

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL CNS N° 5767 (33-2023)

Acta número cinco mil setecientos sesenta y siete, correspondiente a la sesión extraordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas con veinte minutos del veintitrés de agosto 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 y Eduardo Prado Zúñiga.

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

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Martín Calderón Chaves y Frank Cerdas Núñez.

DIRECTORES/AS AUSENTES: Luis Fernando Salazar Alvarado, por el Sector Estatal y Antonio Grijalba Mata y Marco Durante Calvo, por el Sector Empleador, con la debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez

INVITADA: Máster Mariela Murillo Víquez, funcionaria 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° 5767-2023.

1.Asuntos de Presidencia

- Audiencia con la señora Máster_Mariela Murillo Víquez, funcionaria de la División de Gestión y Desarrollo, del Banco Central de Costa Rica-Continuación del proceso del proyecto del Plan Estratégico del Consejo Nacional de Salarios.

2.Asuntos de Directores y Directoras

3.Asuntos de la Secretaría

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5767, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Buenas tardes, damos inicio con la sesión extraordinaria 5767 de hoy 23 de agosto de 2023, a las 4: 20 p.m., en forma presencial, en las instalaciones de la Dirección de Asuntos Laborales (Sala de Arbitraje) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro Comercial Tournón.

CAPITULO II. ASUNTOS DE PRESIDENCIA

ARTÍCULO 1

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Damos inicio con la segunda parte del FODA.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Buenas tardes, hoy vamos a terminar de hacer el análisis de debilidades y amenazas, nosotros identificamos como hicimos la sesión anterior una serie de palabras claves, algunas amenazas y debilidades, que queremos ver como punto con los tres sectores para empezar a establecer un común acuerdo. Luego empezar a hacer los primeros pasos del análisis retrospectivo. Qué es el análisis retrospectivo, en las primeras sesiones, en algún momento don Edgar les había mencionado, que en alguna etapa del proceso siempre vamos a tener que retroceder y ver ejercicios de la etapa anterior y podemos poder conocer por lo menos de parte de ustedes, si efectivamente ya nos sentimos identificados que los objetivos específicos del plan, que se está cerrando o que ya se cerró llegaron a buen término.

En algún momento habíamos hecho la consulta, que, si ustedes tenían identificado cuanto porcentaje de avance de ese plan estratégico y ahí estuvimos estimándolo, pero hoy queremos ir viendo un poco ese análisis retrospectivo de que cada objetivo ustedes indicaron en su momento si se ha cumplido, cada uno de los sectores considera y podemos llegar a un común

acuerdo, porque necesitamos entonces unir dos partes, vamos a unir el cuadrante que hicimos de fortalezas y amenazas con el análisis retrospectivo, porque luego en el taller que decía Isela, vamos a necesitar una mañana para poder levantar ese taller de estrategias y empezar a proponer las estrategias para el nuevo plan. Lo que queremos ver, es que al momento que finalizó el Plan Estratégico y a la fecha, que se mantiene persistente como un factor, puede ser económico o tecnológico que no estamos logrando.

La señora Mariela Murillo Víquez, procede con la presentación conforme a lo siguiente:

Planeamiento Estratégico
 Sigra Aída Peón, Directora División Transformación | Estrategia-BCOR
 Mariela Murillo Víquez, Departamento Planeamiento y Control de Gestión-BCOR
 Consejo Nacional de Salario

Debilidades

- 21. Demoras en la resolución de los temas, la mayoría de las veces por decisiones ideológicas o por falta de compromiso de algunos Directores.
- 22. Falta de recursos tecnológicos para llevar a cabo las sesiones del CNS de forma adecuada, esto debido al poco presupuesto que se cuenta.
- 23. Desconocimiento de la normativa jurídica por parte de algunos de los Directores y Directivas. **(recurso discutido)**
- 24. Falta de independencia presupuestaria.
- 25. Baja presencia en foros y en redes sociales.
- 26. No se tiene una página web propia.
- 27. Disponer de muy poca información cuantitativa, cualitativa y de estudios que permitan elaborar una metodología robusta y objetiva que apoye la decisión del ajuste de los salarios mínimos del sector privado. **(P)**

Debilidades

- 28. Carece de presupuesto asignado y depende de lo que le asigne el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social además de donaciones en muchos casos.
- 29. Herramientas tecnológicas que les permita tener información integrada, para la toma de decisiones a los funcionarios y directores de este Consejo. **(P1-27)**
- 30. No se cuenta con un sistema propio de comunicación al público, lo que resulta en escaso conocimiento de la población sobre la importancia, trabajo y decisiones que realiza el CNS.
- 31. Falta de personal en el Departamento de Salarios, lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos del Departamento y la realización de todos los estudios técnicos necesarios para el quehacer del Consejo.
- 32. El CNS es prácticamente desconocido en razón de su importancia para el país, tanto por la mayoría de la sociedad costarricense, especialmente de su clase trabajadora e incluso por parte de la institucionalidad pública y privada de nuestro país. **(P)**

Debilidades

- 33. El Consejo Nacional de Salarios es un organismo que, pese a que tiene casi 75 años de existencia, no es lo suficientemente reconocido a nivel nacional. **(P1-212)**
- 34. La importante labor que lleva a cabo el Consejo Nacional de Salarios tampoco trasciende y solamente se menciona cuando se produce algún incremento salarial, pero sin profundizar en esa temática. **(P1-212)**
- 35. Al menos una tercera parte de los miembros que integran el Consejo se cambian cada cuatro años, lo que puede no ser conveniente en la medida en la que limita la continuidad de los directores(as).
- 36. El CNS carece de un recinto propio en el cual pueda llevar a cabo sus reuniones o actividades propias tales como talleres.
- 37. No cuenta con la tecnología necesaria para garantizar la grabación, en audio y video, de sus sesiones. Esto podría afectar la trazabilidad de las mismas. **(P)**

Debilidades

- 38. Al día de hoy el MTSS no habilita el sistema electrónico mediante el cual se pueda registrar en forma y en el tiempo, de conformidad con la Ley vigente las sesiones del CNS, entendiendo los actos de las mismas. **(P)**
- 39. El CNS no puede llevar a cabo sesiones virtuales, lo que puede representar un obstáculo a una importante oportunidad para efectuar reuniones en temas urgentes. **(P)**

Amenazas

- 41. Presiones políticas e ideológicas para las resoluciones del CNS.
- 42. Falta de credibilidad, tanto de los empresarios como de los trabajadores, en la toma de decisiones del CNS. **(P)**
- 43. Colegios profesionales con intención de autogobernarse.
- 44. Prevenir los riesgos de que autoridades políticas, del Ejecutivo y Legislativa emitan directrices y regulaciones de fijación de salarios mínimos del sector privado sin la correspondiente consulta, estudio y aprobación del Consejo Nacional de Salarios.
- 45. El no lograr que los salarios mínimos, puedan mejorar o mantener al poder adquisitivo en beneficio de los trabajadores.
- 46. Repetitivos cambios en los nombramientos de Ministros de Trabajo que se han presentado en el último año.

Amenazas

- 47. Posibilidad de recibir presiones externas o injerencia política de distintas autoridades en la toma de decisiones del CNS, las cuales deben ser técnicas y fundamentadas.
- 48. Posibilidad de que otros actores quitan atribuciones competencias que son exclusivas del CNS, como por ejemplo la Asamblea Legislativa y los Colegios Profesionales.
- 49. Positivas condiciones del mercado laboral, como la informalidad y el incumplimiento del pago del salario mínimo por ejemplo, afectan el logro del objetivo del CNS de mejorar las condiciones de los trabajadores.

Durante el curso de la exposición los señores directores y señoras directoras, formularon preguntas, que fueron atendidas por la señora Mariela Murillo Víquez, además, hicieron observaciones, comentarios y aportes:

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: El tema presupuestario, los recursos son para cubrir el Departamento de Salarios y la logística del Consejo y las dietas de los directores, los que tenemos dietas para las sesiones. Cuando yo hago una evaluación y trato de ver en el fondo, que es el problema presupuestario, a mí valoración los recursos actualmente cubren escasamente las necesidades del Consejo y las necesidades del Departamento de Salarios, siempre en esto presupuestario uno quiere más, no obstante, quiere más, tienen que dar más y ahí es donde yo a veces me complico un poco porque si a mí me dicen el Departamento de Salarios, ocupa más plazas y esa es una retórica que todas las unidades, departamentos, áreas de una institución siempre la tienen, ocupo más recurso, pero cuando uno va y cierra el año presupuestario, se da cuenta que los recursos sobraron, por experiencia que tuvimos nosotros, que la tuve yo, que poco a poco fuimos achicando, pero nunca llega uno a decir el presupuesto, se gasta al 100 por ciento.

Entonces, yo escucho ese discurso acá y yo no me convenzo, cuando a mí Isela me presente un estudio de las tareas que ella tiene y de los funcionarios que requiere, yo puedo decir está bien, hacen falta o sobran. Hoy en día en la práctica en la mayoría de instituciones sobran los recursos y eso es una retórica en el Sector Público, sobran los recursos, entonces yo no veo que tengamos problemas de presupuesto y por otro lado para la logística de este Consejo como órgano, donde están los recursos por el lado de dietas y por el lado de la logística, a excepción de algunas cuestiones en el tema tecnológico y puede ser que queremos una sala de sesiones como la que tiene el Banco Central de Costa Rica.

Lo que yo digo de los recursos presupuestarios, es un tema que hay que verlo con cuidado, entonces, yo tiendo a pensar de que presupuesto hay que yo me convenza de que el departamento que tiene Isela con un estudio que diga hace falta gente, no puedo dar un paso, de todas formas, nosotros no aprobamos presupuesto, le corresponde al Ministro sentarse a ver si requiere más recursos o menos recursos. Yo expresé el otro día aquí, que yo aquí sentando en el Consejo me siento bien asesorado y me siento respaldado en la asesoría que me da el Departamento de Salarios y por el otro lado, cuando requerimos alguna asesoría en la parte jurídica, tenemos al Departamento Jurídico del Ministerio de Trabajo, que nos da la asesoría. Cuando se dice desconocimiento de la normativa jurídica por parte de los directores y directoras, yo me he leído la ley y me he leído el reglamento, al menos tengo esa base y

cuando hay algún planteamiento aquí si no lo puedo resolver con la ley y el reglamento, con la ayuda de mis compañeros directores procedemos a hacer la consulta a la parte jurídica y ahí evacuamos todas las dudas, para eso tenemos la ley, no quiere decir que yo tengo que saberme la ley de memoria, yo trabajé 43 años y medio en el Banco Central de Costa Rica y yo no me sé la ley de memoria, ni me sé la ley del Sistema Bancario Nacional de memoria, pero sé de mi intuición a donde ir a buscar o a quien debo consultar.

Me parece que hay algunas cosillas, de esas de debilidades que creo que tenemos que verlas muy bien, porque no estoy de acuerdo, en el tema de presupuesto, creo que con lo que hemos cumplido estamos bien, en materia, por ejemplo, de la asesoría jurídica, creo que estamos bien nosotros los directores y digo como un director relativamente nuevo aquí. Al menos no me siento, que no puedo opinar por falta de conocimiento en la parte jurídica. Son esos comentarios.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Yo si quiero hacer un planteamiento claro, el hecho que hoy no tengamos nada y efectivamente si es que hay que hacerle un estudio a ese tema, hay que hacérselo, pero voy al caso que estaba planteando don Eduardo, para mí, el tema de presupuesto es fundamental, para este Consejo el tema de presupuesto para mí es fundamental, que no tenemos presupuesto, que lo que tenemos es el apoyo mínimo para que esto subsista, que no está contemplando un montón de necesidades, que desde la perspectiva de uno puede percibir.

El tema de las plazas, particularmente yo no soy un especialista en recursos humanos, pero he hecho algunos esfuerzos y lo he hecho con gente del departamento de personal y efectivamente cuando yo veo el trabajo que ellos hacen, las horas que ellos dedican a una cantidad de actividades que podrían ser unas actividades asumidas desde otro espacio para dejar más capacidad técnica, a mí me parece importante, que eso no puede ser una ocurrencia y que si entramos a discutir del presupuesto, del tema de plazas Isela tiene que ser quien lo haga y por los menos una comisión tripartita se ponga con Isela a hacerlo y para ver que necesidades reales hay aquí o que no necesidades reales hay aquí, para hacerlo.

Yo voy a poner un ejemplo muy simple, que desde hace muchos años me molestó, una vez que, tuve un problemita y no siquiera me había dado cuenta de eso, pero resulta que yo salgo de aquí y en esa grada me caigo y listo, aquí no hay presupuesto, aquí no hay presupuesto si me caí, me quebré, me maté, que haya una póliza que lo cubra a uno, no hay presupuesto para eso y nosotros hemos tenido que salir a meternos en terrenos con bichos feos, que en la de menos lo pueden picar a uno, habíamos hecho un viaje en una buseta que podemos tener un accidente, uno se va en la buseta y ni siquiera nos cubre a nosotros de un accidente.

Entonces, yo creo que todas esas cosas, repito no se pueden dejar a la fiesta, pero si lo del plan de actividades que hay que hacer para tratar de tener la claridad de si hace falta o no hace falta presupuesto, si hace falta o no personal hay que fijar prioridades para ver si técnicamente me parece, a ver que me parece, porque si no estaríamos hablando igualmente de responsables, - porque nos quedamos como estamos, porque al rato estamos con una serie de necesidades importantes. Entonces, por supuesto que yo vaya a pensar que vamos a tener un presupuesto de esta hora a final de año, un tiempo importante de trabajo y tenemos 2 años y medio, tres años de estar pensando en eso.

Así con eso, yo pienso que las cosas, que tenga que estar en este Plan Estratégico, los objetivos no pueden partir de lo que tengo o no tengo, pueden partir de necesidades claras que queden aprobadas y discutidas entre nosotros para hacer eso, yo creo que por ahí. Gracias

El director Edgar Morales Quesada dice: Nada más me pregunto, si tenemos que estar a las 8 de la mañana en Puntarenas, no podemos salir antes de las 8, porque no hay para pagar horas extras al que maneja el microbús y si tenemos que salir de allá a x horas no podemos porque no hay para pagar horas extras. Yo no sé, no me consta la carga de trabajo que tienen, pero se lo llevan para la casa porque no hay horas extras tampoco y pueden hacer más de lo que les toca, si lo hacen, hay una necesidad presupuestaria, pero si comparto con don Eduardo el hecho que aquí podemos tomar el acuerdo, para que se haga ese estudio de cargas de trabajo de los compañeros y las necesidades, ya las hemos, porque a mí me encantaría que fuéramos a las piñeras, pero no si nos dan presupuesto para uno nos quedamos sin presupuesto para ir a, entonces si hay una necesidad pero también comparto la tesis de don Eduardo que sería bueno fundamentar técnicamente el presupuesto. Gracias

El presidente Martín Calderón Chaves dice: en complemento a lo que mencionó don Edgar sobre la falta de presupuesto para el Consejo, agregaría la situación que nos pasó con la virtualidad, que no podíamos utilizar ciertas licencias de plataformas para reuniones, debido al jaqueo, entonces se restringió el uso de Zoom o Teams y solo podíamos utilizar Google Meets, que era para reuniones de veinte minutos o treinta minutos lo que daban, entonces, para poder sesionar bien, cada uno de nosotros nos pusimos de acuerdo para poder pagar la licencia de Zoom, dado que Isela tuvo que pagarla el primer año de su bolsillo. Entonces con los temas que han expresados los compañeros, tenemos que tener un Consejo de Salarios robusto, con base en un estudio que Isela no pueda presentar, por lo menos para tener las condiciones mínimas para poder sesionar con los instrumentos tecnológicos, que la tecnología lo permite e incluso veo que don Edgar pone el caso más claro, que son las giras, si aquí tenemos que hacer una análisis o en estudio ya sea de un grupo de trabajadores que necesitan una revisión y hay que realizar giras de campo, las cuales no podemos salir antes de las 8:00

de la mañana porque no se le pueden pagar horas extras a los choferes, y mucho menos llegar después de las 4 de la tarde, porque sucede lo mismo.

La directora Dalis Ramírez Zamora dice: Don Eduardo decía que nosotros tenemos buena asesoría de parte del Consejo, pero no podemos olvidar que lo que hemos utilizado la asesoría del Departamento de Salarios es que mientras Isela o uno de los compañeros nos está atendiendo a nosotros por ser directores, hay una fila de trabajadores que están en espera en el chat o en el teléfono, entonces eso es parte de las debilidades que nosotros hacemos uso del servicio, pero la parte importante, bueno al menos para mí sector que son los trabajadores tienen que hacer fila y lo que decían los compañeros que tienen que llevarse trabajo para la casa, que también los miembros del Departamento de Salarios son trabajadores y tienen esa carga.

Sra. Mariela Murillo Viquez dice: Lo que acabamos de tener ahorita y que para ustedes no es muy visible para mí si lo sea desde este punto de vista, es una discusión de tres niveles de planificación y eso es lo que a veces impide que los planes estratégicos nosotros digamos no lo alcanzamos, porque el pensamiento estratégico, que es el que estamos desarrollando acá, estamos en plenas sesiones del plan estratégico, haciendo análisis de lo que nosotros estamos visualizando, pero de escucharlos oírlos a ustedes hablar, estando haciendo análisis táctico y operativo, decíamos que el táctico es cómo yo podría hacer para que la estrategia surja y el operativo son todos los recursos, todo aquello que yo requiero para poder hacer que cada año esa estrategia avance. Nosotros estaríamos en toda la disposición de hacer la triada, porque podemos dejar y colaborar que el objetivo del Plan Estratégico, es decir 3 o 4 objetivos estratégicos y construir las metas, pero la otra parte es la que les va a permitir a ustedes dentro de algunos años decir lo alcanzamos y si esa base no está va a ser un documento bonito, formal pero no van a alcanzar el objetivo. Lo que quiero resumirles, es que una debilidad como esta, los tres sectores tienen una perspectiva que los une y es que para poder saber si efectivamente si en el tema del recurso presupuestario, hay una carencia o necesitamos ampliarlo, debemos de tener claridad cuáles es nuestro objetivo macro, ese pensamiento estratégico para ver como lo vamos a lograr.

Al final es que como Consejo las necesidades macro, ese objetivo estratégico que ustedes van a establecer los cubra a todos. Entonces desde el ejercicio, nos permite a nosotros llevarnos el enunciado de lo expuesto por los tres sectores del tema presupuestario.

¿A qué se refieren cuando dicen herramientas tecnológicas que les permitan tener información integrada, para la toma de decisiones a este Consejo, por integrada se refiere a que los tres sectores puedan tener al mismo tiempo el conocimiento, pueda ser en información o cuando ustedes dicen de consultas externas, a que se refieren cuando dicen el integrar?.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Me parece que es una base de datos, donde tengamos toda la información mapeada, de manera que, si buscamos en algún programa o en algún sistema informático de más fácil acceso para buscar actas, decretos, resoluciones, acuerdos, todo lo que conlleva, lo que genera este Consejo, las listas de salarios, el perfil ocupacional. Por ejemplo, hoy nos solicitaron el acta de 1999, la tengo, pero en papel, en físico, pero no la tenemos en un sistema de fácil acceso o de fácil manipulación a los asesores. Con qué frecuencia me consultan eso, puede ser una frecuencia media, a veces a la Caja Costarricense de Seguro Social, se me ocurre o un funcionario que se quiere pensionar y ocupa salarios de 1980, entonces, para actualizarlos o para cobrar cuotas que no le pagaron y que ahora las va a cobrar. No es tan frecuente, pero no tenemos esa información y no solo para efectos de usuarios, sino para efectos de investigaciones. Quizá esa facilidad de autogestionarse esa consulta, si tuviéramos un sistema o algo similar, sería más fácil. La Caja al menos ayer consultó 700 puestos, que con un sistema se cruza y se le dan, pero no lo tengo y ellos ocupan eso para nuestros trabajadores y nuestros empleadores de fácil localización, pero hay que atenderlos de forma manual en un excel. Esa herramienta no la tenemos. ¿Cómo lo ven ustedes?.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Esto tiene que ver con la rendición y la transparencia, la rendición de cuentas. Entonces si me parece necesario un sistema de información que permita una serie de necesidades, tanto para el público, para los administrados, para nosotros los administradores y cualquier persona que quiera consultar, a parte de lo que Isela decía con relación al acceso de información, que de hecho nosotros ocupamos información para diferentes temas, Isela igual la consigue, a veces creo que sería bueno obtenerla información por ejemplo del ENAHO, del Banco Central para cuando vamos a aplicar la formula adecuadamente y que esté ahí en el sistema cuál fue la información que se utilizó. Entonces, me parece que también sería necesario para ese tipo de aspectos.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: Opino que es sistema de información, ocupamos un sistema de información que sea integrado, ustedes leyeron en estos días en los periódicos el problema en que está el Banco Central solicitando una base de datos a la SUGEF, porque lo que quiere es cruzar eso con el Ministerio de Hacienda y con la Caja y de eso hay una enorme resistencia, pero la intención es muy sana y ayudaría muchísimo no solo al Banco Central, sino a las autoridades del país, y de eso vamos a encontrar mucha resistencia. Sistemas de información que estén integrados, que sean robustos, porque en una base de datos uno puede meter basura y sacar basura, que sea amigable para el Departamento de Salarios, que sea amigable para el Ministerio de Trabajo, que sea amigable para otros ministerios, otras autoridades políticas, que sea amigable para el público en general que ocupa esa información y yo diría que sea amigable inclusive para el Consejo Nacional de Salarios, pero más hablo de un sistema de información.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Cuando los escucho a ustedes, veo que tienen un sistema de información como muy rustico, que necesitan proteger, si les parece en el tema de herramientas tecnológicas vamos a ajustar la redacción, y lo que ustedes están manifestando, lo estoy considerando porque como insumos a nivel táctico.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: A nivel de Consejo, nosotros habíamos analizado el plan estratégico, anualmente como justifican ustedes las acciones que hacen año a año, las presentan al Ministerio de Trabajo como un plan, se suma al Plan Anual Operativo, ¿cómo se hace?.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Se suma al Plan Anual Operativo.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Del Ministerio

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Del Ministerio propiamente, a Planificación, yo trato de sumar lo del Consejo, tantas revisiones, decretos, actas, porque si no quedaríamos invisibilizados del todo. Entonces a través de la programación operativa del Departamento de Salarios Mínimos, yo sumo todo lo que hace el Consejo Nacional de Salarios como Órgano y así lo tengo, pueden ser revisiones, audiencias, decretos, entre otros.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Es a través de la programación operativa del Departamento, ¿que el Consejo tiene recursos?.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Exacto. La ley dice que el presupuesto de este Consejo, estará en un programa presupuestario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Quiere decir que si el Consejo llegase a tener dentro de su Plan Estratégico un plan operativo que venga a sustentar esa estrategia, para ustedes sería más fácil a nivel de departamento, presentar una ampliación del presupuesto.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Podría ser.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Podría ser, si yo sé que a nivel de Estado los recursos son escasos. Pero es como ir buscando desde ya cuáles son esas posibles rutas.

Cuando se dice no se cuenta con un sistema propio de servicio al público, lo que resulta un escaso conocimiento de la población, sobre la importancia, trabajo y decisiones del Consejo Nacional de Salarios, esta debilidad quisiera que la ampliáramos un poco, acá entre los tres sectores y quiero ver como la ven, entre los tres sectores.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Estaba pensando yo, que esa debilidad tal cual está ahí, tiene que ver mucho con otras cosas por ejemplo con el mismo sistema de información, porque a través el mismo sistema de información podemos comunicar mucho y puede ser que se subsane por ese lado. Entonces yo no vi tan claro, así como está puesto ahí, lo veo como muy ambiguo y si pensaría en darle un poquito más de pensamiento en relación con los sistemas de información. Y qué es lo que realmente tenemos que comunicar o sea en la medida que no podemos comunicarlo al público, pero que es lo que comunicamos y a través de que es que lo vamos a comunicar.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Una pregunta con este punto, no me queda claro cuál es el fondo, como un sistema propio de atención al público. Quien lo propuso si me gustaría que nos explique más que es lo que estaba viendo, porque no me queda claro, y talvez podamos estar todos en la misma línea y que al fin quede como una debilidad, pero sobre el punto de comunicación, hay que ver que es lo que nosotros necesitamos comunicar, las resoluciones, los acuerdos, ver que es el contenido que queremos comunicar para buscar alguna forma, la resoluciones y decretos salen con una publicación en La Gaceta, entonces ver si lo queremos publicar en algún otro lugar, si el objetivo es una página web propia donde se suba toda esa información o qué, pero ver si podemos explicar un poquito más el punto, para entenderlo mejor.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Yo no lo puse, pero voy a devolverme como tres años atrás, cuando estaba el plan estratégico anterior se habían creado unas comisiones y había una Comisión de comunicación en la que estábamos don Edgar y yo y en algún momento me tocó, democráticamente, coordinarla-y en aquel momento era que muchas de las acciones que realiza este Consejo no le llegaba la información, salvo -la publicaciones de las fijaciones salariales y uno de esos temas era que por ejemplo, costaba entender que el Consejo Nacional de Salarios era un órgano aparte del Ministerio, que ve temas de salarios del Sector Privado no público, que no somos un departamento del Ministerio, ese tipo de cuestiones y que mucho de esos temas era que y como ya Isela lo ha explicado a los compañeros dependemos de otros departamentos del Ministerio, por ejemplo, cualquier comunicado que este Consejo quiera da debe ser a través del periodista o del encargado o encargada de prensa del Despacho del Ministro. En ese momento eso fue lo que se vio, incluso se hablaba en el tema de cumplimiento de salarios mínimos poder dar más información a los trabajadores y a los patronos, cuál era el salario mínimo

Yo coincido con Frank, si es una resolución sale publicada en La Gaceta, tres días para poderla apelar y posteriormente ya sale la resolución final, lo mismo con el Decreto de

Salarios, pero en otras cosas que realizamos yo no sé si está la persona que lo puso así, hoy en día padecemos de ese mismo mal.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Si es una debilidad porque desde la perspectiva, a nosotros si nos gustaría que el Consejo. Pero como decía Martín podemos tener una resolución, pero esa resolución le interesa a un x en específico, probablemente en el caso de nosotros los trabajadores que muchas veces esas publicaciones no se ven en el tiempo correcto, pero más allá de eso este Consejo puede explicarle a este país por qué y para qué de nuestra existencia, que es lo que hacemos, en este país hacer lo mejor.

Yo voy a poner aquí dos casos, aquí hubo una revisión salarial, muy marcada y llegamos a una solución para adecuar ese salario y levantarlo. Para nosotros como Consejo eso fue una gran noticia, un gran avance, independientemente de las críticas, pero fue un gran avance, entonces nosotros creíamos que era bueno lanzar una campaña a nivel nacional para que las personas se involucraran en esa decisión que tomó el Consejo supieran y pudieran comenzar a enterarse, ya hicieron esto, que dicha y vamos avanzando por aquí por allá e hicimos esfuerzos para hacerlo, yo no estaba en la comisión, pero me parece que lo vimos ahí.

Hicimos algunos esfuerzos hasta con la OIT, porque la OIT apadrinaba esa cosa increíblemente y habíamos tenido con claridad con el INAMU, de que al INMU siempre le quitó el gran impulso incluso apoyándonos a nosotros llegamos a un momento donde le dijimos a la OIT, vea OIT ustedes son parte de esto y nosotros necesitamos presupuesto para hacer una campaña con paneles, en paradas de buses, la OIT dijo que si, que ellos tenían un proyecto de para financiar esas cosas pero resulta que el proyecto pasaba por el INAMU y cuando volvimos a reunirnos con el INAMU, nos dice nosotros los podemos ayudar, pero los laureles son nuestros y eso fue lo que nos dijeron así, es que ustedes que es lo que persiguen que el Consejo Nacional de Salarios aparezca, si señora eso es lo que queremos, para que la gente sepa que esto lo hizo el Consejo, a no es que el presupuesto es nosotros, entonces no.

Ese tipo de cosas, es las que uno puede percibir y repito no es el sector específico, el aumento de aquel sector, el nuevo aumento, es la labor como un todo que hace este Consejo. Yo siempre, talvez exagero, pero no logro encontrar otro mecanismo de diálogo social.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: En esto igual que Frank, yo tengo algunas dudas cuando hablamos de un sistema propio de comunicación al público. De hecho, hay un protocolo aquí para publicar los asuntos del Consejo Nacional de Salarios, que son resoluciones, publicaciones en La Gaceta, hay ciertos tiempos y eso se sigue al pie de la letra, porque está respaldado en la parte de legalidad y que el Consejo no puede dejar de lado. Ahora, yo lo que si veo bien, una carencia más de una campaña, eso es lo que yo entiendo a veces,

una campaña de divulgación, que sea permanente al público, llámese trabajadores, llámese empresarios, que son los sectores que están representados aquí en el Consejo y obviamente a las autoridades de Gobierno, y para mí esto porque existe la estructura debe ser coordinado con el Departamento de Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no puede tener el departamento o el Consejo una unidad de prensa o una unidad de comunicación, hay que establecer los nexos y los lazos para que un periodista contribuya a dar cuales son las pautas para que las cosas que se ven aquí en el Consejo se puedan divulgar de forma permanente y que la sociedad las pueda conocer.

Ahí yo si voy a decir eso va a tener ciertos límites porque una campaña de divulgación que uno quiera llegar a todos los rincones del país, eso cuesta dinero y ya vemos las complicaciones que hay en los medios de comunicación hoy en día con campañas de información y a mí no me gustaría verme involucrado en un tema de esos, en esas cosas uno tiene que ser muy muy cuidadoso.

Creo que el Ministerio de Trabajo tiene una logística, que puede contribuir a apoyar esto y que el Consejo tenga una campaña de comunicación estructurada, de ser permanente, de estar informando las cosas. Una página web, para que vamos a hacer una página web propia, el Ministerio de Trabajo tiene una página web y lo único es solicitar una pestaña para el Consejo Nacional de Salarios y ahí voy a poner todo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Yo estoy de acuerdo con eso, yo no estoy pidiendo periodistas, estoy pidiendo divulgación, ya las formas de cómo hacerlo se conocen, eso que dice don Eduardo sabe para que existe para que la Defensoría de los Habitantes nos califique como un órgano absolutamente transparente, así nos calificó cero transparencia.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: La sugerencia mía es ver de qué manera podemos redactar adecuadamente, porque veo que está media ambigua, unos entendemos campaña, otros entendemos que los decretos que esto, que la información que va al público, que los perfiles ocupacionales, que los decretos de salarios, entonces como precisarlo nuevamente para mantener la debilidad, no sé cuál va a ser al final, entonces, la sugerencia mía más bien sería esa que está ahí la numero 10, como reformularla.

El director Edgar Morales Quesada dice: Nosotros como sindicato como lo hemos resuelto, hay cosas que tienen que ver con procedimientos estrictamente legales que hay que cumplirlos lo planteaba don Eduardo y don Dennis también.

Es importante o no es importante, que esté aquí el Banco Central, esto que ha pasado nos va a permitir ser más creativos. Pero también lo de la OIT que hemos dicho como Consejo

Nacional de Salarios que es un reconocimiento, no hemos nada, ni se da cuenta, eso es lo que yo creo. Por lo menos si tenemos que tener claro, desde el punto de vista estrictamente jurídico, para mí algo muy trascendental con razón y sin razón las mujeres o los hombres, o las mujeres que trabajan en el comercio sexual, venga y le diga al Consejo, fíjenos un salario, para mí eso es importantísimo, que se animen a venir aquí al Consejo, esa es parte de la percepción cuando se conoce lo que es el Consejo la gente viene y habría demandas mayores si la gente conociera lo que es este Consejo y lo que significa eso constitucionalmente y para el bienestar de la gente, cada cosa de esto hay que pedirle permiso al Ministerio para ver si la publicamos, nosotros haríamos el audio y lo publicamos, entonces tenemos que tener eso preciso y claro.

También comparto con doña Sandra, de que es lo que queremos publicar, creo que todo hay que informarlo, pero habrá algunas cosas que se debe hacer el procedimiento y otras las podemos hacer de oficio. Gracias

El director Frank Cerdas Núñez dice: Yo creo que Mariela, será la que nos ayude a definir esto, al final de lo que estamos hablando es de una estrategia para información del Consejo, pero yo lo veo más como una acción, que una debilidad porque repasando las debilidades, la 5 Baja presencia en foros y en redes sociales, la 6 no hay página web propia, la 10 no se cuenta con un sistema propio de comunicación al público, la 12 el Consejo es desconocido, la 13 el Consejo no es reconocido, 14 el Consejo no trasciende y hay un montón que se enfocan en decir en resumen que no nos conocen y si no nos conocen, no saben lo que hacemos y al final de cuentas la 10 para mí más que una debilidad debemos convertirla en una acción para reducir esa debilidad que tenemos y para mí la acción es una estrategia de comunicación, porque como dice uno piensa en algo concreto, no sé una página web y al final no es un objeto sino la acción de informar lo que estamos haciendo. Entonces podría ser una estrategia de comunicación, hacer publicaciones en Facebook, hay mucha gente que le podríamos llegar por ahí, podría ser una campaña de publicación en los medios, es cara, pero podría ser una opción, otra opción sería trabajar en una página web en un micrositio de la página del Ministerio eso nosotros lo tenemos, pero si ustedes lo revisan no es tan bonito, ni tan fácil de llegarle a la información.

Entonces, creo que deberíamos de resumir esas debilidades en un sola que concentre la debilidad de ser desconocidos y luego trabajar en una acción que sea una estrategia de comunicación que va incluir varios elementos que deriven diferentes formas según se el caso, que dé a conocer quiénes somos, lo que estamos haciendo y lo que estamos decidiendo.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Si lográramos llegar a tener una estrategia entre los tres sectores, que sea generar o ampliar el valor público del Consejo Nacional de Salarios.

Podemos poner como meta, el poder definir una estrategia de comunicación y como lo llevamos a la práctica, que levantemos una estrategia de comunicación que este dentro de la estrategia de comunicación del Ministerio.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: El tema de amenazas, son menos, tenemos 9. Entre ellas presiones políticas e ideológicas para las resoluciones del Consejo, esta amenaza si tenemos que tener consenso de los tres sectores de que existen o pueden llegar a existir presiones políticas e ideológicas para las resoluciones del Consejo.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: Aquí hay tres sectores, pero dos sectores obviamente tienen muy claro cuál es su participación dentro del Consejo, y eventualmente cuestiones ideológicas, puede ser que hoy los que estamos sentados acá seamos directores comprometidos con este Consejo, pero el día de mañana se sienta alguien aquí de esos que pierde la orientación de este Consejo y eso es una amenaza.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Nosotros aquí somos tres sectores y obviamente vamos a representar a los intereses de los sectores, Martín y yo en nuestro caso vamos a tener la solicitud de nuestro sector de que vayan por este lado, don Dennis, Dalis y don Edgar van a tener las solicitudes presión de su sector para ir por otro lado lo cual es normal creo porque estamos en representación de los sectores. A mí lo que me preocupa más cuando hay presiones externas que no son directamente de nuestros representados para tomar ciertas decisiones que se escapan del carácter técnico que deberíamos tener acá. Nosotros tenemos que velar por lo técnico y los intereses de nuestros representados, pero sin entrar en mucho detalle si hemos sabido de figuras políticas que no son ni de un lado ni del otro que han querido que el Consejo tome una decisión porque es el que él se comprometió a tomar. Ese tipo de injerencia es la que a mí me preocupa, no me preocupa la injerencia y perdone don Dennis por usar este ejemplo, que los sindicatos a ustedes los presionen con una posición porque ustedes están para representarlos, igual que a mí los patronos me presionan con una posición porque yo estoy para representarlos, pero me preocupa personas que no son ni de uno ni del otro quiere que el Consejo tome una decisión porque es su criterio personal y si nos ha pasado, recientemente en un caso en una conferencia de prensa se quiso que el Consejo tomara una decisión y que girara hacia un lado, ese es el tipo de amenazas que yo veo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Lamentablemente eso sí es una amenaza que de pronto se empiecen a pedir cosas. En el Sector Sindical nosotros siempre hemos dicho compañeros, si el Sector Sindical a nosotros nos llama traten de conseguir esto, traten de conseguir esto y nosotros en los últimos años hemos dicho compañeros ahí está la fórmula y a esa fórmula tenemos que atenernos. Efectivamente que de pronto vengamos y hagamos una petición para que la fórmula pueda revisarse eso es otra cosa, eso es parte del crecimiento,

pero si hay cada vez más decisiones impositivas que se están tomando fuera de todo -y por dicha hasta la fecha por lo menos este Consejo creo va saliendo bien librado de ese tipo de situaciones y si discutimos, peleamos y al final si yo no estoy de acuerdo que las decisiones se tomen por seis a tres, lo que tengo que hacer es cerrar, pero mientras la razón esté primando y las cosas puedan incluso con el seis a tres irse de aquí y llevarse a un tribunal y pelear con ellos, eso no es problema, eso no me parece una amenaza, es la naturaleza de este Consejo.

Pero si hay cosas, que se plantean, si ha habido temas que llegan a esta mesa dirigidos desde afuera por un interés que no es el interés de mejorar los salarios, es el interés de una ganancia, una productividad, si se ha hecho y eso si es peligroso.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: Las decisiones del Consejo son técnicas, pero no hay que olvidar a que hay un tema que es un tema de economía, temas de salarios y siempre hay que tener presente que en decisiones de este tipo hay economía política, uno tiene que tomar en cuenta además de la recomendación técnica otra serie de factores que uno valora para efecto de tomar esa decisión, pero si estoy de acuerdo que siempre priva en cada uno de nosotros la decisión técnica y ya algunos otros elementos los analiza y así toma la decisión. El hecho de que pueda haber y por dicha citaron solo un caso, eso será muy raro de que haya presiones que pueden ser políticas o de un tercero, o de un organismo internacional, creo que el Consejo tiene los directores que tenemos la capacidad para llegar y discernir cual es la mejor decisión y procurar que la decisión sea lo más, podría decir, potable posible, para decidir.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Con lo que ustedes están diciendo, están resumiendo muy bien todas las amenazas. La falta de credibilidad, me parece que lo comentamos más en la parte de debilidades, más que una amenaza, pareciera que tiene más peso, por lo que ustedes han comentado en la parte de debilidades que, si logramos, atender esas debilidades entonces es una amenaza que vamos a tener ahí latente, esa creo que la podemos eliminar si están de acuerdo y la dejamos exclusivamente en la parte de debilidades, ¿les parece?.

Todos los presentes asienten, se elimine conforme a lo consultado por la señora Mariela Murillo Víquez.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: La A4, por lo que han comentado y es una amenaza que ustedes tienen presente, la podemos mantener.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Con lo de mantener la A4, yo creo que todo esto que hemos comentado yo lo veo como dos amenazas generales, una es la que comentamos que trate de interferir en las decisiones que nosotros tomamos, que fue todo lo que comentamos ahora y esta otra de que entes externos se atribuyan las competencias que nos tocan a nosotros. Una es que quieran influir acá y la otra que desde afuera tomen decisiones.

Lo de los Colegios Profesionales básicamente se ha encontrado que algunos en sus estatutos y reglamentos, establecían salarios mínimos para sus agremiados, lo cual no puede ser, lo que pueden hacer los colegios profesionales, aunque está el debate legal, lo que podían ha era establecer tarifas de honorarios por servicios profesionales, lo cual están en todo su derecho, pero legalmente y constitucionalmente no tienen la competencia de fijar salarios mínimos y hemos encontrado que algunos colegios talvez por desconocimiento estaban poniendo salarios mínimos, hecho que es competencia exclusivamente nuestra. Entonces llegamos a un escenario donde por nos dicen por un lado el colegio me dice que mi salario mínimo por servicios profesionales, entonces a cuál le hago caso.

Es que esa es la amenaza que teníamos, que alguien de afuera quiera tomar el poder de fijar salario y nos genera un conflicto a lo interno del país, de a quién le hacemos caso, entonces esas dos tratar de interferir en las decisiones y la otra es que tomen las decisiones desde afuera.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Creo que Frank lo resolvió en forma excelente.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Yo ahí no señalaría expresamente colegios profesionales, sino entidades públicas y privadas..

El director Frank Cerdas Núñez dice: De acuerdo, podríamos hacerlo en general, entes externos, que quieren tomarse las atribuciones y competencias del Consejo, sin definir si es Ejecutivo si es colegio profesional, sea quien sea, pero que se diga ente externo y así nos evitamos algún problema y

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Hicieron un excelente resumen. Veamos cómo vamos uniendo las debilidades con las fortalezas y nos permite empezar identificar estrategias y futuras estrategias.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Con el 5 y el 6, el 5 básicamente dice que una amenaza es no lograr que los salarios mínimos, puedan mejorar o mantener el poder adquisitivo en beneficios de los trabajadores, a mí me queda la duda si eso es realmente una amenaza porque estamos diciendo es que la decisión que nosotros estamos tomando va a ser mala y yo parto como hipótesis del Consejo que las decisiones van a ser buenas, al ser unánimes, pueden ser mayoría, pero yo parto que las decisiones van a ser las correctas. Ahora, puede haber decisiones externas al Consejo, que así es donde veo que se convierten en una amenaza que podrían incidir para que no logremos ciertos objetivos, pero no decir de una vez, que porque nosotros mismos estamos tomando la decisión incorrecta para no cumplir el objetivo. Debemos partir de que vamos a tomar decisiones correctas.

El último punto, y ese lo puse yo, para explicarlo para ver si estamos en la misma línea, yo creo que hay condiciones externas, que pueden amenazar que las decisiones que nosotros tomamos que vamos a suponer que son correctas, no cumplan totalmente el objetivo, así es como lo veo yo, condiciones externas del mercado laboral, actividad económica, trabajadores, puedan afectar, pero no decir de una vez, que nosotros tomemos la decisión incorrecta, así es como lo veo yo.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: La A5 habría que replantearla y de hecho me parece se relaciona con las que ustedes han estado mencionando y la A6 que se ve como un factor externo, que ustedes si lo ven como una amenaza en parte pueda ser que se deba a que ustedes como Consejo, si tuvieran esa triada muy clara de cuál es nuestro enfoque estratégico. cómo lo vamos a llevar, que requerimos anualmente, un gran peso y que exista un cambio, pero ustedes como Consejo ya tendrían también una claridad de cuál es la estrategia que ustedes están abordando. Entonces un Ministro puede venir con un cambio, otra ideología, otras decisiones a tomar, pero ustedes serían como un frente más unido para si en realidad esa hoja de ruta, ya ha estado plasmada por ustedes, a lo mejor si deban hacerle algunos ajustes, pero no radicalmente un cambio en la toma de decisiones, así es como entendí la A6, esa si la mantienen?

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: En la A5, yo eso lo percibo como una decisión del Consejo Nacional de Salarios, que sea unánime o por mayoría, pero es una decisión completamente del Consejo Nacional de Salarios, así que si no lo logramos somos nosotros, los que estamos haciendo mal la tarea. Por el otro lado en la A6, yo he estado sentado acá ya con la experiencia de tres Ministros y puedo decir que ha sido comunicación buena y cuando la hemos requerido y la hemos tenido con el Ministro, entonces, yo podría decir desde el otro frente la UCCAEP tiene cambios también, y entonces diría yo repentinos cambios en los nombramientos de quien es el presidente de la UCCAEP, no sé si en la dirigencia sindical y podría agregar eso, yo tendría que no ver eso como una amenaza, el cambio de ministros no es una amenaza, más bien que mejore un cambio de la dirigencia sindical, yo así no la veo.

El director Frank Cerdas dice: Yo creo que voy en la línea de Don Eduardo, que un Ministro cambie, en alguna medida puede influir en algo, pero estamos hablando de que nosotros debemos como seguir líneas sectoriales y no vamos a pretender que un Ministro cambie y diga ahora hacen esto o ahora este es el plan de trabajo para el Consejo. Eso no ha pasado, ¿qué ha pasado? Que hay Ministros que más bien hay unos que se sientan y hablan con nosotros, otros que llegan y se sientan con nosotros 15 minutos y otros que nos dejan plantados, porque así ha pasado, yo no sé con cuantos Ministros he estado yo, pero al final de cuentas, nosotros como Consejo deberíamos de seguir, nuestro plan de trabajo, nuestra agenda de temas, creo que es lo que ha pasado, sin importar quién es el Ministro que esté, yo creo que el Ministro

puede influir un poco en apoyo talvez cuando el departamento le hace alguna solicitud de un puesto o algo así, pero en el accionar del Consejo no debería influir. Igual ahora que ponía don Eduardo el ejemplo de nosotros, tampoco sé cuántos presidentes de UCCAEP hemos tenido, pero al final de cuentas quienes representamos aquí, representamos al sector.

Entonces yo no le veo tanta amenaza y, además, si este documento se hace público tampoco me gustaría que eso quede ahí.

El director Edgar Morales Quesada dice: El Ministro de Trabajo tiene que tener conocimiento de las propuestas que se hagan aquí en Consejo, porque puede ser que sean aceptadas y si son aceptadas está bien. Pero no podemos negar que el Ministerio como parte del Estado, puede dirigir ciertas políticas a través de sus representantes, porque igual que nosotros, no venimos porque queremos, sino con los planteamientos de nuestro sector, otra cosa es que nos aprueben todo lo que traemos. Para mí y compartimos esa tesis, que eso no debería estar.

Sra. Mariela Murillo Víquez dice: Si se tiene un cambio en la hoja de ruta, ante un cambio de autoridad, ustedes tienen como tres sectores la ruta y pueden sentarse en una mesa de diálogo para poder interactuar con las nuevas autoridades. Si nos tenemos una ruta clara es muy fácil que caigamos en un ciclo y muchas cosas que se han conversado, pueda que pasen a los años y no las hayamos alcanzado y justo es lo que necesitamos.

Ustedes hicieron en esta sesión, un análisis de la situación de los tres cuadrantes fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades, que ustedes están diciendo que se mantiene a hoy, es posible que no hayamos alcanzado la visión y ver si dentro de las acciones que estamos haciendo, son para alcanzarla..

El presidente Martín Calderón Chaves dice. Gracias Mariela.

El director Eduardo Prado Zúñiga dice: Hemos tenido la segunda sesión de lleno con el Banco Central y creo que la oportunidad es muy valiosa. Yo quisiera sugerir que estas sesiones las hagamos presenciales, es muy difícil este ejercicio tan interactivo con sesiones virtuales, preferiría que sigamos este tema hasta donde Mariela y Edgar tengan esa alta disposición de hacerlas presenciales, porque esto ayuda muchísimo al ejercicio, de forma virtual se vuelve para mí un poco complicado.

Los señores directores y directoras convienen en continuar este tema en una próxima sesión de trabajo, en la fecha que será coordinada por la Secretaria de este Consejo, con los funcionarios del Banco Central de Costa Rica.

El presidente Martín Calderón Chaves dice: Nuevamente gracias Mariela, este ejercicio ha sido muy interesante y agradezco su disponibilidad al igual a don Edgar.

CAPITULO III. ASUNTOS DE LOS DIRECTORES/AS:

ARTÍCULO 3.

No hay

CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA.

ARTÍCULO 4.

No hay

A las dieciocho horas quince minutos se levanta la sesión.

Martín Calderón Chaves
Presidente

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva