

Acta de la sesión ordinaria N° 5415 del Consejo Nacional de Salarios, San José, Barrio Tournón, Edificio Benjamín Núñez, celebrada a partir de las dieciséis horas con quince minutos del 07 de noviembre del dos mil dieciséis, presidida por el señor Dennis Cabezas Badilla, con la asistencia de los/as siguientes Directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL:

Alejandra Mata Solano, Gabriela Sancho Carpio y Fausto Roldán Guevara.

POR EL SECTOR LABORAL:

Dennis Cabezas Badilla, María Elena Rodríguez Samuels y Edgar Morales Quesada.

POR EL SECTOR EMPLEADOR:

Frank Cerdas Núñez y Martín Calderón Chaves

DIRECTORES AUSENTES:

Del Sector Estatal: Gerardo Villalobos Durán y, del Sector Empleador: Zaida Solano Valverde y Marco Durante Calvo, con su debida justificación.

SECRETARIA a.i.: Isela Hernández Rodríguez.

ARTÍCULO PRIMERO:

Orden del día

1. Aprobación del acta. 5414 Acta grabada en audio en el archivo: Actas-Audio 2016

2. Asuntos de la Presidencia.

Revisión y aprobación de resolución sobre Fijación Salarial 2017

Consulta del Señor Jorge Madrazo, de RIU Hotels / Resorts

3. Asuntos de la Secretaría.

Presentación Informe del Reglón Ocupacional del Agente Vendedor de Cerveza

Definir Audiencia para el Sector Estatal Respecto al salario para estibadores

Definir Audiencia para el Señor Henry Vargas Campos, Jefe de la Oficina Macroeconómica del Banco Central de Costa Rica

4. Asuntos de los Señores Directores.

Se aprueba orden del día.

ACUERDO 1:

Una vez realizada la revisión de la misma se aprueban el acta N°5414.

ARTÍCULO SEGUNDO

Asuntos de la Presidencia

Sobre la Resolución para Fijación Salarial 2017

El Señor Presidente del Consejo Nacional de Salarios, Dennis Cabezas Badilla, procede a dar inicio a la lectura y revisión de la Resolución N°4-2016 del 31 de octubre 2016, mediante la cual se acordó por unanimidad incrementar todos los salarios mínimos contenidos en el

Decreto de Salarios Mínimos N°39776-MTSS publicado en Gaceta N°126 Alcance Digital N°112 del 30 de junio 2016, en 1,14% excepto Servicio Doméstico que se aprueba un incremento del 1,50%, incrementos que son aplicados a partir del 01 de enero del 2017.

ACUERDO 2:

Se aprueba por unanimidad la Resolución N°.4-2016 de fecha 31 de octubre, 2016 referida a la fijación salarial que rige a partir de enero 2017, con un incremento para todos los salarios mínimos contenidos en el Decreto de Salarios Mínimos N°39776-MTSS publicado en Gaceta N°126 Alcance Digital N°112 del 30 de junio 2016, en 1,14% excepto Servicio Doméstico que se aprueba un incremento del 1,50%, incrementos que son aplicados a partir del 01 de enero del 2017.

El Señor Presidente del Consejo Nacional de Salarios, Dennis Cabezas Badilla, procede a leer consulta realizada por el Jorge Madrazo, de RIU Hotels / Resorts que textualmente señala “Les ruego que en la funciones del Consejo Nacional de Salarios de definir los salarios que corresponden a cada categoría laboral, nos indiquen por favor cual sería el salario que corresponde al puesto que desempeña y requiere las características que se describen a continuación.

Trabajador calificado cuyas tareas tienen un regular grado de dificultad mental o física y requiere de conocimientos específicos sobre equipos de aire acondicionado y funcionamiento de cámaras de conservación ya sean adquiridos por estudios o una considerable práctica que hace posible que conozca bien la ocupación.

1.- TRABAJOS O TAREAS QUE DEBE REALIZAR Sus tareas comprenden el mantenimiento preventivo y correctivo de equipos de aire acondicionado y cuartos climatizados/refrigerados para la preparación y conservación de alimentos crudos, preparados y congelados Incluyendo la sustitución de los componentes que se averíen tanto de los equipos como de las instalaciones, ajustes de las presiones de refrigerante e igualmente de los controles mecánicos y electrónicos que forman parte de dichas instalaciones para conseguir un óptimo funcionamiento del conjunto de dichas instalaciones de acuerdo a la función que están destinados.

Detectar con un tiempo prudencial a través del mantenimiento preventivo la necesidad de sustitución de las posibles partes, o componentes, de los diferentes equipos e instalaciones para de esta forma minimizar, en la medida de lo posible, los daños y averías que se pudieran producir.

Mantener sus áreas de trabajo en perfecto estado de orden de limpieza.

Anotar en bitácora los parámetros de funcionamiento de los diferentes equipos, consumos eléctricos, presiones y/o temperaturas de aspiración y descarga, temperaturas de evaporación, de recalentamiento y de ambiente en las salas enfriadas, asimismo las anomalías detectadas y las reparaciones realizadas, esta bitácora permanecerá en la oficina de mantenimiento del hotel accesible a los responsables del departamento que podrán comprobar cuando lo estimen oportuno la veracidad de lo anotado en la misma

2.- CONDICIONES DE TRABAJO Recibe instrucciones de tipo general, o específicas, de acuerdo al tipo de trabajo a desempeñar, en el cual, según el caso, recibe mayor o menor supervisión, realiza el trabajo con relativa independencia, se le evalúa por los resultados obtenidos y la calidad del trabajo realizado Requiere conocimiento y práctica en el manejo de instrumentos,

máquinas y equipos propios de los sistemas de aire acondicionado, asimismo habilidad física y mental, que le permita no sólo la ejecución correcta de su trabajo sino también la reacción rápida y oportuna para detener el funcionamiento de los equipos y limitar el daño que se pueda producir sobre sí mismo, en materias primas o en otros equipos. Puede requerir creatividad e iniciativa para cumplir su trabajo. Según el caso, su poder de decisión se circunscribe a la operación de los equipos, en otros dispone de amplio criterio para maniobrar.

La consecuencia del error puede ser significativa y generalmente costosa. Por su acceso a materiales, equipos, información confidencial, procesos y otras características propias de la empresa, se le exige una alta cuota de discreción. Puede, de acuerdo al sistema de organización de la empresa, trabajar en cadena o equipo dentro de un proceso con subdivisión de tareas. Requiere la memorización de medidas, temperaturas, tiempos, y otros datos necesarios para que los equipos e instalaciones funcionen de forma correcta y se cumpla con las condiciones de temperatura necesarias para las que han sido instalados. Puede corresponderle ejercer supervisión sobre otros trabajadores de menor o igual calificación”

Al respecto los directivos conocen la consulta, comentan y analizan sobre los alcances y responsabilidades del Departamento de Salarios de fungir como enlace de comunicación para la atención de consultas, entre empleadores, trabajadores, público en general y el Consejo Nacional de Salarios, en todos los temas referidos a la clasificación de puestos y salarios mínimos.

ACUERDO 3:

Se acuerda de forma unánime, dar respuesta al Señor Jorge Madrazo, de RIU Hotels / Resorts manifestando que este Consejo Nacional de Salarios conoció la consulta planteada y nos apegamos a la respuesta que para tal efecto ha brindado y brindará el Departamento de Salarios Mínimos, respecto a la clasificación de puesto conforme los perfiles ocupacionales establecidos.

Asimismo, se debe indicar al Señor Madrazo, que en caso de requerir alguna revisión del reglón ocupacional lo debe efectuar a este Consejo Nacional de Salarios, conforme los requisitos que establece la Ley N°832 y el Reglamento para tal efecto.

ARTÍCULO TERCERO

Asuntos de la Secretaría

Presentación Informe del Reglón Ocupacional del Agente Vendedor de Cerveza

La Señora Isela Hernández Rodríguez, Secretaria del Consejo Nacional de Salarios, procede a presentar estudio técnico sobre el Reglón Ocupacional del Agente Vendedor de Cerveza, señalando que dicho estudio se realiza por iniciativa del Departamento y con la finalidad de interactuar con el mercado laboral, y determinar la vigencia de las formas de pago que define el Decreto de Salarios mínimos en dicho reglón ocupacional.

El Informe incluye una descripción de la metodología utilizada, ubicación de la actividad comercial, perfil ocupacional del puesto, formas de pago, conclusiones y recomendación para el puesto de agente de venta de cerveza.

Como dato relevante destaca, que aproximadamente el 90% de la comercialización y distribución de cerveza en Costa Rica, está centralizada en Florida Ice and Farm Company, y el otro 10% se ubica en cuatro distribuidoras más, por lo que se consideró también en el estudio al Grupo Pampa S.A como la empresa de mayor actividad entre distribuidoras que representan el 10% en mención.

Y como resultado general, se determina que no existe en el mercado de trabajo un puesto exclusivo denominado Agente Vendedor de Cerveza, y que actualmente las empresas distribuidoras de cerveza, ubican los trabajadores en el puesto de Agentes Vendedores, clasificados en el Reglón Ocupacional del Decreto de Salarios Mínimos, como Trabajador Calificado Genérico.

Por lo tanto, la forma de pago, que establece el Decreto de Salarios Mínimos en su artículo No.1 sección 1-C relativo a fijaciones específicas, para el Agente de Vendedores de Cerveza, de un 2,45% sobre la venta considerando únicamente el valor neto del líquido, no está siendo utilizado por el mercado que comercializa dicho producto.

Los directivos comentan al respecto y agradecen con una felicitación la presentación del estudio, y el apoyo técnico que reciben del Departamento de Salarios, para fundamentar la toma de decisiones en la actualización del Decreto y Perfiles Ocupacionales.

ACUERDO 4:

De forma unánime los directivos acuerdan dar a conocer, el estudio técnico sobre el Reglón Ocupacional del Agente Vendedor de Cerveza, a todos los Directivos y agendar el estudio para la próxima sesión de consejo.

ARTÍCULO CUARTO

Asuntos de los Directores

Definir Audiencia para el Sector Estatal Respecto al salario para estibadores

El Señor Presidente del Consejo Nacional de Salarios, Dennis Cabezas Badilla, hace un recordatorio a retomar el tema de la solicitud de los Estibadores, con mucha preocupación señala que ha transcurrido mucho tiempo y que efectivamente el Consejo debe pronunciarse al respecto. Los Directivos comentan que falta la audiencia de Sector Estatal y se expone la importancia de lograr un equilibrio entre los trabajadores y los empresarios, que les permita un acuerdo o resolución satisfactoria sin afectar ninguna de las partes.

ACUERDO 5:

Se acuerda en forma unánime, dar audiencia al Sector Estatal para la próxima sesión del lunes 21 de noviembre, 2016.

Definir Audiencia para el Señor Henry Vargas Campos, Jefe de la Oficina Macroeconómica del Banco Central de Costa Rica

La Directiva Alejandra Mata Solano, representante del Sector Estatal, señala la importancia de brindar la audiencia al Banco Central de Costa Rica en atención al acuerdo tripartito de solicitar la definición de un nuevo indicador económico para las fijaciones de salarios del sector privado. Los directivos comentan y resuelven dar audiencia.

ACUERDO 6:

Se acuerda en forma unánime, dar audiencia al Señor Henry Vargas Campos, Jefe de la Oficina Macroeconómica del Banco Central de Costa Rica al para la próxima sesión del lunes 14 de noviembre, 2016, con copia al Presidente del Banco Central de Costa Rica.

Sobre la Metodología para la Fijación de Salarios Mínimos para el Sector Privado

La Directiva Gabriela Sancho Carpio, representante del Sector Estatal solicita que le comenten los detalles en torno a las actividades y sesiones mediante la cual se acordó la Metodología para la Fijación de Salarios Mínimos para el Sector Privado.

Cada uno de los Directivos de cada sector, realiza sus comentarios haciendo énfasis en el intercambio de experiencias vividas en el proceso de aprobación y divulgación en la conferencia de prensa realizada, señalando que han recibido muchos comentarios, algunos positivo y otros no tanto, los medios de prensa han divulgado noticias y editoriales de opinión, como por ejemplo Alberto Franco que emite opinión no tan favorable que evidencia un desconocimiento del fondo del tema de la fórmula salarial.

Por otra parte, el Señor Dennis Cabezas Badilla, señala que participo en el programa de Radio Nacional que tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social los jueves a las 2pm, en el cual logro por espacio de 45 minutos referirse al tema revisando comentarios asertivos.

Los tres sectores representados en el Consejo Nacional de Salarios, coinciden que ninguno logró el 100% de lo que hubieran deseado en los cambio de la metodología, pero se muestran complacidos de haber mejorado la fórmula salarial, acuerdo que evidencia un fortalecimiento en el Dialogo Social que caracteriza este Consejo.

Finalmente, se destaca con mucho positivismo que este proceso ha fortalecido la imagen del Consejo Nacional de Salarios, generando opinión y plasmando con mucha claridad que el acuerdo fue tripartito en todo el contexto Nacional.

ACUERDO 7:

Se acuerda en forma unánime, agradecer al Organismo Internacional del Trabajo, la colaboración brinda y que favoreció lograr la culminación del proceso en un plazo de tres meses. Asimismo solicitar la colaboración para continuar con los estudios técnicos acordados en la fijación salarial, respecto al servicio de trabajo doméstico y salario mínimo minimorum.

ACUERDO 8:

Se acuerda en forma unánime, que el Consejo Nacional de Salarios sesione hasta el día 12 de diciembre, 2016 en ocasión de la salida de vacaciones de fin de año.

Finaliza la sesión a las diecisiete horas con treinta minutos.

Dennis Cabezas Badilla
PRESIDENTE

Isela Hernández Rodríguez
SECRETARIA a.i.