

ACTA ORDINARIA N°5613 (36-2020)

Acta número cinco mil seiscientos trece correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del tres de agosto 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. 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), Gilda Odette González Picado (conectada desde Hatillo), Zulema Vargas Picado (conectada desde San Rafael de Heredia) y José Ramón Quesada Acuña (conectado desde Coronado).

POR EL SECTOR LABORAL: Edgar Morales Quesada (conectado desde Desamparados), Albania Céspedes Soto (conectada desde Guadalupe) y Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago).

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

DIRECTORES/AS AUSENTES: María Elena Rodríguez Samuels, Marco Durante Calvo y Martín Calderón Chaves, con su debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

INVITADOS: No hay

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión N°5613-2020

1. Aprobación del acta N°5612 del 28 de julio de 2020.

2. Asuntos de la Presidencia

- Revisión de los términos de referencia de la consultoría con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para su revisión. (Tema cooperación técnica a recibir para estudio de la actividad de la estiba). Respectiva nota de envío.
- Revisión de los términos de referencia de la consultoría con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) acerca de la evaluación de la metodología para la fijación de los salarios mínimos en el sector privado de Costa Rica, la cual estará a cargo del señor, Pablo Sauma Fiatt.

3. Asuntos de la Secretaría

- Consulta de la señora Lucia Rojas, HR People Partner Email: lucia.rojas@maersk.com Rada S.A. –Maersk Human Resources.
- Interés de solicitar a PWC estudios de puestos o resultados de encuestas que han realizado en zonas francas.
- Oficio DMT-DVAL-OF-372-2020, del 03 de agosto 2020, sobre recorte presupuestario.

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

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5613-2020.

CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N°5612 DEL 28 DE JULIO DE 2020.

ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación del acta N°5612 del 28 de julio de 2020.

El presidente de este Consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, da la bienvenida al resto de los directores/as y somete a votación el acta N°5612 del 28 de julio 2020. Comentada el acta e incluidas las observaciones, los directores/as convienen en su aprobación.

ACUERDO 2

Se aprueba, el acta N°5612 del 28 de julio de 2020. Se abstiene Zulema Vargas Picado, por encontrarse ausente.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 3

Punto 1. Revisión de los términos de referencia de la consultoría con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para su revisión. (Tema cooperación técnica a recibir para estudio de la actividad de la estiba). Respectiva nota de envío.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, lee la propuesta de nota CNS-OF-76-2020, del 03 de agosto de 2020, dirigida a la señora Carmen Moreno González, Directora de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana y que textualmente dice:

CNS-OF-76-2020
03 de agosto de 2020

Doctora
Carmen Moreno González
Directora
Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití,
Panamá y República Dominicana
S.O.

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Con todo respeto, me dirijo a su estimable persona en el marco de cooperación técnica e interés en el diálogo social, que caracteriza a la Organización Internacional del Trabajo, para recibir la colaboración de dicha organización en la elaboración de un estudio para el Consejo Nacional de Salarios, en su función de determinar los salarios mínimos de los trabajadores del sector privado del país.

El Consejo Nacional de Salarios aprobó -mediante el Acuerdo 4 de la Sesión Ordinaria No. 5602, celebrada el pasado 08 de junio 2020- recibir la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo para la realización del estudio que analice toda la operación y funcionamiento del servicio de estiba en el país, con la finalidad de obtener, de forma integral, la clasificación y valoración de los puestos de trabajo, en las distintas modalidades, de dicha actividad.

Finalmente, adjunto los términos de referencia propuestos para la consultoría solicitada, titulada “*Análisis de la operación y funcionamiento de los servicios de estiba en los puertos de Costa Rica*”, que muestran los intereses en consenso de los tres sectores que integran el Consejo con respecto a este estudio.

Atentamente;

Antonio Grijalba Mata
Presidente
Consejo Nacional de Salarios

Cc: Directores(as) del Consejo Nacional de Salarios.
Archivo.

Los señores/as directores/as comentan al respecto y convienen en su aprobación.

ACUERDO 3

Se acuerda, por unanimidad, la nota CNS-OF-76-2020, del 03 de agosto de 2020, para que se le envíe a la señora Carmen Moreno González, Directora de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Esta nota se relaciona a la cooperación técnica que se recibirá para un estudio de la estiba en los puertos de Costa Rica.

Posteriormente los señores/as directores/as revisan los términos de referencia de la consultoría con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para la realización del estudio de la actividad de la estiba.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, explica que tiene dos propuestas y que una de ellas es un compilado de las observaciones recibidas, la cual procede a leer y cuyo contenido textual es:

TERMINOS DE REFERENCIA

CONTRATACIÓN DE COLABORADOR EXTERNO

Análisis de la operación y funcionamiento de los servicios de estiba en los puertos de Costa Rica

Justificación:

Actualmente, Costa Rica se encuentra en un proceso de desarrollo y modernización de infraestructura para la conectividad portuaria, situación que acompañada de la innovación tecnológica y mecanización de los procesos, genera una modificación o nuevas ocupaciones para el manejo de equipos de carga y descarga, entre otros puestos propios de esta actividad de estiba y desestiba de forma mecanizada. Esta situación de desarrollo portuario, ha venido afectando las condiciones de los trabajadores de la estiba y desestiba.

En este contexto de desarrollo, se han hecho evidente los cambios en la dinámica del mercado laboral, repercutiendo en este caso que nos ocupa directamente en la ocupación de Estibadores, lo que hace necesario un análisis profundo de lo establecido en el Decreto Nacional de Salarios, en el artículo 1 inciso C de Fijaciones específicas que definen los siguiente:

Reglón Ocupacional	Salario Mínimo
Estibador por kilo de frutas y vegetales	¢0.0729
Estibador por Movimiento	¢384.77
Estibador por Tonelada	¢90.23
El salario mínimo para los portaloneros y los wincheros será un 10% más de los salarios mínimos fijados para la estiba.	

Por todo lo anterior, sobre las condiciones muy particulares del trabajo de la estiba, el Consejo Nacional de Salarios en sesión ordinaria del día 5602 del 08 de junio 2020 conforme el acuerdo 4 aprueba la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo para la realización de un estudio robusto que analice toda la operación y funcionamiento del servicio de estiba y proporcione todos los detalles relacionados a los trabajadores de dicha labor en sus distintas modalidades, con el propósito de contar con la información necesaria y suficiente que permita tomar mejores decisiones en relación a la determinación de un correcto y razonable salario mínimo de los citados trabajadores.

La evaluación deberá tener en cuenta los elementos que se señalan en el Convenio 131 de fijación de los salarios mínimos, ratificado por Costa Rica en junio de 1979.

Objetivo

Analizar la operación y funcionamiento general de los servicios de estiba en los puertos del país, y todas las actividades relacionadas, que permita obtener un estudio

integral de clasificación y valoración de puestos de trabajadores de la estiba, insumo para el Consejo Nacional de Salarios.

Tareas Específicas

- a) Analizar la operación de los trabajadores en los servicios de estiba por tonelada, de estiba por movimiento, de estiba por kilo de frutas y vegetales y de cualquier otra modalidad de estiba presente en los puertos.
- b) Analizar las cargas de trabajo, las condiciones del trabajo y la cantidad de horas de cada jornada de trabajo, por tipo de estiba, los tiempos y movimientos de carga y descarga de los estibadores.
- c) Analizar los distintos tipos de barco y los tipos y cantidades de mercancías, la cantidad de movimientos, de toneladas y de kilos que se mueven por hora, la cantidad de cuadrillas que intervienen en la labor de estiba y la cantidad de personas que participan en cada cuadrilla.
- d) Analizar y comparar las formas de cálculo del pago a trabajadores que utilizan las empresas y cooperativas que brindan el servicio de estiba durante los últimos 10 años.
- e) Realizar una descripción del perfil ocupacional, valoración del trabajo cargas y funciones de cada tipo de trabajador que conforma la cuadrilla de estiba (capataz, operador, portalonero, estibador, chequeador, etc.)
- f) Analizar la complejidad, peligrosidad y riesgos del trabajo de la labor que realizan los estibadores.
- g) Analizar las tarifas establecidas en cada puerto, por lo servicios de estiba y desestiba que realizan, y establecer la relación tarifas/ salarios mínimos en sus modalidades.
- h) Recomendar formas de salario mínimo para los trabajadores en cada modalidad de los servicios de estiba.
- i) Incorporar cualquier otro factor que sea inherente e importante para favorecer la integralidad del estudio de Clasificación y Valoración del Puesto de Estibadores.

Productos

- 1) Un informe preliminar que muestre los avances de la consultoría del primer mes de trabajo.
- 2) Un informe final que sintetice los resultados de la consultoría, en cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos.

Plazo de Ejecución

Fecha de inicio: 15 de agosto de 2020

Fecha de finalización: 15 de octubre de 2020

Forma de pago

Evaluación del consultor

Las actividades serán coordinadas por el Sr. Gerson Martínez, Especialista en Políticas Económicas e Instituciones del Mercado de Trabajo de la Oficina OIT en Costa Rica.

Seguidamente se inicia con un proceso de diálogo sobre el tema, el director Dennis Cabezas Badilla, señala que el contenido de los términos es muy recargado en términos de señalamiento de empresa y temas de ese tipo. Según manifiesta, esos elementos no son necesarios, pues considera que para hacer el estudio no hay que fijarse en la problemática de la empresa, sino en la problemática del puesto como tal.

Recuerda que el Artículo 56 de la Constitución dice que “El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil debidamente remunerada e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la simple condición de mercancía”.

Menciona que el estudio debe ubicarse en esa dimensión y complementa con el objetivo del Consejo Nacional de Salarios, el cual se ubica en el Artículo 2 de su Reglamento: “La acción de Consejo estará encaminada a fortalecer la fijación de los salarios mínimos que son de interés público como un medio idóneo para contribuir al bienestar de la familia costarricense y al fomento de la justa distribución de la riqueza”.

Al respecto manifiesta que el trabajador de la estiba, en estos momentos, no está siendo afectado por una empresa y que por eso no comprende porque se mencionan empresas en los términos de referencia.

Añade que el trabajador se está viendo afectado por una situación específica que tiene una serie de elementos --como la baja en el trabajo en la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica de Costa Rica (JAPDEVA)-- pero no por eso hay que poner a JAPDEVA en los términos de referencia.

Agrega que el trabajador no se ve afectado por APM Terminals, sino por una situación de política pública que abrió los servicios públicos a la concesión de obra pública.

Recalca que en los términos de referencia hay que citar que se tiene una problemática relacionada con la concesión de obra pública y la baja mencionada, pero no hacer referencia a los problemas que pueden derivarse desde la perspectiva de JAPDEVA u otras empresas.

Además, señala que los términos de referencia deben redactarse de tal forma que se le diga a la OIT que existen problemas y que hay trabajadores que, frente a una situación de reacomodo por la tecnología y por los cambios, están siendo afectados, pero no que hay problemas que están causando problemas o que trabajadores frente a unas empresas están teniendo problemas.

El presidente de este Consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, manifiesta que se diga solamente cuáles son los factores que están interviniendo y que no se haga referencias en concreto a empresas.

Lo señores/as directores/as intercambian opiniones, realizan modificaciones a la propuesta, ajustan la redacción de la misma, concuerdan en una versión final del documento y convienen en su aprobación.

ACUERDO 4

Se acuerda, por unanimidad, los términos de referencia de la consultoría con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) para la realización del estudio de la actividad de la estiba conforme se han descrito en esta misma acta.

Punto 2. Revisión de los términos de referencia de la consultoría con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) acerca de la evaluación de la metodología para la fijación de los salarios mínimos en el sector privado de Costa Rica, la cual estará a cargo del señor, Pablo Sauma Fiatt.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, recuerda que están pendientes los términos de referencia para la consultoría del economista, Pablo Sauna Fiatt, quien tendrá a su cargo la evaluación de la metodología para la fijación de los salarios mínimos en el sector privado de Costa Rica.

El director, Frank Cerdas Núñez, pregunta si la versión que se remitió por correo es el documento final, debido a que hay una observación que aparece como tal y no como parte del texto.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, conforme se van analizando los términos efectúa las correcciones atendiendo las observaciones realizada por los señores/as directores/as, quienes concuerdan en una versión final y convienen en su aprobación.

Ese documento es el siguiente:

TERMINOS DE REFERENCIA
CONTRATACIÓN DE COLABORADOR EXTERNO
Evaluación de Metodología para la Fijación de los Salarios Mínimos en el Sector Privado de Costa Rica

Justificación:

En el marco del proyecto de apoyo de OIT al fortalecimiento del Consejo Nacional de Salarios, éste último ha solicitado apoyo para evaluar el funcionamiento de la fórmula para el **cálculo de los salarios mínimos del sector privado en Costa Rica**.

Para lo anterior, se considera instrumental llevar a cabo un análisis detallado de los alcances de la fórmula para la determinación del ajuste de los salarios mínimos, fórmula acordada en el año 2016 y aplicada desde enero 2017. El objetivo del estudio es comprender el impacto que ha tenido la aplicación de dicha fórmula durante el período de su implementación en el ajuste de los salarios mínimos.

La evaluación deberá tener en cuenta los elementos que se señalan, principalmente, en la Constitución de la República de Costa Rica y que a la letra dicen:

ARTÍCULO 50.- El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción **y el más adecuado reparto de la riqueza.**

ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. **El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.** El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

ARTÍCULO 57.- **Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna.** El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Importante es el lograr determinar con objetiva claridad cuáles son los factores y elementos que garantizan los conceptos constitucionales de **“el más adecuado reparto de la riqueza”** y **“bienestar y existencia digna”**

Además, debe, el presente estudio, estar en coherente y convergente relación con lo establecido en el Convenio 131 de fijación de los salarios mínimos, ratificado por Costa Rica en junio de 1979. En particular, como se indica en su artículo 3:

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- (a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- (b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

Estos principios generales que se presentan en el Convenio 131 plantean las siguientes preguntas referidas al caso específico de Costa Rica:

- ¿En qué medida la fórmula toma en consideración la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y de sus familias?

- ¿En qué medida la fórmula toma en consideración los factores económicos mencionados y la capacidad de pago de las empresas?
- ¿En qué medida la fórmula resulta adecuada para incrementar los salarios mínimos sin afectar el nivel de empleo en el país?
- ¿En qué medida la fórmula resulta adecuada para incrementar los salarios mínimos sin afectar la formalidad de los empleos en el país?
- ¿En qué medida el componente de precios que considera la fórmula resulta adecuado para compensar los cambios del poder adquisitivo producto de la inflación?
- ¿En qué medida el componente relativo a la evolución del producto per cápita refleja en forma adecuada la participación del trabajo en el crecimiento económico?
- Identificar si la modificación realizada en la última revisión de la fórmula tuvo una incidencia efectiva en el reajuste de los salarios mínimos durante el último período en comparación con la versión anterior de la fórmula.
- Análisis y Resultados de la anualización de los incrementos de salarios mínimos en el Sector Privado Costarricense. La fórmula cuenta con una serie de cláusulas adicionales que condicionan su aplicación en ciertas circunstancias. En este caso se debe:
 - Analizar la incidencia que tuvieron cada una de ellas en la aplicación de la fórmula.
 - Evaluar si los parámetros que establecen constituyen un criterio adecuado para condicionar el cumplimiento de la fórmula, o si deben ser revisados. ¿En qué medida las cláusulas de salida actuales dan respuesta a situaciones extraordinarias o imprevisibles que afecten la economía?? De no ser así, qué mecanismo se debería contemplar para afrontar situaciones de esta envergadura.

Objetivo

- Revisar el funcionamiento de la fórmula vigente para determinar el reajuste de los salarios mínimos de los trabajadores del sector privado con miras dar mayores elementos de análisis a los miembros del Consejo Nacional de Salarios que van a discutir con representación tripartita, su mantenimiento o modificación.

Tareas Específicas

- a) Revisar el impacto de la nueva fórmula de fijación de los salarios mínimos y presentar sus conclusiones ante el CNS.
- b) Realizar una presentación para el Consejo Nacional de Salarios y llevar a cabo una discusión técnica sobre la posible revisión de la fórmula vigente en el marco de un taller de trabajo facilitado por la OIT.

Productos

Productos sobre cumplimiento de salarios mínimos

- 1) Un informe que sintetice los resultados del análisis de impacto de la aplicación de la fórmula de fijación de los salarios mínimos para el sector privado en el período 2017-2019.
- 2) Un documento que contenga una propuesta de recomendaciones o posible revisión de la fórmula del Salario Mínimo a partir de los resultados del producto 1.

Plazo de Ejecución

Fecha de inicio: 15 de agosto 2020

Fecha de finalización: 15 de noviembre de 2020

Evaluación del consultor

Las actividades serán coordinadas por el Sr. Gerson Martínez, Especialista en Políticas Económicas e Instituciones del Mercado de Trabajo de la Oficina OIT en Costa Rica.

ACUERDO 5

Se acuerda, por unanimidad, los términos de referencia para la consultoría con la Organización Internacional de Trabajo (OIT) acerca de la evaluación de la metodología para la fijación de los salarios mínimos en el sector privado de Costa Rica, conforme se han descrito en esta misma acta, la cual estará a cargo del señor, Pablo Sauma Fiatt.

CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTÍCULO 4

Punto 1. Consulta de la señora Lucia Rojas, HR People Partner Email: lucia.rojas@maersk.com Rada S.A. –Maersk Human Resources.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que recibió una consulta de la señora Lucia Rojas, de la naviera Rada S.A. –Maersk Human Resources.

Dice que optó por presentarla la nota de respuesta al Consejo debido a que, la señora Rojas, ha venido solicitando diversas aclaraciones y tiene dudas acerca de si los puestos son o no de la estiba.

Según explica, la señora Rojas consulta sobre el salario del despachador y ocho puestos más. No obstante, expresa que la nomenclatura del resto de los puestos la confundió, porque se parecen a muchos de los nombres que tienen los puestos de las cuadrillas de la estiba en los puertos.

Añade que, al ver las funciones de cada uno de los puestos, duda si los trabajadores están en la terminal o en el patio. Asimismo, señala que al valorar las funciones y los requisitos clasificó los puestos en ciertas categorías, pero tiene dudas al respecto.

Sobre este tema, presenta el oficio CNS-DSM-OF-110-2020, que sería la respuesta escrita para la consulta formulada por la señora Lucía Rojas, la cual es analizada e incorpora las observaciones que cada uno de los directores aporta en su redacción y sobre el fondo. Quedando de la siguiente forma:

“CNS-DSM-OF-110-2020

07 de agosto de 2020

Señora

Lucia Rojas.

HR People Partner

Email: lucia.rojas@maersk.com

Rada S.A. –Maersk Human Resources

MAERSK

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. Seguidamente y de conformidad con los Decretos Ejecutivos

Nº42104-MTSS y Nº 42122- MTSS publicados en el Diario Oficial La Gaceta 242 y 243, Alcance 285 y 286 del 19 y 20 de diciembre del 2019 respectivamente, que rigen a partir del 01 de enero del 2020; se da respuesta a su consulta realizada al correo consulta.salarios@mtss.go.cr, el día 21 de Julio 2020, que textualmente señal “... agradecemos nos colaboren con el análisis de los siguientes puestos”.

1) Despachador

1. Realiza las debidas actualizaciones de los contenedores que ingresan y salen de la terminal.
2. Efectuar inventarios diarios de las unidades que ingresan y salen de la terminal.
3. Efectuar diferentes reportes para los clientes.
4. Coordinar los diferentes destinos de las unidades hacia la zona portuaria.
5. Verificar en los diferentes departamentos que la información que nos suministren sea la correcta.
6. Registro y supervisión de la data que se ingresa en el sistema DS5.
7. Controlar el envío de contenedores asignados a las fincas y enviados a barco.
8. Despachar contenedores de importación y exportación.
9. Realizar el complete de viajes.
10. Atender a las agencias aduanales (recepción de documentos, coordinación de servicios, etc.) Asegurándose de que el cliente reciba un servicio de calidad en todo momento.
11. Revisar listados de pólizas de las unidades que van hacer exportadas.
12. Revisar listados de importación y exportación antes de cada operación de Barco.
13. Hacer la revisión correspondiente de la documentación entregada por parte de los oficiales de seguridad.

14. Realizar asignaciones de contenedores a los diferentes clientes (sistema DS50), si las asignaciones pertenecen a Maersk se tiene que realizar que las mismas hagan la debida interface hacia el sistema Rkem.

Requisitos

- Escolaridad: Bachiller de secundaria.
- Experiencia: Mínimo un año de experiencia en labores similares en una terminal de contenedores o en un entorno de transportes.
- Informática: Preferiblemente uso de paquete de Microsoft Office.

La descripción de estas tareas, son coincidentes con el perfil ocupacional de Trabajador en Ocupación Especializado (TOE) sector transportes, con un salario mínimo de **¢13.872,70 por jornada.**

2) Inspector y Lavador de Contenedores

1. Realizar las debidas actualizaciones de los contenedores que ingresan y salen de la terminal.
2. Controlar y verificar la documentación correcta de los contenedores asignados y enviados a las fincas.
3. Dar seguimiento y prioridad de los despachos según el lift que de DS5.
4. Despachar e inspeccionar contenedores cargados y vacíos.
5. Ingresar, controlar el ingreso de las unidades vacías del supply de barco, así como actualizar los contenedores en el sistema DS5.
6. Clasificar todo contenedor EMPTY DRY, según su estado físico y actualizar correctamente el sistema.

7. Mantener el flujo, control y orden de los cabezales que están trabajando la operación de barco y estar en constante comunicación con el coordinador.
8. Reportar cualquier daño que se detecte en el contenedor tanto como al ingreso como a la salida de la terminal al Shift Coordinator de turno y líder de lavado.
9. Realizar el seteo de los contenedores.
10. Realizar reparaciones menores de estructura según criterios.
11. **Realizar reparaciones menores de refrigeración según criterios.**
12. Atender las alarmas de refrigeración.
13. Lavar los contenedores atmosfera controlada.

Requisitos

- Escolaridad: Bachiller de secundaria.
- Experiencia: Mínimo 1 año de experiencia en labores similares en una terminal de contenedores o en un entorno de transportes.
- Informática: Preferiblemente uso de Paquete de Microsoft Office.

De acuerdo a las funciones y requisitos descritos para este puesto, se clasifica como Trabajador de Especialización Superior y le corresponde un salario mínimo de **€21.529,01 por jornada ordinaria.**

Cabe destacar, que en sesión N°4167 del 23 de octubre de 1995, del Consejo Nacional de Salario, se describe la definición de la categoría salarial de Trabajador de Especialización Superior que incluye el puesto de Técnico en Refrigeración que le puede corresponder entre otras tareas revisar, reparar y ajustar equipos y aparatos de refrigeración.

3) Coordinador de Patio

1. Se asegurará de que el personal encuentre todos los equipos necesarios para la asignación anticipada de los diferentes buques.
2. Garantizará que todas las operaciones se realicen con las prioridades establecidas por el jefe de turno, según se informe de áreas que tengan problemas en las operaciones. En este caso se girarán indicaciones al personal para poner en práctica cambios acordados.
3. Procurara que todas las áreas realicen el trabajo respetando los lineamientos de seguridad y sin poner en riesgo en alguna forma la operación.
4. Realizara tareas con el fin de formar al personal y desarrollar su máximo potencial.
5. Monitorea la operación y hace seguimiento detallado de cada contenedor.
6. Realizara tareas operativas según se necesite y según así lo requiera la operación.
7. Supervisara las colas del despacho para identificar posibles conflictos y retrasos en el patio de la terminal.
8. Procurara que se realice un adecuado manejo de los controles de las Pólizas.
9. Prepara informes que se le soliciten, ya sea de tareas diarias, semanales o mensuales.

Requisitos

- Preferiblemente Grado Universitario en Logística, Gestión de Operaciones o disciplina afín.
- Al menos 2 años de experiencia en trabajo de despacho de preferencia en terminal de contenedores, o dentro de un entorno de transportes.
- Alto conocimiento de logística de operaciones de terminales. (Planificación de patio/lay-out y contenedores).

- Manejo de paquetes Microsoft Office.
- Comprensión de las operaciones de buque y del patio.

De conformidad con el acuerdo tomado en sesión ordinaria N°4367 del día 21 de julio de 1997 y sesión ordinaria 5587 del 26 de febrero del 2020.

Para los puestos de Administradores, Supervisores y Jefes quienes en razón de su categoría y las labores que realizan no tienen un salario mínimo definido, por lo que sus salarios son contractuales, de mutuo acuerdo entre patrono y trabajador.

Si tiene personal a cargo se recomienda que el salario mínimo, sea mayor al de sus subalternos por la responsabilidad que implica el puesto.

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

Indicado lo anterior, tomando en cuenta la descripción de las funciones el puesto se clasifica como Trabajador en Ocupación Especializada Genérico (TOEG) y le corresponde un salario mínimo de ¢402.556,51 por mes.

Asimismo, si se les solicita como requisito tener algún título académico, para la contratación, el salario mínimo debería de ser por lo menos el establecido de acuerdo al título solicitado.

En este caso, le ofrecemos el detalle de los salarios mínimos de los grados académicos a nivel técnico o universitario y sus formas de pago.

TMED	Técnico Medio en Educación Diversificada	¢ 375.649,82*
TEdS	Técnico en Educación Superior	¢ 462.947,09*
DES	Diplomado en Educación Superior	¢ 500.000,15*
Bach.	Bachiller Universitario	¢ 567.118,50*
Lic.	Licenciado Universitario	¢ 680.565,53*

4) Mulero

1. Operará maquinaria pesada con el propósito de mover los contenedores dentro de la operación diaria de la terminal.
2. Realizara operaciones de manera segura de acuerdo con los procedimientos de trabajos seguros establecidos para evitar daños al personal y al equipo.
3. Realizara trabajos de apoyo al taller cuando su unidad esté en reparación o mantenimiento.
4. Ejecutará la inspección diaria de los equipos, con la finalidad de garantizar su óptimo funcionamiento.
5. Informará de forma inmediata sobre cualquier peligro con respecto a la seguridad que se presente durante la operación.
6. Informará de inmediato a su superior sobre cualquier daño que sufra algún equipo durante la operación.
7. Informará sobre cualquier fallo de funcionamiento en el equipo que utilice para solicitar el debido mantenimiento del mismo cuando así sea necesario.
8. Mantendrá la cabina del conductor y otros espacios en un estado limpio y ordenado en todo momento.
9. Seguirá las instrucciones del coordinador del patio.
10. Cumplirá con los límites de velocidad y normativas de flujo de tráfico en el predio y fuera de él.

11. Realiza un reporte diario de mantenimiento de la unidad.

Requisitos

- 2 años de experiencia en torno industrial.
- 2 años de experiencia en conducir vehículo pesado en entorno comercial.
- Conocimiento completo de vehículos pesados. Se requiere conocimiento de las operaciones de terminales de contenedores, mov. de patio y otros equipos.
- Licencia B2. (para equipo pesado).
- Debido a gran exigencia física, deberá tener buenas condiciones de salud.

En el caso, el puesto chofer de vehículo pesado se clasifica como Trabajador en Ocupación Calificada (TOC) y le corresponde un salario mínimo de **€11.761,76 por jornada**.

No obstante, si para la ejecución de puesto, incluye las funciones: de *manejar vehículos automotores remolcadores de furgones, o vehículos articulados de plataformas, cisternas o similares*; y que no se dedique a la estiba ni forme parte de una cuadrilla dedicada a esta actividad en un puerto, el puesto se clasificaría como Trabajador en Ocupación Especializada (TOE) y le corresponde un salario mínimo de **€13.872,70 por jornada**.

5) Operador de Grúa

1. Realiza las operaciones de forma segura, respetando todos los procedimientos de trabajo establecidos y los códigos de seguridad para evitar daños al personal o al equipo.

2. Cuando la unidad de trabajo esté en el Taller, podrá realizar labores de apoyo al Taller sobre reparación estructural.
3. Será el responsable por la inspección diaria de los equipos con la finalidad de garantizar su óptimo funcionamiento.
4. Será responsable de llevar un registro diario de los contenedores movilizados y sus ubicaciones, cantidad de movimientos productivos e improductivos en hoja manual o VMT (computadora incorporada al equipo).
5. Informa de cualquier motivo existente con respecto a la seguridad durante las operaciones.
6. Informa de cualquier daño sufrido durante las operaciones de los equipos.
7. Informa sobre cualquier fallo de funcionamiento y solicita el mantenimiento de equipos cuando sea necesario.
8. Será el responsable por mantener la cabina del conductor y otros espacios en un estado limpio y ordenado en todo momento.
9. Será el responsable de estibar los equipos y reacomodarlos según las necesidades del negocio.
10. Deberá respetar y seguir las instrucciones que le indique el coordinador del patio.
11. Cumple con los límites de velocidad y las normas de flujo de tráfico en la terminal establecidas.
12. Eficiente ejecución de las actividades diarias.
13. Además del manejo de la Grúa esta persona deberá estar en la disponibilidad de manejar otra maquinaria pesada o camiones según sea necesario.

Requisitos

- Experiencia: Mínimo 2 años de experiencia relevante en conducción de equipos pesados. Debe ser un operador de Grúa Certificado.

- Conocimiento de operaciones en terminales de transporte de contenedores, movimientos de patio y otros equipos de manejo de patio.
- Excelentes condiciones de salud física.
- Excelente salud ocular, principalmente sin daltonismo.
- Conocimiento del uso de herramientas neumáticas.

El salario mínimo para los puestos de Wincheros es un 10% adicional del salario mínimo del puesto de Estibador. El salario mínimo para Estibadores es de **¢384,77 por cada movimiento.**

En el caso que este Trabajador no se dedique a la estiba, ni forme parte de una cuadrilla dedicada a esta actividad en un puerto, el puesto se clasificaría como Trabajador en Ocupación Especializada y le corresponde un salario mínimo de **¢13.872,70 por jornada.**

6) Reefer Operator II

1. Hacer el pre-viaje a todas las unidades refrigeradas, preparar la estimación y dar seguimiento a los contenedores refrigerados que tengan el pre-viaje vencido.
2. Cumplir con los procedimientos estándar de Pre-viajes establecido haciendo la revisión según el listado de tareas de pre-viaje.
3. Realizar el Pre-viaje incluyendo una inspección visual del contenedor por dentro y por fuera con el fin de detectar cualquier posible daño de maquinaria.
4. Asegurarse que todos los componentes queden debidamente asegurados y sujetos.
5. **Inspeccionar y actualizar cuando sea necesario el “software” de los contenedores refrigerados identificados sin “software”.**
6. Ejecutar el Auto Pre-viaje cuando sea requerido.

7. Notificar cualquier condición insegura identificada durante el proceso de reparación y mantenimiento que no haya sido identificado o mencionado en la orden de trabajo.
8. Ejecutar reparaciones de partes del contenedor
9. Asegurarse de firmar con nombre cada trabajo iniciado y terminado en la orden de trabajo.
10. Identificar y diagnosticar los daños de las unidades cargadas según la alarma, ejecutar la reparación y hacer el reporte escrito del evento.

Requisitos

- Diploma de Bachillerato de Secundaria o equivalente.
- Diploma que lo certifique como **Técnico en Refrigeración o Equivalente**.
- Experiencia comprobada en refrigeración, equipo de gases y sistemas eléctricos.
- Conocimiento comprobado de las marcas de contenedores refrigerados existentes: Carrier, Daikin, Thermo King o Star Cool.
- Dos años de experiencia.

De acuerdo a las funciones y requisitos descritos para este puesto, se clasifica como Trabajador de Especialización Superior y le corresponde un salario mínimo de **¢21.529,01 por jornada ordinaria**.

7) Reefer Technician

Las mismas del Reefer Operator 2, más las siguientes:

1. Conocer la codificación STS.

2. Conocer el sistema de codificación de daños CEDEX.
3. Identificar y diagnosticar los daños de las unidades cargadas según la alarma, ejecutar la reparación y hacer el reporte escrito del evento.
4. Reparaciones a bordo del barco bajo presión.
5. Reparaciones fuera de la terminal como rescates y garantías.
6. Capacidad de enseñanza a los técnicos menos calificados.
7. Liderazgo.
8. Seguridad a la hora de exponer conocimiento en un dialogo en una auditoria.
9. Alto conocimientos en unidades Daikin, Thermo King, carrier, starcool, CA.

Requisitos

- Diploma de Bachillerato de Secundaria o equivalente.
- Diploma que lo certifique como **Técnico en Refrigeración o Equivalente**.
- Experiencia comprobada en refrigeración, equipo de gases y sistemas eléctricos.
- Conocimiento comprobado de las marcas de contenedores refrigerados existentes: Carrier, Daikin, Thermo King o Star Cool.
- Cinco años de experiencia.

De acuerdo a las funciones y requisitos descritos para este puesto, se clasifica como Trabajador de Especialización Superior y le corresponde un salario mínimo de **¢21.529,01 por jornada ordinaria**

8) Soldador de estructuras

1. Soldador de estructuras en electrodo revestido 6013,7018.
2. Experiencia en instalación de mallas perimetrales, instalación de portones, corte, trazado de diseños y fabricación de estructuras metálicas.
3. Experiencia mínima 3 años en trabajos de soldadura y montajes profesional que pueda trabajar bajo presión y flexibilidad de horarios.
4. Uso de equipos eléctricos de soldadura.
5. Asegurarse de mantener los estándares de calidad adecuados durante el proceso de reparación, tomando las acciones correctivas de mejora inmediatas.
6. Cumplir con los procedimientos según los criterios y estándares de soldadura establecido.
7. Hacer uso apropiado de los materiales a usar durante las reparaciones y controlar las cantidades exactas.
8. Notificar cualquier condición insegura identificada durante el proceso de reparación y mantenimiento que no haya sido identificado o mencionado en la orden de trabajo.
9. Regresar todos los materiales y equipos que no hayan sido utilizados a la bodega y asegurarse de tener comprobante de la parte regresada.
10. Ejecutar reparaciones en las instalaciones o cualquier lugar donde se requiera, siempre y cuando sea seguro.
11. Hacer uso adecuado de las herramientas y equipos, siempre reportar cualquier mal funcionamiento a la brevedad.

PROPÓSITO:

Asistir en el mantenimiento y reparación de los contenedores.

PRINCIPALES RESPONSABILIDADES:

(Factores IPE: Impacto e Innovación)

1. Reparaciones de estructura en Soldadura de acero y aluminio según los criterios.
2. Asegurarse de mantener los estándares de calidad adecuados durante el proceso de reparación, tomando las acciones correctivas de mejora inmediatas.
3. Cumplir con los procedimientos estándar de reparación establecido haciendo la revisión según el listado de tareas.
4. Asegurarse que todos los componentes queden debidamente asegurados y sujetos.
5. Hacer uso apropiado de las partes a usar durante las reparaciones y controlar las cantidades exactas.
6. Notificar cualquier condición insegura identificada durante el proceso de reparación y mantenimiento que no haya sido identificado o mencionado en la orden de trabajo.
7. Regresar todas las partes que no hayan sido utilizadas a la bodega y asegurarse de tener comprobante de la parte regresada.
8. Ejecutar reparaciones en las instalaciones del cliente o cualquier lugar donde se requiera, siempre y cuando sea seguro.
9. Hacer uso adecuado de las herramientas y equipos, siempre reportar cualquier mal funcionamiento a la brevedad.
10. Mantener el área de trabajo siempre limpia y segura de accidentes.
11. Asegurarse de firmar con nombre cada trabajo iniciado y terminado en la orden de trabajo.
12. Conocer la codificación STS
13. Conocer el sistema de codificación de daños CEDEX.
14. Identificar y diagnosticar los daños de las unidades cargadas y vacías, ejecutar la reparación y hacer el reporte escrito del evento.
15. Conocimiento en criterios de inspección y reparación de contenedores según el cliente.

16. Inspección de contenedores en operación de barco.

CALIFICACIONES/HABILIDADES/EXPERIENCIAS CRÍTICAS

(Factor IPE: Conocimiento)

- Diploma de Bachillerato de Secundaria o equivalente
- Diploma que lo certifique como Soldador o Equivalente.
- Conocimiento comprobado en materiales de estructura como aluminio y acero
- Experiencia en máquina de soldar MIC.
- Dos años de experiencia.
- Habilidad para trabajar bajo mucha presión, cumplir con las fechas de entrega y trabajo en equipo.
- Licencia de conducir al día (B1). (Deseable)
- Habilidad para comunicarse en inglés. (Deseable)
- Disponibilidad para trabajar en horarios extensos y atender emergencias según se requiera.

Este puesto de trabajo el soldador en general, se clasifica como Trabajador en Ocupación Calificada y le corresponde un salario mínimo de **€11.761,76 por jornada**. En el caso que el trabajador realice las siguientes funciones: *“hacer soldaduras especiales en estructuras que sufrirán altas presiones y que se utilizan habitualmente para el trasiego, almacenamiento o transporte de sustancias químicas, combustibles, inflamables, contaminantes, etc”*; el puesto se clasificaría como Trabajador en Ocupación Especializada y le corresponde un salario mínimo de **€13.872,70 por jornada ordinaria**.

Es importante mencionar que, si a estos trabajadores se les solicita un título de Técnico ya sea Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) o Técnico de un Colegio Vocacional, se incluye en el renglón ocupacional de Técnicos Medios de Educación Diversificado.

TMED TÉCNICO MEDIO EN EDUCACIÓN DIVERSIFICADA € 375.649,82*

TEDS	Técnico en Educación Superior	€ 462.947,09*
-------------	--------------------------------------	----------------------

Sin embargo, los trabajadores que tengan este título (Técnico Medio de Educación Diversificada) y que estén desempeñando tareas clasificadas dentro del Decreto de Salarios Mínimos en una categoría superior o con un monto salarial mayor que el indicado para los Técnicos Medios, tendrán derecho a que se les pague el salario correspondiente a esa ocupación y no a la de Técnicos Medios de Educación Diversificada.

Es decir, aplica por norma la condición salarial que más beneficie al trabajador (pronunciamiento jurídico N° DAJ-AE-211-2010.¹)

9) Inspector de calidad

1. Desarrollo del establecimiento de estándares de calidad en el proceso de reparación de contenedores y maquinaria.
2. Creación y mantenimiento del programa de mantenimiento preventivo de la flotilla de nuestros clientes.
3. Apoyar permanentemente el mejoramiento del proceso de reparación de contenedores que se realiza en nuestros talleres en términos de confiabilidad y mejores prácticas,

¹ **Salario que Prevalece Cuando hay Diferentes Funciones, DAJ-AE-211-2010:** Cuando un trabajador o trabajadora realice dos o más funciones a la vez, deberá remunerarse la de mayor jerarquía.

según los estándares de nuestros clientes y los estándares de la empresa de manufactura de los mismos.

4. Encargado de manejar la relación de la organización localmente con respecto a empresas manufactureras y otros expertos con respecto a acuerdos de calidad que existan entre ambos y llevar la documentación respectiva.
5. Participará en redes de expertos en la materia (SME's) para fortalecer y facilitar el intercambio de buenas prácticas entre empresas y departamentos y también para tener la oportunidad de proponer nuevos métodos en las tareas que se realizan en la actualidad.
6. Trabaja al lado del encargado de las reparaciones de los contenedores y el supervisor/ gerente para desarrollar y propagar las mejores prácticas de mantenimiento y calidad.
7. Fijará los estándares APMT de conocimientos para la estandarización del conocimiento técnico en cada lugar o área.
8. Prestará colaboración a los expertos de otras áreas (globales o de servicio a clientes) funcionales para asegurar de que los procesos estén alineados a los procesos establecidos en los talleres llevando así a la prestación de un servicio eficiente de principio a fin; con evaluaciones de la calidad inclusive.
9. Actuará como líder en la conducción de los procesos.

Requisitos

- Escolaridad: Bachiller de secundaria.
- Formación universitaria en ingeniería mecánica, industrial, eléctrica o mantenimiento.
- Sistemas: Microsoft, especialmente Word, Excel avanzado.
- Idiomas; Ingles avanzado (deseable).
- Por lo menos con 5 años de experiencia en reparación de contenedores.

- Preferiblemente con experiencia como supervisor de calidad y mantenimiento.
- Experiencia comprobada en la implementación de programas y políticas de calidad.
- Amplio conocimiento en normativas internacionales de calidad.
- Idealmente con estudios técnicos en refrigeración.
- Buena aptitud para matemáticas y software de reportes (Excel).
- Conocimiento del ambiente de terminales de contenedores.
- Conocimiento de las normativas de seguridad.
- Experiencia en supervisión de personal.”

De acuerdo a los requisitos para este trabajador, donde se le solicita: “Formación universitaria en ingeniería mecánica, industrial, eléctrica o mantenimiento”, el salario mínimo corresponde al título académico solicitado para ocupar el puesto.

Seguidamente, se brinda el detalle de los salarios mínimos de los grados académicos universitario.

TEdS	Técnico en Educación Superior	¢ 462.947,09*
DES	Diplomado en Educación Superior	¢ 500.000,15*
Bach.	Bachiller Universitario	¢ 567.118,50*
Lic.	Licenciado Universitario	¢ 680.565,53*

Por último, para hacer efectivo el cumplimiento de los salarios mínimos, se debe tomar en cuenta el artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, que se ha mencionado y que establece lo siguiente:

Artículo 7°—Regulación de formas de pago: si el salario se paga por semana, se debe de pagar por 6 días, excepto en comercio en que siempre se deben pagar 7 días semanales en virtud del artículo 152 del Código de Trabajo. Si el salario se paga por quincena comprende el pago de 15 días, o de 30 días si se paga por mes, indistintamente de la actividad que se trate. Los salarios determinados en forma mensual en este Decreto, indican el monto total que debe ganar el trabajador y si se paga por semana, siempre que la actividad no sea comercial, el salario mensual debe dividirse entre 26 y multiplicarse por los días efectivamente trabajados”

Al respecto, el director Frank Cerdas Núñez, dice que por la descripción considera que se trata de un conductor que maneja un furgón pequeño que mueve contenedores.

El director, Edgar Morales Quesada, manifiesta que hay que prestarle atención a lo que pasa en un patio, porque allí se pueden hacer movimiento con grúas de poner contenedores sobre contenedores. Asimismo, hace referencia a la posibilidad de que alguien les expliqué las tareas que allí se llevan a cabo.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, detalla que normalmente hay que conversar con la persona interesada para que detalle mejor lo descrito en papel.

En relación con el puesto de Operador de Grúa, la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, indica que para el Departamento de Salarios Mínimos este puesto es un sinónimo de winchero en el muelle, es decir, el que mueve el contenedor.

Además, comenta que, si este trabajador no se dedicara a la estiba ni formara parte de una cuadrilla dedicada a esta actividad en un puerto, el puesto se clasificaría como Trabajador en Ocupación Especializada.

Los señores/as directores/as opinan que hay que dejar la referencia a los dos salarios porque el monto a pagar dependería de la cantidad de movimientos y de la forma de pago.

En torno a los puestos de Reefer Operator II y Reefer Technician, se leen las funciones y los requisitos detallados para ambos puestos. Posteriormente se comenta que los dos corresponden a Trabajadores de Especialización Superior.

Acerca del Soldador de Estructura, se aclara que si se trata de un soldador “corriente”, se clasificaría como Trabajador en Ocupación Calificada y que, si realizara soldaduras especiales, el puesto se clasificaría como Trabajador en Ocupación Especializada.

De igual manera se aclara que, si al trabajador se le pidió un título de Técnico, se le debe pagar conforme al grado académico solicitado.

Los señores/as directores/as analizan también la respuesta para el puesto de Inspector de Calidad.

Tras leer sus funciones y requisitos, se comenta que a este trabajador se le debe pagar según el título académico solicitado por el patrono para poder ocupar el puesto, para lo cual se ofrece un detalle de los títulos académicos universitarios contenidos en el decreto de salarios mínimos.

Luego de analizar la nota e incorporar las observaciones, en los términos antes descritos los señores/as directores/as expresan estar de acuerdo con la misma y convienen en su envío.

Previamente, la secretaria de este Consejo, señala que conversará con la señora Lucia Rojas para saber a qué se refieren con torno industrial y si los trabajadores de grúas tienen trabajo fijo u ocasional.

Asimismo, los señores/as directores/as le piden aclarar si los trabajadores de los puestos consultados laboran de forma fija o solo cuando hay trabajo.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que aparte de la consulta anterior, hay otra de esta misma empresa sobre técnicos en refrigeración y una de SINTRAJAP.

Sobre los técnicos de refrigeración refiere que están los Técnicos de Especialización Superior y los Técnicos Educación Superior, e informa que posteriormente compartirá este caso.

Punto 2. Interés de solicitar a PWC estudios de puestos o resultados de encuestas que han realizado en zonas francas.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que conversó con personeros de Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE) porque le interesa conocer que nuevos puestos que han surgido en el mercado de trabajo, cuánto ganan, qué funciones llevan a cabo, etc. de manera que permita conocer el perfil ocupacional de estos puestos y clasificar con el Decreto de Salarios Mínimos.

Según manifiesta, CINDE la refirió a la empresa PriceWaterhouseCoopers (PwC) porque realizan estudios privados, y debido a que hicieron uno en zonas francas con más de 300 empresas sobre perfiles de puestos como operadores médicos, trabajadores de call center u operadores de ortodoncia.

Explica que PwC es muy celosa con la información de su autoría y sugiere que el Consejo les dirija una nota, con la finalidad de solicitar los resultados del último estudio realizado en zonas francas u otras investigaciones que le sirvan de insumo para conocer el perfil de los puestos.

Los señores/as directores/as conversan sobre el particular y convienen en aprobar la propuesta efectuada por la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez.

ACUERDO 6

Se acuerda, por unanimidad, instruir a la secretaria de este Consejo, señora Isela Hernández Rodríguez, redactar una nota dirigida a la empresa PwC en la cual se le solicite acceso a resultados de puestos y familia de puestos, obtenidos después de la consulta que realizaron en las sesiones de homologación con las zonas francas, indicando que dichos datos serán resguardados con la confiabilidad de la información que merecen.

Punto 3. Oficio DMT-DVAL-OF-372-2020, del 03 de agosto 2020, sobre recorte presupuestario.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que recibió la nota DMT-DVAL-OF-372-2020, del 03 de agosto 2020, suscrita por el Señor Vice Ministro de Trabajo y Seguridad Social, jefe del Programa Presupuestario 731 ha que pertenece el Consejo Nacional de Salarios y Departamento de Salarios Mínimos, sobre recorte presupuestario para 2021 que en términos generales en lo que interesa dice:

“DMT-DVAL-OF-372-2020

3 de agosto de 2020

Señora

Ana Yancy Fallas Prado

Directora

Dirección Financiera

Asunto: Anteproyecto de Presupuesto 2021 del Programa 731-00

Estimada señora:

Reciba un cordial saludo. En atención a lo solicitado mediante correo electrónico del 30 de julio del 2020 y según lo estipulado en el oficio DM-0907-2020 del 20 de julio del 2020, dejando sin efecto el oficio N°DMT-DVAL-OF-372-2020, seguidamente se adjunta el anteproyecto del recorte del presupuesto Límite para el año 2021 correspondiente al Programa Presupuestario 73100 Asuntos del Trabajo.

Es esencial señalar las siguientes observaciones, en cuanto al impacto que representa la realización de estos ajustes para la gestión y desarrollo de las metas que tienen previstas las diferentes dependencias que conforman el Programa Presupuestario 731-00.

Actualmente la propuesta del anteproyecto de presupuesto del programa 731-00, contempla los montos mínimos requeridos para la atención de actividades sustantivas de las siguientes dependencias como son: la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la Dirección de Asuntos Laborales, el Departamento de Salarios Mínimos y el Departamento de Seguridad e Higiene del Consejo de Salud Ocupacional.

Como se puede observar en la propuesta, la única partida que tiene un monto muy significativo es la partida 1, específicamente la subpartida 10101 de “Alquiler de edificios, locales y terrenos”, la cual, si se disminuye, implica el cierre de oficinas y la eliminación de la prestación de servicios en diferentes zonas del país, afectando así a trabajadores y empleadores que día a día requieren de los servicios de las Direcciones mencionadas para garantizar los derechos laborales. Una situación alarmante, que ante esta realidad por la existencia de la pandemia, es cuando más se necesita de los servicios de parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente de estas dos Direcciones, tanto en la intervención ante los conflictos laborales, como en la aprobación de las solicitudes por suspensión temporal de contratos de trabajo y reducción de jornadas de trabajo, y de la importante presencia de la Inspección del Trabajo en la fiscalización del cumplimiento de la parte patronal respecto al marco jurídico, atendiendo además, las denuncias que interponen las personas trabajadoras, todo en protección de los derechos laborales llevando paz social a la población que tanto lo requiere en estos tiempos de incertidumbre en que se ha originado una afectación severa como consecuencia colateral en las relaciones laborales. Todo lo cual, no podría llevarse a cabo con el recorte ordenado por el Ministerio de Hacienda, desde esta perspectiva es palpable la afectación que sufriría el Ministerio de Trabajo, la cual incide directamente en la protección de los derechos humanos laborales, en detrimento de la población costarricense que estaría en estado de indefensión ante la carencia del apoyo de esta Institución rectora de rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social, dirigida a la sociedad costarricense; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y justicia social.

Adicionalmente, esta afectación representa un impacto directo en las obligaciones derivadas de estos contratos, tal como lo que establece la Ley de Arrendamientos Urbanos y Suburbanos, los cuales tienen un monto fijo y un incremento máximo de un 15% anual. Asimismo, esta propuesta de recorte presupuestario, afecta no solamente la prestación del servicio al usuario, sino que además acarreará consecuencias de índole legal que tendría que enfrentar el Ministerio, ante los propietarios de los inmuebles por incumplimiento contractual.

Otro factor a considerar, es el elemento del recurso humano institucional, el cual sufrirá irremediamente una variación en las condiciones laborales que establece su contrato de trabajo, siendo que en el caso que se deba realizar cierres de oficinas, estos deberán trasladarse a otras sedes, lo cual, implica necesariamente una distancia superior a la referente a su puesto de trabajo, ya que, para eso existe la distribución geográfica para abarcar la mayor cantidad de usuarios de acuerdo a la zona respectiva. Ello, representa además un obstáculo adicional al acceso del servicio por parte de los usuarios, que deberán trasladarse largas distancias, con la afectación económica que eso conlleva a las personas de escasos recursos. Aunado a esto, trae como consecuencia que se estarían contraviniendo las medidas del Ministerio de Salud en el tanto en las oficinas habría aglomeraciones en las sedes disponibles para brindar el servicio a los usuarios.

Estos alquileres son indispensables para la adecuada atención de los servicios de Inspección y de Conciliación laboral en todo el territorio nacional, labor sustancial de estas dependencias que componen el Programa, toda vez, actualmente la meta de atención de usuarios para el 2021 en la Dirección de Asuntos Laborales está en 23.0000 usuarios atendidos y 20.000 conciliaciones tramitadas mismas en todo el territorio nacional. Por su parte, para el periodo 2021, la Dirección Nacional de Inspección proyectó dentro de sus metas operativas la atención de 250,000 personas trabajadoras y empleadoras, las cuales están vinculadas con el Plan Nacional de Desarrollo, enfocadas principalmente a incrementar la cobertura de personas trabajadoras asalariadas con tutelaje de sus derechos fundamentales a nivel nacional. Asimismo, se adjunta el oficio No. DNIOF-152-2020 en el cual se detalla la afectación en las metas reportadas y las subpartidas que resultan imprescindibles para el funcionamiento operativo de la Dirección de Inspección en condiciones mínimas, esto de una manera transparente, austera y con todo el sentido de responsabilidad. Las cuales son las siguientes: en la subpartida 1 “Servicios”, 10101 Alquiler De Edificios, Locales y Terrenos, 10103 Alquiler de Equipo De Cómputo, 10201 Servicio de Agua y Alcantarillado, 10202 Servicio de Energía Eléctrica, 10204 Servicio De Telecomunicaciones, 10502 Viáticos Dentro del País, 10805 Mant. y Reparación de Equipo de Transporte, 10807 Mant. y

Reparación De Equipo y Mobiliario de Oficina. De la subpartida 2 “Materiales” 20101 Combustibles y Lubricantes, 20102 Productos Farmacéuticos y Medicinales, 29903 Productos De Papel, Cartón E Impresos, 29905 Útiles y Materiales de Limpieza, 29906 Útiles y Materiales De Resguardo y Seguridad. En ese sentido, es menester indicar que el presupuesto que se está indicando en este nuevo proyecto para la partida 1 representa muy por debajo del mínimo para poder honrar las obligaciones operativas y contractuales que tiene a cargo el Programa Presupuestario 731-00. Por su parte, en la partida 2, se está dejando únicamente la subpartida 20101 Combustibles y Lubricantes, con contenido presupuestario mientras que, las demás subpartidas pese a ser esenciales en el desarrollo de las funciones y operatividad del Ministerio se están dejando sin ningún contenido presupuestario.

De acuerdo con el recorte de presupuesto que se solicita, la subpartida de 10101 de “Alquiler De Edificios, Locales y Terrenos” se está variando en un 70% dejando únicamente un 30% para dicha subpartida, monto que fue proyectado muy mesurablemente y de manera responsable y austera para el ejercicio presupuestario del 2021, lo cual implicaría necesariamente el cierre de oficinas, con todas las perjudiciales consecuencias que se han venido enumerando para el Ministerio. Por lo tanto, la modificación solicitada es a todas luces improcedente.

En materia de alquileres se creó una comisión institucional para la renegociación de alquiler vigentes de las oficinas de la Dirección de Asuntos Laborales y Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, no obstante, es un plan que de ninguna manera arrojaría como resultado el ahorro de los recursos económicos que se solicitan para este recorte presupuestario, dado que el mismo, por la cantidad de recorte del gasto implica el cierre de prácticamente todas las sedes del Ministerio en el territorio nacional.

Es importante señalar que, para poder atender estas metas, no solo se requiere de la subpartida de alquileres de edificios, sino que, la subpartida 10103 “Alquiler de equipo de cómputo”, que es la herramienta básica en el desempeño de las funciones y que con el recorte está dejando sin recursos suficientes en esa área de manera que los funcionarios no podrán realizar

sus labores. Asimismo, los materiales y suministros de oficina mínimos y suministros de limpieza para mantener las condiciones de salud ocupacional de los funcionarios y los usuarios, las subpartidas que garanticen el uso de los vehículos, la seguridad de los mismos, y los servicios básicos de agua, luz, teléfono, seguros, entre otros insumos trascendentales para el quehacer y operatividad y que con el recorte no alcanza para poder cubrir esas necesidades y por lo tanto dejaría al Ministerio sin poder realizar sus labores. Lo anterior, representa que con el monto pretendido para realizar el recorte está dejando a este Programa sin recursos para poder operar y realizar las funciones que le son propias.

El monto pretendido, representaría un cierre de casi la totalidad de las oficinas regionales, por lo que estaríamos incumpliendo con los procesos establecidos inherentes al Ministerio, de acuerdo con la Reforma Procesal Laboral en cuanto a la atención de los procesos de conciliación indicados, de manera que se estaría incumpliendo la función encomendada por ley.

Por otra parte, es importante considerar que la crisis actual que vive el país, va a tener impactos sustanciales en las relaciones laborales para el 2021 y el Ministerio de Trabajo, específicamente el Programa 731 es quien atiende los conflictos que puedan surgir y la fiscalización del cumplimiento de derechos, por lo que, si no se cuenta con el presupuesto para poder operar, el impacto en la población trabajadora sería enorme, agravando la paz social del país.

De persistir estas medidas de recorte presupuestario, estaría desencadenando un cierre técnico de la Institución, lo que se traduciría en inseguridad jurídica para los usuarios y en la precarización no solo de sus derechos laborales sino también del servicio público presencial que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social brinda.

Por todo lo anterior, respetuosamente se solicita encarecidamente reconsiderar los recortes en este Programa, que desde el inicio realizó un ejercicio a conciencia sobre el mínimo a

utilizar para que los servicios que se prestan no se deterioren ni se le cause perjuicio a la población usuaria y con el que se puedan realizar las funciones necesarias encomendadas al Ministerio y que requiere la población.

Con lo anteriormente presentado, expongo vehementemente que ante la crisis económica y social producto del Covid-19, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se convierte, por su naturaleza de acción, en un servicio esencial para la población costarricense, por ende, el Presupuesto proyectado para el 2021 no debe ser variado, de manera que se está dejando sin contenido presupuestario subpartidas esenciales para la operatividad del Ministerio, dado que, constituyen el servicio mínimo para el cumplimiento básico de los derechos humanos laborales de un Estado Social de Derecho...”

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, explica que este tema se originó en el Ministerio de Hacienda y que ese ministerio realizó una solicitud de ajuste al presupuesto de diversas partidas del presupuesto 2020-2021.

La señora Hernández Rodríguez manifiesta que algunas partidas del Programa 731, al cual pertenece el Departamento de Salarios Mínimos, quedaron en cero (como la de mantenimiento de mobiliario) y afirma que otras también se ven afectadas: alquiler de edificios, alquiler de equipos de cómputo, información, transporte de bienes.

Asimismo, cita transportes, otros servicios de gestión y apoyo, tintas, alimentos, bebidas, productos eléctricos, productos de papel, materiales de oficina y productos de limpieza.

Agrega que se dejaron 40 millones de colones en dietas para compartir entre el Consejo Nacional de Salarios y con el Consejo de Salud Ocupacional.

El director, Luis Guillermo Fernández Valverde, señala que, no está de acuerdo que se va a recortar todo lo que tiene que ver con limpieza y los productos que se utilizan para limpiar, cuando se está en una situación sanitaria en la que es necesario cuidar esos aspectos.

Según expresa, esa situación le parece rara debido a que le parece que va en contra de las políticas emitidas por el Gobierno, para la mitigación de la Pandemia COVID-19 y demás lineamientos sanitarios.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, pregunta si el Consejo desea enviar una nota para manifestarse sobre este tema porque, efectivamente, el recorte presupuestario es un cierre técnico. Señala también la posibilidad de mencionar el compromiso operativo que se adquiere al dejar varias partidas en cero.

El director, Luis Guillermo Fernández Valverde, indica que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social brinda un servicio de primera necesidad y que, para su gusto, su acción todavía se queda corto debido a que necesita más recursos para proteger a todos los trabajadores del país.

Por eso considera que este recorte presupuestario es prácticamente como ponerle al Ministerio de Trabajo un candado, y que temas como la defensa de los derechos de los trabajadores no se podrán realizar adecuadamente.

Agrega que el servicio del Ministerio de Trabajo debe ser esencial, así como lo es el de la Caja Costarricense del Seguro Social.

La directora, Gilda Odette González Picado, respalda lo expresado por el director, Luis Guillermo Fernández Valverde.

Añade que podrían decir que el presupuesto del Ministerio de Trabajo no se debería afectar en estos momentos de la crisis sanitaria provocada por el COVID 19, ya que esta institución debe velar por los derechos de los trabajadores. Sobre el particular, señala que la nota debería enviarse al Ministerio de Hacienda.

El director, Edgar Morales Quesada, señala que no se puede obviar que el Código de Trabajo y el Ministerio de Trabajo han jugado un papel importantísimo en la paz social del país.

Indica que obviar esa contribución es un golpe artero a la democracia y a la paz social, al tiempo que sostiene que se darán cuenta porque el Ministerio resuelve una serie de conflictos innumerables en diversos campos.

Además, considera importante hacerle saber al Presidente de la República, al Ministro de Hacienda y a los Jefes de Fracción de la Asamblea Legislativa, la importancia que tiene el diálogo social, mecanismo que es tutelado, fundamentalmente, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Él señala que este “cierre técnico” va a causar serios trastornos en la paz social y la armonía del país. Asimismo, manifiesta que el sector sindical lamenta que se aproveche la pandemia, para dar estos golpes arteros a las instituciones que aún quedan para contribuir al desarrollo y mantenimiento de la democracia.

En ese sentido, llama a responder la nota para indicar que, al menos los presupuestos básicos, se les deben devolver al Ministerio de Trabajo. Esto en el marco del principio de buscar fortalecer la paz social.

La directora, Zulema Vargas Picado, dice estar de acuerdo con lo expresado por los compañeros directores. Además, pide someter la propuesta a votación para que se haga la nota y que luego se decida a quién debe dirigirse.

Según expresa, la situación no se debe dejar pasar porque es un cierre técnico, y porque el Consejo no debería quedarse callado.

El director, Frank Cerdas Núñez, señala que para poder votar requiere saber a quién se va a dirigir la nota que enviará este Consejo.

El director, Dennis Cabezas Badilla, manifiesta que la nota solamente se le puede enviar a dos entes (Ministerio de Hacienda y el Departamento Financiero del MTSS) y que si se le envía a uno, hay que mandarle copia al otro, así como a todo el mundo.

Señala que se está dejando a los trabajadores desprovistos de recursos básicos para hacer su trabajo, y que eso no es admisible.

Manifiesta que en Costa Rica sí hay dinero, pero que le parece que este se ésta guardando para que luego aparezcan unos comprando Kolki y Fanal.

Añade que la nota debe ser una protesta fuerte al ser el Consejo Nacional de Salarios la autoridad máxima del Departamento de Salarios.

El director, Frank Cerdas Núñez, pregunta si la orden de afectar al Departamento de Salarios vino de Hacienda o del Ministerio de Trabajo.

El director, Luis Guillermo Fernández Valverde, expresa que el Consejo debe tomar una posición por la afectación al Ministerio, y no solo porque se afecta al Departamento de Salarios, el que a su juicio, es un servicio esencial.

El presidente de este Consejo, Rodrigo Antonio Grijalba Mata, considera importante tener claridad en lo que se escribiría, por lo que sugiere que alguien del Departamento Financiero le explique al Consejo los recortes y qué pasará después.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, explica que el recorte viene de Hacienda y que es para todo el Ministerio.

Detalla que Hacienda indicó cuáles partidas estaban en cero, y que por eso el Vice Ministro rebajó las partidas, pero expresó no estar de acuerdo.

Sobre el tema de la carta, sugiere que el Consejo conteste dándose por enterado y redactar la nota dirigida al Ministerio de Hacienda, misma que posteriormente se trasladaría a los señores/as directores/as para ver si están de acuerdo con la misma.

El director, Edgar Morales Quesada, propone la conformación de una comisión que redacte esta nota y sugiere los nombres de los directores, Dennis Cabezas Badilla y Frank Cerdas Núñez, así como un representante del sector gobierno y la señora secretaria, Isela Hernández Rodríguez.

Agrega que en esa carta se debería contemplar la importancia del Consejo como ente de conformación tripartita.

Asimismo, pide que la nota se presente en la próxima sesión del Consejo y que la misma se dirija al Ministro de Hacienda, el Presidente de la República y los Jefes de Fracción de la Asamblea Legislativa, donde se define el presupuesto para el próximo año.

El director, Dennis Cabezas Badilla, propone que la señora Hernández Rodríguez, redacte la nota y que la comisión la mejore en lo que se pueda mejorar.

Los señores/as directores/as convienen en aceptar la propuesta formulada por el director, Dennis Cabezas Badilla, en el sentido de que la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, redacte un borrador.

Asimismo, convienen en conformar una comisión que revise la carta, la cual estaría integrada por Dennis Cabezas Badilla (sector sindical), Gilda Odette González Picado (sector estatal) y Frank Cerdas Núñez (sector empleador).

ACUERDO 7

Se acuerda, por unanimidad, instruir a la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, para que redacte el borrador de la nota que se le dirigiría al Ministro de Hacienda, con copia a la Dirección Financiera y Jerarcas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social manifestando la preocupación de este Consejo con el recorte presupuestario que inciden en el accionar de este Consejo y afectación en la tutela de los derechos labores del costarricense de que trabajo en el sector privado.

De igual forma, se acuerda la conformación de una comisión integrada por los directores Dennis Cabezas Badilla, Gilda Odette González Picado y Frank Cerdas Núñez, para que revisen y mejoren dicha propuesta, misma que se le presentará al resto del Consejo durante la sesión del lunes 10 de agosto de 2020.

CAPITULO VI. ASUNTOS DE LOS/AS SEÑORES/AS DIRECTORES/AS

ARTÍCULO 5

No hay.

Al ser las diecisiete horas con cincuenta minutos se levanta la sesión.

Rodrigo Antonio Grijalba Mata

Presidente

Isela Hernández Rodríguez

Secretaria