

ACTA ORDINARIA N°5597 (20-2020)

Acta número cinco mil quinientos noventa y siete correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del 13 de mayo del dos mil veinte. Esta se efectúa bajo la modalidad de Teletrabajo/Virtual, mediante la herramienta “*Google Meet*”, debido a la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, y es presidida por el señor, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, con la asistencia de los siguientes directores:

POR EL SECTOR ESTATAL: Luis Guillermo Fernández Valverde (conectado desde Moravia), Zulema Vargas Picado (conectada desde San Rafael de Heredia), Gilda Odette González Picado (conectada desde Hatillo) y José Ramón Quesada Acuña (conectado desde Coronado).

POR EL SECTOR LABORAL: Edgar Morales Quesada (conectado desde Desamparados), Albania Céspedes Soto (conectada desde Guadalupe), María Elena Rodríguez Samuels (conectada desde el Carmen de Guadalupe) y Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago).

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Rodrigo Antonio Grijalba Mata (conectado desde Santo Domingo de Heredia), Frank Cerdas Núñez (conectado desde Zapote) y Marco Durante Calvo (conectado desde Curridabat).

DIRECTORES/AS AUSENTES: Martín Calderón Chaves, con su debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

INVITADOS: Daniel Fernández (conectado desde San José), Mauricio González Quesada (conectado desde San José) y Edward Araya (conectado desde San José).

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión N°5597-2020

1. Asuntos de la Presidencia

- Audiencia a funcionarios de la Autoridad Reguladora de los Servicios Público (ARESEP) señores Daniel Fernández y Mauricio González Quesada, de la Intendencia de Transporte; y del señor Edward Araya, asesor del Despacho del Regulador General de Transportes. (Revisión de Salario Mínimo Estibadores).

2. Asuntos de la Secretaría.

- Borrador del oficio para dar respuesta a la nota MTSS-DMT-OF-336-2020, suscrito por la señora Geannina Dinarte Romero, Ministra de Trabajo y Seguridad Social, en la cual se refiere al proceso de consulta del Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) del período 2020.
- Audiencia al sector de estibadores de Caldera.

3. Asuntos de los/as señores/as directores/as.

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5597-2020.

CAPÍTULO II. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 2

Punto 1. Audiencia a funcionarios de la Autoridad Reguladora de los Servicios Público (ARESEP) señores Daniel Fernández y Mauricio González Quesada, de la Intendencia de Transporte; y señor Edward Araya, asesor del Despacho del Regulador General de Transportes. (Revisión de Salario Mínimo Estibadores).

La secretaria de este consejo, Isela Hernández Rodríguez, da la bienvenida a los señores representantes de la Autoridad Reguladora de los Servicios Público (ARESEP) señores Daniel Fernández y Mauricio González Quesada, de la Intendencia de Transporte; y al señor Edward Araya, asesor del Despacho del Regulador General de Transportes. (Revisión de Salario Mínimo Estibadores).

Ella les agradece su disposición de colaborar con el Consejo Nacional de Salarios, explica que este órgano es la máxima autoridad en Costa Rica en materia de salarios del sector privado, e informa que dicha instancia recibió una solicitud de revisión de los salarios de los trabajadores de la estiba por tonelada.

Explica que la intención es conocer la aplicación de la metodología de las tarifas de la ARESEP, específicamente la de los estibadores por tonelada. Asimismo, detalla que al Consejo le interesa conocer el impacto de la fijación salarial en el modelo tarifario usado por la ARESEP.

El presidente de este consejo, Rodrigo Antonio Grijalva Mata toma la palabra y abre un espacio de presentación de las personas participantes en la sesión. Inician los representantes del sector sindical y luego sigue el sector estatal y empleador.

El presidente de este consejo, Antonio Grijalva Mata, explica que los trabajadores de la estiba solicitaron una revisión de su salario debido a que, desde que entró en operación APM TERMINALS, la estiba por movimiento pasó prácticamente a esa empresa y se han visto afectados en sus ingresos.

Añade que el Consejo Nacional de Salarios le interesa conocer los elementos que la ARESEP considera en la fórmula de estimación de los precios para los trabajadores de la estiba. Inmediatamente cede la palabra a los señores representantes de la ARESEP.

El señor Daniel Fernández de la Intendencia de Transportes de la ARESEP da las gracias por tomarlos y el señor Edward Araya, asesor del Despacho del Regulador General de Transportes, cede la palabra al señor Mauricio González Quesada, quien indica ser el director de la Intendencia de Transportes

El señor, Mauricio González Quesada, dice que el proceso para determinar las tarifas de la estiba en las empresas privadas consiste fundamentalmente es determinar los costos que éstas enfrentan para poder prestar ese servicio, y en determinar la cantidad de carga que mueven por tonelada o por las distintas medidas que se utilizan.

Según detalla, la ARESEP establece una relación entre esos dos elementos e introduce un porcentaje de rentabilidad para, al final, autorizar la tarifa para cobro. Explica que el componente de costos salariales es el más importante, porque la mayor parte consiste en

labores manuales realizadas en los puertos por los estibadores y los demás miembros de las cuadrillas. Además, dice, que a eso se le agrega algunos costos administrativos de las empresas.

El señor, Mauricio González Quesada, afirma que el cálculo conceptualmente es sencillo, pero que la obtención de los datos es bastante complicada. En ese sentido, indica que obtener estadísticas copiladas de la operación en puerto por parte de las empresas estibadoras y de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA) es complicado.

Agrega que una de las variables que utilizan para la fijación de la tarifa es el salario mínimo establecido para los trabajadores y que, al ser este el factor más importante en la estructura de costos, su modificación produce variaciones sustanciales en las tarifas que se fijan a los usuarios del servicio que son las navieras y los propietarios de los barcos.

Según explica, una de las cosas que es fundamental para poder hacer ese cálculo es un tema conversado con el Consejo Nacional de Salarios en ocasiones anteriores. Ese es el tema de a quién se le aplican los salarios que se fijan en los decretos de salarios mínimos.

Según indica, para la ARESEP este tema requiere todavía mayor claridad porque, la práctica histórica que se utilizó en la última fijación tarifaria, se hizo en el entendido de que los salarios mínimos aplican a cada uno de los miembros de la cuadrilla de estiba.

Explica que, a partir del año 2016, se produjo un desacuerdo entre JAPDEVA y las empresas estibadoras con respecto a la cantidad de personas que deben conformar cada cuadrilla de trabajo.

Agrega que esa discrepancia generó un proceso de coordinación entre JAPDEVA, las empresas estibadoras y la ARESEP, porque se argumentó que las empresas estibadoras deberían conformar sus cuadrillas con base en una resolución del año 2015, que fue la última con la que se fijaron tarifas para este servicio.

El señor Mauricio González Quesada continúa diciendo que en la ARESEP ha sido muy insistente en decir que ellos no tienen competencia legal para establecer composiciones de cuadrillas y que es JAPDEVA, mediante la licitación, la que tiene la potestad de requerir algún tipo de composición de cuadrillas.

Según detalla el señor González Quesada, la ARESEP es un tomador de ese dato y para ellos es importantísimo conocer la composición de las cuadrillas, así como el salario se le debe pagar a cada miembro de esa cuadrilla. Esto para poder hacer el cálculo de los costos de operación.

Menciona que, en los años 2016 y 2017, las coordinaciones con las empresas estibadoras y JAPDEVA funcionaron muy bien y se llegó a un punto en que se logró establecer nuevas definiciones de todos los servicios ofrecidos por JAPDEVA y nuevas composiciones de cuadrillas que eran satisfactorias para JAPDEVA como contratante del servicio.

Comenta que el objetivo era que esas definiciones y las composiciones de cuadrillas alimentaran un proceso de definición tarifaria para actualizar las tarifas a cobrar por el servicio en la medida de lo posible.

Pero, añade que, justo en ese momento del proceso, recibieron información de parte de JAPDEVA de un informe de la Inspección Laboral en el que se indicaba que los salarios mínimos debían pagarse a la cuadrilla y no a cada empleado de la misma.

Según detalla, esa es una duda que ha quedado en el aire desde entonces y sobre la que la ARESEP no puede emitir criterio, pero que resulta fundamental resolverla para poder finalizar el proceso de actualizar las tarifas correspondientes a este servicio.

El señor Edward Araya, asesor del Despacho del Regulador General de Transportes, dice que lo planteado por el señor Mauricio González Quesada es muy importante porque, desde hace tres o cuatro años, están con esa negociación y no han podido llegar a un acuerdo debido a ese tema.

El directivo, Luis Guillermo Fernández Valverde, da las gracias a los señores de la ARESEP. Añade que el señor Mauricio González Quesada puso el dedo sobre la llaga, porque el Consejo Nacional de Salario debe definir si el salario se debe dar a cada miembro de la cuadrilla o si se tiene que dividir entre sus integrantes.

Dice que la ARESEP no tiene competencia para establecer cuántos miembros integran la cuadrilla pues, piensa, eso le corresponde a APM TERMINALS y a la gente de Caldera.

Añade que el Consejo se enteró de que la tarifa se dividía entre 15 miembros, aunque la cuadrilla estuviera integrada por 9 estibadores, lo cual le produce un perjuicio a los estibadores.

Dice que en este tema convergen una serie de variables que no han favorecido a algunos trabajadores. Cita, a manera de ejemplo, la entrada en operaciones de APM TERMINALS quienes varió las condiciones que existían cuando se trabajaba con JAPDEVA.

El directivo, Luis Guillermo Fernández Valverde, amplía su explicación y menciona que, según los trabajadores, en ocasiones ellos trabajan dos o tres días a la semana y que a veces no hacían ni cinco mil colones.

Manifiesta que para el Consejo Nacional de Salarios esa es una situación preocupante porque estos trabajadores no estarían recibiendo, por día, el salario mínimo legal establecido.

El directivo, Luis Guillermo Fernández Valverde, añade que al Consejo también le preocupa la metodología de pago que se está usando en Caldera donde, aparentemente, se divide el monto entre la cuadrilla.

Él pregunta cómo está considerando la ARESEP el pago del salario a los estibadores de Limón: si el pago se divide entre los miembros de la cuadrilla o si se paga el salario a cada trabajador. Lo anterior debido a que la ARESEP define costos.

Adicionalmente, cuestiona, cerca del pago para los estibadores de Caldera, si la ARESEP está dejando el pago a la libre.

El director, Dennis Cabezas Badilla, dice que ni la ARESEP ni JAPDEVA fijan salarios a ningún trabajador pues no es un asunto de sus competencias.

Según menciona, en los 12 años que tiene de estar en el Consejo Nacional de Salarios, la ARESEP ha tomado los salarios establecidos en el Decreto de Salarios Mínimos para establecer los costos establecidos por ellos. Y dice que, seguramente, la ARESEP y JAPDEVA en lo que han entrado en discusiones debe ser acerca del tema de cuántos trabajadores deben integrar una cuadrilla.

Por lo anterior, el director Cabezas Badilla, enfatiza que cuando ARESEP ha tenido que establecer una tarifa, toma el salario establecido en el decreto de salarios mínimos, se lo asigna a cada trabajador y eso lo multiplican por el número de miembros de la cuadrilla, esto a fin de tener el monto total a considerar en los costos salariales a incluir en sus estudios tarifarios.

Añade que el Consejo es un órgano autónomo y es el único que puede definir los salarios que técnicamente considere justos para cada trabajador.

Afirma que, al menos los últimos 10 años, cada uno el trabajador de la estiba ha recibido, por cada uno de ellos e independientemente del número que integre la cuadrilla, el monto establecido por el Consejo Nacional de Salarios en su decreto.

Al respecto, pide a los representantes de la ARESEP que si está equivocado en ese razonamiento si lo expliquen.

El señor, Edward Araya, asesor del Despacho del Regulador General de Transportes, aclara que en la ARESEP son tomadores de las resoluciones establecidas en el Consejo Nacional de Salarios y dice que en la metodología incorporan el monto por trabajador.

Sin embargo, desde el año 2016, se ha venido negociando porque no es lo mismo un barco a granel que uno por contenedores. Al respecto, manifiesta que son muchos los factores a considerar: el tipo de carga, el número de trabajadores, el número de cuadrillas y el uso de ciertos trabajadores.

Añade que la ARESEP ya llegó a un consenso con JAPDEVA y las empresas estibadoras para tener claridad sobre el número de personas que se ocupan. Esto porque, en la ARESEP y de acuerdo con la Ley 7795, se debe tener un servicio al costo y para tener eso deben saber no sólo cuál es el salario, sino también a cuántas personas se le va a reconocer ese costo y en cuáles tipos de carga.

El señor Edward Araya aclara que la ARESEP no regula a AMP TERMINALS, sino que lo hacen con JAPDEVA y al Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico (INCOP), ya que APM TERMINALS es una concesión y está fuera de la ley de la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos.

El señor Mauricio González manifiesta que la descripción ofrecida por el director, Dennis Cabezas Badilla, es “efectivamente correcta”: si el salario mínimo es 90 y hay 10 estibadores se consideran 900 para efectos de costo.

Añade que, de acuerdo con lo conversado con JAPDEVA, se espera que las composiciones de las cuadrillas varíen con base en el tipo de servicio que se preste y que, según la argumentación de JAPDEVA, para garantizar una calidad mínima del servicio, ellos quieren que las cuadrillas estén integradas por una cantidad mínima de personas en cada caso y dependiendo de cada uno de los servicios.

Aclara que hay distintas composiciones de cuadrillas que tendrían que verse reflejadas en las distintas tarifas que se calculan para cada uno de los servicios.

Además, llama la atención sobre la existencia de, al menos, 8 ocupaciones distintas: supervisores, capataces, portaloneros, wincheros, misceláneos, chequeadores que constituyen las cuadrillas y que eso no se limita, exclusivamente, a la figura del estibador.

El señor Mauricio González dice que al INCOOP no se le fijan tarifas de la misma forma que se le fijan a JAPDEVA, porque los servicios de estiba en el caso de Caldera son operados por las concesionarias del Instituto del Puerto del Pacífico y proporcionadas por ellos al INCOP.

Según detalla, a las concesionarias se les fijan algunas tarifas por la prestación de sus servicios, pero no se fijan con la misma estructura ni con la misma metodología con la que se fijan las tarifas de los estibadores de JADEVA.

El señor Edward Araya aclara que la ARESEP toma como base el salario mínimo legal establecido en el Decreto de Salarios mínimos para establecer las diferentes tarifas.

El presidente de este consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, pregunta a los personeros de la ARESEP si ellos fijan tarifas diferentes a JAPDEVA y Limón, aunque la carga sea la misma.

Al respecto, el señor Mauricio González, expresa no tener a la mano la información tarifaria del INCOP porque la convocatoria era sobre JAPDEVA. No obstante, dice que puede recopilar la información que sea necesaria y mandarla.

Aclara que la ARESEP no recomienda tarifas y que, la estructura de los servicios en el INCOP, se reflejará en la estructura que se establezca por medio del contrato con las concesionarias, lo cual incluye los salarios.

Asimismo, confirma que, la estructura de la fijación de servicios para efectos de la fijación tarifaria, es distinta en los dos puertos.

El directivo, Luis Guillermo Fernández Valverde, solicita a los personeros de la ARESEP si un estibador de Limón tiene las mismas características de Caldera. Esto porque el Consejo no fijaría un salario mínimo para los estibadores de Limón y otro para los de Caldera. Además, repregunta sobre la forma en la que se paga en Caldera.

El directivo, Edgar Morales Quesada solicita al señor, Mauricio González, la información del INCOP, debido a que el Consejo no puede fijar salarios distintos para una misma actividad en cualquier puerto de Costa Rica. De igual forma, sobre la fijación de las tarifas, pregunta el número de integrantes que componen las cuadrillas.

El señor, Mauricio González, informa que JAPDEVA les remitió la información de las composiciones mínimas de cuadrillas para cada uno de sus servicios, y recuerda que esa institución se encuentra en un proceso de reestructuración.

Menciona que dentro del proceso de negociación con esa institución le solicitaron definiciones que fuera mutuamente excluyentes, pues una de las competencias de la ARESEP es dirimir los conflictos que puedan surgir por mala aplicación de tarifas entre los usuarios y la institución. Por eso, añade, es muy importante tener claridad en las definiciones.

Agrega que, producto de las distintas definiciones de servicios que JAPDEVA estableció y del proceso de negociación que llevaron a cabo, se le admitió una definición de cuadrilla integrada entre 14 y 34 trabajadores dependiendo del servicio.

Menciona que alrededor del 60 o 70 por ciento de sus integrantes son estibadores porque normalmente cada cuadrilla incluye un supervisor (podría ser compartido entre cuadrillas al atender varios barcos al mismo tiempo), uno o dos capataces, un portalonero, un winchero y algunos misceláneos.

El presidente de este consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, pregunta si esa cuadrilla es la misma que mueve toneladas, cajas y contenedores o si hay alguna especialización fundamentada en el tipo de carga a mover.

El señor Edward Araya acota que, en lo que han trabajado junto con JAPDEVA y los estibadores, eso depende del tipo de carga. Cita por ejemplo que, en carga de papel, la cuadrilla se compondría de 15 miembros; cuando es carga y descarga paletizada, serían 34 personas; en carga general fraccionaria serían 21 personas.

El señor Daniel Fernández explica que la ARESEP regula las tarifas de JAPDEVA porque, en los contratos que dio esa institución a las empresas, se establece que la Autoridad Reguladora es la que fija las tarifas, lo que no sucede de esa forma en Caldera.

El presidente de este consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, repregunta si las mismas tareas que hace un estibador en JAPDEVA son las mismas que hace un estibador en Caldera.

El señor Daniel Fernández dice que no puede dar el dato exacto, pero menciona que JAPDEVA tiene mucha más carga y más variada que Caldera, donde tienen equipo que hace menos necesario recurrir a estibadoras.

El señor Edward Araya aclara que la ARESEP no regula en Caldera las cuadrillas, sino que se hace por medio del contrato de concesión. Según explica, en el contrato de concesión, el concesionario hace una propuesta sobre los costos globales que tiene y las tarifas que necesita. Luego el INCOP ajusta las tarifas a la metodología de la ARESEP y las aprueba. Posteriormente, si existe algún problema entre el concesionario y el INCOP, la ARESEP interviene como un tribunal de alzada para dirimir esos problemas.

Según explica, cuando la ARESEP revisa las tarifas y las ajusta, el concesionario y el INCOP deben ponerse acuerdo con base en esa metodología.

En ese sentido, dice que es bastante diferente a lo que se hace en Limón. Según expresa, están regulando las estibas de JAPDEVA, y no pueden entrar a ver lo de APM TREMINALS por ley.

El directivo Frank Cerdas Núñez dice tener claro que se regula las tarifas de JAPDEVA y que no se regula APM TERMINALS. No obstante, asegura que no entiende la figura de Caldera.

Por eso pide que le aclaren si, en Caldera la ARESEP hace una recomendación o si hace una fijación de tarifas. Además, pide que:

1. Le confirmen si la resolución es la 060-RIT-2015.

2. Le expliquen cuál es el salario mínimo que se utiliza para establecer las tarifas, porque en el sector comercio hay tres tipos de salarios para estibadores: por kilo, por tonelada y por movimiento (contenedor).
3. Le compartan la información acerca del número de integrantes de las cuadrillas ya que en el Consejo Nacional de Salarios siempre se ha comentado que es la ARESEP quien define ese número y ahora se dan cuenta que ese es un tema de JAPDEVA:

El señor Daniel Fernández añade que el INCOP no solamente presta el servicio de estiba, sino que tienen otros servicios a las naves como el acercamiento y otros servicios que son públicos y que, por eso, sí son regulados por la ARESEP.

Acerca de la estiba, el señor Daniel Fernández, manifiesta que la ARESEP no le fija una tarifa al INCOP.

El señor Edward Araya propone hacer, en otra sesión, una presentación al Consejo sobre cómo se regulan las tarifas de INCOP para que los miembros del Consejo tengan claridad en ese aspecto y la información que necesiten sobre ese tema.

Sobre si la ARESEP usa los salarios de los tres tipos de estiba (por kilo de fruta, por tonelada y por movimiento) dice que depende del tipo de carga, indica que en el mercadería general y hierro es por tonelada; en el sistema roll on/roll off es por movimiento, así como con grúa portica y grúa de nave, es paletizado es por caja.

El señor Mauricio González complementa lo expresado por el señor Araya, y afirma que los tres salarios se utilizan y se correlacionan con las unidades de medida que se usan para prestar el servicio.

Añade que el esquema de prestación de los servicios en JAPDEVA y en INCOP son diferentes. Según manifiesta, en JAPDEVA, las empresas privadas prestan los servicios portuarios a las naves. Agrega que los trabajadores privados trabajan con base en una licitación pública hecha por JAPDEVA, en la cual debería establecerse las definiciones de lo que hacen y las composiciones de las cuadrillas que deben proporcionar para prestar esos servicios.

El caso del INCOP, dice, es más complejo. Detalla que el INCOP presta algunos de los servicios que se brindan a las naves en el puerto (aclara que el pliego tarifario corresponde a todos los puertos del Pacífico) y que, este a su vez, tiene tres contratistas principales que prestan la mayor parte de los servicios a las naves.

Informa que uno opera bajo la concesión de obra pública (igual que APM TERMINALS), por lo que queda fuera de la regulación de la ARESEP, ya que así lo dice la ley de Concesión de Obra Pública.

También hay otros dos contratistas que están contratados por JAPDEVA por la vía de contrataciones de servicios regulares, y que por eso sus tarifas si están sujetas a la regulación de la ARESEP.

Sin embargo, apoya la propuesta del señor Edward Araya para poder ofrecerle al Consejo una situación más completa de la situación de INCOP en otra sesión.

El directivo, Luis Guillermo Fernández Valverde, respalda la propuesta y solicita agregar las igualdades y desigualdades que se presentan en Limón y Puntarenas no solo en el tipo de servicios que ofrecen, sino también en el tipo de personal que utilizan, el rol de los estibadores en ambos puertos y el tipo de trabajador que integra las cuadrillas en ambos casos.

El presidente de este consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, pregunta si en la ARESEP tienen los volúmenes que se manejan en cada puerto por tipo de carga. Esto con la finalidad de establecer cuánto se le ha disminuido a los trabajadores el volumen de carga.

El señor Edward Araya dice que podrían revisar cuál ha sido el comportamiento después de la entrada en funcionamiento de APM TERMINALS, e indicar con certeza que información tienen de los otros puertos regulados por ARESEP.

Una vez más propone hacer una presentación en otra sesión para poder aclarar con mayor certeza las dudas expresadas por los miembros del Consejo Nacional de Salarios.

El señor, Daniel Fernández, manifiesta que revisarán, sobre todo, la información más reciente para poder compartirla con el Consejo y que le parece posible tener esa sesión en la mayor brevedad.

En relación con JAPDEVA añade que, entre el 2018 al 2019, sus ingresos disminuyeron en un 60% y que eso lo atribuyen a la entrada en operación de APM TERMINALS.

El directivo, Frank Cerdas Núñez, solicita incluir en la presentación ofrecida por los representantes de la ARESEP, una explicación sobre la metodología de fijación de tarifas para JAPDEVA.

El señor, Edward Araya, manifiesta que ellos podrían enviar por adelantado la información relacionada con la composición de las cuadrillas y el tipo de carga para que los miembros del Consejo lo estudien y poder verlo posteriormente en una sesión.

Al respecto solicita dejar claro que se trataría de una propuesta que enviarían por oficio a la secretaria de este consejo, señora Isela Hernández Rodríguez.

Adicionalmente expresa que a la ARESEP la paralizó el criterio de un funcionario del Ministerio de Trabajo quien dijo que había que pagar por jornadas de horas y no por destajo. Por eso, afirma, requieren claridad para poder llegar a un acuerdo con las empresas estibadoras y JAPDEVA.

El director, Dennis Cabezas Badilla, enfatiza que el Consejo Nacional de Salarios es la única instancia que indica cómo se pagan los salarios en Costa Rica y que la obligación de un inspector de trabajo es hacer cumplir el Decreto de Salarios Mínimos.

El señor, Edward Araya, manifiesta su esperanza de que el tema del salario de los estibadores pueda aclararse, que la ARESEP ayudará en lo que pueda y que tienen claridad en torno a la definición de salarios por parte del Consejo Nacional de Salarios.

El presidente de este consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, agradece a los funcionarios de la ARESEP e indica que solicitaran a la secretaria del Consejo, Isela Hernández Rodríguez, darle seguimiento al tema de la presentación acerca del modelo tarifario y otros temas en el INCOP y JAPDEVA.

Al respecto expresa su deseo de que ese encuentro se pueda realizar en la mayor brevedad posible debido a que es un tema que está urgiendo.

El director, Dennis Cabezas Badilla, indica que el Consejo Nacional de Salarios debe centrarse en la solicitud de revisión efectuada por los trabajadores limonenses, quienes están angustiados por la baja en la cantidad de barcos que llegan al puerto y porque, según les han dicho, les van a bajar el salario 15 o más veces en relación al ingreso que tienen en la actualidad.

Manifiesta que, si bien es cierto que en JAPDEVA se ha disminuido el flujo de barcos, también es cierto que le cobran, a cada barco que llega al puerto, el salario mínimo de los estibadores más otras cosas.

Agrega que, desde el punto de vista legal, no hay forma de decirle a esos trabajadores que sigan esperando porque a lo mejor les bajan el salario. Enfatiza y dice que eso, desde el punto de vista del derecho laboral, es imposible.

Además, manifiesta que el Consejo Nacional de Salarios no debe esperar a resolver el tema de Puntarenas para resolver el de Limón. Señala que, si en Caldera no le están pagando a los estibadores el salario mínimo legal, le “va llover” a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo, porque en materia pública no le pueden pagar a los trabajadores menos de lo que dice el Decreto de Salarios Mínimos.

Agrega que la fijación de salarios que hace el Consejo Nacional de Salarios es para cualquier trabajador que se encuentre entre Peñas Blancas y Paso Canoas y del Atlántico al Pacífico. Por eso, enfatiza, quien no esté pagando el salario mínimo está infligiendo la ley.

El director, Dennis Cabezas Badilla, reitera que, al menos, en los últimos 12 años las tarifas de ARESEP han estado vinculadas al Decreto de Salarios Mínimos, y que han estado incluyendo lo que el Consejo dice por cada trabajador de una cuadrilla.

De igual forma, indica que los únicos que han perdido son los trabajadores debido a la baja en el flujo de los barcos, por lo que trabajan menos.

Según manifiesta, los trabajadores de Limón están muy preocupados porque les van a decir que los ¢90,23 los van a dividir entre todos los miembros de la cuadrilla, y que el Consejo Nacional de Salarios debe decirles que eso no es cierto, que cada trabajador debe recibir ¢90,23.

El directivo, Frank Cerdas Núñez, indica que el Consejo Nacional de Salarios fija salarios para todo el territorio nacional y expresa no coincidir en que se debe dejar a Caldera por fuera.

Aclara que es necesario considerarlo porque en Caldera se está pagando los salarios divididos entre la cuadrilla y que si, el Consejo dice que el salario mínimo es por trabajador porque así se ha pagado en el Caribe, indudablemente se afecta al sector patronal de Caldera, lo cual implicaría incrementar entre 10 y 15 veces lo que están pagando en la actualidad.

El directivo, Frank Cerdas Núñez, insiste en la necesidad de escuchar a ambas partes (trabajadores y empleadores) ya que, si bien la solicitud provino de los trabajadores de un puerto, la solución afecta a todos los trabajadores de los puertos.

Indica que, durante una audiencia con un tercero, trata de no hablar por el Consejo porque eso sería adelantar criterio. Al respecto manifiesta, con todo respeto, que el directivo, Dennis Cabezas Badilla, expresó un criterio que no es el del Consejo sino el de él.

Añade que en la revisión de las actas se dijo que el pago hay que dividirlo entre los miembros de la cuadrilla y aclara que no está diciendo, con eso, que el criterio este bien o este mal.

Sin embargo, expresa que hasta que el Consejo no tome un acuerdo, recomienda no emitir criterios sobre la forma en la que se debe de pagar, ya que se trata de un tema que se encuentra en estudio para llegar a una decisión final.

El director, Dennis Cabezas Badilla, expresa ante lo manifestado por el director Frank Cerdas Núñez, que quien dijo que se pagaba por trabajador, fue una persona de ARESEP, e indica que no fue él, ya que durante su intervención lo que pidió fue que le informaran si ARESEP tomaba lo que dice el Decreto de Salarios Mínimos para establecer las tarifas.

Agrega que parece que él no puede asumir lo que dice el decreto, pero que miembros del Consejo si han asumido el resultado del estudio de una comisión y que, incluso eso salió a la calle sin haber un acuerdo del Consejo Nacional de Salarios.

Acerca de Caldera, indica que sus palabras fueron que se alegraba si el Consejo decidía investigar Caldera, pero que ese tema no debe retrasar la respuesta a Limón porque legalmente no hay forma de que se atrase y porque se trata de un tema de derecho laboral.

Insiste en que lo que sostiene es que, ante la solicitud de los trabajadores de Limón, durante los últimos 12 años, cada trabajador ha recibido el pago por cada trabajador, el cual a la fecha es de los 90,23 colones

La directiva, Gilda Odette González Picado, indicar estar de acuerdo con que se paga de manera individual y que el señor de la ARESEP fue muy claro al decir que era ¢90,23 por estibador.

Ella dice tener una duda y una preocupación relacionada con las concesiones: que en APM TERMINALS no se puede intervenir porque ellos son como la Republic Banana, donde hacen lo que quieran.

Al respecto recuerda que, las señoras de APM TERMINALS (Lisbeth Thomas, Jefe de Recursos Humanos y Rocío Hernández, Gerente Legal) que participaron a la sesión No.5595 del Consejo, celebrada el 29 de abril de 2020, se comprometieron en enviar la información sobre la forma en la que pagan. Por eso, pregunta si el Consejo le pedirá esa información y se pregunta quién regula a APM TERMINALS.

El directivo, Edgar Morales Quesada, expresa que APM TERMINALS tiene que adoptar lo que el Consejo diga en materia salarial y que si no lo están haciendo están incumpliendo.

Además, considera que este tema debería resolverse por el fondo y que, aunque se atrasen un poquito, es mejor para resolver el problema de una vez por todas.

Por otra parte, señala estar de acuerdo con la nota que se le dirigirá a la Ministra de Trabajo y Seguridad Social relacionada con el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) del período 2020.

La secretaria de este consejo, Isela Hernández Rodríguez, indica que los inspectores de trabajo han actuado conforme a lo indicado por el Consejo Nacional de Salarios y que, en el 2016, este órgano se reunió con la ARESEP, a cuyos representantes les sorprendió que el pago del salario para los estibadores debía dividirse entre los miembros de la cuadrilla.

Expresa que, si quieren verlo así, es culpa de ella, haber hecho incurrir en error a los Inspectores de Trabajo porque, si bien es cierto que no hay un acuerdo, en el Consejo Nacional de Salarios sí se dijo que el pago es dividido entre la cuadrilla.

Además, solicita al Consejo emitir un acuerdo en el cual le indiquen a los Inspectores de Trabajo que no prevengan por salarios mínimos en el tema de los estibadores. Esto porque hay inspectores en Caldera que le han solicitado la definición del salario mínimo debido a que están revisando planillas.

El presidente de este consejo, Rodrigo Antonio Grijalva Mata, recuerda que en la última sesión se definió que, por el momento, no se van a emitir criterios relacionados con el salario de los estibadores porque el tema se encuentra en análisis.

La secretaria de este consejo, Isela Hernández Rodríguez, dice que no hay acuerdo al respecto, que el Consejo conversó y convino eso, pero que no hay un acuerdo que respalde esa decisión o las manifestaciones que ella brinde.

Añade que pasó a los directivos del Consejo tres documentos. Uno sobre lineamientos en el cual se describe el proceso y los puestos que integran la cuadrilla; otro es sobre el contenido

de la licitación de APM TERMINALS y el tercero es acerca de la licitación de JAPDEVA, misma que en estos momentos está siendo denunciada.

Añade que, aunque ella se equivocó, sí hay una responsabilidad del Consejo Nacional de Salarios.

Asimismo, informa que el tema del salario mínimo de los estibadores está en la Contraloría General de la República porque la empresa que perdió una licitación lo denunció.

Manifiesta que le da muchísima pena y que trasladará la información a la directiva, Gilda Odette González Picado, sobre la forma en la que pagan pues ella tiene esa información y las planillas. De igual manera, informa que esos datos se los trasladó al directivo Frank Cerdas Núñez, quien fue el único directivo que se la solicitó.

Finalmente, ruega al Consejo emitir un acuerdo sobre el salario a los estibadores para saber cómo actuar en ese tema.

El presidente de este consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, concuerda en que el Consejo debe, al menos, generar un acuerdo y que los Inspectores de Trabajo pueden hacer sus análisis, pero que no hagan apercibimientos porque el tema se encuentra en análisis.

El director, Dennis Cabezas Badilla, dice que, al menos él, no ha hecho observaciones de tipo personal en el sentido de establecer quién tiene la culpa o quién no la tiene.

Indica que del Consejo Nacional de Salarios salió un rum rum porque algunos directores pensaban que, el Decreto de Salarios Mínimos, estaba mal hecho y que, la forma de pago acostumbrada durante los últimos 8 o 10 años, no era la correcta.

Manifiesta que, si a un Inspector de Trabajo le preguntan cuánto debe ganar un estibador, le ofrecería el Decreto de Salarios Mínimos para que vea el monto que se le debe pagar a ese trabajador.

Para él, no es posible dejar de pagar los salarios mínimos, aunque el tema se encuentre en estudio y pueda cambiar a futuro.

Añade que no insistirá en el tema porque se siente cansado, y porque hay una solución en la mesa que es la de respetar lo indicado en el Decreto de Salarios Mínimos.

Además, pide resolver el caso presentado por los estibadores de Limón, que se les indique que se les va a seguir pagando los 90,23 colones por persona y que, si se quiere seguir con el tema de INCOP, se tome un acuerdo para estudiar ese tema, pero en otro momento y no dentro de la presente discusión.

La directiva, Zulema Vargas Picado, recalca que el trabajo de la comisión que estudió el tema de la forma de pago para los estibadores fue serio, por lo que no se trata de un rum rum.

Explica que la conclusión a la que llegaron es que se debía pagar dividido entre la cuadrilla, y que eso es lo que se ha venido manejando en el Consejo.

Para ella, no es oportuno tomar una decisión a la ligera, por lo que apoya la propuesta efectuada por la secretaria de este consejo, Isela Hernández Rodríguez, en el sentido de tomar un acuerdo para saber qué responder cuándo le pregunten sobre ese tema.

El director, Dennis Cabezas Badilla, indica que, en el acta de la sesión en la que la comisión presentó los resultados del estudio de los estibadores, se encuentra su posición y expresa que

en esa sesión él dijo que el pago tenía que hacerse por trabajador, no que debía hacerse por cuadrilla y que ese tema debe de discutirse con mucho cuidado.

Al respecto manifiesta que no estuvo de acuerdo con el informe y que le parecía una cosa muy seria.

El directivo, Frank Cerdas Núñez, recuerda que la comisión no se creó para decir cómo se tenía que pagar, ni la recomendación fue cómo se tiene que pagar. Añade que el nombre de la comisión fue Comisión de Revisión de Actas sobre Empleo a los Estibadores y el objetivo fue revisar qué había dicho el Consejo sobre ese tema y no cómo se tenía que pagar.

Comenta no estar en la posición de que un criterio es la correcto y otro el incorrecto, sino que lo que encontró la comisión es que el pago se dividía entre la cuadrilla.

Por otra parte, respalda a la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez pues, aunque ella firmó el oficio enviado a los Inspectores de Trabajo, recuerda que la señora Hernández Rodríguez consultó el tema en dos ocasiones diferentes.

Según comenta, en esas ocasiones se le dijo que el pago se hacía por cuadrilla porque así está en las actas, pese a que no quedó en un acuerdo. Por eso, sostiene, si eso fue un error, fue un error de todo el Consejo.

Acerca de las concesiones, considera que las personas que redactan las concesiones no tienen experiencia por lo que, al redactarlas, quedan un montón de vacíos legales, que ARESEP no los supervisa, pero que eso no exime empresas concesionarias de cumplir con la aplicación de los salarios mínimos legales.

Además, indica respaldar la propuesta de tomar un acuerdo para que los Inspectores de Trabajo no prevengan a los patronos, hasta tanto el Consejo no tome una determinación en relación con el salario mínimo para los estibadores debido a que no hay claridad.

La directiva, María Elena Rodríguez Samuels, respalda tomar el acuerdo de dejar el tema pendiente hasta que no se realice una investigación exhaustiva, así como que los Inspectores de Trabajo no prevengan de momento a los patronos, porque este es un tema delicado en el cual no se puede tomar una decisión a la ligera.

El presidente de este consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, respalda la propuesta e indica que el Consejo no puede tomar una decisión en este momento para salir a decir otra cosa dentro de poco tiempo.

Inmediatamente, somete a votación la propuesta de instruir a la secretaria de este consejo, Isela Hernández Rodríguez, para que dirija a los Inspectores de Trabajo una nota en la cual indique que el tema del salario de los estibadores está en análisis y que, por lo tanto, no prevengan a los patronos.

ACUERDO 2. Se acuerda, por mayoría calificada, instruir a la secretaria de este consejo, Isela Hernández Rodríguez, para dirigir una nota a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En esta se le recomendará no prevenir a los patronos, por concepto de salarios, debido a que el Consejo Nacional de Salarios se encuentra estudiando una solicitud de revisión salarial presentada por trabajadores de la estiba.

Votos a favor: Luis Guillermo Fernández Valverde, Zulema Vargas Picado, Gilda Odette González Picado, María Elena Rodríguez Samuels, Rodrigo Antonio Grijalva Mata, Frank Cerdas Núñez, Marco Durante Calvo y Albania Céspedes Soto

Voto en contra: Dennis Cabezas Badilla.

El siguiente texto es el **voto razonado** que emitió el directivo, Dennis Cabezas Badilla, en contra del anterior acuerdo y que se incorpora textualmente a su solicitud:

“He votado en forma negativa esta propuesta ya que se encuentra en plena vigencia el Decreto de Salarios Mínimos que rige, a nivel nacional y para todo el año 2020, que dicho Decreto es absolutamente claro para su correcta interpretación y no da pie, en el caso específico de los estibadores pagados por tonelada, a ninguna otra interpretación que la que se desprende del mismo, es decir cada trabajador de la estiba que realiza trabajos por tonelada, recibe por cada tonelada movida la suma de noventa colones con veintitrés céntimos. Esa interpretación, en la práctica, es la que se ha asumido por las instancias oficiales que fijan las tarifas para ese tipo de actividades, no solo para determinar costos para este año, sino que, desde hace varios años atrás, igualmente han actuado las empresas que pagan el salario a sus trabajadores, en la provincia de Limón, sin que hasta la fecha estas instituciones y empresas, actores fundamentales en este caso, hayan presentado siquiera una solicitud de aclaración a la forma en que deben asumir y pagar ese salario. Por todo lo anterior, considerando con el respeto debido, que se comete un error al pedirle a la Inspección del Trabajo que proceda de la forma en que este Consejo les indica, según acuerdo de mayoría, es que he procedido a votar en contra el presente acuerdo”.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTÍCULO 3

Punto 1. Borrador del oficio para dar respuesta a la nota MTSS-DMT-OF-336-2020, suscrito por la señora Geannina Dinarte Romero, Ministra de Trabajo y Seguridad Social, en la cual se refiere al proceso de consulta del Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) del período 2020.

La secretaria de este consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que el directivo, Frank Cerdas Núñez, incorporó las observaciones efectuadas por los directivos.

Acto seguido, el presidente de este consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata somete a votación la última versión del oficio, que textualmente dice:

CNS-OF-52-2020

04 de Mayo de 2020

Señora

Geannina Dinarte Romero

Ministra

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ASUNTO: Informe de la Comisión de Expertos en
Aplicación de Convenios y Recomendaciones
(CEACR)de la Organización Internacional del
Trabajo (OIT), período 2020.

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Siguiendo instrucciones superiores, dadas mediante acuerdo suscrito por el Consejo Nacional de Salarios (CNS) en sesión No xxxxx, me permito dirigirme a su estimable persona, en respuesta al oficio MTSS-DMTOF-336-2020 del 30 de marzo 2020, en el que se indica lo siguiente:

Sobre Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

La Comisión CEACR señala en su informe textualmente: (...) “sin embargo, que el plazo de quince años establecido por la resolución para cerrar la brecha sustancial entre los salarios de los trabajadores domésticos y de los trabajadores no calificados resulta excesivamente largo. Si bien reconoce que la resolución también establece un proceso por el cual el Consejo Nacional de Salarios puede, a través de una reconsideración de las condiciones sociales, económicas y laborales del país, reducir este período, el marco de tiempo para este proceso de seis años es en sí mismo muy largo. Al tiempo que la Comisión reconoce que puede ser necesario introducir reformas para reducir la brecha salarial durante un período de tiempo, alienta firmemente al Gobierno a que acelere estos plazos. La Comisión solicita al Gobierno que continúe enviando información actualizada sobre todo avance realizado al respecto. Además, solicita al Gobierno que proporcione información estadística actualizada, desagregada por sexo, sobre el impacto de dichos ajustes en el salario que perciben los trabajadores domésticos en la práctica. La Comisión solicita también al Gobierno que proporcione una copia del análisis técnicoeconómico cuya elaboración se prevé en el apartado f) de la resolución CNS-RG-2-2019.”

En contestación a lo antes escrito, el CNS tiene los siguientes comentarios:

1) Con respecto al plazo de 15 años para cerrar la brecha del salario mínimo existente entre la ocupación de Servicio Doméstico y la de un Trabajador en Ocupación no Calificada.

El CNS, durante el proceso de diálogo social que llevó a cabo para la toma de decisiones con respecto al cierre de la brecha del salario mínimo del Servicio Doméstico y el plazo para realizarlo, consideró los siguientes aspectos:

a. Principio de Progresividad

En cuanto al Principio de Progresividad de los Derechos Humanos, la Sala Constitucional de nuestro país, ha dicho:

“... Al amparo de estas normas, el Estado asume la obligación de ir aumentando, en la medida de sus posibilidades y desarrollo, los niveles de protección de los derechos humanos. El principio de progresividad exige que a medida que mejora el nivel de desarrollo de un Estado, mejore el nivel de compromiso de garantizar los derechos. ...” (Sentencia 11088-13)

“...Ciertamente, el principio de progresividad de los derechos humanos impulsa la protección de éstos hacia adelante por parte del Estado, en procura de su desarrollo, especialmente los derechos económicos, sociales y culturales, cuyo reconocimiento se hace por medio de instrumentos internacionales y la legislación nacional, con el fin de garantizar estabilidad a los alcances logrados e imponer racionalidad...”. (Sentencia 561515).

Con esta jurisprudencia como base, el CNS consideró que el cierre de la brecha puede realizarse de forma progresiva por un plazo prudencial, de forma que se logre el objetivo propuesto gradualmente en la medida de las posibilidades de los actores involucrados, en este caso los hogares costarricenses, en los que su ingreso disponible probablemente crecerá

anualmente a un ritmo inferior al crecimiento anual que se determinó para el salario del servicio doméstico.

b. Salario en especie en el servicio doméstico

Asimismo, ha tomado en cuenta el CNS, los argumentos presentados por el Sector Empleador de considerar que el salario mínimo de la ocupación de Servicio Doméstico, por la naturaleza de su función lleva implícito el beneficio de salario en especie, con un reconocimiento de hasta un 50% sobre el salario mínimo; esta situación llevaría a un salario total (salario monetario más salario en especie) por encima del salario mínimo de un Trabajador en Ocupación no Calificada.

Cabe destacar, en cuanto al salario en especie, que la Ley 8726 “Reforma del Capítulo Octavo del Título Segundo del Código de Trabajo, Ley 2 del Trabajo Doméstico Remunerado”, del 24 de julio del 2009, establece en su artículo 105, inciso a) lo siguiente:

“Las personas trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios. Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley”.

c. Salario Mínimo referente de suma inembargable

Otro aspecto que valoró el CNS, en materia salarial del Servicio Doméstico, es el procedimiento y monto a considerar para el embargo salarial, conforme lo dispone el artículo 172 del Código de Trabajo, que establece:

“Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.”

En este contexto, se consideró que las modificaciones del salario mínimo para el Servicio Doméstico no solo tendrían efectos sobre los trabajadores y patronos de dicha actividad, sino también sobre otros actores económicos de todas las actividades productivas, pues ante un incremento salarial del Servicio Doméstico se provocaría un incremento al monto del salario inembargable, que eventualmente se podría tomar como perjudicial para la recaudación de fondos económicos para terceros.

d. Aumento en el desempleo en dicha actividad

Como otro aspecto fundamental, se consideró el riesgo general de provocar desempleo en un sector vulnerable de la población. Generalmente quienes se desempeñan en esta actividad, son personas que poseen una baja calificación profesional y nula o poca formación educativa, y por ello les es sumamente difícil incorporarse al mercado laboral en otro tipo de trabajos que requieren de mayor educación o capacitación; por lo que ante un eventual despido de la actividad doméstica, prácticamente destinaría a estas personas a quedarse sin empleo por mucho tiempo, afectando directamente su bienestar y el de sus familias.

Es importante recordar que los hogares empleadores son patronos sin fines de lucro, a diferencia de centros de trabajo de empleadores comerciales, industriales u otros de la Economía Nacional, que sí operan con fines de lucro y que obtienen ingresos y ganancias gracias al aporte y valor agregado en la contratación de recursos humanos. Por esto se debe tener presente que hacer un incremento del salario del servicio doméstico en un solo tracto, o bien en varios tractos pero con grandes ajustes, podría tener un impacto directo en el nivel de empleo, ya que el peso del gasto familiar en trabajo doméstico remunerado se asocia de forma directa con la capacidad de pago de los hogares empleadores.

Por lo anterior fue imprescindible realizar un ajuste gradual que reduzca al máximo la posibilidad de que la consecuencia del aumento salarial sea el despido del trabajador, pues de lo contrario se estaría tomando una decisión que llevaría a resultados contrarios al deseado, que es mejorar las condiciones socioeconómicas de estos trabajadores.

e. Impacto social del ajuste en las familias empleadoras

Además del impacto en las personas trabajadores del servicio doméstico, el CNS también está en la obligación de considerar el posible impacto económico, social y familiar en los hogares empleadores que se provocaría por un aumento desmedido del salario del servicio doméstico.

Es importante resaltar que una cantidad importante de personas y familias que contratan ese tipo de trabajo doméstico, son personas de clase media que laboran para tener ingresos y requieren de dicho servicio en sus hogares, por lo que un aumento abrupto y desproporcionado del costo de contratar a servidoras domésticas, puede provocar que tales familias ya no tengan la capacidad económica suficiente para contar con el servicio,

provocando un problema social y familiar a las personas que requieren necesariamente de ese servicio para continuar de forma habitual sus labores y trabajos diarios.

Por este motivo, la afectación a los hogares empleadores también debe ser de carácter gradual, se forma que les permita ajustarse poco a poco al costo creciente del servicio doméstico y que no se vean obligados a prescindir del servicio de un momento a otro.

Por las consideraciones antes mencionadas, es que el CNS acordó de forma unánime aprobar el incremento del Salario Doméstico en un proceso de 15 años, para cerrar en este plazo la brecha salarial existente entre el Servicio Doméstico y el Trabajador en Ocupación No Calificada (Mínimo Mínimorum); adicionando un acuerdo complementario de que luego de 5 años completos del proceso, el CNS realizará un análisis técnico-económico de las condiciones sociales; económicas y laborales del país, para determinar si existe viabilidad para reducir el plazo indicado de 15 años.

Es decir, los procesos de diálogo social que lleva a cabo este CNS, muestran el compromiso real con el grupo ocupacional de Servicio Doméstico, para fijar un salario mínimo de protección, responsabilidad plasmada de forma unánime y firme en los acuerdos tomados y particularmente la buena intención de reducir el plazo si las condiciones económicas y sociales del país así lo permiten.

2) Con respecto al criterio de la CEACR de la necesidad de introducir reformas para reducir la brecha salarial y su solicitud de acelerar el plazo establecido.

La actual crisis mundial, producida por la propagación del COVID-19, se estima que será aún de mayor magnitud que la crisis financiera mundial del año 2009 y con mayores

repercusiones negativas, especialmente en el mundo del trabajo, en los niveles de empleo y en la capacidad económica de las familias.

Ante este escenario, el CNS considera que es sumamente complicado y perjudicial establecer mayores ajustes en los salarios mínimos y especialmente aumentar los costos de los hogares costarricense, por lo que plantearnos en este entorno económico y social una variación radical del acuerdo tomado, según lo sugiere la Comisión de Expertos, sería una acción que terminaría de desequilibrar la delicada situación de este grupo de trabajadores, en relación a sus oportunidades para un empleo estable y formalizado.

Por lo dicho antes, este CNS estima improcedente que, en momentos críticos para el sector productivo y especialmente para los trabajadores, se plantee de forma súbita un cambio radical en el acuerdo ya tomado en la línea de acortar el plazo establecido, pues una reducción del plazo significa que el ajuste anual necesario para cerrar la brecha sería mucho mayor, perjudicando aún más la capacidad económica de los hogares ya hoy reducida y generando la posibilidad de aumentar los despidos en el servicio doméstico.

No obstante, el CNS reitera su posición de realizar en el momento acordado, el análisis respectivo para evaluar si las condiciones sociales, económicas y laborales son favorables y permiten, en forma inmediata, la discusión sobre la posibilidad de adelantar el plazo de ajuste que se destaca en nuestro acuerdo.

3) Con respecto a proporcionar información estadística actualizada, desagregada por sexo, sobre el impacto de dichos ajustes en el salario que perciben los trabajadores domésticos en la práctica.

Sobre el particular, es importante destacar que efectivamente el CNS y el Departamento de Salarios Mínimos poseen la práctica de registrar y desarrollar un sistema de información y sólidas estadísticas internas con datos de todas las actividades, que se generan desagregadas por sexo.

Esta información queda plasmada en el anuario Institucional, que se traduce en una fuente de información importante tanto para los tomadores de decisiones como para todas las personas interesadas en profundizar en la temática del mercado de trabajo y el quehacer del MTSS en este campo. Pero también, que se convierta en un insumo para el mejoramiento de los procesos que se realizan al interior de la Institución, pensando no solo en el mejoramiento administrativo de los servicios que se brindan, sino principalmente en que el accionar sea continuamente redirigido a la consecución de impactos positivos en la dinámica del mercado laboral.

4) Con respecto a la solicitud de proporcionar una copia del análisis técnicoeconómico cuya elaboración se prevé en el apartado f) de la resolución CNSRG-2-2019.

Sobre esta solicitud, el CNS toma nota y con gusto en el momento oportuno compartirá lo solicitado con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es importante recalcar que la ejecución del análisis técnico-económico con el objetivo de evaluar las condiciones sociales, económicas y laborales del país, para determinar la viabilidad de reducir el plazo acordado de 15 años, se tiene previsto para el año 2025, de acuerdo con el inciso f) de la resolución CNS-RG2-2019.



Sin otro particular,

Atentamente;

Antonio Grijalba Mata

Presidente

Consejo Nacional de Salarios

Cc: Sres. Directores/as Consejo Nacional de Salarios.

Archivo.

Los señores/as directivos/as votan y acuerdan aprobar dicha nota.

ACUERDO 3. Se acuerda, por unanimidad, el oficio CNS-OF-52-2020, con fecha 04 de mayo de 2020, donde se da respuesta a la nota MTSS-DMT-OF-336-2020, suscrito por la señora Geannina Dinarte Romero, Ministra de Trabajo y Seguridad Social, relacionado con el proceso de consulta del Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) del período 2020.

El Señor Edgar Morales Mora, solicita las disculpas por que de retirarse.

Punto 2. Audiencia al sector de estibadores de Caldera.

La secretaria de este consejo, Isela Hernández Rodríguez, pregunta si los señores/as directivos/as desean continuar con la audiencia al sector de los estibadores de Caldera o, en su lugar, convocar a la Sociedad Portuaria, JAPDEVA e INCOP.

Señala que JAPDEVA atiende la denuncia presentada ante la Contraloría General de la República por lo que no han contestado si podrán participar en la sesión del miércoles 20 de mayo de 2020, aunque se mantiene su convocatoria.

Además, informa que, de acuerdo con la indagatoria realizada por el directivo, Edgar Morales Quesada, los trabajadores de Caldera no están dispuestos a asistir a una sesión del Consejo Nacional de Salarios. Lo anterior con base en un acercamiento que el señor Morales Quesada realizó con esos trabajadores a solicitud de este órgano.

El director, Dennis Cabezas Badilla, solicita convocar a las empresas estibadoras de Limón y expresa no estar de acuerdo con la convocatoria a la Sociedad Portuaria.

Los señores directivos votan y acuerdan, por mayoría, convocar a audiencia a la Sociedad Portuaria e INCOP a audiencia el lunes 25 de mayo de 2020 en caso de que no pueda asistir JAPDEVA. Caso contrario, la convocatoria a la Sociedad Portuaria e INCOP se realizaría para el miércoles 27 de mayo de 2020, a las 4:15 p.m., de manera virtual por medio de la plataforma Google Meets.

En este caso, el director, Dennis Cabezas Badilla, vota en contra y dice no estar de acuerdo con que se convoque, para este proceso, a las empresas y trabajadores de Caldera.

ACUERDO 3. Se acuerda, por mayoría, convocar a audiencia a la Sociedad Portuaria y al INCOP a audiencia el lunes 25 de mayo de 2020. Esto si JAPDEVA no confirma la convocatoria efectuada para ese día. Caso contrario, se convocaría a la Sociedad Portuaria e INCOP, para el miércoles 27 de mayo de 2020, a las 4:15 p.m., de manera virtual y por medio de la plataforma Google Meets.

Votos a favor: Luis Guillermo Fernández Valverde, Zulema Vargas Picado, Gilda Odette González Picado, María Elena Rodríguez Samuels, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, Frank Cerdas Núñez, Marco Durante Calvo y Albania Céspedes

Votos en contra: Dennis Cabezas Badilla.

CAPITULO IV. ASUNTOS DE LOS/AS SEÑORES/AS DIRECTORES/AS
ARTÍCULO 4

No hay.

Al ser las dieciocho horas con treinta y cinco minutos se levanta la sesión.

Rodrigo Antonio Grijalba Mata

Presidente

Isela Hernández Rodríguez

Secretaria