

## **ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5764 (30-2023)**

Acta número cinco mil setecientos sesenta y cuatro, correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas con quince minutos del siete de agosto de 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 Tournon 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:** Eduardo Prado Zúñiga.

**POR EL SECTOR SINDICAL:** Edgar Morales Quesada y Dennis Cabezas Badilla

**POR EL SECTOR EMPLEADOR:** Martín Calderón Chaves, Frank Cerdas Núñez y Antonio Grijalba Mata.

**DIRECTORES/AS AUSENTES:** Sandra Mongalo Chang y Luis Fernando Salazar Alvarado por el Sector Estatal y Marco Durante Calvo, por el Sector Empleador y Dalis Ramírez Zamora por el Sector Sindical con la debida justificación.

**SECRETARIA:** Isela Hernández Rodríguez

**INVITADOS:** Master Edgar Arias Freer y Master Mariela Murillo Víquez de la División de Gestión y Desarrollo, del Banco Central de Costa Rica.

### **CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.**

**ARTÍCULO 1:** Revisión y aprobación del orden del día de la Sesión N° 5764 del 07 de agosto de 2023.

Aprobación del Acta No. 5763 del 31 de julio de 2023.

## 1. Asuntos de Presidencia

- Audiencia a los señores Master Edgar Arias Freer y Master Mariela Murillo Víquez de la División de Gestión y Desarrollo, del Banco Central de Costa Rica.

## 2. Asuntos de Directores y Directoras

## 3. Asuntos de la Secretaría

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Buenas tardes, damos inicio con la sesión 5764, hoy 07 de agosto del 2023, 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. ¿estamos de acuerdo con el orden del día?

**ACUERDO 1.** Se aprueba, por unanimidad el orden del día de la sesión N°5764, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

## CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N° 5763 DEL 31 DE JULIO DE 2023.

**ARTÍCULO 2.** Lectura y aprobación del Acta N° 5763 del 31 de julio de 2023.

**ACUERDO 2.** Se acuerda por mayoría aprobar el Acta N° 5763 del 31 de julio de 2023, incorporadas las observaciones de los señores directores. Se abstienen el director Edgar Morales Quesada, por encontrarse ausente en la sesión del 31 de julio de 2023.

## CAPITULO III. ASUNTOS DE PRESIDENCIA

### ARTÍCULO 3

**Punto 1.** El presidente Martín Calderón Chaves dice: Como primer punto en asuntos de la presidencia, tenemos la audiencia con el Master Edgar Arias Freer y Master Mariela Murillo Víquez, de la División de Gestión y Desarrollo, del Banco Central de Costa Rica, en ocasión al Proceso de Planificación Estratégica del Consejo Nacional de Salarios, específicamente continuar con la elaboración de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA).

La señora Mariela Murillo Víquez dice: muchas gracias, de parte nuestra agradecemos por el insumo que nos proporcionaron y queríamos más bien hacer las dos consultas: el análisis FODA viene ya integrado y validado por los tres sectores, es decir, los enunciados que apuntamos ahí están validados por los tres sectores? Ok, es porque vimos que algo necesario como para poder sacar una visión común de este cuadro es que logremos hacer un ejercicio donde podamos empezar a consensuar los enunciados, en tema general nosotros analizamos el FODA y algunas fortalezas que vienen identificadas en algún momento se contradicen con algunas debilidades verdad, que se están incluyendo, después existen algunas oportunidades que vienen a responder como a una solución a las debilidades incluidas, pero si vemos que va a ser necesario como que hagamos un consenso para poder tener enunciados en donde los tres sectores al menos en la mayoría se sientan identificados, porqué? Porque aunque esto es una herramienta que uno puede decir ay es un FODA esto es algo sencillo de levantar, la intención es que podamos tomar esos enunciados y empezar a hacer estrategias con ellos, es decir, que si yo identifiqué algunas amenazas y yo vi cuales son mis fortalezas y las tengo consensuadas en los tres sectores, entonces podemos hacer estrategias de como anticipar esas amenazas para que no vengan al Consejo, entonces, ahí es donde entramos un poquito con este ejercicio del pensamiento estratégico para empezar a montar y eso a su vez empezar a sumar.

Entonces, nosotros estamos visualizando pues sabemos que ha pasado tiempo de la última sesión que tuvimos, pero entonces es que veíamos que una de las condiciones para poder empezar a llevar estas estrategias en común que sabemos que los tres sectores tienen pues sus necesidades, pero vimos que hay cosas en común, que identificamos que viene en común la metodología que se tiene, pero en algún momento también se están viendo posibles amenazas con la metodología que se tiene, vimos que en común está el tema del reconocimiento del Consejo, también eso está como muchos enunciados hablaban mucho de ese reconocimiento a nivel de la población, también a nivel de algunas instituciones, se comentaba también algunas necesidades ya internas del Consejo en temas de recursos como lo que es presupuesto,

como lo que son recursos tecnológicos, entonces cuando uno empieza hacer un barrido de esos enunciados que ustedes nos proporcionaron, puede empezar uno a identificar que hay necesidades que nos van a llevar a poder establecer las estrategias del Consejo, los objetivos y otras que van a quedar un poquito más como a nivel operativo, que también vamos a tener que establecer estrategias pero van a ser un poco más acerca de los recursos para el funcionamiento del Consejo, pero si hay diferencias, por eso es que vamos a necesitar empezar a establecer como un consenso y un ejercicio entre todos y aquí más bien mi consulta sería: hoy contamos con la presencia de todos?, se podría empezar a hacer ese ejercicio o requerimos que estén todos los miembros.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: yo pienso que hoy podríamos avanzar en el tema hasta donde nos dé tiempo hoy.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: hay representación de los tres sectores, pero no están todos los representantes.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: si, pero entonces si podríamos, perfecto, en ese momento consulta si puede conectar el equipo para iniciar, a lo que la secretaria del Consejo Isela Hernández le indica que proceda.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Sí, estamos de acuerdo.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: si si, incluso a mí me parece que si los que están en la sesión de hoy y representamos al sector y ya después queda cada uno comentarle al resto de compañeros, porque si nos esperamos a tener el quorum completo ya después analizando se nos va hacer diciembre de 2024.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: y es que esto nos permite ir avanzando para que entonces cuando ya tengamos como el barrido de esos enunciados nosotros podamos ir ahí poniendo fortalezas, debilidades y empezar a exponer a ustedes, bueno, esto como lo podemos

atacar, esto como lo podemos evitar, tenemos algún recurso inmediato para poder hacerlo o no lo tenemos, hay que empezar a buscarlo.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: más bien sería bueno y conveniente programar las sesiones siguientes.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: retomando lo que dice Isela, sería conveniente dejar las sesiones programadas.

El señor Edgar Arias Freer dice: más bien sería que ustedes nos propongan que fechas consideran que podrían estar reuniéndose y nosotros tratamos de acomodarnos en la mayor medida posible, nada más el único momento que no se pueda es en la mañana, lunes y jueves en la mañana si se nos complica, pero si yo no puedo estar, Mariela los podría ver.

La señora Mariela Murillo Víquez inicia con la presentación y dice: vamos a hacerlo un poquito participativo y también les voy a pasar como algunas ayudas de memoria para nosotros, para que entonces si ustedes tienen algún comentario nos lo puedan dejar específicamente para alguna fortaleza o debilidad, todas vienen enumeradas, entonces, al estar enumeradas usted nada más le pone el número y nos puede dejar el comentario adicional, o sea la intención es que lo discutamos entre los tres sectores pero si ustedes dejan algo adicional para que nosotros lo podamos incluir entonces para hacerlo de memoria porque eso nos va a facilitar a nosotros mucho.

Algo que es fundamental es que decíamos que cuando hay que analizar y establecer descripciones de un FODA pensemos que vamos a ver esos desafíos que tenemos como Consejo a lo externo, es decir, hacia el sector privado, sector público, hacia la ciudadanía, cuáles son esos desafíos que como Consejo se están presentando y repensar actividades también del sector, de cada sector, pero como en forma de este Consejo, actividades que nos permiten generar valor como Consejo Nacional de Salarios. Luego que hagamos el análisis FODA, vamos hacer otro ejercicio que es definir el valor del Consejo Nacional de Salarios

eso les va a permitir mucho a ustedes que a futuros ejercicios de planeamiento estratégico lo que puedan empezar a actualizar sea un tipo ¿¿¿¿camba??? que le permite a uno establecer el valor y estar actualizando cuál es el valor, qué significa esto, establecer el valor de lo que hacen en este caso el Consejo Nacional de Salarios es tener muy identificado cuáles son mis usuarios, cuáles son mis servicios, qué es lo que yo le tengo que brindar a la ciudadanía, cuál es ese objetivo por el cual yo nunca debería estar desviando verdad, siempre estar enfocado o cuáles son esos objetivos. Y con el pasar del tiempo lo que va a suceder es que esos objetivos van a ir evolucionando, pero nunca debería perderse esa razón de ser, porque queremos empezar a establecer un poquito más de claridad en estos enunciados del FODA, porque luego tenemos que hacer una revisión de los enunciados de misión y visión que ustedes tienen como Consejo Nacional, usualmente cuando se hace esa revisión de enunciados sabemos que la misión de ustedes está dada por normativa. Pero cuando establecemos la visión es donde queremos ver al Consejo Nacional de Salarios a futuro, entonces cuando nosotros tenemos el establecimiento de cada enunciado quiere decir que estamos estableciendo como dos grandes puntos en una línea recta, lo podemos ver. El primer punto mi misión que ustedes la tienen clara y marcada, pero en esa línea recta vamos a enfrentar amenazas, vamos a enfrentar oportunidades, vamos a encontrar más fortalezas, en algún momento vamos a estar viendo algunas debilidades que pueden comprometer, porque tenemos que llegar al punto de la otra línea y es esta visión, alcanzar esta visión. Y ahí era cuando en algunas de las sesiones que tuvimos les consultamos a ustedes si ustedes tenían identificado como Consejo cuales de aquellas cosas del Plan Estratégico que ha concluido lograron alcanzar y cuales tal vez podrían empezar a trascender en este período, porque siempre es importante ver cuanto pudimos avanzar. Entonces si tuviésemos que hacer como un barrido rápido del actual plan estratégico que ustedes tienen, podríamos decir que alcanzamos un 80%, 70%, en ejecución, 50%. Si tuvieran ustedes que hacer como un análisis, ¿cómo lo considerarían? sin irnos directamente a ver objetivos por objetivos, sino la percepción que ustedes tienen de cómo fue la ejecución de ese plan estratégico. ¿Por dónde iríamos? ¿Por cuánto? ¿Tal vez podríamos decir, pudimos ejecutar?

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: yo diría que un 60%. quizás, si me comparo al antes hay un avance y todo, un 60% se dio, en realidad pienso que sí.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: Ok. En ese plan estratégico nosotros estuvimos leyendo hoy por hoy, nos vimos que el reconocimiento del Consejo sigue estando presente. O sea que se reconozca el Consejo a nivel nacional. Eso quiere decir, que ese reconocimiento porque sabemos que podemos hacer estrategias a nivel de comunicación, podríamos llegar a que el usuario se acuerde como en algún momento que hicieron el lenguaje inclusivo, pero eso todavía no estaría ganando, ¿cierto? Eso sería como para visibilizarlos, pero no todavía para alcanzar el reconocimiento.

Ahí vamos, los tres sectores estamos de acuerdo que esos serían medios para darnos a conocer, pero es por medio de las acciones y las estrategias que vayamos a desarrollar que vamos a llegar a ese reconocimiento. Entonces, nosotros les poníamos en esta presentación, ustedes vieron un ejemplo, porque en realidad son las percepciones lo que a veces para mí puede ser negativo, tal vez para mi compañero de sector no sea negativo más bien sea una oportunidad, lo que a veces para mi puede ser una amenaza más bien yo lo puedo ver como una oportunidad para poder hacer diferentes acciones en el año o en el período que viene para poder ir evolucionando. Entonces en el tema de fortalezas

Entonces, en el tema de las fortalezas, nosotros identificamos en color azulito algunas palabras claras que estuvimos viendo en los enunciados. Y la extensión es que vayamos viendo para ver si empezamos a encontrar un consenso de algunos de estos enunciados y empezar a identificar si vamos en la misma línea para los presentes. Por ejemplo, el primer enunciado dice, el Consejo Nacional de Salarios es un espacio verdadero de diálogo social tripartito, en esa primera podríamos decir nosotros que efectivamente ese diálogo social tripartito ustedes lo logran alcanzar como Consejo.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: tal vez yo me voy a ir al planteamiento que Mariela hizo anterior, en cuanto al reconocimiento del Consejo Nacional de Salarios, con el poco

tiempo que yo tengo de estar aquí en el Consejo, la percepción que tengo es que el Consejo Nacional de Salarios, digamos, a nivel de autoridades de Gobierno y en particular de las autoridades del Ministerio de Trabajo es reconocido. De hecho, los ajustes salariales que se han aprobado no han creado digamos, polémica, puede, digamos, a ver, porque siempre en eso, como ser humano, no quedar muy satisfecho sobre lo que se acordó dentro del Consejo, pero yo digo, de ahí, en esa medida es reconocido.

Por otro lado, porque es algo que yo percibo y que entre las cosas que compañeras y compañeros manifestaron es que debe ser más reconocido el Consejo, pero yo digo, para mí el Consejo es reconocido cuando un grupo presenta algún planteamiento sobre X sector, X revisión de salarios, X tal cosa y el Consejo lo estudia, resuelve. Y lo que he visto en el último año y cuatro meses por ahí es que las resoluciones que el Consejo ha tomado han ido y a lo que conozco, digamos, no hay, digamos, interpelaciones a esas resoluciones que ha hecho el Consejo. Hay otras que están pendientes, pero que el Consejo ha ido estudiando y ha ido procurando avanzar para resolverlas digamos, esa es mi percepción si el Consejo Nacional de Salarios es reconocido. No sé si es que yo quisiera que el Consejo Nacional de Salarios sea reconocido, como la Caja Costarricense del Seguro Social, es que es muy, muy diferente. Es muy diferente, el ámbito es muy, muy diferente la temática, el valor que agrega en el país es muy diferente. Al menos yo siento que efectivamente es reconocido el Consejo Nacional de Salarios. Y hasta el momento de lo que he estado sentado acá, el Poder Ejecutivo lo reconoce, inclusive el Poder Legislativo que ha querido en un proyecto de ley que ha estado discutiendo, y ha dado espacio al Consejo Nacional de Salarios de que se pronuncie, de que haya al menos una voz en la Asamblea Legislativa que aclare.

Así es que yo he sentido eso, al menos en particular en el tiempo que he estado acá, no sé eventos en el pasado si ha ocurrido alguna cosa confrontativa o que quisieran minimizarse la labor que hace el Consejo Nacional de Salarios, por el momento me he sentido comfortable aquí. Que hay veces dice uno, puede haber a veces sentir uno, o percibir que pueden haber presiones políticas o que para eso estamos sentados acá nosotros tenemos una labor muy técnica, pero también tenemos que tener a veces que tomar en cuenta lo que opinan los grupos,

lo que opinan los sectores, lo que opinan los sindicatos, lo que opinan los empresarios, eso es la realidad o sea somos técnicos pero tenemos que hacer un balance para esa toma de decisiones. Tal vez para aclarar, perdón si me extendí mucho, pero así es como percibo al Consejo Nacional de Salarios.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: Gracias y pregunta si alguien más desea aportar algo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: yo me voy a referir específicamente a lo que usted decía en el punto uno del FODA

Disculpen todos, pero es que yo ahí soy un poco pesado ;y cuando dice el Consejo Nacional de Salarios es un espacio, yo siempre lo he dicho aquí, todos ellos son testigos, yo digo es el único espacio, y es el único espacio donde se ejercita realmente el diálogo social tripartito y yo digo así. Yo no digo que es uno, porque no conozco y me disculpan si tal vez no ando muy enterado de lo que están haciendo los otros espacios de diálogo social de este país, pero en el ejercicio del diálogo social tripartito, yo no conozco nada parecido al Consejo Nacional de Salarios. Aquí hay muchos consejos, hay muchas cosas, pero en su práctica realmente ese ejercicio real del diálogo social tripartito, carece de muchas condiciones. Aquí hay consejos que tienen una importancia enorme en su idea para su creación, pero que por ejemplo, y que agrupan a los tres sectores incluso, hay algunos que agrupan a más sectores, pero digamos que agrupan a los tres sectores, pero por ejemplo no tienen la libertad de reunión que tenemos nosotros, que incluso son convocados cuando conviene, y casi que cuando conviene a una persona, a un sector, y el resto del tiempo pasan ahí, se reunirán una o dos o tres veces por año, y teniendo una agenda, por lo menos en este momento que debería estar cargada y deberían de estarse reuniendo no una vez por semana si no dos veces por semana, y lo planteo nada más como una cosa yo creo que sin meterle mucho de esto, yo quitaría el boom, es el espacio donde se hace el real ejercicio del diálogo social tripartito, es el espacio, si hay algunos otros no quedan excluidos ahí que levanten la mano y que digan yo también estoy ahí.

El director Martín Calderón Chaves dice: ¿y si se cambia el termino, Don Dennis? perdón que interrumpa, que diga como el verdadero.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: es que verdadero es una cosa que, la verdad es muy subjetiva, yo estoy en el espacio tripartito, donde se ejecuta realmente ese diálogo social tripartito.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Sobre este punto, yo estoy de acuerdo con que es una fortaleza del Consejo que sea un espacio de diálogo social tripartito. Con la redacción yo le quitaría eso de “verdadero” y le pondría que es “un espacio” de diálogo social, porque tampoco podría afirmar que es el único, pero si estoy de acuerdo con esta fortaleza. Ahora, sobre la mecánica, ¿vamos a ir punto por punto?.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: vamos a ir despacio, esto es como para que vean como es la dinámica, porque ya lo que viene es, ustedes se refirieron hacia la creación específicamente a lo que es la ley, que nos cuenten que es la secretaria técnica, los tres sectores, el equipo humano con el que cuenta el Departamento de Salarios Mínimos, el conocimiento alcanzado por los funcionarios, esto es que ustedes quieren un apoyo adicional, es así?.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: ok, podríamos decir que esas cuatro variables las llevamos validadas.

El director Antonio Grijalba Mata dice: como comentario, yo pienso que es una fortaleza, normalmente, cuando uno habla en las empresas privadas y que hablan de fortaleza, hablan del recurso humano. Es que no, igualmente otras cosas son muy malas. Pero lo que pasa acá es que la secretaría es realmente el único ente en el país o no, con las facilidades para trabajar. este tema de salarios desde el punto de vista del interés nacional, porque en el resto de las organizaciones o personas que trabajan en salarios en las empresas normalmente son intereses particulares en la empresa, ¿verdad? muy específico a la empresa, al sector donde se

desempeño etc. Sin embargo, el Consejo ahí unas habilidades y un conocimiento que precisamente no es fácil de desarrollar ni de conseguir en el mercado, porque tiene esa connotación de ver todo Costa Rica y donde tienen que apartarte de un puesto específico para tratarte de generalizarlo a todo el país, porque esa es la implicación de cualquier cosita que te da, entonces siento que si es una fortaleza muy fuerte de nosotros que se ha logrado tener a un equipo con un muy buen conocimiento y experiencia.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: estamos en el acuerdo que la metodología es científica y robusta, que ustedes indicaban es una fortaleza, más adelante en uno de los enunciados veo que hay algunas oportunidades para poder fortalecer esa metodología, podemos decir los tres sectores en que la metodología es una fortaleza.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: La verdad es que hay una última frase que me gustaría que, por lo menos me gustaría comentarla, y es esa frase que dice sin generar opciones excesivas en los costos de las expresas. No le veo razón de que eso esté ahí, ¿verdad? Porque la metodología es una metodología que contempla por sí misma todo el enunciado y que está hecha para que no exista ningún problema a la hora de aplicarse, por lo menos de mi parte.

El director Antonio Grijalba Mata dice: Bueno, yo ahí, ahí sí diría porque es un equilibrio, lo que se hace en este, digamos, principalmente entre los dos sectores, yo estoy super de acuerdo en que hay que mejorar el poder adquisitivo del trabajador pero también hay que poner el equilibrio de los que es el costo que significa para la empresa privada. ¿Verdad? Entonces, de alguna forma, no sé si de esa, pero sí tienen que estar los dos actores claramente identificados, que son los dos actores, digamos, para los que más trabajamos, que es los colaboradores, pero también el equilibrio financiero del sistema.

Porque digamos eso es como quitarle una pata a la silla, porque yo nada más lo dejo al poder adquisitivo de los trabajadores, digámoslo así ahí tendríamos como carta abierta, entonces ahí en eso si yo pienso que de una u otra forma hay que tener muy claro los dos digamos las dos patas de la mesa y que acá digamos no entran tanto la parte del Gobierno, porque la parte del

Gobierno lo que hace es que precisamente trata de generar ese equilibrio, ¿verdad? y que uno no jale tanto para arriba y que el otro no jale tanto para abajo, ¿verdad?

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: lo que argumenta Antonio estoy de acuerdo, realmente en esto de la política pública alguien vio en algún momento cuando se hizo la ley con una orientación de política pública, vio que como política pública era importante que los sectores, en este caso laboral, patronal y estatal, se conjuntaran y como decíamos ahí en el primer bullet, o la primera fortaleza, de que fuera un diálogo social tripartito, donde se discutiera abiertamente cada uno de los sectores. Entonces uno dice por ahí está la política pública que se refleja un poco en la constitución del Consejo Nacional de Salarios. Y como esta cosa se trata de una actividad económica, y en una actividad económica entra el Estado, la mayoría de veces, en cualquier tipo de empresa porque el Estado tiene que hacer regulación ambiental, regulación de competencia, toda una serie de regulaciones que hace el Estado. Y por el otro lado, tiene que estar de por medio las familias. Las familias son representadas por los trabajadores, por la fuerza laboral del país. Y tiene que estar por el otro lado representado el sector de empresas. Entonces, por eso yo veo que es atinente de que debe ser un balance entre familias y empresas con esa visión del Estado con una política pública. Es que a nosotros nos parece que está bien ahí porque es una cuestión que se conforma de tres, como dicen, de tres patas, el Estado, la familia y las empresas.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: vamos a ver, yo cuando hago esta observación, hago esta observación en función exclusivamente de la fórmula ¿Verdad? Aquí lo que hay que resaltar y si por mí fuera yo me sentiría satisfecho con que diga, hacer que el ajuste de los salarios mínimos del sector privado por medio de uso de una metodología científica y robusta y lo dejo ahí, porque la metodología es eso. Y la metodología contempla internamente todos los equilibrios, pero si yo le hago esos otros agregados, ya le empiezo a decir bueno, entonces no es tan robusta. No es tan robusta, verdad, porque da campo a que cada uno entonces diga, yo por ejemplo podría decir bueno mire, esa metodología me dice que la inflación ahora para octubre es cero según el Banco Central, salieron los señores del INEC a decir que eso es cuento porque, en los primeros seis u ocho quintiles, el costo de vida anda en seis y resto.

Entonces es muy difícil, yo no podría llegar a comentar eso, yo tengo una fórmula y la aplico, punto, me quito esa carga de los intereses particulares por sector.

El director Edgar Morales Quesada dice: porque ese generar, el generar presiones pareciera que cualquier cosa que hagamos desde el punto de vista de interés de los trabajadores, es generar presiones en las empresas y eso ya el fin de la historia ese cuento ya no nos lo comemos nosotros, porque lo que acaba de pasar ahora, lo que viene y lo que está pasando, pero entonces para ver si podríamos al equilibrio de mejorar el poder adquisitivo yo nada más diría al equilibrio de los intereses al trabajo y se resuelve, así, porque esa es la realidad.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Yo me inclinó más por lo que dijo Don Dennis, que la acertó, pero le cambiaría el orden. Entonces sería que la fortaleza del Consejo es contar con una metodología científica y robusta que permita realizar los ajustes de los salarios mínimos del Sector Privado. Porque esa es la fortaleza, es contar con eso, no es hacer el ajuste con la metodología, es contar con la metodología para hacer el ajuste. Yo me inclinaría por esa y no decimos nada de lo siguiente.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: Si ustedes se dan cuenta, esa es la impresión, empezar a hacer enunciados concisos y que lleguemos a establecer cuál es la fortaleza, la metodología, cuál es la fortaleza el diálogo social tripartito, cuando ustedes me cuentan cual es la fortaleza, bueno, ya tenemos una ley de creación específica y un reglamento propio, cual fortaleza tengo la secretaría técnica y todo el Departamento de Salarios y entonces, ¿Por qué hacerlos más concisos porque eso nos permite luego establecer las estrategias y tener muy claro, ¿Cuáles recursos tenemos y cuáles no. Entonces en las siguientes que es de la seis a la diez, de igual forma ustedes ven que tenemos resaltadas algunas palabras, ¿por qué?

Bueno, porque en el seis nos parece que efectivamente una fortaleza que nos parece que ustedes están dejando y evidenciada es como el poder recurrir a otras instituciones públicas para colaboración, que eso puede tener un impacto de colaboración interinstitucional poder solicitarla y aquí esta siete en la que yo les digo que ahorita tenemos que ver con el tema de

las debilidades o amenazas, porque estamos diciendo que existe credibilidad en la población y en los sectores acerca del rol del Consejo Nacional de Salarios, sin embargo, más adelante estamos diciendo que no tenemos esa credibilidad, pero bueno de eso trata el ejercicio que podamos llegar a ver dónde la dejamos, estamos dejando a un lado fortalezas porque ya efectivamente podemos decir que nos movemos a credibilidad, no quiere decir en que el tema de credibilidad tenemos que tener un poco de cuidado. Si nos vamos muy extremo y decimos que no tenemos credibilidad, entonces ¿qué hemos venido haciendo en los últimos setenta y cinco años, ¿verdad? ¿Que por ahí vi, correcto? entonces por ahí tenemos como que analizar muy bien a qué nos referimos con que no tenemos credibilidad. Si decimos que la tenemos. Entonces tenemos que irnos ahora más adelante a ver la parte debilidades, que es en realidad lo que queremos evidenciar que no le estamos llegando a la población.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: tal vez aquí es otra vez la redacción, o el mensaje es que somos una autoridad en la fijación de salarios mínimos y como tal se cumple, o sea, y como tal se respeta, no es de si nos creen o no nos creen sino que somos autoridad en la fijación de salarios y así se debe de respetar lo que este Consejo fije, no hay de otra, no sé cómo decirlo.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Con este punto de que no hay credibilidad o que nos conocen, mi percepción en estos 8 años es que quienes conocen el Consejo, que son los sectores más vinculados a nosotros, sí confían en el trabajo. A veces no están de acuerdo con las decisiones, pero confían en que hay un proceso de diálogo y que se toman acuerdos por unanimidad o por mayoría. Sí creo que el Consejo es una autoridad obviamente, pero no es conocido por toda la población, yo sé que hay niveles y no vamos a ser conocidos como la Caja por ejemplo, porque ahí la población va casi todos los días o algún familiar va a servicios de la Caja, y no sé cuál es el porcentaje, pero yo sé que si alguien sale a la calle y pregunta “sabe quién es el que fija los salarios mínimos en Costa Rica”, las personas no saben, o si les pregunta ¿sabe qué hace el Consejo Nacional de Salarios? Dirán que algo de salarios pero no saben, yo creo que es como una mezcla, quienes conocen y están familiarizados con nosotros como representantes que alguna vez han pasado por acá, confían en el trabajo y entienden la

dinámica y saben que somos una autoridad en el tema, pero para el resto de la población estoy seguro que no saben que existimos, no saben qué es lo que hacemos, no saben de la importancia y muchas veces hasta los mismos medios de comunicación dicen que es el Ministerio de Trabajo quien fijó los salarios mínimos del sector privado.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Exacto, entonces esa es mi opinión con esto. Hay ideas de los pocos que conocen del Consejo, pero no es conocido por la mayoría de la gente.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: vamos a ver, mi primera intervención fue un poco en esa dirección. Primero, este Consejo tiene un departamento en el que se apoya, técnico y que da la asesoría adecuada. Y aquí lo he dicho, yo lo dije en una sesión, yo me he sentido satisfecho con la asesoría del Departamento de Salarios. Segundo es un órgano tripartito, no hay que pedirle más a quien venga a representar, aquí está el sector laboral, el sector patronal y el sector estatal, sabios quienes conformaron el Consejo Nacional de Salarios. Y hasta hoy creo que no hay queja que no nos conozcan, puede ser que la gente oiga Consejo Nacional de Salarios, no sabe qué hace, pero a usted, Mariela y a Edgar, usted pregunta ahí en la avenida central, le pregunta a la gente qué hace el Banco Central, ¿sí no? Y en una oportunidad conversaba yo, si le pregunto a los funcionarios del Banco Central, qué es lo que hace el Banco Central quizás se va a llevar uno sorpresas, ¿verdad? Una cosa es más identificada, por ejemplo, si usted le pregunta a un empleado de McDonald's qué es lo que hace McDonald's, le va a dar la respuesta la mejor hamburguesa del mundo, porque eso lo aprenden, lo aprenden y eso es y se convence que está vendiendo la mejor hamburguesa del mundo a pesar de que no sea una comida nutritiva, pero entonces para mí el Consejo Nacional de Salarios está bien donde está posicionado para lo que hace, para la asesoría técnica que recibo y siempre digo, fue muy buena visión de quien creo este Consejo y aquí en este Consejo nos lo han dicho gente de la OIT y de otros organismos que Costa Rica es en alguna forma privilegiada en tener este Consejo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: si por mi fuera yo ese punto siete lo quito, lo elimino y creo que podríamos ensayar una redacción de lo que estaba planteado Frank de que haya un

reconocimiento de los sectores que nombran a los miembros del Consejo y que tienen confianza en que aquí se hace un buen trabajo y el resto lo quito. Y no lo quito pensando en la necesidad que viene porque yo sí creo que, digamos, en un marco de democracia más horizontal que necesita este país, nosotros debemos de buscar la credibilidad de a quienes servimos finalmente, de los que reciben los beneficios de un trabajo hecho aquí. Y me parece que eso sí es importante hacerlo porque quizás los otros dos sectores no tengan esos problemas, pero el sector nuestro sí tiene problemas donde a veces esa credibilidad se nos resta, por parte de algunos que medio conocen o que se informaron por el sistema de desinformación de este país, entonces llegan y te dicen no Dennis, te tenemos ahí para que consigas apenas un 0.03% del PIB y desconocen absolutamente que por ejemplo ese pedacito del PIB que se le indexa sobre el salario prácticamente cuando se hizo, es inédito en el mundo, entonces que por supuesto es un logro, y te llegan y te reclaman.

Y sale un periodista y saca una noticia de que, el aumento fue apenas de tal, y el costo de vida está por tal. Y entonces, llegas a una reunión con los trabajadores y te dicen bueno Dennis, que están haciendo ahí usted, Edgar y Dalis, los que sean que están haciendo ahí. Y verdad, nosotros sí creemos que cuando venga esa debilidad que creemos que existe, si hay que fortalecerla. Creo que a mí hasta me gustaría que de pronto estas sesiones se hagan públicas, por televisión y de todo para que vean lo que cuesta tener una cosa así. Pero yo repito, yo eliminaría ese siete tal y como está y si ensayaría la idea que tiene Frank de que, efectivamente, los que nos sentamos aquí sí contamos con la confianza, con la credibilidad de la gente que nos pone aquí a hacer ese trabajo.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: todo esto lo vamos a ir tomando en consideración y si ustedes ven las que siguen es de lo que hemos hablado, el tema de la representación igualitaria, la autonomía para tomar decisiones por unanimidad o mayoría de votos que ya ustedes lo han venido diciendo desde las primeras fortalezas, la Secretaría Técnica que lo mencionaron en el primer bloque de fortalezas y entonces pasamos a las tres últimas que si ven aquí dice integración del Consejo Nacional de Salarios con directores profesionales de diversas disciplinas y procedentes de diferentes áreas de experticia. Me imagino que esto es

por la conformación que ustedes tienen, luego instancia reconocida y respetada por organismos internacionales, que me parece que es algo que se viene hablando también de reconocimiento, y la cooperación internacional que se recibe constantemente procedentes de entidades como organizaciones internacionales de trabajo, instituciones que estén en consenso, y el Banco Central de Costa Rica. Sí.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Yo esta última la veo más una oportunidad, no una fortaleza.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: si el poder acceder a esas posibilidades. Entonces, si ustedes lo ven aquí, finalizamos el bloque de las trece. Nosotros también les vamos a hacer una propuesta como de resumirlas un poquito más, ya conociendo de parte de ustedes y tomando todos los escritos posibles y se las hacemos llegar para ver si nos estamos dejando nada por fuera. Y por qué cerramos aquí el bloque de fortalezas porque nos vamos al bloque de oportunidades. Es decir, es ver si lo que ustedes identificaron una oportunidad tenemos las fortalezas para poder aprovechar.

Porque la intención de identificar una oportunidad es que de verdad como Consejo podamos decir, podremos hacer uso de eso que está a nivel externo o interno para ver si podemos tener la capacidad. Entonces, voy a pasarme a la parte de oportunidades.

El señor Edgar Arias Freer dice: hay que hacer una reflexión de todo y es que, uno históricamente lo ve, trata de ir haciendo los bloggers, vamos a poner las fortalezas, vamos a poner las oportunidades después las debilidades y amenazas. Pero aquí algo que es importante es que el principio académico de la herramienta es poder derivar acciones. Entonces yo debería poder llegar y decir, ¿verdad?, que si hay una oportunidad para la cual yo tengo una capacidad de aprovechar, si tengo una fortaleza que me permite aprovechar entonces voy a poner una acción para aprovechar esta oportunidad, utilizando esta fortaleza o al revés tengo una amenaza, vemos que oportunidades y amenazas están en la parte externa, yo no tengo control sobre ellas, me aparece una amenaza y yo tengo una debilidad es decir, si esa amenaza se

materializa, yo con esta debilidad me voy a ver seriamente expuesto, entonces tengo que poner un control para evitar que eso pase, el propósito de todo el ejercicio es ir derivando acciones.

Entonces, algo que va a ser muy importante aquí es ir a lograr hacer ese mapeo. Si veo algo que usted decía ahora, vea, eso no es una fortaleza, eso en realidad es una oportunidad, porque ese es un primer filtro importante. De lo que yo tengo control está en el ámbito de las fortalezas y las debilidades. De lo que no tengo control, que está en el ambiente externo, son oportunidades y amenazas. Entonces, lograr hacer ese mapeo me permitiría que esa matriz después sea fácil derivar acciones. Porque si no, lo que va a pasar es que tenemos un enunciado de fortalezas y usted ve las acciones y no hay ninguna acción para utilizar las fortalezas y entonces la pregunta que le hacen a uno es ¿por qué las puso? Usted las tiene ahí, pues no las usa para nada. Entonces, bueno, eso es casualmente lo que tenemos que ir tratando de que el ejercicio vaya amarrando y que no necesariamente quede una lista muy larga de todas ellas puede ser una lista relativamente corta, pero que tienen una relación fuerte entre todo lo que está en esa matriz, de la cual después derivamos acciones, en donde ya vamos a tener un plan de trabajo.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: entonces tengo oportunidades, igual marcamos algunas palabras claves, pero entonces tenemos que empezar a hacer ese ejercicio, lo primero que tenemos que ver es si efectivamente es una oportunidad, cuando ya hagamos ese análisis de ver si efectivamente es una oportunidad vamos al siguiente paso que es el ver cuáles de las fortalezas voy a poder utilizar para aprovechar eso y si no hay match, lo puede hacer, o que no reactive bien la fortaleza, y en realidad eso no es una oportunidad, y eso es lo vamos a ver en este momento. Entonces, la primera oportunidad dice, mejorar la comunicación del Consejo hacia la población pública. Esa es una oportunidad que le está colocando. Mejorar la comunicación del Consejo hacia la comunidad pública para sectores.

El director Edgar Morales Quesada dice: si para sectores porque si uno piensa en toda la opinión pública es muy complejo, pero si pensamos en los sectores. Y después de los dos

sectores ya los sectores tenemos conocimiento y ahí es donde se puede dar el paso hacia lo más enganchado, pero no al revés.

El director Martín Calderón Chaves dice: yo estoy de acuerdo en lo que dice Don Edgar y como lo comentó Don Eduardo que, si no nos paramos ahí cerca del Banco Central, de qué hace el Consejo Nacional de Salarios, no saben. Y lo que decía ahora en la prensa sale porque al final nosotros podemos tener algún criterio, algún enunciado. Nuestro medio para comunicarlo va a ser las redes sociales o los medios de comunicación. Y si los medios de comunicación no saben qué es el Consejo, qué decisiones estamos tomando, y nos pasa cada octubre con cada fijación para no marcarlo solo en octubre que nos dicen, se aumentó el salario para todos los trabajadores de este país y es solo para el sector privado. O como lo decía Frank, el Ministerio de Trabajo aumentó el salario. Entonces por ahí puede ir, no sé si al final eso es lo que se quiso decir.

El señor Edgar Arias dice: tengo una pregunta y puramente de un externo que no está en ese día a día, para las acciones que toma el Consejo Nacional de Salarios, es realmente importante que la gente sepa que es el Consejo, para que funcione. o más bien el interés es que cuando hay decisiones que es importante, y cada vez que la gente la sepa más allá de quién las haya tomado, o sea, ¿cuál es, en el contexto de lograr el objetivo del Consejo, ¿cuál es el verdadero punto de comunicación que les interesa? O sea, que sepan quién es, cómo se conforma y qué hace las decisiones tomadas, o dónde estaría la parte medular de lo que la gente debería conocer.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: esa pregunta se las trae, porque efectivamente nosotros podríamos seguir trabajando y hacer un trabajo bueno, excelente dentro de esa que fórmula dentro de las discusiones que tenemos aquí y sacar un resultado y digamos que es propio del diálogo social tripartito que se hace aquí, nos guste o no nos guste a Y eso sale, se publica en la Gaceta y se ejecuta. Y probablemente, por ejemplo, como yo señalaba antes, quizá nosotros tengamos una reacción, digamos, más frontal de la gente vinculada a estos sectores porque es de la gente que te agarra en una reunión y te dice, no, no, mirá es una cosa

así, pero finalmente no pasa más allá de una discusión entre dos personas. Entonces uno podría decir, no, no me interesa que esto esté visibilizado, simplemente hacemos el trabajo y que el trabajo fluya. Pero yo viendo estas cosas, yo sí creo que hay que mejorar esa imagen nuestra, frente a la opinión lo publica, como un Consejo importante es que detrás del Consejo hay toda una filosofía y una doctrina que parte desde la Constitución, que la gente desconoce, y que valorando eso no nos estamos solo valorando nosotros en un ejercicio, digamos, interno para nosotros, para la satisfacción de nosotros, sino que estamos valorando la institucionalidad del país que permite, como dice, la Constitución, que haya una redistribución de riqueza que nos ubica en un marco de paz y justicia social. Entonces, a mí me parece que esa es la idea, no es tanto como que te aplaudan, que digan, sí, sí, yo sé quién es el Consejo ahí oí el presidente es Martín, no es tanto eso, es que conozcan la importancia de este Consejo en el sector institucional. Y creo que eso en los actuales momentos es fundamental.

Es fundamental porque por lo menos algunos tenemos una visión un tanto dificultosa de cara a lo que viene, a las realidades que vienen y entonces si nosotros dejamos que toda esta red de institucionalidad que tiene que el país caiga, incluso por desconocimiento, en la Caja pasa que hoy hay una gran parte de la gente del pueblo que está convencida de que la Caja está quebrada y hay otra parte del pueblo que dice que no, que la Caja no está quebrada. Y al final si usted le pregunta a cada quien, ¿por qué piensa así? porque lo leí, porque me lo dijeron, no entienden. Entonces yo creo que eso es importante, que sí quede reflejado el valor absoluto del Consejo Nacional de Salarios como un organismo de la institucionalidad pública de este país, que es garante de un mejor desarrollo.

El director Frank Cerdas Núñez dice: yo concuerdo con Don Dennis, que nos conozcan en el sentido de la existencia y de la importancia para la clase trabajadora y también para los patronos, para ambas partes. Que sepan que existe para resolver aquellos problemas que tengan en cuanto a salario mínimo, pero más importante que sepan cuáles son los resultados que salen de nuestro trabajo, tal vez no nos interesa que sepan quiénes estamos acá sentados, qué día nos sentamos, eso al final de cuentas no es tan importante, lo que es importante es que conozcan que el salario mínimo de su puesto es tanto y que tiene que respetarse, que el patrono

sepa que el salario mínimo es tanto y que tiene que pagarlo, pero al final lo más importante para mí es que se conozca el resultado de este trabajo, la importancia que eso está tanto para los patronos como para trabajadores. Con el primer enunciado de oportunidad y hoy con respecto a cómo lo trabajamos, yo estoy totalmente de acuerdo en ese primer enunciado, que hay que hacerlo, pero no sé si así como está es una oportunidad, digo, estoy de acuerdo en que hay que mejorar la comunicación y esto viene de la mano con lo que hemos hablado, para mí es más una acción para reforzar algunos objetivos que debe tener este Consejo, pero una oportunidad, a como le he entendido, no es mejorar la comunicación, no es una oportunidad, no es algo de una situación externa a nosotros que nos permite mejorar nuestro trabajo. Entonces dejo ahí mi comentario, yo lo veo más como una acción.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: concuerdo con lo que comenta Frank, yo lo veo más como una acción, inclusive el planteamiento que hacía Edgar, igual. Debemos de recordar que la comunicación es algo complejo, es algo que se puede entender en ambas direcciones. No sé si ustedes escucharon las declaraciones de ayer de la presidenta de la Caja y cuando le hacen una pregunta y que si la Caja está quebrada y ella reitera que la Caja está quebrada, el Presidente de la República sale al lado y no dice que la Caja no está quebrada, pero hace una serie de comentarios donde dice bueno los activos, los pasivos, que hay un patrimonio tal, así es que la Caja la vamos a rescatar, la vamos a defender. Lo que el presidente dice no está quebrada, pero la presidenta de la Caja dice está quebrada y es una cuestión de comunicación. Y para mí acá, digamos, yo como comenté, siento que el Consejo lo que hace, la metodología que aplica, cómo la aplica como lo divulga lo hace bien. No he tenido aquí en este Consejo, sobre todo con esa tarea tan importante que es la del ajuste salarial, no hemos tenido aquí un grupo de protesta, no hemos visto en los medios de comunicación digamos publicaciones que salgan en contra de eso, me parece que como se está haciendo y se está comunicando, está bien y más bien si queremos mejorar eso, es verlo como una acción que potencialmente podemos mejorar, pero eso va a depender también de recursos financieros y sabemos que esos son relativamente escasos.

La señora Mariela Murillo dice: hay que ajustar redacción, pero si les parece dado lo que se ha analizado para esta posible acción, cuando tengamos que establecer el plan estratégico se marcarán estas diferencias. La dos va en línea, como ustedes mencionaron, cuando íbamos a eliminar la última fortaleza, que decíamos que la última fortaleza la estábamos dejando como una posible oportunidad, es cambiar un poco la redacción pero era la fortaleza tres se acuerdan, que se hablaba de esos convenios, que está quedando como fortalecer las capacidades del Consejo para lograr consolidar alianzas, en realidad es cambiar la redacción de esta consolidación pero la oportunidad está presente que son las alianzas interinstitucionales, si les parece la mantenemos solo habría que cambiarle la redacción.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Tengo una muy pequeña duda de redacción nada más, sobre oportunidades, fortalezas, amenazas y debilidades, ¿en la redacción se escriben como un hecho o como un verbo?

La señora Mariela Murillo dice: cuando tenemos algo interno va a hacer un verbo, pero cuando lo vamos a tener externo va a hacer un hecho.

El director Martín Calderón Chaves dice: tengo una duda, entonces con la primera va a quedar como acción y no queda como una oportunidad.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: es correcto, lo que vamos a hacer es cuando hagamos este mach de fortalezas y oportunidades y se los traigamos a ustedes como cuadrantes y empezamos a analizar posibles acciones para que estas se recuperen o que ustedes se den cuenta que más bien le cambiamos completamente. Por ejemplo, puede ser que cuando estemos haciendo estos análisis entre cuadrantes entre fortalezas y oportunidades para este tema ustedes más bien vean como una acción establecer una estrategia de comunicación a lo interno del Consejo en lugar de mejorar la comunicación, sino que ya constante sería la estrategia de comunicación y a esa estrategia le vamos a poner un plan y le vamos a poner acciones específicas y ustedes le pueden dar seguimiento a la estrategia. Y eso puede venir el día de mañana cuando ustedes se hagan la evaluación del plan estratégico ver si efectivamente

mejoramos la comunicación, brindar mayor cobertura salarial a zonas rurales que están más aisladas del centro, eso se está poniendo como una oportunidad en algún momento hay que consultarlo a ellos porque en algún momento lo consideramos una acción, ¿pero el hecho constante de poder ampliar esa cobertura lo siguen viendo como una oportunidad?

El director Martín Calderón Chaves dice: para mí no sería oportunidad porque todo lo que este Consejo hace abarca todo el territorio nacional, que no se esté dando es un tema que como lo hemos hablado a lo interno ya tiene que ver con inspección laboral y todo eso, nosotros establecemos las resoluciones para todo el país, verdad.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: yo voy a hacer un comentario en general de estos dos cuadritos, porque primero no entiendo la diferencia entre oportunidad y acción. Me parece que todas las oportunidades son acciones a fin de cuentas todas tienen que darse de alguna manera. Entonces, entendiéndolo como una acción, vean, a mí me parece que lo más importante de esto y que puede estar influyendo mucho en esto es esta oportunidad que dice analizar objetivamente a la luz de la naturaleza jurídica del Consejo si efectivamente esa naturaleza que no das la ley se respeta por parte de la institucionalidad nacional. Y ahí estamos pidiendo que colaboren, que cooperen, que vengan, que lo permitan. Y todo eso y muchas de esas cosas en un particular criterio pasan porque tenemos que, me parece, la oportunidad de analizar esa figura que es el Consejo Nacional de Salarios nosotros mismos y hacer que se respete, o sea, no es posible que nosotros no podamos definir por nosotros mismos nuestro presupuesto, por ejemplo. No es posible, o sea, si no podemos fijar nuestro presupuesto, no podemos promocionarnos, no podemos salir a la luz pública, no podemos hacer estos estudios, por ejemplo, que brindar mayor cobertura a los ciudadanos de zonas rurales que estén más aislados del Consejo Nacional de Salarios, de nosotros no está aislado nadie y como decía Martín, nosotros decretamos para un país, ah, pero sí puede ser un instrumento que sirva a la hora de nosotros entonces se lo podemos pedir a, no sé, al INEC, hacernos un estudio ahí por regiones, a ver, como andan los costos de vida y cosas de esas, entendiendo que el Consejo tiene toda la plena y total autoridad para pedir eso.

Aquí hay muchas peticiones que nos permitan hacer esto, que nos permitan establecer prioridades de cooperación internacional yo pienso, que la ley que nosotros tenemos dice que nosotros podemos hacer eso y ya. Lo que pasa es que, voy a usar el término que tal vez no sea el mejor, pero políticamente este Consejo ha sido cooptado históricamente por un Ministerio de Trabajo. Y eso nos frena a nosotros en eso, si queremos buscar una cooperación internacional, entonces hay que pasar por el Ministerio de Trabajo ¿Por qué? Si queremos mejorar la ley en la Asamblea Legislativa, que está ahí, que yo ahora no me atrevería ni a mandar nada, porque al menos nos desaparecen. Pero si lo queremos hacer, ¿por qué tengo que pasar por ahí? Si la ley me dice a mí que yo tengo las potestades jurídicas para hacerlo. Entonces, también me parece que ese punto es muy importante, porque hay cosas en las que estaría totalmente de acuerdo por ejemplo en dotar a los trabajadores de nuestro Departamento de Salarios de su plaza en propiedad, bueno es una acción, que incluso depende mucho de este análisis objetivo yo creo que este Consejo Nacional de Salarios tendría que decir sí, le damos la propiedad a todos yo no tengo pedírsela al Ministro, que aplique la ley del Consejo Nacional de Salarios, entonces a mi me parece que hay cosas que tenemos que discutir porque sí, yo muchas veces se los he dicho, Frank que tiene más tiempo y después Edgar y Martín, saben que yo siempre he dicho que nos tienen un amarrados, y contra todos, si usted va al organigrama de MIDEPLAN, ahí está claro quiénes somos nosotros, y cuál es la relación que tenemos con el Ministerio de Trabajo, espero que no lo hayan cambiado, pero ahí está. Y si podemos hacer ese montón de cosas, entonces hoy tenemos oportunidad de revisar, pero que si del todo lo logramos establecer efectivamente, ¿quiénes son? ¿Cuáles son nuestras potestades? Y no inventando cosas, más bien haciendo valer la ley en cada cosa que hagamos, como un asesor jurídico te ayudo aquí, te ayudo, eso nos ayudaría mucho.

El director Frank Cerdas Núñez dice: lo que me preocupa es que, si bien se da la cobertura por parte del Consejo Nacional de Salarios, que me preocupa, pero le corresponde a otras dependencias velar por el cumplimiento de los salarios mínimos.

El señor Edgar Arias dice: el problema es también cómo se entiende, que también la pregunta es fundamental. Vamos a ver, un ejemplo tal vez de la vida cotidiana. Cuando fuimos

estudiando, en algún momento, y uno está por graduarse de la universidad y quiere sacar un posgrado. Y entonces uno empieza a analizar qué cosas hay. Entonces de repente se encuentra que dice gobierno de Canadá ofrece becas deportivas para sacar postgrados, y entonces, resulta que uno hace un análisis y dice yo no soy muy bueno en los deportes, no lo voy a dominar. Entonces, esa ya no es una oportunidad para mí. Entonces, si yo fuera bueno en los deportes, la oportunidad es que el gobierno de Canadá está ofreciendo las becas. Yo soy bueno en los deportes y la acción es que yo voy a inscribirme en ese programa y voy a ir a las pruebas. ¿Y no tengo que pedirle permiso al rector de la universidad donde estoy ahora, entonces cuál es la oportunidad? La oportunidad es algo que existe. Yo quiero aprovechar, pero no depende de mí, está ahí afuera. Para poder aprovecharlo, lo que depende de mí es si yo tengo una fortaleza o tengo una debilidad o qué es lo que está en mi alma. Pero la oportunidad normalmente está en el ambiente externo. Yo o la puedo tomar o no la puedo tomar y las amenazas también. Entonces, por ejemplo, eso que ustedes decían ahora dotar de plazas a todos integrantes del Departamento de Salarios Mínimos de sus plazas en propiedad. Entonces eso es algo que usted quisiera hacer. Pero la pregunta es, ¿existe alguna oportunidad de afuera que me permita hacerlo particularmente ahora de una manera más fácil? Puede ser que no. Y la pregunta entonces es ¿y por qué debería hacerlo? ¿Qué es lo que me genera? Puede ser que sea una amenaza. Y usted diga, ah mire, si esa gente no está en plazas en propiedad, la rotación nos va a afectar ah, ok, pues es una acción que yo debería hacer porque tengo una amenaza de la que me quiero proteger.

Pero no está redactado, así como está redactado, pareciera ser algo que yo quisiera generar como oportunidad. Pero esa no es la definición de la oportunidad, la oportunidad está afuera, o existe o no existe. ¿La puedo tomar o no la puedo tomar? Ahí afuera no está la oportunidad hoy de dotar las plazas, es algo que mal bien yo quiero hacer como una acción. Entonces, ¿dónde, contra qué lío es acción? ¿Cuáles son? mis fortalezas para llevarla a cabo y entonces parecía hacer que es que haga alguna amenaza de la que me quiero proteger, entonces lo que hay que hacer es amarrarla de la manera correcta, pero típicamente amenazas y oportunidades son externas.

El director Frank Cerdas Núñez dice: con respecto a esto que se convierte más en una acción, no recuerdo si estaba en esta lista de amenazas, que de parte del Ministerio nos quiten puestos del departamento, ¿verdad? Esa es una amenaza que, gracias a Dios, ha ido aumentando, pero en años pasados más bien nos las iban quitando. Entonces, para mí esa es una amenaza que hay, que la redacción sería que decisiones del Ministerio de Trabajo nos quiten plazas en el Departamento de Salarios. Esa sería una amenaza. Y la acción sería más bien buscar la forma de dotar de más plazas al Departamento, como por ese lado sería.

El señor Edgar Arias Freer dice: exactamente, digamos, hay otra herramienta que bueno, sí todavía, no hemos llegado a ese punto y no estamos seguros si la vamos a usar o no, pero por ejemplo, Norton y Kaplan proponían hacer mucho tiempo el famoso cuadro mando de integrar, con cuatro dimensiones, entonces bueno, que yo tengo que hacer acciones para poder tener mayores ingresos en la parte financiera o para el tema de personal, entonces uno también puede usar ese tipo de herramientas para poder tener acciones en diferentes segmentos de ese cuadro de mando integral en el sector público. El problema que ha tenido la gran crítica del cuadro mando integral es que cuando uno depende de un presupuesto que alguien más le da, entonces la dimensión de unas finanzas no está bajo el control de uno, entonces ya no es tan integral y está en cuadro mando. Pero la metodología como tal, entonces le permite a uno ir encontrando los ámbitos donde quiere poner acciones. Entonces un ámbito podría ser, por ejemplo, los temas de Gobierno y control interno para el comité. O sea, ¿qué hacemos en el tema de Gobierno y control interno? que nos quiten personal, va a ser una amenaza, tener siempre esa asesoría oportuna, bueno, entonces eso es algo que es importante. Después ya hacia temas más externos, bueno, que la gente entienda de lo que los he oído conversar es, por ejemplo, la población sabe cuál es la importancia, de tener un salario mínimo, al rato no, al rato la gente no ve o no entiende, igual nos pasaba cuando hablábamos de un tema del Banco Central y qué significa la inflación. Entonces, la inflación, la verdad es que a mí que me importa diría la gente. Pero bueno, cuando usted la entiende, la importancia de saber qué significa eso, entonces ya la gente puede entender mejor el concepto detrás de un Consejo Nacional de Salarios con esa composición que tiene. Pero entonces, ¿qué es el beneficio de la población de un salario mínimo?

Ahora estamos en una época donde incluso con nuevas leyes también tenemos salario máximo y se estableció de una manera muy particular, ¿verdad? Pero entonces casualmente eso genera en la población una serie de grandes dudas. Entonces, bueno, pareciera ser que esos grandes conceptos es bueno comunicarlos. Entonces podríamos tener un eje de comunicación. ¿En comunicación qué nos interesa? ¿Qué oportunidades podemos aprovechar? ¿Y qué fortalezas o debilidades nos van a afectar en esa toma de decisiones Y a partir de ahí se derivan las acciones? Básicamente, por eso es que el ejercicio muchas veces, cuando uno lo lleva letra a letra, o sea fortalezas, oportunidades, a veces como que pierde, porque se concentra en redactemos ahora las oportunidades, pero en realidad es una matriz, lo que estamos armando es una matriz de cosas que se tienen que ir interrelacionando para generar acciones. Y esas acciones pueden caer en categorías, algunas serán de Gobierno, otras de comunicación, la idea es después viene un ejercicio interesante que es, bueno, y tenemos recursos, puede ser que nosotros no seamos dueños del presupuesto, el presupuesto no lo asigna, entonces, bueno, los recursos que nos asignaron, ¿qué nos alcanza de todo eso que está en el plan para hacerlo? ¿Puedo más hacer todo? No. Ok, entonces priorizamos. ¿De todo lo que salió? ¿Qué es lo más importante? Y entonces viene el plan anual, porque no podemos hacer todo y lamentablemente, aunque uno quisiera, no tienen recursos infinitos. Entonces ya empieza a priorizar. ¿Verdad? ¿Por qué si no? Entonces al final terminan teniendo planes que, uno, fueron muy ambiciosos y queda la sensación de que no los ejecutó todos. Pero ¿por qué? Porque no fueron buenos ejecutando y no, la verdad es que ejecutamos todo el presupuesto. Sólo que lo que alcanzaba era para este segmento. Y entonces eso es importante también poder medirlo, porque si no se mide, después no se logra mejorar y no se logra una rendición de cuentas a tiempo.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: vamos a ver, tal vez cuando conversamos esto de amenazas y vemos lo del Departamento de Salarios y las plazas en propiedad y esa cosa, yo ahí tengo, no sé, cierta duda en el sentido de que nosotros somos un Consejo directivo más que todo técnico, no tenemos labores tipo administrativo.

O sea, nosotros no administramos el Departamento de Salarios, corresponde al Ministerio de Trabajo. Y eso es una tarea del Ministerio de Trabajo. Y bueno, el Departamento de Salarios, si yo le hiciera un FODA, una amenaza que tendría hoy en día es, hay una política pública, el país decidió buscar mejorar la situación fiscal del país y decidió por medio de varias leyes tomar acciones y parte de esas acciones es reducir el gasto público y, entre reducir el gasto público, es congelar o digamos hacer más pequeño el Estado y entonces desde ahí arriba hasta que llegue al Departamento de Salarios eso está permeando, eso está permeando, entonces yo tiendo a verlo más digamos las amenazas ahí y yo tengo mis dudas y bueno, ahí estuve seis años con labores administrativas que son muy ingratas, todos lo sabemos verdad. No veo al Consejo metiéndose en esas cosas con todo el respeto para Isela y para el Departamento de Salarios. Es el Ministro el que tiene que sentarse con ella y ver esa problemática y procurar resolverla. Isela aquí nos ha dicho en algunas oportunidades, no puedo, no tengo gente.

No tengo gente para hacer tal estudio, para hacer tal cosa. Y hemos comprendido y si más bien yo veo amenazas ya viendo hacia el Consejo, pero eso es otro tema que es precisamente que haya autoridades del Ejecutivo o el Legislativo que se metan en este Consejo, verdad, recién hay un proyecto de ley en la Asamblea y ahí que hemos estado temerosos de qué de ahí, tal vez no respeten lo que el Consejo hace, pero eso es en la labor meramente técnica del Consejo y ahí es donde lo veo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: bueno, realmente esos son los temas que hay que discutir y yo siempre decía que estas sesiones, estas reuniones iban a ser más larguitas de lo que se estaba pensando al inicio. Yo sí creo que este Consejo tiene total y absoluta potestad para administrar, porque eso es lo que dice la ley. Tenemos una autonomía absoluta en materia de administración y no lo hacemos porque hemos sido cooptados históricamente. Y apareció el, ¿cómo se llama? el credo político y de pronto un Ministro dijo, no, yo soy, voy a decir, un Ministro que no es el actual, eso viene desde años Y dijo, no, yo voy a decidir el mando Salarios, pero ya hay pronunciamientos que dicen, sobre nuestra potestad por ejemplo, de definir nuestro propio presupuesto que si ustedes (el Consejo) hacen su PAO ustedes tienen

su presupuesto propio, y la ley dice que el Departamento de Salarios de este Consejo está bajo la supervisión de este Consejo. Y nosotros a veces no nos damos cuenta.

Isela es testigo de eso, por ejemplo, ni siquiera participamos en un proceso de selección de la Directora Ejecutiva del Consejo Nacional de Salarios porque se le ocurrió a un Ministro y a un Oficial mayor, decir que ellos lo escogen y punto. Y si le dan propiedad o no le dan propiedad. Entonces, por eso yo digo que es un punto que hay que discutir para que realmente, si solo soy yo el que está convencido de esa autonomía que tenemos y de esa capacidad de administración y de ese deber que tenemos de hacer un PAO para que lo que salga de este proceso sí lo podamos realizar que entonces eso quede claro. Efectivamente no podemos tener un cinco para hacerlo, pero eso se programa aquí cómo vamos a tener recursos para hacerlo. Y yo no soy el que me voy a recortar mi presupuesto, si quiere que me lo recorte la Contraloría o quién sea, pero yo no me voy a recortar mi presupuesto. Y una vez que nos haga el recorte, pues entonces recurramos.

Pero entonces, en esa línea, yo sí pienso que sí, que sí debemos intervenir, o sea, no quisiera yo hacer de esto una discusión larga, porque repito yo creo que tenemos que caminar un poquito más estas cosas, entender eso, pues sí, yo sí creo que con este proceso tenemos la oportunidad y por lo menos al organismo internacional que está apoyando esto, yo aquí se lo pregunté públicamente, ustedes nos apoyarían en hacer una petición al gobierno en este sentido, por ejemplo, en el sentido de aumentar plazas, porque en otros proyectos que ha habido se logran esos, no por el Consejo, como en otras instancias, el Departamento de Inspección de Trabajo creció un montón a partir de un proyecto de estos. Entonces se hicieron plazas, se compraron motos y no sé cuántas cosas y creció. Y si lo podemos hacer, claro que sí. Entonces yo pienso que por ahí es como está la cosa.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: bueno, como ven tuvimos un avance, pero no hemos concluido. Pero por lo menos logramos ver los cuadrantes, de parte nuestra lo que vamos a hacer es someterlos y establecerlos ya como cuadrante de la matriz. Así que cuando les llegue a ustedes, ustedes los pueden entender y vean cual fue la meta. Yo realmente les digo que si

tuviesen anotaciones, una memoria más bien, yo lo voy a recoger ahorita para poder agregarlo. Si tuvieran algo más nos lo pueden hacer llegar con Isela.

El director Antonio Grijalba Mata dice: con respecto al tema que dijo Don Dennis es muy importante aclarar en la continuidad que le hagamos, si realmente como Consejos nosotros, queremos eso que decía ahorita Don Dennis, ¿verdad? O sea administrativamente tener una independencia o si vamos a seguir manteniendo el Status Quo de que el Departamento pertenece realmente al Ministerio de Trabajo, nos apoya digámoslo así a nosotros, somos el ente técnico que le va generando, ahí es, cuál es primero, ¿La gallina o el huevo de la gallina? si nosotros les generamos, o ellos nos generan, pero en esa relación creo que como dijo Don Dennis es muy importante para establecer las oportunidades sobre un plan de trabajo, porque eso cambiaría totalmente el plan de trabajo si nosotros decimos bueno queremos ir hacia una independencia del Ministerio de Trabajo tener nuestro propio PAO etc y que esto sería la oportunidad del Plan de trabajo para hacerlo, porque casi que eso sería un proyecto a realizar durante todo el año pero no es tan sencillo.

Entonces, creo que para la próxima sesión que tengamos, se debe ver ese tema, e incluso como sectores lo veamos y lo acordemos y digamos, bueno sí, vamos a seguir por ese lado, por este otro, por un intermedio, por lo que sea, pero sí creo que ese tema que tocó Don Dennis, y que Don Eduardo también lo había tocado desde el otro punto de vista, es muy importante que lo definamos, desde el punto de vista de que es lo mejor para nosotros como Consejo.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: y es muy relevante para definir el Plan Estratégico, porque lo primero que tiene que ver es con normativa, no simplemente la normativa que fue interpretada distinta, porque recordemos que en las instituciones públicas cuando se elabora el Plan Estratégico el pilar va a ser la normativa, entonces eso es muy necesario que ustedes lo analicen, porque esto o puede cambiar los objetivos estratégicos que se definan y si nos vamos a dar cuenta a mitad de camino existe la posibilidad de que volvamos a rehacerlo, entonces es muy importante.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: yo hacía ese comentario porque en la realidad, lo que aquí a mí me han contado y lo que he vivido en los últimos 15 meses es que este Consejo se ha dedicado a la parte técnica, la parte de toma de decisiones. Y nos alegramos cuando aquí se ha traído una noticia por Isela de que tal cosa me dieron un funcionario, una funcionaria más o ya nombraron a tal en propiedad. Y hemos dicho, bueno, nos alegramos, pero en ningún momento hemos visto el tema administrativo. En la ley hay algunas cosas ahí, pero no es claro, ni la parte presupuestaria es clara de que este Consejo la tenga al 100 por ciento, ni que lo administrativo lo tenga al 100 por ciento, porque esas cosas deben de quedar muy, muy claramente establecidas, y por eso decía ese comentario. La otra cuestioncita es que me parece y felicito a Mariela y Edgar por el ejercicio de hoy. Si tenemos que nosotros como directores, creo que de esto que vaya saliendo es en alguna forma, digamos en la forma, irnos dejando llevar por la guía de ellos y en las cosas de fondo somos nosotros, pero a veces en términos de la redacción, de cómo queda alguna cosa redactada, ok, dejarnos llevar ahí, porque bueno, por el conocimiento que ellos tienen, por la experiencia que tienen y de forma que nosotros podamos ojalá este año, porque lo requerimos, construir ese Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios, tal vez, digamos, hoy ha sido bastante provechosa, pero ya vemos, o sea, cuánto avanzamos y nos enfrascamos todavía más en discusiones que a veces tal vez no nos van a llevar muy allá que se nos hace común, pues es como una instancia, digamos, a nosotros como directores y a veces queremos que redactar las cosas como uno quisiera, pero no, es irnos en alguna forma dejándonos llevar por el lado de la forma, obviamente somos nosotros.

La señora Mariela Murillo Víquez dice: cuando haya alguna discusión de valor, vamos a indicarles porque lo estamos eliminando para tratar de dejar solo lo medular, como esto es un ejercicio de herramienta, más que todo, para poder establecer, es un diagnóstico lo que estamos haciendo, pero va a ser como más conciso, que podamos cubrir a los tres sectores. De nuestra parte estaríamos.

El director Martín Calderón Chaves dice: Muchas gracias por la cooperación que nos brindan al respecto estaríamos continuando el proceso para 16 de agosto 2023 y despide a los invitados.

El director Martín Calderón Chaves dice: Se someto a votación continuar con el proceso de FODA con la asesoría de los señores del Banco Central Don Edgar y Doña Mariela para la próxima sesión del 16 de agosto 2023, Presencial aquí en la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Sala de Arbitraje), Centro Comercial Tournón. San Francisco de Calle Blanco ¿Estamos de acuerdo?.

**ACUERDO 3.** Se acuerda por unanimidad, brindar audiencia el miércoles 16 de agosto 2023, a partir de las 4:15pm a los señores Master Edgar Arias Freer y Master Mariela Murillo Víquez de la División de Gestión y Desarrollo, del Banco Central de Costa Rica Presencial aquí en la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Sala de Arbitraje), Centro Comercial Tournón. San Francisco de Calle Blanco, para continuar con la construcción del PEI/ FODA de este Consejo.

#### **CAPITULO IV. ASUNTOS DE DIRECTORES Y DIRECTORAS**

##### **ARTÍCULO 4.**

**No hay**

#### **CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA.**

##### **ARTÍCULO 5.**

**No hay**

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Al no tener más puntos, cerramos la sesión a las seis de la tarde.

A las dieciocho horas, se levanta la sesión.

---

**Martín Calderón Chaves**  
*Presidente*

---

**Isela Hernández Rodríguez**  
*Secretaria Ejecutiva*

