones. A continuación, se hace un recuento de los productos alcanzados.

Como punto inicial se procedió a realizar una valoración de propuestas elaboradas, en un ejercicio previo realizado en el seno del CNS, para el establecimiento de la misión y visión institucional, estos insumos fueron analizados a la luz de la metodología de trabajo desarrollada por el IICA y fueron la base de la discusión para elaboración de una propuesta de misión y visión consensuada entre los participantes, las cuales se transcribe a continuación.

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

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

Una vez definidas la visión y misión del CNS se trabajó en la definición de las principales áreas de trabajo estratégicas sobre las que debía trabajar el Consejo, para este ejercicio se utilizaron metodologías de trabajo vinculadas con la generación de lluvias de ideas y discusiones grupales enfocadas en la definición de los aspectos necesarios para alcanzar la visión que se ha propuesto el consejo en los próximos años.

A continuación, se transcriben las áreas estratégicas previstas para el CNS y parte de las justificaciones y valoraciones realizadas en los procesos de análisis:

1. Cumplimiento de las leyes y normativa relacionada al CNS:

Un aspecto clave para el cumplimiento de la misión y visión del CNS es la posibilidad de desempeñar todas las funciones que la Ley 832, su reglamento y normativa conexas referente a salarios mínimos le ha encargado a esta instancia, sin embargo, para lograrlo se requiere previamente realizar un proceso de revisión, análisis y definición de las competencias del CNS, es decir poder determinar cuáles son, cuáles podría y cuáles deberían ser las funciones que desempeñe el CNS, dentro de sus posibilidades legales y de recursos, para el cumplimiento de sus mandatos y para proyectarse hacia la visión que se han planteado para los próximos años.

Como parte de este proceso también es importante una revisión y replanteamiento de la estructura organizacional, aspecto que sería el punto medular en la implementación del proyecto, ya que en función de las competencias y nuevas tareas que se generen se deberá establecer una optimización organizativa tanto del CNS como del Departamento de Salarios Mínimos para que estas estructuras respondan a las nuevas necesidades y objetivos que se han planteado.

Evidentemente este proceso de reestructura institucional implicará el fortalecimiento del CNS a través de la dotación de más recursos, humanos, financieros, logísticos y operativos que le permita a cada uno de los funcionarios cumplir oportunamente con las labores que se le han asignado. Este proceso debe estar respaldado técnica y políticamente por las autoridades del Ministerio y del gobierno central para lo cual se deberá hacer la incidencia correspondiente.

2. Generación y Gestión de Información Técnica:

Esta área estratégica se vincula directamente con la necesidad de recolectar, generar y analizar información para la toma de decisiones documentada e informada en el seno del CNS. Es necesario fortalecer la capacidad del Consejo y del Departamento de Salarios Mínimos en la generación de estudios, investigaciones y validaciones que permitan no solo atender las solicitudes recibidas por esta instancia, sino que también para proyectar y proponer nuevas áreas de trabajo e investigación que sean de interés del accionar del Consejo.

Paralelamente a estos esfuerzos se deben generar herramientas tecnológicas que permitan una mejor gestión de la información y el conocimiento generado en el marco del CNS y del Departamento de Salarios Mínimos, así como procesos automatizados que faciliten la atención de consultas y la realización de las labores regulares de ambas instancias.

Este trabajo debe ser complementado con el trabajo de otras instancias a nivel nacional e internacional por lo que el establecimiento de alianzas estratégicas será fundamental en el cumplimiento de las acciones de esta área estratégica.

3. Posicionamiento del CNS:

La invisibilidad del CNS, sus funciones, responsabilidades y posibilidades es un aspecto recurrente en los análisis realizados, ya que fuera del círculo directamente involucrado con esta instancia estos aspectos son totalmente desconocidos. Es por lo anterior que se hace inminente la necesidad de generar una estrategia de comunicación por parte del CNS que le permita un mejor posicionamiento, no solo de sus usuarios directos sino de los estratos políticos, empresariales y gremiales de tal forma que reconozca su labor y se logren los objetivos planteados en esta propuesta.

En el caso se refiere principalmente al establecimiento de los procesos de divulgación y promoción del CNS, sus funciones, logros, razón de ser, alcance, entre otros que se consideren pertinente tanto hacia afuera con los potenciales usuarios, como hacia adentro con el Ministerio

y demás dependencias de Gobierno involucradas, a través de un rol más activo y participativo en eventos públicos, privados, generación de aplicaciones y otros que permitan mejorar su posicionamiento.

Los resultados de esta primera fase fueron validados en el CNS, de acuerdo a la metodología de trabajo planteada en sesión ordinaria 5496 del 09 de julio 2018, lo que permitió avanzar en la programación y establecimiento de sesiones de trabajo para la realización de la planeación que permitiría establecer objetivos estratégicos para cada una de las áreas que permitiera avanzar hacia el cumplimiento de la misión y visión acordadas.

Para la segunda y tercera sesión realizadas el 7 y 28 de agosto respectivamente de trabajo las acciones se concentraron en la elaboración de un plan de trabajo que contemplara aspectos claves de este tipo de instrumentos como son la definición de objetivos estratégicos, la propuesta de actividades y el establecimiento de indicadores, medios de verificación responsables, recursos necesarios y supuestos. Todos estos en su conjunto permitirán al CNS, en la medida que se implemente, avanzar hacia el cumplimiento de la misión y visión institucional propuesta en las etapas anteriores.

Para la generación de estos contenidos, se partió de un proceso de formación y generación de capacidades con los miembros de la sub comisión de trabajo designada para este fin, por medio del cual se dieron las herramientas básicas para este proceso lo que permitió avanzar hacia el desarrollo de una matriz de trabajo que permitiría a los miembros de la subcomisión trabajar independientemente e identificar los problemas, dudas y soluciones más convenientes a su parecer. Posteriormente, en sesiones de trabajo conjuntas se discutieron y validaron los avances preparados por la subcomisión y se fue conformando el plan de trabajo tal y como se consigna en la siguiente sección de este apartado.

Se espera que esta matriz de trabajo se convierta en la hoja de ruta para el accionar del CNS y del Departamento de Salarios Mínimos y que su implementación permita a ambas instancias transitar hacia el cumplimiento de los objetivos, misión y visión que se han planteado, pero fundamentalmente para que estas instancias cumplan efectivamente todas las responsabilidades que se les han encomendado a través de los años.

---

### *III. Matriz de Planeación para el Consejo Nacional de Salarios.*

---

Misión	El Consejo Nacional de Salarios es el órgano tripartito que define la política pública en materia de salarios mínimos del sector privado, a través de la revisión y fijación salarial, amparada a los principios de justicia social y democratización económica.					
Visión	Ser reconocido a nivel nacional como la instancia rectora que dicta la política de salarios mínimos del sector privado, mediante los principios de justicia y diálogo social, así como el análisis de información actualizada que responda a la realidad del contexto nacional					
Objetivo Estratégico	Actividades / Acciones	Indicadores	Medios de Verificación	Responsables Colaboradores	Recursos Necesarios	Supuestos

<p>Gestionar el cumplimiento eficiente de las competencias establecidas en la Ley 832, su reglamento y normativa conexa referente a salarios mínimos.</p>	<p>Revisar y analizar de la Ley 832 y su Reglamento para determinar los derechos y responsabilidades del CNS y del DSM.</p>	<p>Un documento de análisis de los derechos y responsabilidades del CNS y del DSM.</p>	<p>Documento de Análisis.  Acta de presentación ante al CNS</p>	<p>Presidente integrantes del CNS y Jefatura del DSM.</p>	<p>Recurso humano (CNS y DSM).  Equipo de Cómputo.  Documentación Informativa actas, decretos ejecutivos.</p>	<p>Recurso humano disponible.</p>
	<p>Establecer reuniones con el Poder Ejecutivo (Presidencia de la República, MTSS, y Planificación, Contraloría General de la República), para presentar, el programa de redimensionamiento del CNS, en busca del respaldo político.</p>	<p>Al menos 3 reuniones con actores claves del poder ejecutivo.</p>	<p>Actas de reuniones.  Listas de participantes  Fotografías</p>	<p>Presidente del CNS y Jefatura del DSM.</p>	<p>Recurso humano (CNS y DSM).  Equipo de Cómputo.  Documentación.</p>	<p>Disponibilidad presupuestaria.  Recurso Humano disponible.  Existe voluntad política por parte de las autoridades.</p>
	<p>Elaborar un programa de optimización organizacional y de recursos del CNS y DSM para el cumplimiento de sus funciones, que contenga los planes operativos anuales, presupuesto, organigrama, entre otros.</p>	<p>Un documento programación de planes anuales operativos, presupuesto, de recursos y de adecuación del organigrama a al plan.</p>	<p>Evaluación de cumplimiento del Plan Operativo.</p>	<p>- Presidente del CNS y Jefatura del DSM.</p>	<p>- Recurso humano (CNS y DSM). - Equipo de Cómputo. - Documentación Informativa (Actas, Resoluciones, Listas de salarios, Decretos, otros).</p>	<p>Recurso humano disponible.</p>

<p>Generar procesos de información técnica de calidad para la toma de decisiones y atención oportuna de las consultas por parte del Consejo y el departamento de salarios mínimos.</p>	<p>Diseñar, elaborar y actualizar permanentemente investigaciones y estudios de la dinámica de mercado laboral en ocupaciones específicas como insumo constante para la toma de decisiones del CNS</p>	<p>Al menos 5 estudios anuales realizados.</p>	<p>Documentos de los estudios elaborados</p> <p>Actas del CNS de la presentación de los estudios.</p>	<p>Presidente del CNS y Jefatura del DSM.</p> <p>Personal Técnico del DSM.</p>	<p>Recurso humano (CNS y DSM).</p> <p>Equipo de Cómputo.</p> <p>Documentación. Informativa.</p> <p>Transporte y viáticos.</p>	<p>Presupuesto suficiente para el desarrollo de las actividades</p> <p>Personal disponible para realizar los estudios.</p> <p>Documentación informativa disponible</p>
	<p>Establecer acciones conjuntas con Instituciones Públicas y Privadas, para el suministro e intercambio de información y estudios macroeconómicos, referentes de la dinámica del mercado de trabajo, para la toma de decisiones del CNS.</p>	<p>Al menos 3 alianzas con instituciones o dependencias de interés.</p>	<p>El plan de trabajo elaborado.</p> <p>Informe de avances del plan de trabajo.</p>	<p>Presidente del CNS y Jefatura del DSM.</p>	<p>Recurso humano (CNS y DSM).</p> <p>Equipo de Cómputo.</p> <p>Documentación. Informativa.</p> <p>Transporte y viáticos.</p>	<p>Presupuesto suficiente para el desarrollo de las actividades</p> <p>Personal disponible para realizar los estudios.</p> <p>Documentación informativa disponible</p>
	<p>Diseñar una base de datos digital con los decretos de salarios mínimos del Sector Privado e indicadores económicos de cada</p>	<p>Una base de datos digital diseñada y disponible para la toma de decisiones.</p>	<p>Documento digital de la base de datos.</p>	<p>Presidente del CNS y Jefatura del DSM.</p> <p>Personal Técnico de DSM.</p>	<p>Recurso humano (CNS y DSM).</p> <p>Equipo de Cómputo.</p> <p>Documentación.</p>	<p>Presupuesto suficiente para el desarrollo de las actividades</p> <p>Personal</p>

	fijación salarial del sector privado.			Jefatura de Departamento de Tecnologías MTSS.	Informativa. (Actas, Resoluciones, Listas de salarios, Decretos, otros). Transporte y viáticos.	disponible para realizar los estudios. Documentación informativa disponible
Desarrollar y consolidar una estrategia de comunicación para el posicionamiento del Consejo Nacional de Salarios, con los diferentes actores del mercado laboral.	Impartir charlas y capacitaciones en materia de salarios mínimos a los centros de educación técnica públicos y privados, y las empresas del sector privado.	Al menos 10 visitas anuales a instancias de educación técnica públicas y privadas y a empresas del sector privado para impartir charlas informativas para dar a conocer los alcances, competencias del Consejo Nacional de Salarios	. Lista de centros educativos y empresas visitados por miembros del CNS y técnicos del DSM. . Listas de asistencia participantes a las charlas.	Presidente del CNS y Jefatura del DSM.	Recurso humano (CNS y DSM). Equipo de Cómputo. Documentación. Informativa (Banner, Brochur, Listas de salarios, Folletos, Decretos, etc). Transporte y viáticos.	Presupuesto suficiente para el desarrollo de las actividades Personal disponible para realizar los estudios. Documentación informativa disponible.
	Coordinar e impartir actividades informativas, en materia salarios mínimos del Sector Privado y naturaleza del CNS, con funcionarios de otras Dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	Al menos 5 actividades informativas con dependencias del MTSS u otras instancias públicas. (INS, CCSS, Tribunales laborales)	Lista de dependencias del MTSS visitadas. Listas de funcionarios asistentes en las Actividades.	Presidente del CNS y Jefatura del DSM.	Recurso humano (CNS y DSM). Equipo de Cómputo. Documentación. Informativa (Banner, Brochur, Listas de salarios, Folletos, Decretos, etc).	Presupuesto suficiente para el desarrollo de las actividades Personal disponible para realizar los estudios. Documentación informativa

					Transporte y viáticos.	disponible
	Diseñar una aplicación celular (App), con toda la información actualizada sobre materia salarios mínimos del Sector Privado.	Una aplicación desarrollada con más de 1000 usuarios.	Reporte de descargas de la aplicación.	Presidente del CNS y Jefatura del DSM. (Responsable)  Jefatura de DTIC. (Colaboro)	Recurso humano.  Información disponible en materia salarial.  Recurso tecnológico.	. Se cuenta con Disponibilidad presupuestaria. . Se cuenta con el Recurso Humano requerido.
	Instalar en diferentes actividades públicas quioscos informativos en material de salarios mínimos del Sector Privado.	Participación en al menos 5 actividades anuales.	Lista de actividades en las que se participaron.  Fotografías de las actividades.	Presidente del CNS y Jefatura del DSM.  Personal técnico del DSM.	Recurso humano (CNS y DSM).  Mobiliario y Equipo de Cómputo y de Proyección.  Documentación Informativa (Banner, Brochur, Listas de salarios, Folletos, Decretos, etc).  Transporte y viáticos	Presupuesto suficiente para el desarrollo de las actividades  Personal disponible para realizar los estudios.  Documentación informativa disponible

#### IV. Conclusiones

Con este documento se concluye una primera propuesta de planeación para el Consejo Nacional de Salarios, la cual es un paso previo a un proceso de planeamiento estratégico, que se espera que genere la experiencia y las capacidades en el Consejo y a su vez les permita avanzar en el desarrollo de un plan estratégico más complejo, integral y de un rango de tiempo más amplio, construido a través de procesos participativos, incorporando usuarios, beneficiarios, sectores, instituciones y demás actores vinculados con el accionar del CNS.

La experiencia en diferentes procesos de planeación estratégica ha demostrado sistemáticamente que el éxito de estos procesos depende en gran medida del esfuerzo y la disciplina que las personas y las instituciones pongan en la implementación y el seguimiento del plan. Son múltiples los esfuerzos de planeación estratégica que quedan en el papel y aunque estaban muy bien logrados nunca dieron un resultado positivo porque no se llevaron a cabo. En este caso representa uno de los retos principales, ya que el CNS cuenta actualmente con poca capacidad operativa y financiera por lo que apearse al plan y buscar solucionar estas situaciones a través de las estrategias definidas serán fundamentales en el éxito del plan.

Existen una serie de funciones y responsabilidades asignadas por la ley y la normativa nacional al Consejo Nacional de Salarios, sin embargo, los recursos y estructura que actualmente se le asignan a esta instancia le imposibilitan cumplir con ellas y limitan su accionar a la hora de proyectar acciones prospectivas y proactivas en el desempeño de sus funciones. Lo que propicia la necesidad de realizar una reforma significativa del Consejo en dos vías, tanto en la dotación de más y mejores recursos en prácticamente todos los ámbitos, pero también en un replanteamiento de la forma en la que se utilizan esos recursos para maximizar su impacto y aprovechamiento.

Es indudable que el trabajo de la CNS y del Departamento de Salarios Mínimos se encuentra altamente invisibilizado en el ámbito nacional, reflejado en que gran parte de los potenciales usuarios, instancias de gobierno, instancias privadas, e inclusive dentro del mismo Ministerio se desconocen los aspectos claves de esta instancia como la conformación del Consejo, los procedimientos para acceder a sus servicios, la importancia de la labor que realiza esta instancia, su contribución a la justicia social, entre otras muchas bondades con que cuenta el Consejo. Por lo tanto, es imperante redoblar los esfuerzos para posicionar al consejo adecuadamente.

Existen acciones fundamentales en la implementación del plan que requieren de un apoyo político e institucional, sin el cual posiblemente no se pueda avanzar mucho en la implementación del mismo. Por lo tanto, es importante realizar los acercamientos y gestiones correspondientes al más alto nivel con el fin de propiciar un ambiente positivo para la toma de decisiones que favorezca el desarrollo de las acciones contempladas en el plan.

#### **V. Recomendaciones**

- Se debe realizar una sesión de trabajo para la definición de las responsabilidades y tiempos estimados para la ejecución de cada una de las acciones contempladas en el plan.
- Se debe acordar en el seno del Consejo un el mecanismo de seguimiento periódico de la implementación del presente plan, este mecanismo debe contemplar aspectos básicos como la periodicidad de las evaluaciones, la forma en que se darán los procesos de entrega de resultados, los responsables del seguimiento, entre otros.
- Se debe generar una estrategia de abordaje del plan, en la cual se defina la priorización y calendarización de las acciones, la gestión oportuna de los recursos y la organización para la ejecución de los mismos.
- Se debe definir y ejecutar una estrategia de incidencia política al más alto nivel para conseguir el respaldo de la implementación del plan, de tal forma que se pueda garantizar la viabilidad de la implementación de las acciones aquí contempladas, muchas de las cuales se vuelven imposibles de realizar sin el apoyo correspondiente al plan.

- Este plan contempla los aspectos que el CNS ha definido como prioritarios y estratégicos, por lo que la mayor parte de sus esfuerzos deberán dedicarse en el cumplimiento del mismo y no distraer sus capacidades y recursos en la atención de otras tareas que no tienen un peso estratégico importante en comparación con la aquí contenidas.
- Es importante empezar a realizar una documentación de las lecciones aprendidas durante la implementación del proceso, las cuales serán de mucha utilidad a la hora de realizar nuevos procesos de planeación”.

Los señores Directores/as, comentan al respecto y concluyen que el citado Informe, referido al Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios, ya oportunamente había sido conocido por este Consejo y fue objeto de observaciones, que fueron debidamente enmendadas, por lo que convienen en aprobarlo y acuerdan:

#### **ACUERDO 2:**

Se acuerda por unanimidad aprobar el “Informe Final del Proceso de Planeación Estratégica del Consejo Nacional de Salarios”, elaborado por el Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas (IICA).

Posteriormente, sobre este mismo tema el señor Luis Guillermo Fernández Valverde, menciona que se habían conformado comisiones, para atender los diferentes temas a saber: Comisión para la “MATRIZ PLAN ESTRATEGICO” Revisión y Análisis de la Ley N° 832 “Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios” y del Decreto Ejecutivo N° 25619-MTSS “Reglamento del Consejo Nacional de Salarios”, integrada por los señores Directores/as Luis Guillermo Fernández Valverde su servidor, Gilda Odette González Picado, María Elena Rodríguez Samuels, Dennis Cabezas Badilla, Marco Durante Calvo y Frank Cerdas Núñez.

Además, la Comisión denominada “MATRIZ PLAN ESTRATEGICO”: cuyos miembros son los señores Directores/as Juan Diego Trejos Solórzano, María Elena Rodríguez Samuels, Antonio Grijalba y Frank Cerdas Núñez y otra Comisión, sea la “MATRIZ PLAN ESTRATEGICO”: Desarrollar y consolidar una estrategia de comunicación para el posicionamiento del Consejo Nacional de Salarios, con los diferentes actores del mercado laboral, integrada por los señores Directores/as Zulema Vargas Picado, Albania Céspedes Soto, Edgar Morales Quesada y Martín Calderón Chaves.

El señor Presidente Luis Guillermo Fernández Valverde, solicita a los diferentes miembros de la citadas comisiones, se refieran a los avances dentro del trabajo de las mismas, lo cual una vez expuesto, el señor Presidente señala, la necesidad de avanzar y concluirlo, considerando que se debe contar el Plan Estratégico de este Consejo, necesario para el Plan Anual Operativo del 2020, que será evaluado por la Dirección de Planificación del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debiendo rendir cuentas, sobre los objetivos y metas que se tracen.

Continúa manifestando el señor Presidente, que esto dará a este Consejo Nacional de Salarios, mayor identificación en cuanto a nuestro quehacer, que derechos y obligaciones poseemos y nuestros alcances o sea hasta donde llegan las competencias, conforme a las atribuciones dadas por la ley y el reglamento que lo rigen. Aunado, a poseer un presupuesto que coadyuve al desarrollar sus funciones y competitividades, de forma eficiente y eficaz.

Al respecto, los señores Directores/as manifiestan la necesidad de nombrar un coordinador/a, para cada una de las comisiones, con el fin, de llevar a cabo el trabajo, de la forma más regularizada, siendo que convienen en nombrar como Coordinador en la Comisión: Revisión y Análisis de la Ley N° 832 “Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios” y del Decreto Ejecutivo N° 25619-MTSS “Reglamento del Consejo Nacional de Salarios al señor Luis Guillermo Fernández Valverde, en la Comisión: Generar procesos de información técnica de calidad para la toma de decisiones y atención oportuna de las consultas por parte del Consejo y el Departamento de Salarios Mínimos, al señor Antonio Grijalba Mata y en la Comisión: Desarrollar y consolidar una estrategia de comunicación para el posicionamiento del Consejo Nacional de Salarios, con los diferentes actores del mercado laboral, al señor Martín Calderón Chaves.

Además, convienen en presentar a marzo del 2019, un avance del trabajo que debe realizar cada una de las Comisiones

Por último, acota el señor Presidente, que resultaría necesario, contar nuevamente con la colaboración y asesoría del señor Kenneth Solano S, Especialista en Proyectos y Agronegocios del Instituto Interamericano de Ciencias Agrícolas (IICA), quien ha venido asistiendo al Consejo en este proceso, con el fin, de elaborar el Plan de la mejor forma y lo antes posible, dadas las razones arriba expuestas.

**Punto N° 2:**

El señor Presidente Luis Guillermo Fernández Valverde, trae a colación los compromisos pendientes que a la fecha tiene este Consejo, manifestando que es preciso concluirlos, sin dejar de mencionar que hay factores externos o de terceros que no dependen de citado Consejo para finiquitarlos, sin embargo; se debe tener claridad de la necesidad de concluirlos en los plazos trazados.

Menciona el señor Presidente, que entre esos temas pendientes se tiene: La Conferencia de Prensa para el tema de Labores Pesadas, Peligrosas e Insalubres (pago de la sexta) y la nueva categoría concedida a los Taxistas, el Servicio Doméstico, el Artículo 1, apartados 1A y 1B, del Decreto de Salarios Mínimos (pago por jornada y por mes), los cuales si bien es cierto, se han venido atendiendo, se deben finiquitar dentro de las posibilidades, a la brevedad posible.

**ARTÍCULO TERCERO:**

**Asuntos de la Secretaría:**

**Punto N° 1:**

La señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria de este Consejo, manifiesta que se tiene pendiente el tema del Indicador denominado “Productividad del factor trabajo en sector privado”, tramitado con el Banco Central de Costa Rica y que al respecto en Sesión N° 5516 del 05 de noviembre del 2018, los señores Directores/s convinieron en convocar posiblemente el 03 o 10 de diciembre del 2018, a personeros del Banco Central de Costa Rica, para que, nuevamente realicen la presentación del Indicador en mención,.

Los señores Directores comentan y convienen que este tema, sea agendado en el 2019.

**Asuntos señores Directores/as:**

**Punto N° 1**

Los señores Directores del Sector Empleador, se refieren a la reunión que sostuvieron con Estibadores, quienes decidieron apersonarse ante ellos, previo a la convocatoria que tienen en este Consejo el próximo 05 de diciembre, a comentar el tema del salario mínimo y como lo aplican, manifestando que lo que indica el Decreto de Salarios Mínimos, lo pagan por trabajador y no por cuadrilla de trabajadores y que de esa forma la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos (ARESEP) fija las tarifas. En resumen manifestaron, que desde el 2016, han entendido mal, como se debe pagar.

Manifestaron además los señores Estibadores, que según lo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos, debe ser una quinceava parte, de lo que están pagando, lo cual hacen desde los 90.

Los señores Directores/as comentan y concluyen que se esperará a la audiencia a la que fueron convocados Empleadores. Trabajadores Estibadores y otros, para conocer la dinámica en cuanto al pago de la labor de estiba y se debe tener claridad que la única competencia de este Consejo, en este tema es la fijación del salario mínimo para la citada labor y que es por cuadrilla. Que su aplicación y pago es de resorte de los patronos. Además, si es del caso se corregiría la redacción del Decreto, para mejor comprensión, analizando previamente lo correspondiente.

**Punto N° 2:**

Los señores Directores/as se refieren a la necesidad de revisar y analizar los acuerdos pendientes, considerando que se tiene plazos para su conclusión, comentan al respecto y convienen el tratar este tema en la Sesión del 17 de diciembre del 2018 y celebrarla en la provincia de Alajuela y acuerdan:

**ACUERDO 3:**

Se acuerda por unanimidad celebrar la Sesión del 17 de diciembre del 2018, en la provincia de Alajuela.

Finaliza la sesión a las diecisiete horas con treinta y cinco minutos.

Luis Guillermo Fernández Valverde  
**PRESIDENTE**

Isela Hernández Rodríguez  
**SECRETARIA**