

ACTA ORDINARIA N°5733 (45-2022)

Acta número cinco mil setecientos treinta y dos correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del catorce de diciembre del dos mil veintidós. Esta se efectúa bajo la modalidad de teletrabajo (video conferencia), por medio de la herramienta electrónica *Zoom*. Para su realización se cuenta con video, audio, datos completos de ubicación e intercambio visual y verbal de los señores/as directores/as garantizando la integridad de los principios de simultaneidad, colegialidad y deliberación, que conducen a la expresión de la voluntad de este Consejo. La sesión es presidida por el señor Dennis Cabezas Badilla, con la asistencia de los/as siguientes directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL: Eduardo Prado Zúñiga (conectado desde San Vicente de Moravia, San José), Sandra Mongalo Chan (conectada desde San José), José Joaquín Arguedas Herrera (conectado desde La Garita de Alajuela) y Luis Fernando Salazar Alvarado (Suplente) (conectado desde Moravia).

POR EL SECTOR LABORAL: Sandra Ríos Abarca (conectada desde La Uruca, San José), Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago) y Dalis Yarima Ramírez Zamora (Suplente) (conectada desde San Isidro de Heredia).

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Antonio Grijalba Mata (conectado desde San Francisco de Dos Ríos, San José) y Frank Cerdas Núñez (Suplente) (conectado desde San José centro).

DIRECTORES/AS AUSENTES: Edgar Morales Quesada, Martín Calderón Chaves y Marco Durante Calvo, con su respectiva justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

INVITADAS: Rafaella Sánchez Mora, funcionaria del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTICULO 1. Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 5732-2022.

1. Asuntos de Presidencia.

- Audiencia a la señora, Rafaella Sánchez Mora, coordinadora de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, especialista en Género de la Iniciativa Finanzas para la Biodiversidad (BIOFIN) y coordinadora país de UNGLOBE, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

2. Asuntos de los Directores

- Información de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

3. Asuntos de la Secretaría

- Nota MTSS-DMT-OF-1699-2022, con fecha del 22 de noviembre del 2022, suscrita por Ministro de Trabajo y Seguridad Social en la cual se solicita incluir en la Lista de Salarios Mínimos la ocupación de cuidadores/as de personas. Adicionalmente oficio MTSS-DMT-OF-1719-2022, con fecha del 01 de diciembre de 2022, también suscrito por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social sobre el tema previamente indicado.

La Secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que la sesión se está grabando y pregunta a los señores/as directores/as si están de acuerdo con que se les grabe. Ninguno de ellos objeta la grabación, por lo que se entiende que estos/as están de acuerdo con ser grabados. Inmediatamente cede la palabra al presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, inicia la sesión leyendo el orden el día y solicita a los señores/directores/as indicar desde donde están conectados, así como si están de acuerdo con el mismo.

Los señores/as directores manifiestan desde donde están conectados y dicen estar de acuerdo con el orden del día.

ACUERDO 1

Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5733-2022 luego de que este fuera comentado por parte de los señores/as directores/as.

CAPÍTULO II. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 2

Punto 1. Audiencia a la señora, Rafaella Sánchez Mora, coordinadora de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, especialista en Género de la Iniciativa Finanzas para la Biodiversidad (BIOFIN) y coordinadora país de UNGLOBE, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, dice: hoy tenemos en audiencia a la señora, Rafaella Sánchez Mora, e inmediatamente autoriza su ingreso a la sesión.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, habilita el ingreso a la sesión de la señora, Rafaella Sánchez Mora, a quien le da la bienvenida y explica que el Consejo Nacional de Salarios es la máxima autoridad en materia de fijación de los salarios mínimos del sector privado costarricense. Asimismo, le informa que este es un órgano de diálogo social permanente y tripartito en donde hay representación del sector empleador, laboral y gubernamental. Además, dice: el llamado que le hacemos es para que nos brinde información en torno al lenguaje inclusivo porque tenemos una lista de salarios mínimos con muchas ocupaciones. Esto nos ha generado la necesidad de hacer una lista con lenguaje inclusivo. Sin embargo, en este tema requerimos información y asesoría porque para nosotros es novedoso. En la lista tenemos ocupaciones, pero no sabemos si está correcto o no, no sabemos si estamos cumpliendo con todas las normas que giran en torno al lenguaje inclusivo y de la Real Academia Española. Nos han asaltado una serie de dudas y, de previo a publicar la lista con este lenguaje, queremos oír sobre el tema y que usted nos asesore al respecto. Queremos decirle que el presidente de este Consejo es el señor, Dennis Cabezas, representante del sector laboral. La audiencia va a continuar con él y agradecerle Rafaella la disposición que ha tenido con nosotros. Yo conozco de su experticia, así que muchísimas gracias. Sé que lo que nos va a brindar hoy será un insumo importante para la toma de decisiones.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, dice: buenas tardes doña Rafaella. Ya Isela le ha comentado un poquito las inquietudes que tenemos nosotros y el por qué hemos pensado en que usted podía ayudarnos un poco en estos temas. Nosotros somos un órgano tripartito, integrado por representantes del sector Gobierno, empleador y sindical. Quisiera empezar con una presentación de todas y cada una de las personas integrantes de este Consejo que están presentes para que usted tenga un acercamiento con nosotros. Así, que vamos a proceder a hacer la presentación. En el orden normal compañeros vamos a ir

presentándonos. Esta ronda comienza con los integrantes del sector estatal, sigue con los representantes patronales y concluye con los directores/as del sector sindical. Luego, el presidente de este consejo, Dennis Cabezas Badilla, cede la palabra a la señora, Rafaella Sánchez Mora.

La señora, Rafaella Sánchez Mora, dice: muy buenas tardes para todos y todas. Es un honor poder estar en este espacio con ustedes y poder presentarles algunas consideraciones. Compartir un poco sobre el importantísimo trabajo que ustedes están desarrollando. Cuando Isela me presentó la propuesta me pareció formidable que ustedes pudieran avanzar precisamente en el uso del lenguaje inclusivo, que tan importante es. Un honor para mí, como asesora especialista en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo acá en Costa Rica, estar con ustedes y compartir con ustedes en este espacio. No sin antes decirles que el PNUD está en total disposición para apoyarles en todo lo que ustedes consideren necesario y oportuno, y vean que hay un valor en que el PNUD pueda aportar al trabajo que realizan. Solo una consideración que tiene que ver con el tema del tiempo. ¿Cuánto tiempo tenemos, Isela, para ajustarme y no extenderme más de lo debido?

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, dice: qué le parece unos 45 minutos o a las 5:15 p.m.

La señora, Rafaella Sánchez Mora, dice: perfecto, perfecto. Muy bien, maravilloso. Me ajusto al tiempo.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, dice: doña Rafaella una preguntita para usted. Admite de pronto una interrupción o una duda.

La señora, Rafaella Sánchez Mora, dice: todas de inmediato. Si las dejamos para el final se nos olvidan y no podemos profundizar. Muchas gracias don Dennis por esa consideración. Ese es mi punto de partida. Por favor, interrúmpame cuando lo consideren oportuno, tengan comentarios, dudas. Que podamos hacerlo más un diálogo, que una presentación magistral. Obviamente siempre midiendo un poquito esto de los tiempos, porque no quiero quitarle más del tiempo que hemos acordado, pero adelante con las interrupciones. Yo traigo una presentación, especialmente para no olvidar ninguno de los aspectos básicos. Está dividida en dos partes. Una parte que es más una reflexión general, asociada al por qué hablamos del lenguaje inclusivo. Luego ya aterrizamos en herramientas concretas que creo le pueden resultar muy útiles a ustedes para lo que están desarrollando. Entonces procedemos con la presentación.

Seguidamente se transcribe la presentación realizada por la señora, Rafaella Sánchez Mora, para los efectos de la presente acta. Asimismo, se indica que, debido a que la misma se presenta en su totalidad, no se hará un extracto exacto de lo dicho por la señora, Rafaella Sánchez Mora. En su lugar, se extraerán los puntos más importantes, así como las intervenciones realizadas por los señores/as directores/as.



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Oficina Costa Rica

Uso del lenguaje inclusivo: una herramienta para comunicarnos sin discriminar

BRECHAS **EQUIDAD = IGUALDAD** **INTERSECCIONALIDAD** **SEXO** **ESTEREOTIPOS** **GÉNERO**

TRANSVERSALIZACIÓN **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**



Informe Global de Desarrollo Humano, PNUD



90% tienen sesgos en contra de las mujeres

50% creen que los hombres son mejores líderes políticos

40% creen que los hombres son mejores empresarios.

Un tercio consideran aceptable que un hombre agrede físicamente a su pareja.



Estereotipos de Género son opiniones o percepciones generalizadas, y en ocasiones exageradas, acerca de características y atributos que hombres y mujeres deberían poseer, así como de las funciones asignadas socialmente, que deberían desempeñar en sus vidas y sus proyectos vitales. Se plasman en leyendas, cuentos, chistes, refranes, etc.

Forjan el paradigma de la exclusión, la desigualdad y la inequidad



Micromachismos: ¿No te ha pasado que...?

La brechas son las diferencias que afectan a mujeres y hombres en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano.



Brechas de género -arraigadas y se han agudizado con el COVID-19

Representan un obstáculo en todas y cada una de las dimensiones del desarrollo sostenible

Mujeres y niñas experimentan múltiples formas de discriminación interrelacionadas entre sí, las cuales **LAS ESTÁN DEJANDO ATRÁS** esto amenaza con socavar el potencial transformador de la Agenda 2030

La igualdad de género – CEDAW

La **igualdad** es un derecho humano: sólo habrá igualdad, si no hay discriminación ni directa ni indirecta contra ninguna mujer (CEDAW).

Trae consigo **obligaciones legales para los Estados** de eliminar a través de acciones específicas y concretas la discriminación real y comprobada.

No significa que hombres y mujeres sean idénticos o semejantes, sino que son equivalentes y deben disfrutar de sus derechos en igualdad de oportunidades, condiciones y de resultados.

EQUIDAD = IGUALDAD

Acción afirmativa

DESIGUALDAD

- Estrategia para luchar contra las desigualdades.
- Busca establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contratar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales.
- Son temporales mientras exista la brecha.

IGUALDAD

EQUIDAD

Acción afirmativa

¿Por qué usar lenguaje inclusivo?

Constituye una herramienta para construir un mundo más igualitario.

“Lo que no se nombra no existe y lo que se nombra construye realidades”.

Constituye una herramienta para construir un mundo más igualitario.

Las mujeres son el 51% de la población. Esto quiere decir que la sociedad está compuesta por aproximadamente igual número de mujeres que de hombre.

El lenguaje en sí no es sexista pero sí puede serlo en su uso inadecuado o impreciso.






Sexismo

- Se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico.
- Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las considera inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza.

Androcentrismo

- Considera lo masculino y a los hombres como modelo de lo humano. Es decir, se sobrevaloró lo masculino y a los hombres.
- Hablar del "hombre" o "el ser humano" como sinónimo de lo humano, expresa una concepción de lo humano centrada en lo masculino. Esta concepción es androcéntrica.

Lenguaje inclusivo

- También conocido como incluyente y no sexista.
- Es aquel lenguaje que no discrimina, no oculta, no violenta.
- Permite visibilizar a todas las personas, independientemente de su sexo.

Recomendaciones específicas para el uso de lenguaje no sexista

1 Desdoblamiento

Consiste en usar femenino y masculino cuando se trate de un grupo compuesto por mujeres y hombres.

No incluyente	Incluyente
10 funcionarios acudieron al taller	5 funcionarias y 5 funcionarios acudieron al taller
Día del Niño	Día de la Niña y el Niño
Los costarricenses	Las costarricenses y los costarricenses
Los empleados	Empleadas y empleados






Recomendaciones específicas para el uso de lenguaje no sexista

2 Usar genéricos y abstractos en sustitución del masculino

No incluyente	Incluyente
Los jóvenes emprendedores	La juventud emprendedora
Día del Niño	Día de la Niñez
Los costarricenses	La población costarricense
Los empleados	El personal de la institución
Los ciudadanos se presentaron a votar	La ciudadanía se presentó a votar
Los directores	La dirección/el cuerpo directivo

Recomendaciones específicas para el uso de lenguaje no sexista

3 Utilizar la palabra persona

No incluyente	Incluyente
El beneficiario	La persona beneficiaria
El acreditado	La persona acreditada
Muchos hicieron el examen	Muchas personas hicieron el examen
El testigo	La persona que testifica






Recomendaciones específicas para el uso de lenguaje no sexista

4 Sustituir el masculino para nombrar a mujeres y hombres diciendo "el que" o "los que", "aquellos que", "aquel que", se puede decir: "quien" o "quienes"

No incluyente	Incluyente
Los que estén de acuerdo, levantan la mano.	Quienes estén de acuerdo, levantan la mano.
Aquel que no acate las instrucciones no puede participar.	Quien no acate las instrucciones no puede participar.
Los que trabajamos en esta Universidad.	Quienes trabajamos en esta Universidad.

Recomendaciones específicas para el uso de lenguaje no sexista

5 Sustituir el uso de "uno", por "alguien", modificar el verbo o utilizar una forma impersonal.

No incluyente	Incluyente
Cuando uno tiene una duda debe preguntar.	Cuando alguien tiene una duda debe preguntar.
Si uno formula bien la pregunta, tendrá una buena respuesta.	-Si se formula bien la pregunta, se tendrá una buena respuesta. -Si formulas bien la pregunta, tendrás una buena respuesta.
Así es como uno se siente cuando está enfermo.	Así es como alguien se siente cuando tiene una enfermedad.




Recomendaciones específicas para el uso de lenguaje no sexista

6

Los posesivos "suyos", "tuyos" y "mios", pueden ser sustituidos por otras palabras que tengan el mismo sentido, pero no se refieren a un género en específico.

No incluyente	Incluyente
Siempre veré por los míos.	Siempre veré por mi gente.
Los suyos lo recibieron con gran alegría.	Su familia lo recibió con gran alegría.
¿Qué decidieron los tuyos?	¿Qué decidió su equipo?




Recomendaciones específicas para el uso de lenguaje no sexista

7

Palabras como "muchos" y "pocos" se pueden sustituir por otros términos que den el mismo sentido.

No incluyente	Incluyente
Muchos se pusieron la vacuna contra la influenza.	La mayoría se puso la vacuna contra la influenza.
Pocos expresaron desacuerdo.	Pocas personas expresaron desacuerdo. Una minoría expresó desacuerdo.




Recomendaciones específicas para el uso de lenguaje no sexista

8

Nombrar siempre en femenino las profesiones de las mujeres

No incluyente	Incluyente
El ingeniero Carla Aguilar	La ingeniera Carla Aguilar
La alcalde	La alcaldesa
La general del equipo	La generala del equipo
El agente María Pérez	La agente María Pérez
Una detective privado	Una detective privada
El médico Sandra	La médica Sandra
La contador público	La contadora pública




Recomendaciones específicas para el uso de lenguaje no sexista

9

Eliminar el artículo que antecede a palabras que no varían en lo que se refiere al género o eliminar el pronombre masculino

No incluyente	Incluyente
Los adolescentes de hoy	Adolescentes de hoy
Los amantes de los libros	Amanantes de los libros
Los jóvenes empresarios	Juventud empresaria
Ellos buscan una solución	Buscan una solución
Nosotros ganaremos la competencia	Genaremos la competencia
Nosotros somos la Universidad más reconocida en la región	Somos la Universidad más reconocida en la región




Recomendaciones específicas para el uso de lenguaje no sexista

10

Cuando hay varios sustantivos de diferente género, a fin de evitar que el adjetivo sea masculino, se recomienda sustituir por otra palabra

No incluyente	Incluyente
Elisa, Gabriela y Alonso son muy trabajadores.	Elisa, Gabriela y Alonso son personas muy trabajadoras.
Carmen y Manuel trabajan juntos.	Carmen y Manuel son colegas.




Otras recomendaciones

Enviar un comunicado cuando se sabe el nombre de la persona

No incluye:
Al jefe de departamento

Incluye:
A la jefatura de departamento

El cargo de quien firma el documento también debe ponerse de acuerdo con el sexo que corresponda.

No incluye:
María Aguilar, jefe de Departamento

Incluye:
María Aguilar, jefa de Departamento

Cuando se trata de formatos que van a ser respondidos por mujeres y hombres, deben usarse los genéricos o modificarse la redacción

No incluye:

- Firma del solicitante
- El empleado
- El beneficiario
- El acreditado
- El donante

Incluye:

- Firma de quien solicita
- La persona empleada
- La persona beneficiada
- La persona acreditada
- El/La donante

Otras recomendaciones

Tratar de evitar el uso del @, porque este signo no representa un sonido. Entonces, ¿cómo lo pronunciamos? Además, nuestro idioma es bastante rico en vocablos para recrear la igualdad entre las personas.

Se recomienda sustituir el uso de la barra y el paréntesis (Estimadas (os), Estimados(as)), porque esto implicaría agregar las terminaciones a cada palabra que denote género, provocando que el texto sea largo y difícil de leer.

Acción afirmativa: colocar primero el femenino y a continuación el masculino. Estas y otras acciones afirmativas pretenden establecer políticas que dan trato preferencial a un determinado grupo social que históricamente ha sufrido discriminación.

Significados sexistas

El sexismo en el léxico se produce específicamente cuando se utilizan palabras cuyos significados califican los atributos físicos y morales según se trate de mujeres u hombres, reforzando estereotipos de género.

Mujeres	Hombres
Aventurera: prostituta.	Aventurero: osado, valiente, arriesgado.
Mujerzuela: prostituta.	Hombrezuelo: hombrerillo.
Mujer pública: prostituta.	Hombre público: el que interviene en los negocios, la política.
Soltera: anda buscando, quedada.	Soltero: codiciado.

Términos peyorativos que se usan en el lenguaje común y que estigmatizan a determinados grupos sociales

Uso incorrecto	Alternativa no sexista
Miñorías étnicas Los indígenas	Las y los indígenas Los pueblos indígenas
Las marimachas Las desviadas Las tortilleras Los playos	Personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual Lesbianas Gais, homosexuales
Las vestidas	Personas travestis Personas transgénero
Los enfermos de sida Los sidosos	Personas que viven con VIH sida Personas con VIH sida
Los viejos Los ancianos Las personas de la tercera edad	Personas adultas mayores

Los mojódos	Personas migrantes
Las sectas religiosas	Grupos religiosos
Los discapacitados	Personas con discapacidad
Personas con discapacidades diferentes	
Los minusválidos	




Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Oficina Costa Rica, Raffaella Sánchez Mora, Coordinadora Unidad Técnica IGEM

¡Muchas gracias!

Los puntos más importantes señalados por la señora Raffaella Sánchez Mora durante la anterior presentación fueron:

- 1.- El tema de la igualdad de género no es una lucha de sexos. Se trata de asegurar que las mujeres tengamos las mismas oportunidades, los mismos derechos y los mismos beneficios del desarrollo.
2. Lo que pensamos las personas es clave para entender por qué ha sido tan lento el avance en el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Por ejemplo, de acuerdo con el Índice de Normas Sociales de Género del PNUD, el 90% de las personas tiene sesgos contra las mujeres y el 40% cree que los hombres son mejores empresarios, entre otros aspectos.
- 3.- Las normas sociales de género se viven cotidianamente a través de los estereotipos de género y se relacionan con la división social del trabajo.
- 4.- Los estereotipos de género no afectan solo a las mujeres. Afectan también a los hombres. Por ejemplo, la capacidad de expresión emocional de los hombres se ve muy afectada por los estereotipos de género.
- 5.- Eso se manifiesta en las brechas de género o en las diferencias que afectan a mujeres y hombres. Estas son arraigadas, son históricas y se agudizaron con la pandemia del COVID 19. Además, representan una consideración clave en el desarrollo sostenible.
- 6.- La interseccionalidad se refiere a las formas de discriminación múltiples que vivimos las personas por contextos y por escenarios. Las mujeres somos un poco más del 50% de la población, pero no somos iguales.
- 7.- La inclusión del lenguaje inclusivo en la Lista de Salarios Mínimos es una acción afirmativa, las cuales son necesarias para revertir las desigualdades. Las medidas

afirmativas son una medida de carácter temporal y permiten ir, poco a poco, eliminando las desigualdades.

- 8.- Todo lo que nos lleve a la igualdad de género es lo que entendemos como transversalización, de tal forma que esta sea integral a todo el trabajo que desarrollamos.
- 9.- Nos estamos empezando a mover del concepto de transversalización al concepto de integración. Las acciones concretas para la integración son claves y una forma de estas es el lenguaje inclusivo.
- 10.- Se necesita nombrar lo que esta invisibilizado para comenzar a construir realidades. Las mujeres debemos estar visibilizadas en todas las formas del lenguaje, porque existimos.
- 11.- El lenguaje no es sexista, lo que es sexista es el uso que hacemos de ese lenguaje.
- 12.- Recomendaciones específicas para el uso del lenguaje no sexista son, por ejemplo: el desdoblamiento (los y las). También he escuchado muchas consideraciones sobre la economía del lenguaje, pero a veces es necesario poner más palabras si necesitamos visibilizar a quienes históricamente hemos estado invisibilizadas. También se puede usar genéricos y abstracto en sustitución del masculino, utilizar la palabra persona, sustituir el masculino para nombrar a mujeres y hombres, sustituir el uso de uno por alguien, sustituir posesivos por otras palabras que tengan el mismo sentido, sustituir palabras como mucho o pocos por otros términos que den el mismo sentido, nombrar siempre en femenino las profesiones de las mujeres (esta forma nos genera ruido porque no estamos acostumbrados a oírlas), eliminar el artículo en las palabras que no varían en lo que se refiere al género, sustituir varios sustantivos de diferente género por otra palabra.

13. Son pequeños cambios que pueden generar transformaciones importantes en la forma en la que comunicamos. Son consideraciones sencillas que no consideran a solo una de los géneros en la comunicación.

14. Se hacen sustituciones para que hallan formas más inclusivas.

Por, su parte, los señores/as directores/as expresaron y obtuvieron las siguientes respuestas:

1. Cuando se dice Elisa, Gabriela y Alonso son personas muy trabajadoras no estoy dando por hecho que son personas como para volver a escribir la palabra personas.

Respuesta: En realidad sí, pero es clave no privilegiar el uso del masculino. También podemos decir: Elisa, Gabriela y Alonso trabajan mucho o tienen mucho compromiso con el trabajo. La clave es usar formas creativas que no privilegien un solo género. El sentido de las propuestas es cómo podemos ser personas más creativas para redactar sin excluir.

2. En mi creatividad podría caer en cosas que no lucen bien, que no se ve bien el párrafo, la redacción. Es un ejercicio que no es tan fácil, a veces. Inclusive puedo llegar a inventar. Se me ocurre pilota. Decir pilota no sé si está bien.

Respuesta: sí está bien decir pilota. No tenemos la costumbre de utilizarlo y por eso nos suena extraño.

3. Desde que uno está en la escuela aprende a conjugar, redactar, armar oraciones. Algunas cosas me parecen bien, otras me parecen enredadas como esto de trabajadoras que podríamos caer en no mencionar al trabajador. Es como un asunto contradictorio. Pero lo que más me llama la atención es que si uno quiere ir haciendo ese tipo de cambios, creo que debe empezar desde chicos, desde la escuela, del kínder, porque si no va a ser

difícil y además de eso el diccionario de la Lengua Española también debería ir cambiando todo este tipo de palabras para que puedan hacerse de uso formal dentro de toda la población mundial. Me parece que sí es un poco difícil de ir incorporando, hay algunas cosas que me parecen que sí están muy bien y que podría uno hacer el esfuerzo redactando cosas o refiriéndose a ... Pero otras cosas sí creo que es desde la niñez y desde todo lo que es el diccionario de la lengua española.

Respuesta: Justo es como usted lo plantea. Todo esto debería verse desde la infancia y fomentarse durante todo el transcurso de la vida. Lo que pasa y por eso es que ha costado tanto avanzar en el uso del lenguaje inclusivo, es porque pensamos que solo hay una forma, es la que aprendimos y es la única posible. Se le sigue transmitiendo a la niñez y a la adolescencia todas estas cosas. El Ministerio de Educación Pública ha venido haciendo cambios, pero incluso se complejiza, porque somos las mismas personas las que transmitimos esto y si ya tenemos ideas preconcebidas o una posición frente a ellas es lo que vamos a transmitir. Justo en el caso de ustedes, la visibilización de las trabajadoras es clave. Los trabajadores, las trabajadoras. Ahí es clave, principalmente por la data que ustedes generan. Mi consideración para ustedes, que es básica, es que visibilicen siempre a las trabajadoras y a los trabajadores en las redacciones. Las otras complejidades, las otras propuestas que pueden ser un poquito más confusas, les diría, por ahora, vamos poco a poco generando las capacidades. Pero lo más importante es que ustedes puedan visibilizar a las mujeres como trabajadoras.

4. Durante todos los años que uno recibió siempre privó el buen uso del lenguaje y ese buen uso del lenguaje siempre fue anclado en usar el castellano y lo que el Diccionario de la Real Academia Española establece. Ahora usted citaba, por ejemplo, la palabra pilota, y yo me voy al diccionario de la Real Academia Española no aparece. Aparece piloto, pero no aparece pilota. Cuando nosotros, durante toda nuestra vida académica y profesional

escribimos tesis, artículos, libros, siempre privó el uso del castellano desde la perspectiva de que se usaran las palabras que la Real Academia Española ha aceptado como de uso. No es que esté en desacuerdo, pero yo aprendí en mi vida academia y profesional que debo usar el lenguaje aceptado por la real Academia Española, quien es dueño y dicta estas pautas. Entonces a mí se me hace un tanto difícil. En el lenguaje verbal podría usarse, pero cuando vamos al lenguaje escrito la cosa es complicada. Si estoy de acuerdo en que se tendrá que evolucionar hasta que la Real Academia incorpore todos estos términos en el diccionario y pueda ir haciendo ese lenguaje equiparado e inclusivo. Reitero, se me hace difícil usar pilota y menos si lo voy a escribir en un documento formal. No lo veo hasta que no tenga la respectiva aprobación de quien vela porque el castellano se use bien.

Respuesta: Una consideración a lo que usted plantea con la misma rigurosidad científica. Estoy segura de que a todas las personas que estamos aquí nos enseñaron que el agua es un recurso inagotable. Muchos años después la misma evidencia científica nos demuestra que eso era un gravísimo error. Solo un ejemplo muy concreto de que las formas y los modos, incluso como se hace la investigación en la ciencia, nos arraigamos a esos conocimientos. Yo entiendo y comprendo muy bien lo que usted plantea. Muchas de las formas de la Real Academia no reconocen aún. Pero necesitamos empezar a generarlas, y es la tradición de la Real Academia Española que, cuando su uso se vuelve común, se incluye en el diccionario y en las formas. Ahí es nuestra responsabilidad ir haciendo avances. Una consideración más. La política nacional de igualdad efectiva entre hombres y mujeres 2018-2010, en una de sus metas, precisamente promueve que haya un avance en el uso inclusivo del lenguaje. Yo comprendo muy bien lo que usted plantea y creo que muchas de las personas que están acá coinciden con esa posición. Es la manera en cómo vamos haciendo los abordajes y les vuelvo a repetir: la primera de las formas y la segunda, que es el uso de personas, son claves. En el caso de ustedes, el poder visibilizar

a las trabajadoras se vuelve muy importante y estratégico. Y esto no compite ni va en contra de lo que establece la RAE. Lo mismo que el concepto de personas en las comunicaciones.

5. Hemos visto 10 recomendaciones, de las cuales varias me parecen muy útiles, que podríamos aplicar. Hay otras que no las veo tan fáciles de aplicar y, en mi criterio, más bien no hay economía del lenguaje y puede complicar el entendimiento de la redacción, lo cual nosotros, como un órgano que con mucha frecuencia está redactando documentos oficiales debemos tratar de que todo sea totalmente profesional. Yo busqué pilota y la palabra pilota no existe. Piloto comprende ambos géneros. Utilizó otro ejemplo que tenemos en la lista. Tenemos la ocupación ebanista, que comprende a hombres y mujeres. Yo creo que como órgano colegiado del sector público, que redacta documentos oficiales, debemos apegarnos a las reglas del español. En este caso, lo he dicho aquí en este espacio, no debemos utilizar palabras que, aunque son populares o se utilizan, no existen oficialmente en el idioma español. Entiendo el ejemplo del agua. Sin embargo, en el idioma español, todavía estamos apegados a lo que dice la Real Academia Española. Estoy de acuerdo en aplicar algunas de las recomendaciones, pero no aquellas en las que se insta a utilizar palabras que no están reconocidas oficialmente en el idioma español. Hay una ley, no recuerdo el número, pero es algo de defensa del idioma español en donde dice que los documentos de la administración pública deben utilizar el lenguaje español. Yo no me vería, como un órgano público, utilizando palabras que no existe. Es cierto, la Real Academia Española empieza a incluir en su diccionario las palabras que se van haciendo populares.
6. Es muy interesante las apreciaciones que hemos escuchado y el que Isela haya logrado este espacio me parece un trabajo muy exitoso, porque nosotros como adultos tenemos muchísima resistencia a cosas nuevas: a la tecnología, a la forma de vestirse de los nuevos

profesionales y a muchas cosas. Eso es natural. Es obvio de que nos educaron así, en una forma muy drástica, con bastante apego a las reglas, a la metodología. La cultura va evolucionando, el mundo evoluciona, los salarios mínimos evolucionan, el trabajo evoluciona y las maneras de las relaciones laborales evolucionan. No podemos hacer caso omiso, puede que no me guste. Lo importante de esto es que nos obliga a aprender, porque a veces nos quedamos encerrados, no vemos las cosas que no nos gustan, o no las investigamos. Es muy importante que nos obliguemos a leer y a buscar, porque seguimos reproduciendo esto. A mí me ha pasado que escucho a alguien en un foro usar una palabra que piensa que no existe. Uno va a buscarla y sí existe. Obviamente que todo el tema de género es complicado y cada cultura lo ve diferente. La Real Academia tiene apreciaciones puntuales sobre pilota que me encantaría que todos pudieran conocer. La Real Academia tiene también un diccionario de anglicismo donde ya han aprobado ciertas palabras como guachimán, cliquear, fair play, etc. si yo estoy aquí como representante de un sector tan importante como las personas trabajadoras de Costa Rica, debo hacer un esfuerzo por aprender y si no debo poner la persona que pilotea. Qué importa, avancemos en las categorías. Nadie dice que las cosas hay que tenerlas listas para ya. Este tema es muy importante, provoca y lesiona a muchas mujeres. Sé que también a muchos hombres, porque conozco caballeros que, por acoso laboral, por violencia laboral, hay tenido que renunciar de su trabajo. Pero es más visible la violencia hacia la mujer. Avancemos en la mitad de las categorías y dejemos piloto como nosotros nos sintamos bien y como la Real Academia lo acepta. No vamos a infringir nada, pero avancemos en lo que podamos. Tenemos una responsabilidad magna y esto es parte de un proceso en el que tenemos que involucrarnos y seguir trabajando.

Respuestas: esto son apuestas, apuestas por los daos que vimos al inicio, donde hemos creído que hemos avanzado mucho, pero es poco por lo que las personas pensamos y continuamos sosteniendo de esos pensamientos. Para mí el dato más abrumador es que

un tercio de la población piense que un hombre le pegue a una mujer está bien. Precisamente el lenguaje es desde donde se sostienen estas consideraciones. Nuestra apuesta desde Naciones Unidas y particularmente desde el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo es avanzar, ir creando, ampliando las consideraciones. Yo creo que ustedes tienen en las manos una oportunidad formidable precisamente para esto y que puede impactar a mediano y largo plazo, por ejemplo, en la dimensión de la autonomía económica de las mujeres.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, pregunta si alguno de los señores directores quiere participar o decir algo más. Sin embargo, ninguno de ellos hace uso de la palabra. Luego él dice que desea hacer un comentario: particularmente pienso que el espacio nuestro como Consejo Nacional de Salarios y el espacio como individuos o como personas son dos espacios muy diferentes. Tenemos algunos impedimentos hasta de tipo legal para llevar a estas expresiones y un espacio que es el espacio vivencial de cada quien donde podemos empujar estas expresiones. Creo que en esos dos espacios en donde nosotros debemos trabajar. Trabajar un poco desde la perspectiva personal para impulsar aquellas cosas que sentimos que es necesario impulsarla, incluso ahí entran en juego los gustos, las tonalidades... todo eso. Por eso me parece muy importante esta conversación. Saber que tenemos en el plano institucional algún tipo de limitación. Esto es como el derecho. La norma jurídica nace del hecho. Yo creo que el Consejo Nacional de Salarios es un organismo que el tema de la equidad e igualdad lo práctica en su aspecto fundamental. Para nosotros, una trabajadora indígena de Buenos Aires de Osa que trabaje en una finca, gana igual que un trabajador blanco que traje aquí en San Antonio de Belén. Si a veces se dan diferencias salariales son otros motivos, pero no es la discriminación política. yo creo que ahí podemos aportar bastante, aportar mucho desde esa perspectiva y desde nuestra propia naturaleza de ser absolutamente inclusivos, absolutamente equitativos e igualitarios en nuestro propósito fundamental. Muchas gracias por la disertación que nos ha dado.

Rafaella Sánchez Mora: con mucho gusto. El honor es mío y que rico poder tener estas conversaciones, poder generar contraposiciones y llegar a acuerdos. Eso es lo más importante. Les reitero que cuentan con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y con el mío propio en lo que consideren. Lo clave: avanzar. Donde ustedes vean que hay una oportunidad, en los marcos posibles e ir empujando para que esos marcos se habiliten. Estoy muy consciente, y es una de las razones por las cuales acepté participar en este espacio, de todo el trabajo tan importante que ustedes desarrollan para las transformaciones. Precisamente por ese trabajo tan importante que desarrollan, los cambios que puedan ir empujando, por ejemplo, el uso del lenguaje inclusivo, se vuelven muchísimo más clave. Muchísimas gracias por darme el honor de acompañarles.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, dice: Muchísimas gracias Rafaella. Ahí me queda su contacto para primero pedirle su presentación que está súper interesante e incluirla en el acta que llevamos de esta sesión. Ahí voy a seguirla molestando, en especial yo que me interesa hacer algunas propuestas a los señores directores en cuanto a la lista de salarios. Encantada de tenerlas por aquí y muchísimas gracias.

Los señores/as directores/as agradecen a la señora, Rafaella Sánchez Mora, quien de inmediato se despide y abandona la sesión, misma que continúa conforme al orden del día.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LOS DIRECTORES

ARTICULO 3

Punto 1. Información de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

El presidente de este consejo, Dennis Cabezas Badilla, cede la palabra a los directores Eduardo Prado Zúñiga y Antonio Grijalba Mata.

El director, Eduardo Prado Zúñiga, dice: le agradecería a don Antonio que si cuando esté haciendo el informe si considera que hay alguna cosa que sea imprecisa me lo diga. Primeramente, agradecerle a Isela para poder conversar con un experto de la OCDE, Andrea Garnero, que es un economista investigador con un doctorado en economía laboral, de la Escuela de Economía de París y de la Universidad Libre de Bruselas. Andrea trabaja en la división de Empleo y Asuntos Sociales de la OCDE, trabaja en particular en salarios mínimos y negociación colectiva de la OCDE. Todos sabemos, son 34 países, principalmente avanzados y algunos de nivel medio de desarrollo. Andrea presidió en el 2021 el grupo de expertos en pobreza laboral en el Ministerio de Trabajo de Italia. Entre el 2017 y el 2021 formó parte del grupo de expertos en salarios mínimo de Francia. Trabajó como economista en la Comisión Europea y actualmente está adscrito al Centro Común de Investigación de la Comunidad Económica Europea. Es investigador del Instituto de Economía del Trabajo desde el año 2014. Si ustedes revisan, este experto tiene varias publicaciones sobre el efecto del empleo derivadas de reducciones del tiempo de trabajo, el cumplimiento de las normas de salarios mínimos, entre otras muchas publicaciones. Después de esta presentación del experto le agradecemos a nombre del Consejo Nacional de Salarios y le explicamos nuestra constitución y mandato como Consejo, comentamos sobre la situación de la gran cantidad de categorías salariales y como las hemos venido reduciendo, y que en específico estamos con la revisión del salario de los estibadores. Hablamos sobre la fórmula de fijación de salarios, detallamos el objetivo del salario mínimo en Costa Rica. El doctor Garnero ratificó que regular el salario mínimo para los trabajadores es vital para un país de tal manera que los empleadores paguen salarios adecuados y justos. Citó el caso australiano como un modelo a estudiar con salarios por hora y con salarios por encima de países avanzados como Estados Unidos. También que la política de salarios debe estar acompañada con programas de educación, que se ayude a evitar el endeudamiento, que la gente haga inversiones razonables. Por otro lado, conversó que muchos de los problemas de salarios mínimos es que no se logra corregir y reducir los problemas de pobreza, que Costa Rica es el segundo país

con salario mínimo más alto de los países de la OCDE. También destacó la situación de los salarios de los estibadores en Costa Rica. Prácticamente que es un caso casi que único en el mundo y destacó que debería fijarse un salario por hora o por jornada. Que eso de tener diferentes modalidades es un tema bastante complicado. Dice que no conoce ningún caso tan creativo como el caso de Costa Rica y menos donde hay empresas privadas, o de una sola familia y hasta el mismo Estado dentro de la actividad de la estiba. Se comentó que los trabajos repetitivos están siendo sustituidos por la automatización, por los mismos clientes, por lo que los trabajadores con salarios mínimos fijados tienen un riesgo de perder sus trabajos. Dice que eso debe analizarse y que con salarios mínimos las empresas tienden a contratar empresas como APM Terminals en estiba en los cuales no quedan obligados a pagar un salario mínimo legal. Que hay que ponerle atención al hecho de que los aumentos de salarios mínimos suelen aumentar los costos y a reducir las ganancias de las empresas. El doctor Garneró dijo que nos iba a recopilar información sobre todo en salarios mínimos. La conversación duró cerca de una hora y fue muy amena. Para mí el Consejo de Salarios Mínimos debería tener estudios de expertos para tomar decisiones e ir las adecuando a las actividades nuevas. Yo si quisiera recordar que Costa Rica tiene tres retos principales en materia laboral: primero, implementar políticas y habilidades para la gente que está desempleada, mejorar para que los trabajadores y los empleadores se muevan de la economía informal e implementar políticas que apoyen a que las mujeres participen más del mercado laboral.

El director, Antonio Grijalba Mata, dice. Excelente don Eduardo el resumen. Nada más agregaría que le preguntamos si él conocía ejemplos de estiba en algunos países y nos dijo que no, que él nunca ha visto en los países de la OCDE países que tengan estos esquemas salariales, que básicamente todos son un salario mensual por jornada o un salario por hora. Dijo que tenían un bono de desempeño que en algunos casos estaba influenciado por los indicadores de la compañía. Le preguntamos También que la tendencia es que participen de

las bonificaciones que pagan las empresas sobre los resultados globales y no tanto a nivel individual. Que la recomendación iba a establecer salarios por jornada o por hora.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, dice: algún compañero o compañera quiere referirse a estos comentarios que han hecho don Eduardo y don Antonio.

El director, Frank Cerdas Núñez, dice: muchas gracias por representarnos en la reunión y por esta información que nos acaban de presentar. Creo que bastante valiosa, podemos tomar mucho de lo que comenta este experto. Les quería preguntar si nos podía comentar un poquito más el tema del salario mínimo por hora.

El director, Antonio Grijalba Mata, dice: creo que no. Básicamente él lo que nos dijo fue que lo normal era tener los salarios por jornada y en algunos casos por hora.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, dice: una solicitud respetuosa a don Eduardo, para ver si nos hace ese informecito por escrito para revisarlo más profundamente. Hay que recordar que este Consejo ya recibió en audiencia a las autoridades de la OCDE en materia salarial. Recuerdo que nos pusieron como ejemplo el modelo australiano. Personalmente busqué el modelo australiano y me asusté, porque si estamos esperando reducir nuestro modelo de salarios ese modelo lo quintuplicaba. Muchas gracias a los dos y por el detalle de traer estas informaciones a la sesión.

El director, Eduardo Prado Zúñiga, dice: imagino que Isela irá a recoger el informe en el acta. Cualquier cosa yo le doy una revisadita y si alguna cosita debe agregarse lo precisaré ahí.

El director, José Joaquín Arguedas Herrera, dice: muchas gracias a don Eduardo y a don Antonio por el esfuerzo de sistematización e interpretación de lo que hablaron. Me parece que es muy útil, de ahora en adelante, acudir a esta fuente. Definitivamente es una

organización muy grande, muy importante, muy estudiosa de todos los fenómenos político económicos. Me parece muy importante que siempre la tengamos presente a futuro para situaciones similares a las que se presentan ahora con los estibadores.

El director, Luis Fernando Salazar Alvarado, dice: gracias a ambos por la presentación. No tuve la oportunidad de ir a Limón, pero extraigo de lo expuesto por Eduardo el esquema tan particular que tenemos del pago de los estibadores nuestros. Un esquema muy bien aplicado, en el cual, me parece que, si durante cierto tiempo se ha hecho de determinada manera, ciertos esquemas pueden ser que hoy ya no estén vigentes esos esquemas y nos obliguen a aplicar otras alternativas. Me llama mucho la atención, en el caso de Puntarenas, cuando oíamos a los señores de la cooperativa mostrando situaciones particulares de que hacen un reclamo con relación al pago, pero, por otro lado, ellos mismos decían que el sistema era rentable. También me genera contradicción porque los que alguna vez hemos estado tanto en la parte pública como privada, cuando uno se mete a la parte privada se sabe que va a tener utilidades y pérdidas. Yo me he metido en actividades en donde he tenido pérdidas y no se las puedo pasar a los trabajadores. En el caso particular de esta situación, creo que si tenemos que ponerle mucha atención porque puede ser que ese esquema tradicional, que funcionó durante muchos años, puede ser que no sea el esquema que tiene que seguir funcionando en estos momentos. Entonces, coincidiendo con lo que dice Eduardo, es un esquema donde hay puertos de verdad, porque el puerto nuestro es un puertito pequeñito y las cargas que se manejan aquí en comparación con puertos como Rottendam, Veracruz y el mismo Panamá, son puertos que tienen manejos de cargas significativas y que nos obligan a nosotros a hacer cuestiones competitivas de tal manera que seamos más bien proactivos en tratar de hacer una propuesta que nos permita el esquema de pago y en el cual, sin perjudicar a los trabajadores, siendo realistas con los tiempos actuales. Nosotros deberíamos hacer una previsión. Recuerdo que hace muchos años tuve una asesoría con JAPDEVA, tuve una reunión con los compañeros de los sindicatos y no prestaron atención, y se los decía uno va a pasar esto, va a pasar esto otro. Y vean que hoy en día pasó. Entonces muy probablemente,

como lo planteaba Eduardo, vamos hacia una automatización y la automatización va a conllevar en que hay que preparar a la gente en que tiene que ubicarse en otros puestos de trabajo y que tiene que haber esa transición a futuro.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, dice: Alguien más quiere opinar.. Bien ahí lo dejamos para seguir en este tema. Yo creo que tenemos tiempo por delante. El lunes si Dios quiere vamos a oír al asesor que tiene la OIT.

CAPITULO IV. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTICULO 4

Punto 1. Nota MTSS-DMT-OF-1699-2022, con fecha del 22 de noviembre del 2022, suscrita por Ministro de Trabajo y Seguridad Social en la cual se solicita incluir en la Lista de Salarios Mínimos la ocupación de cuidadores/as de personas. Adicionalmente oficio MTSS-DMT-OF-1719-2022, con fecha del 01 de diciembre de 2022, también suscrito por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social sobre el tema previamente indicado.

Pasamos entonces al punto de las notas del señor Ministro que nos dirige sobre el tema de cuidadores de personas.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, dice: en realidad se las traigo para efectos de información. La nota 1699-2022 del 22 de noviembre de 2022 en la que don Luis Paulino instruye al Departamento de Salarios que incluya en la lista de Salarios Mínimos a las cuidadoras de personas. Esa es una y la otra es en la que solicita que se asignen categorías salariales para las personas cuidadoras de conformidad con el Catálogo Nacional de Cualificaciones. El Marco Nacional de Cualificaciones ya hizo estándares para estas personas de cuidados y apoyo. Entonces va por las dos líneas. Y la otra es solicitándonos un perfil. Solo quería que estuvieran informados que el Departamento de Salarios va a trabajar

este tema. Vamos a conocer o ya conocemos un poquito sobre los estándares y también vamos a tratar de construir en el mismo entorno que nosotros construimos los perfiles vinculados a las categorías ocupacionales de los perfiles del decreto, conocer si es que ha habido algún cambio o a donde se clasifican. Entonces, informarles que recibí esta información y que vamos hacia este estudio o hacia esta información a solicitud del señor Ministro.

La directora, Sandra Mongalo Chan, dice: Isela, no sé si en el Marco de cualificaciones, que ya está, yo sé que el INA tiene su gente que capacita. Lo que te quería preguntar es si los tienen por tipo de dependencia porque en ese sistema de cuidadores existen los cuidadores que ganan, y en diferentes países así es, ganan por el tipo de dependencia de la persona que cuidan. No es lo mismo cuidar a un parapléjico, que cuidar a una persona adulta mayor que tenga problemas de rodilla, por decir algo. De acuerdo a ese tipo de dependencia, igual va a ser el tipo de puesto que se califique. Porque algunos habrá que, por ejemplo, darle alimentación por vía, eso no lo hace cualquiera.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, dice: entiendo. Vamos a ver. Vamos a iniciar con el estudio de este perfil, pero nosotros vamos a hacer una clara distinción entre la labor que le corresponde a un cuidador con cuidados básicos y no con cuidados especiales, que son muy propios de los enfermeros o de los asistentes, que no traslape una acción con la otra. Porque si es de aplicar sonda, si es de aplicar una inyección, si es de aplicar algo más, eso está clarísimo que le corresponde a un profesional. Este tipo de trabajadores de cuidado de adulto mayor que está preparando el INA o esos estándares delimitan esa acción, de no pasar a estos cuidadores con temas más específicos. Es como lo más básico lo que nosotros podemos ver, pero cuidando la profesión de los enfermeros, de los auxiliares en enfermería, sin invadir esta competencia de ellos. Pero los estándares han previsto todo eso y no deja de ser delicada la labor, aunque no sea de cuidados especiales. Pero sí esta labora de acompañamiento o de cuidado de personas en general, niños, adultos,

jóvenes, personas con discapacidad, etc. no deja de ser delicada. Vamos a ver si en el primer trimestre del otro año nos damos a la tarea de ir a los centros diurnos, de ir a visitar a quienes ejercer la ocupación. Ya hoy tuvimos la primera sesión con el INA sobre los estándares. De hecho, quien participa en los estándares es un enfermero.

La directora, Sandra Ríos Abarca, dice: en referencia con los que decía Sandra, la Ley no 10192 propone toda una estructura organizacional a nivel de Gobierno, empresa pública, privada y no gubernamental. Esos criterios van a ser los criterios y méritos, dependiendo de cada caso, por decirlo así, de cada variación de cuidado que halla. En varios estados de la ley está que los valores deben definirse, lo cual es muy importante, como claramente lo dijo Isela, para definir esta economía de cuidado y para definir los cuidados profesionales que dan las personas en estas áreas que es muy diferente. Esto también está referido, y dentro de la ley también se dice, que se dispone de partidas de FODESAF para financiar todos estos salarios, por decirlo así. Yo todavía trato de entender esta ley debido a que entiendo que aplica tanto para gobierno como para la empresa privada. Aquí sería el trabajo de Isela porque ella si tiene claridad en este tema. El ámbito de aplicación de esta ley son las instituciones públicas, las no gubernamentales y el sector privado donde se den servicios de cuidado o relacionados con el cuidado. Yo todavía, como les digo, tengo algunas dudas sobre este decreto, pero estas acciones de acompañamiento o apoyo, los dividen en tres y algunos que no pueden ser cuantificables en tiempo. Por ejemplo, el tiempo de planeación para el cuidado o si yo tengo que trabajar cómo hago, porque básicamente esa economía del cuidado es la que no es retribuida cuando una persona tiene que cuidar a un tercero por algunas cosas. Este es un tema bastante profundo y que si se tiene que ver al pie de esta ley vía decreto que se hizo del SINCA y que sería todo un reto para el Departamento de Salarios. Se habla de los diferentes versiones en varios artículos de esta ley, por la cual el señor Ministro está pidiendo esta solicitud en estas dos notas.

El director, Frank Cerdas Núñez, dice: me leí las dos notas del señor Ministro. En la primera me quedó la duda porque justamente el párrafo que él introduce habla de las personas no remuneradas y luego solicita que se incluya en el salario. Supongo que esto fue un error. Ya cuando leo la segunda nota entiendo un poco mejor. Primero siempre a que aclarar que todas las personas tienen un salario mínimo. Nadie está por fuera. El hecho de que no aparezca en la lista, nos significa que no tengan un salario mínimo. Tal vez no aparece ahí, pero si se hace el estudio correspondiente se les va a otorgar una categoría y todos tienen un salario mínimo. La solicitud podría ser más por el lado de que aparezca en la lista, y no que se les ponga un salario mínimo. Con respecto a esta ley, con solo un poquito de los primeros artículos, habla de aquellos cuidados que se realizan en organizaciones del sector público y del sector privado. Ahí tenemos que tener un poquito de cuidado en cuanto a la diferenciación, porque se podría hacer, porque aquí en el Consejo vemos el sector privado, organizaciones privadas que ofrecen el servicio de cuidado en sus instalaciones o en los hogares de habitación, y también de las personas que una familia contrata para que cuide a una persona adulta mayor, por ejemplo, que es un poco más de acompañamiento. Eso lo hemos discutido en sesiones pasadas, que entrarían, siempre y cuando no sea necesario tener conocimientos médicos, entrarían más por el lado de servicio doméstico. Sin lugar a dudas es un tema que se debe estudiar, pero teniendo en cuenta esas variables que podía afectar la incorporación en una u otra categoría. Yo estuve leyendo el catálogo de ocupaciones de Costa Rica para usarlo como referencia. Yo sé que Isela y su departamento lo utilizan. Nada más comento, yo lo estuve revisando, ahí hay varias categorías de personas que trabajan en cuidados. Menciona a aquellos que trabajan en una institución, también de quienes lo hacen en el hogar de habitación de la persona que cuidan. Hay una descripción bastante buena que podríamos valorar donde dice, por ejemplo, que algunos necesitan capacitación o conocimientos médicos, por ejemplo, para administrar alguna medicina o para hacer algún procedimiento sencillo, pero que requiere tener algún conocimiento médico. Esos están un grado por arriba de aquellos que tienen el cuidado de otras personas pero que lo hacen en

funciones de apoyo, para moverse, para alimentarse, para acompañar. Incluso ahí habla de que tienen funciones de leerles, de ayudarle a hacer algunas manualidades para tenerlos activos. Entonces creo que lo podemos utilizar, creo que son como tres o cuatro ocupaciones que hablan de este tipo de trabajo, trabajo de acompañamiento y de cuidado de personas. Entonces sugiero que lo tengamos en cuenta. No tengo duda de que Isela ya lo tiene en cuenta, pero lo digo aquí en el Consejo para tomarlo en cuenta, tomando como referencia algunas descripciones de ese catálogo, que repito, me parecen bastante buenas y que nos podrían ayudar a definir las categorías en las cuales los estaríamos incluyendo.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, dice: así como lo dice Frank, efectivamente es un tema de incluir más en la lista. Por eso el otro día me decían que si podemos sacar algunas ocupaciones e incluir otras. Pues sí, eso es lo que nos piden a veces, que los incluyamos en la lista. Me di cuenta de que en el reglón de especializados de nosotros decimos que se pueden aplicar inyecciones. Eso es prohibido, no puede una persona que no sea enfermera aplicar inyecciones. Entonces siempre me dicen los compañeros: Isela, eso es como que nos hagamos d la vista gorda, porque si lo ve una enfermera, nos cae. O un auxiliar. Entonces, esta va ser una oportunidad para que nosotros podamos poder corregir estas cositas. En eso estamos, Claro que sí Frank, claro que recurrimos al COR y a todos nuestros renglones ocupacionales. Todos, todos tienen un salario mínimo, todo el mundo, todos nuestros trabajadores de Costa Rica.

La directora, Sandra Mongalo Chan, dice: nada más un comentario. Hay que tener cuidado porque algunos si son personas que acompañan a algunas personas con algunas labores de leerles, de acompañar, que no son labores como muy formales, técnicas, especializadas. Pero sí hay otros que sí no se pueden confundir. Yo lo vi cuando iba a centros que financiaba FOSEDAF que hay cuidadores que ponen inyecciones y ponen alimentos por vía y todo esto. De verdad que sí, está bien, qué dicha que se regule todo este tipo de cosas, porque la población que se atiende es diferente: personas con discapacidad, niños. También me tocó

ver la atención de los niños de los albergues del PANI que no son las tías que cuidan, son otro tipo de cuidadores. Entonces sí hay que tener presentes todos los tipos de cuidadores que hay.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, dice: alguien más.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, dice: no señor.

El presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, dice: nos vemos el próximo lunes a partir de las 4:15 p.m. Ojalá que llegue el señor de la OIT.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, dice: lo tenemos previsto presencial. Él me dijo que sí, pero se me olvidó decirle que era presencial. Voy a decirle.

Acto seguido, el presidente de este Consejo, Dennis Cabezas Badilla, somete a votación realizar la próxima sesión del Consejo de manera presencial. Los señores/as directores/as votan y convienen en su aprobación.

ACUERDO 3

Se acuerda, por mayoría, celebrar la sesión del Consejo Nacional de Salarios del lunes 19 de diciembre de 2022 de manera presencial Esta se llevaría a cabo, a partir de las 4:15 de la tarde, en la sala de ex ministros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ubicada en el 7 piso de la sede central de esta institución. Vota en contra la directora, Sandra Ríos Abarca.

Finalmente, y para los efectos de esta acta, se transcriben textualmente las notas a las que se hizo referencia en las líneas anteriores.

ID Documento: 27df5b845f87bd6915216b4698ff3db9

Recibir (Ctrl+I)



Digitally signed by LUIS
PAULINO MORA LIZANO
(CN=LUIS)
Date: 2022.11.02 13:10:09
-0500

22 de noviembre de 2022
MTSS-DMT-OF-1699-2022

Icela Hernández Rodríguez
Jefatura
Departamento de Salarios Mínimos
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Asunto: Insumos en Materia de Cuidados y Apoyo.

Estimada señora:

Reciban un cordial saludo. En el marco de la ley del Sistema Nacional de Cuidados y de acuerdo a los alcances del art. 4 el cual indica:

"Se incluye, además, a las personas cuidadoras no remuneradas que requieren oportunidades de capacitación, formación para el trabajo, inserción laboral, autocuidado, reconocimiento de su trabajo de cuidados, entre otras herramientas que le permitan administrar las responsabilidades de cuidados e insertarse en el mercado laboral".

Se solicita que su departamento asigne categorías salariales para las personas cuidadoras en el listado de salarios mínimos de conformidad con el Catálogo Nacional de Cualificaciones para las personas cuidadoras.

Luis Paulino Mora Lizano
Ministro a.i.
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Cc: Archivo.



TELÉFONO: 2542-0056 | CENTRAL TELEFÓNICA: 2542-0000 | WWW.MTSS.GO.CR



Primero de diciembre de 2022.
MTSS-DMT-OF-1719-2022

Licenciada
Rosa Isela Hernández Rodríguez
Jefa del Departamento Salarios Mínimos
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Asunto: Ajuste de las categorías ocupacional y salarial, descriptor laboral, salario mínimo y perfil ocupacional de los cuidados.

Referencia: Artículos 27 y transitorio IV de la Ley Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA), N° 10192 de 28 de abril de 2022.

Estimada doña Isela:

La Ley de Creación del Sistema Nacional de Cuidados y Apoyos para Personas Adultas y Personas Adultas Mayores en Situación de Dependencia (SINCA), N°10192 de 28 de abril de 2022, en su artículo 27 indica lo siguiente:

"ARTÍCULO 27- (...) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en coordinación con el Marco Nacional de Cualificación Técnica, el INA y otras entidades competentes, definirá el perfil ocupacional y el salario mínimo de las personas que se dediquen a los cuidados, como opción laboral remunerada..."

Asimismo, el transitorio IV de ese cuerpo normativo señala lo referido a continuación:

"TRANSITORIO IV- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con otras instituciones competentes, y en un plazo máximo de un año a partir de la publicación de la presente ley, deberá ajustar lo pertinente y atinente en materia de categoría ocupacional, categoría salarial, descriptor laboral, salario mínimo y perfil ocupacional de los cuidados. Para ello, podrá convocar la colaboración profesional que considere necesaria, tanto de instituciones públicas como privadas"

En atención a lo expuesto, favor elaborar los correspondientes perfil ocupacional y clasificación de categoría de salario mínimo, así como

Primero de diciembre de 2022.
MTSS-DMT-OF-1719-2022

Página 2 de 2.

cualquier otro instrumento atinente. Lo anterior, a fin de que sean sometidos a conocimiento del Consejo Nacional de Salarios oportunamente.

No se omite indicar que podrá coordinar, a nivel interno e interinstitucional, todo lo requerido para el cumplimiento de lo instruido.

Atentamente,



Firmado digitalmente
por LUIS P. ARLINDO MORA
LIZANO (FIRMA)
Fecha: 2022.12.01
11:06:23 -06:00'

Luis Paulino Mora Lizano
Ministro a. i. de Trabajo y Seguridad Social

CC: Yofreni León Marchena, Ministro de Desarrollo Humano e Inclusión Social.
Walter Villalobos Fernández, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social.
Archivo.

Al ser las dieciocho horas con veinte minutos se levanta la sesión.

Dennis Cabezas Badilla
Presidente

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria ejecutiva