

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5757 (23-2023)

Acta número cinco mil setecientos cincuenta y siete, correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas con veinte minutos del diecinueve de junio del dos mil veintitrés. Esta se efectúa, bajo la modalidad presencial en las instalaciones de la Dirección de Asuntos Laborales (Sala de Arbitraje), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social / Centro Comercial Tournón y grabada con la herramienta Zoom, procurando en lo posible que los datos, sean completos de ubicación e intercambio visual y verbal de los señores/as directores/as de forma que, se garantice la integridad de los principios de simultaneidad, colegialidad y deliberación, que conducen a la expresión de la voluntad de este Consejo. Los directores y directoras son conscientes, que aún persisten algunas limitaciones, para cumplir plenamente con las exigencias indicadas por la legislación para las sesiones, de los cuerpos colegiados. La sesión es presidida por el señor Martín Calderón Chaves, en calidad de presidente del Consejo. La sesión cuenta con la asistencia de los/as siguientes directores/as.

POR EL SECTOR ESTATAL: Sandra Mongalo Chang, Eduardo Prado Zúñiga y Luis Fernando Salazar Alvarado.

POR EL SECTOR LABORAL: Dalis Ramírez Zamora, Dennis Cabezas Badilla y Edgar Morales Quesada.

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Martín Calderón Chaves, Frank Cerdas Núñez y Marco Durante Calvo.

DIRECTORES/AS AUSENTES: Antonio Grijalba Mata, por el Sector Empleador, con la debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez

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° 5757 del 19 de junio de 2023.

Aprobación del Acta No. 5756 del 12 de junio de 2023.

1. Asuntos de Presidencia

- Presentación de diagnóstico insumo para la formulación del Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios.
- Programación de los Talleres para la elaboración del Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios.
- Programación audiencia Sector Estatal -Tema Estibadores.

2. Asuntos de Directores y Directoras

3. Asuntos de la Secretaría

- Presentación de Estibadores
- Nombramiento en propiedad de la compañera Wendy Pérez Barrantes.

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad el orden del día de la sesión N°5757, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Buenas tardes a todos y todas, damos inicio con la sesión 5757, hoy 19 de junio de 2023, a partir de las 4: 20 p.m., de forma presencial, en las instalaciones de la Dirección de Asuntos Laborales (Sala de Arbitraje) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro Comercial Tournón.

CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N° 5756 DEL 12 DE JUNIO DE 2023.

ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación del Acta N° 5756 del 12 de junio de 2023.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Voy a solicitar algo, para ver si se puede, el acta tiene espacios vacíos en relación a lo que yo manifesté en esa sesión, yo no los llené porque no tengo la computadora grande, está en reparación, por si me permiten yo voy a aprobar el acta y llenar esos espacios y pasarlos, todos Ustedes los van a recibir.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Tengo una observación que es de forma, se va a aprobar el acta y algún director de este Consejo, como es mi caso y dice que se yo me abstengo, eso es de forma, dado que no estuve presente en dicha sesión, indica que el acta fue aprobada de forma unánime, sin embargo, no es así, dado que hay una abstención.

El director Marco Durante Calvo dice: Por todos los presentes.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Tenemos la moción de don Dennis.

El director Eduardo Prado dice: No aprobemos el acta hoy, que se llenen los espacios y se complete, es lo más procedente, pues no vamos a aprobar una cosa, que no está completa, Sugiero que se apruebe en la próxima sesión.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Apoyo la moción de aprobarla en la próxima sesión.

ACUERDO 2. Se acuerda por unanimidad, aprobar en la próxima sesión, el Acta No. 5756 del 12 de junio del 2023.

CAPITULO III. ASUNTOS DE PRESIDENCIA

ARTÍCULO 3

Punto 1. El presidente Martín Calderón Chaves dice: En asuntos de presidencia, tenemos la presentación de diagnóstico, para la elaboración del Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: En ese punto en particular, don Luis Fernando nos había pedido que hiciéramos un diagnóstico, sobre el contexto del departamento y del Consejo con algunos puntos, básicamente lo que hicimos fue el marco teórico, los antecedentes que es toda la normativa, incorporamos la ley, el reglamento, el Código de Trabajo, los Convenios Internacionales que tenemos de la OIT, en torno al trabajo y sobre todo de salarios mínimos el 101, se incorporó un marco teórico, que es el marco conceptual y aprobado, referente a las resoluciones, la lista de salarios, los perfiles, la definición de cada categoría, que tiene el renglón del Decreto de Salarios Mínimos, incorporé los recursos disponibles del Departamento de Salarios. Hice un detalle descriptivo, de lo que hace cada uno de esos profesionales, somos 9, más ustedes 12, el recurso material del departamento, la plataforma de informática que se usa, los sistemas que tenemos, cuánto recurso humano y presupuestario hay, cuánto se gasta en cada uno de ellos por año. Considero que lo que más interesaba, es la parte final, que esto también suma porque es la capacidad

instalada, que va a tener el departamento, para hacer este trabajo. Fortalezas y debilidades del Consejo Nacional de Salarios.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Yo revisé el documento, bastante extenso y da luces para también bajo esas debilidades, poder incorporar en el PEI, algunas estrategias que pudiéramos realizar con el departamento, porque no sé ustedes, pero yo creo, que, según la normativa de todos los estudios, que les corresponde hacer, no tienen el especialista que deberían de tener, para poder hacer esos estudios y análisis que la ley manda. Entonces creo que, está muy bien el documento y tiene algunas cosas, que deberíamos considerar en adelante para incluirlo en el PEI.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Dentro de las fortalezas del Consejo Nacional de Salarios, la Constitución Política, según el artículo 57, que es una fortaleza enorme, la toma de decisiones del Consejo, el equipo interdisciplinario que lo conforma, la autonomía que tiene este órgano tripartito, la secretaría técnica como apoyo a este Consejo, hay algunos que no tienen esa fortaleza de una secretaría técnica. Algunas debilidades del Consejo, es que todavía lo suficientemente reconocido a nivel nacional, tiene 75 años de constituido y pareciera que no nos conocen. Al menos una tercera parte de los miembros, que conforman el Consejo se cambia cada 4 años dependiendo, de los gobiernos de turno y eso hace que perdamos la continuidad y estabilidad, al ser 4 años muy poco. Este organismo no tiene presupuesto propio, carece de un recinto propio, para llevar a cabo sus actividades y eso va a seguir siendo una debilidad, no tenemos a veces la tecnología necesaria y más ahora con las exigencias de audio y de grabación.

Igual destaco fortalezas del departamento, profesionales con experiencia en materia de salarios mínimos, un grupo conformado por diversas disciplinas, equipo profesional comprometido, una fortaleza que tenemos, es la colaboración que siempre recibimos ante esa debilidad de estudios y estudios económicos es el apoyo de la OIT, que reitera con ese complemento en expertos en economía. Algunas debilidades, sigue siendo el escaso recurso, dificultades para atender al 100 por ciento las coberturas, la desactualización de los perfiles, la insistencia de una herramienta alternativa de perfiles ocupacionales.

El mercado va acelerado haciendo cambios en ocupaciones y nosotros nos vamos quedando rezagados, complejidad de la estructura del Decreto de Salarios Mínimos, por sí misma ya se ha hecho compleja, los estudios, la falta de índices utilizados en las fijaciones salariales, dificultades para llevar estadísticas, limitaciones para mantener actualizados los históricos, más limitaciones del departamento, que del propio Consejo, y al final las conclusiones y recomendaciones, lo que hacemos para el Anuario Estadístico y también incluí lo del PEI anterior.

En las conclusiones reitero falta de personal, falta de soporte técnico, el desarrollo del Plan Estratégico, los recursos y la estructura del Consejo imposibilitan sus funciones. Realizar una

reforma significativa del reglamento del Consejo. El trabajo del Consejo y del Departamento de Salarios es poco conocido en el ámbito nacional. La implementación del plan requiere apoyo político e institucional y falta de capacidades instaladas en general. Las recomendaciones son las mismas, que están en el documento interior del plan estratégico, pero como diagnóstico muy general para partir, estamos basados en lo que dice la ley y el reglamento del Consejo, si desean agregarle algún tema más y/o corregir los que ya tenemos.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Muchas gracias Isela, está bastante concreto, voy a hacer algunos comentarios y preguntas de la lectura. Sobre los perfiles del personal del departamento, me llama la atención que está muy cargado con administradores, aclaro que no estoy pidiendo que quiten a nadie, pero me llama la atención que hay ocho funcionarios y de esos ocho, cuatro son administrados, la pregunta es cómo llegan las personas al departamento, si hay algún proceso, en el que usted como directora dice “ocupo a alguien con este perfil” o si bien se lo asigna desde algún otro lugar, porque tal vez, viéndolo a futuro, podría hacerse algún cambio del perfil por ejemplo si una persona se retira o se pensiona; además de la mitad de la parte de administración, yo considero que hace falta un economista, por el tipo de estudios que realizan en el Departamento, y también me parece que hace falta otro abogado, entiendo que solo hay uno, que también refuerce la parte del derecho, especialmente el derecho laboral. Esto es un comentario duda de cómo se conforma el equipo, repito no estoy pidiendo que quiten personas ya, pero llama la atención que la mitad son administradores.

El director Marco Durante Calvo dice: Es el Departamento de Salarios?

El director Frank Cerdas Núñez continúa diciendo: Sí, en el Departamento de Salarios. Otro tema es con la conformación de este Consejo, el documento habla de 13 directores, entiendo lo de los 9 titulares y 3 suplentes, pero si nos apegamos a la ley, claramente dice que son 9 directores, entonces creo que tal vez buscar una mejor redacción, para que, alguien no lea el documento y diga “pero si la ley dice que son 9, porque aquí dice que son 13”. Luego, otro comentario, cuando se habla de recursos financieros, sobre dietas dice 40, 000 colones.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Millones

El director Frank Cerdas Núñez dice: En información y comunicación dice 1500 colones, también en viáticos , equipo y materiales de oficina los montos son muy bajos, entonces es necesario revisar estos montos. Otro comentario es sobre las debilidades del Consejo, se dice que al menos una tercera parte de los miembros, especialmente los representantes del Estado, cambian cada 4 años; entiendo la idea, pero no sé si eso será bueno ponerlo ahí como una debilidad, de igual forma cada 4 años podemos irnos todos los directores y regresar todos nuevos. Esto es como decirle al Sector Estatal que está mal que los cambie, cuando tiene total

potestad de hacerlo, igual que nosotros en el sector patronal e igual ustedes en el sector sindical. Aunque entiendo la idea, tal vez no sea conveniente ponerlo ahí.

Otra duda, está en las fortalezas del Departamento de Salarios, se dice que hay personal con conocimientos básicos en materia laboral pero respetuoso de la división administrativa del Ministerio de Trabajo, me llamó la atención, entiendo el respeto y la importancia, pero no sé por qué se incluye la frase, todos los funcionarios deben respetuosos de esa división.

Luego se pone como una debilidad del departamento la desactualización de los perfiles ocupacionales, entiendo que es una debilidad de todo el sistema, ¿pero es propiamente del departamento?, yo creería que no, es más como una debilidad nuestra del Consejo porque somos nosotros quienes los actualizamos o no, y ellos en el Departamento son los que los utilizan. Además, la complejidad de la estructura del decreto, también se tiene como una debilidad del departamento, debemos revisar si va en esta parte, al igual que la anterior.

Otra debilidad mencionada es la dificultad para llevar estadísticas sobre los aumentos salariales y las limitaciones para mantener actualizados el listado de los históricos de salarios mínimos, ¿por qué es una debilidad?, porque al menos lo pueden llevar en un Excel si no se puede mantener con un sistema más novedoso, me llama la atención que esté ahí, porque da a entender que no se lleva y yo sé que ustedes si lo llevan. En debilidades, también está la diversidad de criterios relacionados con los puestos, dando a entender que el Departamento de Salarios es el único competente para definir una clasificación de puestos en el país, entonces mejorar la redacción, porque pareciera que la CCSS y el INS tienen que acogerse a lo que diga el departamento en clasificación de puestos, porque eso es lo que está hablando el párrafo.

En la sección del plan estratégico institucional, en la tabla 3 sobre los aumentos otorgados, se incluyen tanto los decretos nuestros del sector privado, como los del sector público, esto puede confundir porque nosotros no tenemos relación con el sector público, entonces considero que debe eliminarse toda esa columna que habla de aumentos del sector público.

Para finalizar, en las conclusiones, y esto es un comentario, la segunda conclusión da a entender, que el principal problema que están teniendo en el departamento, es la gran cantidad de consultas que se atienden. Como comentario para todos, ahí es donde hay que enfocarse para ayudarle al departamento, de cómo encontrar la manera de agilizar ese tema; vi que desde que ingresan las consultas por chat, este es el medio más utilizado de consultas, no sé si hay un bot o chat automático que pueda contestar consultas de los usuarios, si el bot no logra contestar la pregunta, entonces la consulta si pasa a un humano. Creo que se podría pensar en

eso, pero significa una inversión de recursos que podría valer la pena, porque ahí está uno de los principales problemas.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Es para aclarar, porque yo decía que un economista, voy a leer esto que trae el documento, ley 832 con respecto a la responsabilidad del Departamento de Salarios dice: “llevar una estadística de todos que se pagan a los trabajadores de toda la República, levantar un índice de costo de vida, formular un cuadro general de las diferentes condiciones y aspectos que tengan relación con la fijación de salarios. Determinar el movimiento de valor de la moneda nacional, para efectos de fijar su poder adquisitivo. Fijar las posibilidades económicas de las diferentes actividades, que concurren en el proceso de producción de la riqueza. Rendir los informes, que sean solicitados por el Consejo de Salarios”. Entonces yo al ver esas responsabilidades que tiene el departamento, creo que esta ley hay que reformarla, porque definitivamente, podría ser una de las situaciones, que podamos acordar porque me parece que el Departamento de Salarios, no está en disposición de llevar esos estudios, no tiene en primer lugar gente preparada para hacerlo y creo que no le compete porque ya hay otras instituciones, que hacen lo que tienen que hacer.

Entonces por qué, yo un poco decía que requeriría de economistas más que de administradores y por otro lado lo que, Frank acotaba con respecto a la demanda de consultas, que si efectivamente yo digo igual, si todo el personal está dedicado a atender consultas, por supuesto que no tienen tiempo para otras cosas, de ahí que para mí, el asunto de tomar todas las debilidades y poder dar una solución iba en razón , precisamente de eso, porque a lo mejor no es que no tienen personal, para mí las personas son muchas más bien, porque es muy feo decirlo, pero cuando yo trabajaba en Asignaciones Familiares, éramos muy poquitos y que hicimos desarrollos de programas informáticos, para liberar todas esas cosas manuales que hay que hacer y liberar a los profesionales para las actividades técnicas.

En función de eso me parece, poner un sistema y liberar gente, son demasiadas las consultas que hacen, pero cantidad, Isela yo no sabía que son miles, claro cómo no va a estar sumido en eso todo el personal. Entonces como les dije, las debilidades nos van a permitir también, dar respuesta a situaciones que podamos ayudar al Departamento de Salarios con su labor, no obstante; que el Departamento de Salarios me parece a mí, no es una responsabilidad de este Consejo, entonces también creo que del gobierno como tal y tenemos que hacer una diferenciación entre las responsabilidades, que se tienen en el Departamento de Salarios con el gobierno, como institución pública de servicio y la relación que hay con el Consejo y todo lo que nosotros pedimos por supuesto y entiendo a Isela en ese sentido y el diagnostico en cuanto al recurso humano, porque hay mucha labor, que hacer de gobierno y además de eso todo lo que nosotros pedimos, entonces efectivamente, no es que a lo mejor, no es el número

de personas suficientes para solucionar los problemas existentes en el departamento, pero si el Ministerio de Trabajo, podría asumir lo del desarrollo de sistemas. Gracias

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Hay algunos elementos en la parte de fortalezas del Consejo que faltan, ~~que~~ me parece que el tener una metodología para establecer el salario mínimo es una fortaleza, y lo mismo que definir por medio de decreto los salarios es también es otra fortaleza, son dos herramientas que tiene el Consejo, desde el punto de vista técnico y legal, no estoy de acuerdo, en que sea una debilidad, que la tercera parte de los miembros del Consejo cambie cada 4 años, no lo veo como una debilidad, porque también se puede ver como una debilidad que los miembros, duren indefinidamente se entronicen por tiempo eterno y no cambien, entonces yo, ese tipo de cosas no lo pondría, al igual que Frank.

La parte de los estudios ocupacionales, yo sí creo que algún momento deberíamos de tener un apoyo más fuerte de un estudio de investigación, que nos permita ir poco más adelante, en el decreto se han hecho cambios, pero puede ser que esos cambios son producto de comparaciones, pero debemos de estar alerta de cómo, va a ser la necesidad de nosotros dentro de unos años, que nos permita no solo estar actuando por reacción, sino más bien antes de tiempo, que se vayan a presentar las cosas.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: En la lectura que hice, me quedan algunas inquietudes y lo digo así claramente. Considero que Isela fue crítica con la evaluación que hizo del plan estratégico, el cual pudo haberse formulado muy ambiciosamente, con lo que, desde ese punto de partida, estimaba que no se iba a poder cumplir, amén de las cosas que acontecieron en el interin del plan estratégico. Yo digo si se va a plantear un plan estratégico lo que conocemos es que el Departamento de Salarios, tiene x cantidad de recurso humano y con eso tenemos que trabajar el plan estratégico y no vamos a exagerar que vamos a poder hacer 10 mil cosas si no es posible, hay que decirlo en el mismo plan estratégico. Creo que, por ese lado, yo no encuentro como muy coincidente, el decir que un Departamento de Salarios no pueda hacer todas las tareas, que le corresponden, esa afirmación a ratos es un tanto peligrosa, porque dentro del Sector Público, a veces esas cosas quedan ahí escritas y en ese caso yo tendería más a pensar en términos, que con el recurso que se dispuso se alcanzaron tales metas, tales objetivos que era lo que se había planeado y, si se hace un plan estratégico concienzudo con los recursos, lo que al final tenemos, que se hizo, lo que efectivamente se programó y la gente cumplió.

Cuando en algún momento, en la parte de las conclusiones dice, que el soporte técnico que el Departamento de Salarios Mínimos, ofrece al Consejo Nacional se ha debilitado, pese a que su personal hace un esfuerzo, para brindarle a ese organismo un mejor apoyo Y sinceramente me he sentido aquí en el año y poquito más que tengo que el Departamento de Salarios, ha

atendido las demandas, en el caso mío como director y cuando no las han atendido me han explicado por qué no, entonces yo no debería de subestimar mi trabajo y mi aporte, en esa medida creo que no he escuchado yo aquí en este Consejo, a directores diciendo que el Departamento de Salarios como dicen no da la talla en asesorar al Consejo, todos creo hemos reconocido cuando hemos solicitado asesoría, al Departamento de Salarios, nos la han dado.

Por otro lado, en cuanto a lo que es el Consejo Nacional de Salarios, que no ha podido realizar las tareas, porque no ha habido suficiente retroalimentación, lo que aquí nos hemos propuesto e inclusive y tenemos que aceptarlo, que hemos visto algunos temas, que han venido de años anteriores, de agendas anteriores y aquí los hemos ido avanzando y el Departamento de Salarios nos ha venido dando esa asistencia y en esto concuerdo con lo que dice Frank, de que hay que ver muy bien el perfil de los funcionarios del Departamento de Salarios, yo entre las ideas que tengo es que nosotros deberíamos de plantear, en el plan estratégico cuál sería una conformación ideal del Departamento de Salarios, y si necesitamos tocar puertas por ejemplo al Banco Central, pedirle que nos coopere con un asesor, y con este tipo de cosas, es cómo podemos sumar más recurso humano y de conocimiento.

En conclusión, el documento al final con esas conclusiones, me parece que la situación no es así, como director no lo he sentido así, creo que hay cosas, que hay que hacer, pero no mirarlo de una forma, que no pueden hacer las cosas, porque no tuve tal y tal cosa, más bien pude hacer una serie de cosas, a pesar de las limitaciones y redactarlo más en positivo que en negativo, y que con un plan estratégico, podamos relanzar a un Departamento de Salarios más técnico e inclusive con más colaboración de parte del Banco Central, el Instituto de Investigaciones Económicas de la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional, que son públicos, y que podamos hacer alianzas. Entonces creo que hay cambiar un poco esa perspectiva, el Consejo ha hecho la tarea, ustedes han hecho la tarea con limitaciones.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Coincido con lo que dice don Eduardo, sin embargo; viendo el título del diagnóstico, creo que lo que trató de recopilar Isela y hago la aclaración, es lo que ha pasado durante muchos años, que hemos tenido como Consejo, no este último año, sino lo que pasó 4 o 5 años atrás, que eran las limitaciones que se podían tener ese ese momento y creo que Isela lo recopila muy bien, en los temas del documento, que debemos mejorarlo sí, que estoy de acuerdo con don Eduardo también y muchas de esas cosas sería indispensable, que saliera en el plan estratégico. Entonces creo se tomó para el documento el pasado y el presente, que hemos mejorado en este año y medio, yo creo que sí, pero muchas de las limitaciones, que teníamos en algunas cosas, es lo que Isela plasma en el documento.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Un punto estratégico que ahora don Eduardo mencionaba es que hay que valorar ciertas cosas, del marco legal, que, al estar puestas ahí, puede haber un incumplimiento, por eso precisamente uno de los elementos estratégicos, sería ver la pertinencia.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: El documento fue elaborado como lo dije para plantear esta discusión y para que ustedes tuvieran una base a partir de la cuál vamos a plantear el plan estratégico, el objetivo del documento, es que se inquietaran viendo nuestra ley y el Código de Trabajo que es 1949 y dice muchas cosas, que hoy no están vigentes y que es imposible tener la milla de todo el Sector Privado y ni siquiera el Ministerio de Trabajo como tal, hay dos artículos, uno habla que el Departamento de Salarios, debe sellar las planillas, de todos los empresarios del Sector Privado, entonces eso no lo hacemos, llegan 13 planillas al mes, porque ellos quieren traerlas, entonces, se las sellamos pero básicamente eso no tiene ningún valor agregado a la gestión, para tribunales si tiene mucho valor agregado, porque cuando traen un planilla viene un desglose del pago de horas extras, en cambio cuando se va a la Caja no hay un desglose de pago de horas extras, porque se va un monto global, entonces se utiliza ese artículo en los tribunales, para decirle al empleador, que ha incumplido y efectivamente hay un incumplimiento, porque eso no se lleva a cabo, ni de parte del Departamento de Salarios ni de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, pero obedece a los 75 años que tiene el Código de Trabajo y la ley de nosotros, entonces hay varias acciones que quizás las lleva ahora el INEC, el Banco Central y otras instancias y no es necesario que las haga el Departamento de Salarios.

Después de esta formulación del PEI, podemos sacar recomendación de modificación del Código de Trabajo, como lo ha hecho este Consejo y la Asamblea ha aprobado modificaciones a partir de alguna sugerencia. En otro tema, 9 directores, sí Frank somos 9 directores, más 1 suplente, más 1 secretaria, quiero decirles que soy directora-secretaria tengo derecho a voz, no a voto, pero si soy la secretaria directora de este Consejo y también lo dice la ley quien tiene el recargo del Departamento de Salarios, que el Jefe del Departamento de Salarios, será la directora, entonces ahí hay una doble ocupación. Porqué profesionales de esas disciplinas?, porque el Sector Público funciona así, teníamos una plaza de economista, el funcionario falleció y se llevan la plaza y hacen otra cosa, pasa eso en la función pública, pero es válida la observación de Frank, porque a partir que alguien se pensione, yo podría hacer una modificación de especialidad e ir pensando en eso.

Bases de datos, porque no tengo capacidad, tenemos un excel minúsculo donde lo llevamos, pero ahora que queremos trasladarlo a un sistema, nos dimos cuenta que los históricos de años, muy atrás tienen errores, no en la fijaciones sino en el cálculo, ejemplo un oficinista ganaba esto y al final eran menos decimales, a la hora del redondeo, el Fondo Monetario Internacional

pidió los últimos 15 años, tuvimos que hacerlo a pie, para no darle un dato incorrecto, porque el Excel está por fórmula y al momento de redondear no estaba bien, nosotros no usamos ese documento más que para historia de la Caja, para efectos de pensión. Entonces son ese tipo de limitaciones, nos hace falta una herramienta.

Puede ser don Eduardo, que sea dura en el planteamiento que hacemos y sí hemos crecido como departamento y como Consejo, no sé si somos muchos o poquitos, pero nos hemos apoyado en la cooperación externa y hemos salido adelante.

La Caja y el INS, la Caja quiere empatar ejemplo, un oficinista y le brindamos el salario que nosotros tenemos fijado para el oficinista, porque la Caja no sabe ni el INS tampoco, porque quien clasifica con el salario del renglón ancho somos nosotros, entonces como se lo van a dar esas instituciones, la lista es una guía de puestos más usuales. La Caja se acercó a nosotros y nos dijo que querían una alerta, cuando un patrono viene a asegurar a sus trabajadores y pone un salario para de secretaria y que ese sea realmente el salario de una secretaria., entonces nosotros queremos tener alianza con la Caja y el INS, al momento que ellos aseguran y la inquietud ha sido de ellos, de buscarnos y preguntarnos como clasificamos, porque el cumplimiento es importante.

Tengo hasta una periodista, muy buena, ha sido de lo mejor, porque la función pública es así, y cuando yo llegué y solo habían 3 personas, a partir de ahí, empecé a recibir gente, tengo dos 2 abogadas, 1 recientemente que va y viene y la otra, que ha venido creciendo en derecho con nosotros, porque son fortalezas por el criterio jurídico, porque a través de la Dirección de Asuntos Jurídicos yo me apoyo en la debilidades, que tenga en la materia, nosotros como Consejo acudimos a esa dirección, y ese es el criterio que debe prevalecer, por lo menos a lo interno del Ministerio así es, es una fortaleza y nos apoya en todo. Todas las observaciones que hagan al documento son acciones de mejora, las recibo y las incluyo.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Si hay más observaciones, sobre el documento, se las remitimos a Isela.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Estoy de acuerdo en lo de las observaciones, A mí si me gustaría, que Isela nos hiciera una presentación, luego de visto el documento por nosotros, para tener una sesión más productiva y ya nos prepararía para tener la sesión de trabajo, con los funcionarios del Banco, que nos van a dar apoyo técnico en este proceso.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Esto lo hice rápido, porque no quisiera atrasar el proceso del PEI, ustedes me pueden pedir esto y esto y talvez, vamos a

construir algo en el taller, creo que podemos empezar con el taller, porque ellos a partir de esta base, nos van pedir ir trabajando.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Si nos comprometemos a hacer las observaciones a Isela, de aquí al miércoles, entonces la próxima semana, con esa misma presentación actualizada cerraríamos esto en junio, para dar inicio a los talleres en julio. Yo les tenía algunas propuestas con base en lo que habíamos conversado y lo que nos dijeron los compañeros del Banco Central. Entonces que Isela nos haga una presentación, la otra semana, ya con las observaciones incorporadas. ¿estamos de acuerdo?.

ACUERDO 3. Se acuerda por unanimidad, que para el próximo miércoles 21, se remitan las observaciones, que se tengan por parte, de los señores directores y señoras directoras y que el 26 de junio de 2023, la secretaria del Consejo, realice una presentación del documento del diagnóstico para el plan estratégico del Consejo Nacional de Salarios, actualizado con las observaciones incorporadas.

Punto 2. El presidente Martín Calderón Chaves dice: Como segundo punto, la programación de los talleres, recordemos que lo que nos habían dicho los compañeros del Banco Central, que tuviéramos al menos 4 sesiones y que dependiendo podíamos aumentar y que podía ser presencial, virtual o híbrido e incluso nos ofrecieron que la primera sesión, la podíamos hacer en las instalaciones del Banco Central. El otro punto, que para que no chocaran con nuestras sesiones que no las hiciéramos lunes y estos talleres máximo 2 horas, nos habían dicho, entonces teniendo esto claro, podemos programar la primera sesión y mi sugerencia es que les propongamos 2 opciones de fecha, para el miércoles 12 a la 3: 00 p.m. o el viernes 14 de julio a la 9: 00 a.m. y que ellos nos digan cuál de las 2 fechas. Para los otros talleres, es importante estando ya con ellos que definamos, las otras fechas y si por semana o semana por medio, virtual o presencial. ¿Estamos de acuerdo?.

ACUERDO 4. Se acuerda por unanimidad programar la primera sesión de trabajo, proponiendo 2 fechas opcionales, el miércoles 12 a la 3: 00 p.m. o el viernes 14 de julio a la 9: 00 a.m., según dispongan, los funcionarios del Banco Central de Costa Rica, para el proceso de elaboración del Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios. Además, que, en ese primer taller, se consulte a los funcionarios, la frecuencia y modalidad de los siguientes talleres.

Punto 3. El presidente Martín Calderón Chaves dice: El otro tema, es la programación de la audiencia del Sector Estatal para el tema de estibadores, en todo este proceso del estudio de estibadores no hemos recibido en audiencia en su momento a la Ministra o ahora al Ministro

y la idea es que dejamos ya programado, como Consejo y teniendo en cuenta que vamos a tener estos talleres del planeación estratégica, es que Isela proceda a contactar al Despacho del señor Ministro y les propongamos, que ellos nos digan al menos 2 fechas, según la agenda del señor Ministro, para recibirlo nosotros en audiencia y estableciendo una fecha límite y con eso cerraríamos ese ciclo, con el estudio que presentó Isela la semana pasada, la documentación enviada por correo electrónico, más las audiencias, que se han tenido en estos meses y ya tomar una decisión.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Yo realmente no entiendo por qué convocar al gobierno en este momento, ¿cerrar el ciclo?, a mí me parece que el ciclo ya está cerrado, porque los estibadores vinieron aquí y nosotros los entrevistamos, bajo una petición de ellos era: no nos están pagando el salario o no nos quieren pagar el salario, que nos corresponde, eso era, tan simple como eso y al final les dijimos si a ustedes les tienen que pagar el salario, como dice el decreto y ya está, más o menos en términos de resolución.

Hoy el tema que tenemos sobre la mesa con los estibadores, que creo que va a tener que obedecer a un proceso de consultas, también importante con los 3 sectores, es la propuesta que está construyendo el Departamento de Salarios. Para que voy a traer aquí yo al gobierno a que se refiera a un tema, que supongo yo ya está superado, el tema de cuánto debemos ganar y cuánto nos debe pagar el patrón, ya está superado. Nosotros, hoy estamos ahora buscando una solución nueva y en esa solución nueva vamos, a tener que consultar a ver qué le parece al Sector Empresarial, qué le parece al Sector Trabajador y qué le parece al Sector Gobierno. Traer al Ministro para preguntarle qué opina usted, si el pagamos por persona o si le pagamos de otra forma, hay empresas que les están diciendo, que les van a pagar tanto y que lo van a dividir entre la planilla, ya nosotros no estamos en eso. Me parece que sería, gastar tiempo innecesariamente. Gracias.

El director Frank Cerdas Núñez dice: En el ciclo pasado de audiencias quedó pendiente la audiencia al sector estatal según se nos está informando, esto es importante saberlo porque siempre, y no recuerdo si así lo decía el reglamento, se debe dar audiencia a todos los sectores. Recuerdo que habíamos traído en audiencia al Sector Laboral, al Sector Empresarial, a la ARESEP y dejamos siempre la del Ministro para el final, entonces entiendo que no terminamos ese ciclo y si habría que cerrarlo hay que invitar al Ministro. Sin embargo creo que la discusión del tema ha cambiado bastante en el sentido de que no ha habido una propuesta, sigue siendo la misma discusión que iniciamos desde hace 1 o 2 años que es bien conocida por los sectores, aunque al inicio del proceso cuando se discutió con ellos las posiciones sobre el tema, no estaba en la mesa la posibilidad de cambiar los salarios por destajo a ubicarlos en un renglón ancho.

Entonces, creo si vale la pena y deberíamos en esta nueva etapa, en esta segunda fase de la discusión del tema, hacer un ciclo de audiencias con los tres sectores y cerrarlo con el Estado, porque si aún está pendiente la audiencia al sector estatal, todos los sectores deberían participar en audiencia con la misma información sobre el tema, en la línea de discusión que veníamos teniendo. Como dice don Dennis, si vamos a invitar al Ministro para que hable del punto, se podría pensar en invitar a los otros dos sectores, porque el proceso inició hace 1 año o 2 años y ahora sí hay que traer al sector estatal, pero yo creo que también hay que escuchar la opinión de los otros 2 sectores dado que aquel ciclo quedó inconcluso; ahora cerremos esta posición con la nueva información.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: ¿Cuándo tendríamos listo el estudio?, para con base a eso, ya empezar a convocar a los sectores.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Ya habiendo pensado que vamos a hacer un ciclo nuevo, entonces hay que acordar primero como Consejo la propuesta, no sé cuánto tiempo nos va a tomar eso, pero yo creo mejor esperar para decidir la fecha de esa nueva audiencia, esperar que hayamos avanzado en la propuesta que como Consejo estamos haciendo. No sé cuánto tiempo nos va a llevar, pero cuándo sepamos que ya tenemos esa propuesta, entonces podemos definir si hacemos el ciclo de audiencias con propuestas fechas. Entonces yo sugiero avanzar un poco más en el trabajo interno para luego decidir las acciones siguientes.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Lo mejor es cerrar el ciclo y esta nueva etapa es cuándo ya tengamos el estudio listo dar audiencia a los sectores, estibadores, trabajadores, patronal y gobierno, para exponer el planteamiento, que como Consejo lleguemos.

La directora Sandra Mongalo Chan dice: Dar audiencias para decir lo que nosotros acordamos, porque pregunto yo, y cuándo hacemos otras cosas, no lo sacamos a audiencia al grupo que se hace, al grupo interesado, no sacamos nada a nadie, para mí esto es una reforma al decreto y ya está.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Recordemos que hubo una petición, de parte de los trabajadores, de los estibadores, para hacer una revisión de los salarios, como dijo Frank ahora según el reglamento, tenemos nosotros, no solo escuchar a la parte que hace la petición, también a las otras.

La directora Sandra Mongalo Chan dice: ¿Fue escrita esa solicitud?

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Si

La directora Sandra Mongalo Chan dice: ¿Es respuesta a esa solicitud?.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Por eso es que, Frank decía ahora que, si vamos a cerrar este ciclo, que quedó inconcluso por decirlo de esa forma, convocar al Ministerio de Trabajo como parte del Sector Estatal, esa parte, que nos quedó pendiente y de aquí con ese estudio que estamos haciendo, que llevamos varios años, está derivando una nueva forma de pago, que era lo que decía Frank y el mismo don Dennis, hacer una segunda ronda para ver, qué es lo que vamos a acordar.

La directora Sandra Mongalo Chan dice: ¿Si la solicitud fue de los estibadores, para que vamos a dar concederle audiencia al Sector Estatal?.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Porque así lo dice el reglamento.

La directora Sandra Mongalo Chan dice: ¿Cuándo hay una solicitud de revisión?.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Si

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Porque estamos haciendo un cambio significativo, calculando un salario mínimo, tendríamos menos problemas si cumplimos con la legalidad.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Si les parece, dejamos pendiente este tema, ¿estamos de acuerdo?.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Yo decía tomar luego un acuerdo del Consejo, de girar una ronda de audiencias, pero que quedará para una fecha posterior, la definición de las fechas.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Yo me comprometo de hoy en ocho, a presentarles el estudio concluido y yo les pediría que no tomen acuerdo y a partir que cuenten con el estudio, que lo conozcan, lo lean, y ya posteriormente tomen todas las decisiones y los acuerdos que consideren en torno a ese proceso. Les voy a brindar el estudio con los anexos.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: En el proceso de los estibadores, veremos los diferentes escenarios, si vamos a seguir con el mismo esquema de pago y dependiendo de eso podríamos hacer ese otro ciclo.

El director Frank Cerdas Núñez dice: No cambia la posición, pero preferiría que acordemos acciones hasta que tengamos leído el documento. Yo creo que lo más conveniente, es leer primero el documento, porque por ejemplo qué pasaría si leemos el documento y no nos parece el contenido y propuesta. Sugiero que el acuerdo sea recibir el documento final de Isela y a partir del conocimiento de ese documento final, el Consejo tomará las decisiones.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: ¿Estamos de acuerdo?.

ACUERDO 5. Se acuerda por unanimidad, que, una vez recibido el documento final del Estudio de Estibadores, por parte de la Secretaría Técnica, este Consejo tomará las decisiones y acuerdos que considere, sobre el mismo.

CAPITULO IV. ASUNTOS DE DIRECTORES Y DIRECTORAS

No hay

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA.

ARTÍCULO 4.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Isela, asuntos de la secretaría.

Punto 1. La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: La presentación de Estibadores se las remití y si tienen alguna duda yo les haría una presentación, pero en realidad es un resumen de lo que encontré en asuntos internacionales.

Punto 2. Contarles que la compañera Wendy Pérez que es Asesora Salarial, es administradora, tiene 9 años de trabajar con nosotros, se cuenta con la terna para que quede en propiedad, entonces en los próximos días ya se está resolviendo para que quede con nosotros en propiedad, eso me dio mucha alegría, a ella le genera estabilidad y tranquilidad. No me gustó la forma en que nos mandan la terna, más bien no me mandaron la terna, me di cuenta por otras fuentes, no la mandaron al Departamento de Salarios, ni a este Consejo, y no me parece porque la funcionaria va a trabajar con nosotros y yo necesito garantizarme que la van a elegir a ella, venía en una terna con 25 personas más.

Entonces me sentí contenta, pero no me gustó el procedimiento, lo hice ver que por qué no nos habían participado en la escogencia, si nos tocaba a nosotros escogerla y decir porqué. Recursos Humanos se lo manda a un Viceministro y es quien me participa del proceso, pero

no entiendo porque Recursos Humanos, no nos manda ni siquiera una copia a nosotros, si va a trabajar con nosotros, me preocupa porque me falta el nombramiento de Juan y les dije y me dicen quién es el Consejo, es la jerarquía y me dijeron hacer una nota, para de ahora en adelante proceder diferente, entonces como dice Consejo Nacional de Salarios, Departamento de Salarios Mínimos, ellos valoran que esto no es una dirección, entonces lo dejan hasta el nivel de jerarquía.

El director Frank Cerdas Núñez dice: ¿Cuántos funcionarios están en propiedad?

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Quedan 2 interinos.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Damos por concluida la sesión.

A las dieciocho horas diez minutos, se levanta la sesión.

Martín Calderón Chaves
Presidente

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva