

Acta de la sesión ordinaria N° 5437 del Consejo Nacional de Salarios, San José, Barrio Tournón, Edificio Benjamín Núñez, celebrada a partir de las dieciséis horas con quince minutos del 08 de mayo del dos mil diecisiete, presidida por el Señor Martín Calderón Chaves, con la asistencia de los/as siguientes Directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL:

Alejandra Mata Solano, Fausto Roldán Guevara, Gabriela Sancho Carpio y Gerardo Villalobos Durán

POR EL SECTOR LABORAL:

Edgar Morales Quesada y Dennis Cabezas Badilla

POR EL SECTOR EMPLEADOR:

Frank Cerdas Núñez y Martín Calderón Chaves

DIRECTORES AUSENTES:

Del Sector Laboral: María Elena Rodríguez y Del Sector Empleador: Marco Durante Calvo y Zaida Solano Valverde con su debida justificación.

SECRETARIA a.i.: Isela Hernández Rodríguez

ARTÍCULO PRIMERO:

Orden del día

1. Aprobación de acta 5436. Actas grabadas en audio, en el archivo: Actas-audios 2017.
2. Asuntos de la Presidencia.

Criterio jurídico Gestión N° dajd-ae-166-17 Pronunciamiento N° DAJ-AER-OFP-120-17 05 de mayo de 2017 emitido por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respecto al termino Salario Mínimo Mínimorum

Audiencia al Señor Ronny Rojas Parajeles, Inspector de Operaciones aeronáuticas de la Dirección General de Aviación Civil.

3. Asuntos de la Secretaría.

Entrega de propuesta de reorganización del Departamento de Salarios Mínimos, de cara al fortalecimiento del Consejo Nacional de Salarios.

4. Asuntos de los Señores Directores.

Se aprueba orden del día.

ARTÍCULO SEGUNDO:

ACUERDO 1

Una vez realizada la revisión, se aprueba el acta N°5436.

ARTÍCULO TERCERO:

Asuntos de la Presidencia

Punto No. 1

El señor Presidente del Consejo Nacional de Salarios Martín Calderón Chaves, hace lectura del siguiente documento:

“Gestión N° dajd-ae-166-17
Pronunciamiento N° DAJ-AER-OFP-120-17
05 de mayo de 2017
Señor
Martín Calderón Chaves
Presidente del Consejo Nacional de Salarios.
Presente

Estimado señor:

Se recibió su oficio CNS-OF-21-2017 en esta Dirección, mediante la cual solicita criterio jurídico de los efectos que puede tener la conceptualización del Salario Mínimo Minorum en las fijaciones de salarios que actualmente realiza el Consejo Nacional de Salarios.

I) CONCEPTO DE SALARIO MÍNIMO:

El autor Guillermo Cabanellas de Torres, ha definido el salario mínimo como una “contraprestación mínima debida y pagada directamente por el patrono, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día normal de servicio y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte”¹.

¹ CABANELLAS, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de derecho Usual, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, Argentina, 21ª Edición, Revisada, Actualizada y Ampliada, Tomo VIII, Pág. 359, 1989.

II) FUNDAMENTO NORMATIVO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO LEGAL:

Los artículos 163 y 177 del Código de Trabajo rigen lo referente a los salarios mínimos y en lo conducente señalan:

“Artículo 163.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley.”

“Artículo 177.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.”

De acuerdo con las normas transcritas, el derecho a devengar el salario mínimo es inherente a todo trabajador; siendo el Consejo Nacional de Salarios el ente encargado de hacer la fijación salarial para el sector privado. Cada vez que dicho Consejo acuerde una nueva fijación de salarios mínimos, los salarios de los trabajadores deben

incrementarse, de manera que ninguno sea inferior al que corresponde según su categoría en el respectivo Decreto de Salarios Mínimos.

Es importante señalar que el legislador generó otras herramientas normativas que resguardan y regulan este derecho constitucional, dentro de las cuales destacan:

- Ley de Salarios Mínimos y Creación del Consejo Nacional de Salarios, Ley N° 832 del 04 de noviembre de 1949.
- Convenio N° 131 de la Organización Internacional del Trabajo “Relativo a la Fijación de Salarios Mínimos con Especial Referencia a los Países en Vías de Desarrollo”, aprobado mediante Ley N° 5851 de 9 de diciembre de 1975.

Literalmente el Convenio N° 131 en el artículo 2 determina que “...Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza (...) “...A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.”

Asimismo el artículo 3 del mismo Convenio señala que: “Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: a) Las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; b) Los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo”.

Aunado a lo anterior, no menos importante, es dejar claro que el derecho al salario mínimo -vigente en nuestra legislación nacional- es un derecho fundamental de todo trabajador, que como hemos indicado consiste en que ningún trabajador puede recibir un salario por debajo al salario mínimo que la misma ley establece según las normas antes señaladas, y que además tiene su origen a partir de la Constitución Política la cual en el artículo 57 establece textualmente:

“Artículo 57.- Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna...”

Con lo anterior podemos indicar que el salario mínimo resulta ser un elemento monetario de preponderante importancia dentro del contrato de trabajo, a la vez que cumple una función protectora socioeconómica vital, para los miembros de la sociedad en general a quienes se les garantizan ingresos mínimos que les permita desarrollar una vida digna.

En Costa Rica, el concepto salario mínimo se conoce de varias formas, no obstante, todas son sinónimas:

- Salario mínimo de protección
- Salario mínimo minimorum
- Salario mínimo para el trabajador no calificado.

2 AL-DEST- IIN-336-2015, INFORME DE: PROYECTO DE LEY , “LEY DEL SALARIO MÍNIMO VITAL REFORMA DE LOS ARTÍCULOS 177 DEL CÓDIGO DE TRABAJO, LEY N° 2, DE 27 DE AGOSTO DE 1943, DEL ARTÍCULO 16 Y CREACIÓN DEL ARTÍCULO 16 BIS DE LA LEY DE SALARIOS MÍNIMOS Y CREACIÓN DEL CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS, LEY N° 832, DE 4 DE NOVIEMBRE DE 1949” EXPEDIENTE N° 19.312, INFORME INTEGRADO JURÍDICO – ECONÓMICO, Elaborado por: Marcos Amador Tenorio, Ada Luz Rodríguez Marín, Asesores Parlamentarios. Pág. 7.

Entonces en términos generales, cuando se utiliza la denominación “salario mínimo minimorum”, de igual manera estamos hablando del salario mínimo que puede recibir un trabajador por las labores realizadas.

No obstante, el término “salario mínimo minimorum”, puede ser entendido también como el salario mínimo de mínimos, es decir, el salario de menor valor económico entre todos los salarios mínimos existentes establecidos por Ley, que en el caso de Costa Rica sería el salario establecido para la trabajadora doméstica, el cual en la actualidad asciende a la suma de ₡ 178.703,50 por mes, el cual es considerado como el “salario mínimo minimorum” para efectos de ejecutar un embargo de salario de conformidad con el artículo 172 del Código de Trabajo actual.

Asimismo, se podría decir que cada oficio o profesión tiene un “salario mínimo minimorum”, que debe ser respetado según las labores desempeñadas por cada trabajador.

La jurisprudencia patria ha establecido cuando ha resuelto en torno a realizar una indemnización derivada de un riesgo laboral, que la misma no se debe basar en el salario mínimo de mínimos (minimum minimorum), sino que se debe utilizar para el cálculo el salario mínimo correspondiente al oficio o profesión que realizaba o desempeñaba el trabajador; en esencia, a nuestro juicio este mismo principio es utilizado por el Consejo Nacional de Salarios, el cual no generaliza un salario mínimo para todos los trabajadores, sino que categoriza las labores desarrolladas por cada trabajador y en función de esto establece los salarios mínimos para cada categoría de puesto.

El voto número Voto N° 255 emitido por el Tribunal de Trabajo Sección Primera, del Segundo Circuito Judicial de San José, de las nueve horas cincuenta minutos del treinta de agosto de dos mil diez; el cual a su vez utiliza como fundamento la sentencia número 246 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de las nueve horas treinta minutos del veintiocho de marzo del 2008, cita literalmente:

“Esa jurisprudencia, como fuente integradora del Derecho, ha consolidado el criterio de que debe utilizarse el mínimo legal asignado a la ocupación desempeñada por el accidentado, no así el mínimo minimorum correspondiente a labores no contempladas en disposiciones generales, en las cuales se establece el salario por actividades. Al respecto, cabe transcribir (en lo pertinente), el voto 246, de la misma Sala Segunda de

la Corte Suprema de Justicia, dictado a las nueve horas treinta minutos del veintiocho de marzo del 2008, que con tino y certeras razones, justifica la posición de dicho órgano jurisdiccional sobre el tema de interés: "(...) en nuestro Ordenamiento Jurídico el derecho a un salario mínimo tiene rango constitucional (...).a partir del artículo 57 de la Constitución Política : " Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna ". En armonía con el artículo 1°, del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Costa Rica, por Ley N° 5851, del 9 de diciembre de 1975 y en aplicación del artículo 7 de la Carta Fundamental, tiene autoridad superior a la ley ordinaria. Esa norma, en lo que interesa, dispone: " 1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema" . En relación con el numeral 177 del Código de Trabajo, según el cual:

"Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola" . Y el numeral 178 siguiente señala: " Los salarios mínimos que se fijen conforme a la Ley regirán desde la fecha de vigencia del Decreto respectivo para todos los trabajadores, con excepción de los que sirven al Estado, sus Instituciones y Corporaciones Municipales y cuya remuneración esté específicamente determinada en el correspondiente presupuesto público. Sin embargo, aquél y éstas, harán anualmente al elaborar sus respectivos presupuestos ordinarios, las rectificaciones necesarias al efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue salario inferior al mínimo que le corresponda". (...) De allí, que se justifica, en el marco del Seguro de Riesgos del Trabajo, la utilización de los montos fijados semestralmente por el Consejo Nacional de Salarios, como parámetro para calcular la indemnización (...) por concepto de incapacidad temporal. Lo que sí resulta contrario a los principios que inspiran el régimen de seguridad social y a la finalidad perseguida con la fijación de salarios mínimos, es la utilización generalizada del mínimo minimorum, para establecer sobre cuál parte de la remuneración diaria se paga el 100% y sobre cuál otra el 67%. No puede obviarse, que en Costa Rica es una práctica inveterada -por demás legítima de conformidad con lo dispuesto en forma expresa por el numeral 15 del Decreto-Ley de salarios mínimos y creación del Consejo Nacional de Salarios N° 832 de 4 de noviembre de 1949 y sus reformas- fijar diversos salarios mínimos en función de la rama de actividad económica y del perfil ocupacional al que se pertenece. Al igual que cada una de esas remuneraciones mínimas, el subsidio debe procurarle a la persona trabajadora "(...) bienestar y existencia digna (...)" (artículo 57 de la Constitución

Política). Del mismo modo, el subsidio ha de estar regido y transversalizado por el derecho fundamental de igualdad. Si ello es así, no se comprende cómo un asalariado o asalariada, que haya de ganar, como mínimo, una mayor cantidad de dinero, deba, ante un infortunio laboral, sufrir un mayor sacrificio que otro u otra, pues, entre más alta sea su remuneración mínima, menor será el porcentaje que recibirá durante la incapacidad temporal. Y eso es lo que sucede cuando se aplica el salario mínimo *minimorum*, con independencia de la rama de actividad y de la categoría ocupacional, en un mercado de trabajo, que justamente considera esos aspectos, para establecer diversas remuneraciones mínimas.” (el resaltado no es del original)

Con lo antes expuesto, consideramos acertado que el Consejo Nacional de Salarios desarrolle el decreto de salarios mínimos, precisamente con salarios mínimos para cada profesión u oficio y además establezca el salario mínimo de mínimos, como lo es, el de la empleada doméstica, lo cual permite garantizar ingresos económicos básicos de acuerdo al perfil ocupacional de cada trabajador, que le permita llevar una vida digna. Siendo lo procedente que dicho Consejo tenga claro que cuando se refiere a “salario mínimo *minimorum*” está haciendo alusión al salario más bajo que ostenta el listado de salarios mínimos que decretan periódicamente y que como indicamos corresponde al de la empleada doméstica actualmente.

III) SOBRE EL DECRETO N° 40022-MTSS “FIJACION DE SALARIOS MINIMOS PARA EL SECTOR PRIVADO QUE REGIRAN A PARTIR DEL 1° DE ENERO DE 2017”:

Consideramos oportuno hacer alusión al artículo 2 de dicho decreto, pues nos preocupa que exista la posibilidad de que su redacción se pueda mal interpretar en perjuicio de los trabajadores:

Dice literalmente dicho artículo:

“Artículo 2º—Por todo trabajo no cubierto por las disposiciones del artículo 1º - de este Decreto, todo patrono pagará un salario no menor al de Trabajador no Calificado del inciso 1A del Artículo 1º de este decreto.”

Si bien es cierto, que probablemente la redacción de este artículo pretende proteger al “trabajador no calificado” que desarrolle labores que no estén incluidas en el artículo 1º otorgándole como pago mínimo precisamente el salario fijado para el trabajador no calificado, consideramos con todo respeto, que deja al descubierto al resto de trabajadores, es decir, a los trabajadores semicalificados, calificados y especializados, pues si algún trabajador que desarrolle actividades laborales de este nivel ocupacional no está cubierto por las disposiciones del artículo 1º del Decreto conocido, recibirá el pago de un trabajador no calificado, lo cual le afectaría económicamente pues su perfil ocupacional tendría un nivel más alto.

Ante esto, siempre guardando el debido respeto, les sugerimos modificar la redacción de los artículos 1º y 2º del Decreto 40022-MTSS la RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 03-2000 , la cual en síntesis describe de manera muy amplia las categorías ocupacionales de los diferentes trabajadores; con este cambio se lograría ampliar la cobertura pretendida en ambos artículos, lo cual minimizaría la posibilidad de que suceda lo antes apuntado, es decir, que a un trabajador que esté por encima del nivel de un “trabajador no calificado”, vaya a recibir un pago salarial por debajo de su perfil ocupacional.

Somos del criterio que con la inclusión de la resolución administrativa supra indicada se amplía considerablemente la cobertura de la legislación costarricense reseñada y que pretende implementar el Consejo Nacional de Salarios.

IV) CONCLUSIÓN:

Resulta claro que el Consejo Nacional de Salarios por imperativo legal tiene la potestad de establecer los salarios mínimos legales para cada uno de los diferentes perfiles ocupacionales de los trabajadores que se desarrollen en el territorio nacional, con la finalidad de contribuir “al bienestar de la familia costarricense y de fomentar la justa distribución de la riqueza, conforme la obligación que le impone al Estado la Constitución Política en su artículo 57”, como bien lo señala el considerando segundo del Decreto N° 40022-MTSS, ante esto, deben tener presente que los efectos que pueda tener la conceptualización del “salario mínimo minimorum” debe ir siempre dirigida a referirse o hacer alusión al salario mínimo de mínimos, es decir, el más bajo fijado por el propio Consejo y que corresponde actualmente a la empleada doméstica; haciendo la diferenciación que existirá de manera marcada un salario mínimo para cada categoría o perfil ocupacional que permita ingresos dignos a los diferentes grupos de trabajadores.

No consideramos necesario utilizar o incluir el término “mínimo minimorum”, pues resulta bastante claro y preciso el Decreto indicado, al establecer los salarios mínimos de cada categorización, con el respaldo que genera lo regulado en el artículo 2° que impide pagar a los patronos un salario inferior al del “trabajador no calificado”, cuando un trabajo no esté cubierto en el artículo 1 del Decreto, el cual puede ser maximizado notablemente si se incluye nuestra recomendación en el sentido de ampliarlo con relación a la Resolución Administrativa N° 03-2000 antes expuesta.

Atentamente,

Lic. Fernando Vega Montero
Asesor

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefa a.i.

Al respecto los directivos hacen un intercambio de comentarios sobre el tema y acuerdan.

ACUERDO 2

Se acuerda en forma unánime dar acuse de recibido del criterio jurídico Gestión N° dajd-ae-166-17 Pronunciamiento N° DAJ-AER-OFP-120-17 05 de mayo de 2017 emitido por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respecto al termino salario mínimo minimorum y se gira instrucción al Departamento de Salarios Mínimos para que integre el criterio al análisis que realizará sobre artículo 1 inciso a y b del Decreto de Salarios Mínimos.

Punto No. 2

El señor Presidente del Consejo Nacional de Salarios Martín Calderón Chaves, procede a dar la bienvenida al Señor Ronny Rojas Parajeles, Inspector de Operaciones aeronáuticas de la Dirección General de Aviación Civil; brindando un agradecimiento especial por atender la

solicitud de este Consejo, en ocasión de la revisión del reglón ocupacional de Despachadores de Vuelos.

Seguidamente, se realizó la presentación de cada Directivos del Consejo haciendo énfasis al sector que representan. Da paso el Señor Rojas realizando la siguiente exposición en la cual interactúan los señores del Consejo con preguntas y comentarios.



Que es un Encargado de Operaciones de Vuelo?

Este profesional es el encargado responsable de la supervisión y control de todos los aspectos operacionales necesarios para que un vuelo pueda salir, así como del seguimiento del vuelo en ruta, hasta que llegue a su destino.

Además planifica la ruta, crea el plan de vuelo, elabora el peso y balance, y se asegura de que se cumplan todos los requisitos operacionales para la realización del vuelo.

Su trabajo se desarrolla en un departamento de operaciones de una compañía aérea o de una empresa de asistencia en tierra de aeronaves (ground handling).



Requisitos para el otorgamiento de la licencia Según lo establecido en el RAC - LPTA Regulaciones Aeronáuticas Costarricenses - Licencias al Personal Técnico Aeronáutico



El solicitante tendrá como mínimo 21 (veintiún) años de edad y debe haber aprobado la educación secundaria.

Además el solicitante demostrará ante la DGAC, sus conocimientos en los siguientes temas:

❖ **Derecho aéreo**

Las disposiciones y reglamentos pertinentes al titular de una licencia de encargado de operaciones de vuelo; los métodos y procedimientos apropiados a los servicios de tránsito aéreo;

❖ **Conocimiento general de las aeronaves**

Los principios relativos al manejo de los grupos motores, sistemas e instrumentos y las limitaciones operacionales de los aviones y una lista de equipo mínimo (MEL)



❖ **Actuación humana pertinente a las funciones de despacho**

❖ **Meteorología**

meteorología aeronáutica; el desplazamiento de los sistemas de presión; la estructura de los frentes y el origen y características de los fenómenos del tiempo significativo que afectan a las condiciones de despegue, al vuelo en ruta y al aterrizaje.

La interpretación y aplicación de los informes meteorológicos aeronáuticos, mapas y pronósticos; claves y abreviaturas; los procedimientos para obtener información.

❖ **Navegación**

Los fundamentos de la navegación aérea, con referencia particular al vuelo por Instrumentos.

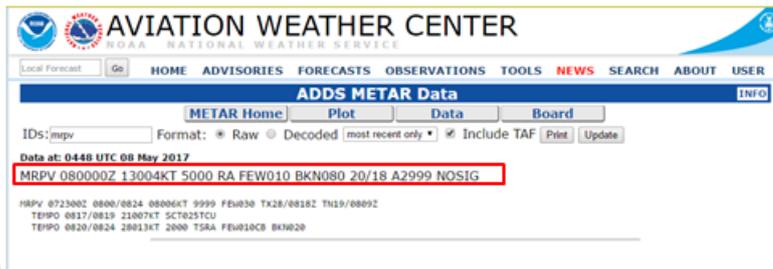
Cálculo de la performance y procedimientos de planificación y carga del vuelo, influencia de la carga y de la distribución de la masa en la performance y las características de vuelo de la aeronave; cálculos de carga y centrado.

Planificación de operaciones de vuelo; cálculos de consumo de combustible y autonomía de vuelo; procedimientos de selección de aeropuertos de alternativa; control de vuelos de crucero en ruta, vuelos a grandes distancias.

Preparación y presentación de planes de vuelo requeridos por servicios de tránsito aéreo.

Principios básicos de los sistemas de planificación por computadora.





❖ Procedimientos Operacionales

La utilización de documentos aeronáuticos.

Los procedimientos operacionales para el transporte de carga y de mercancías peligrosas.

Los procedimientos relativos a accidentes e incidentes de aeronaves y los procedimientos de vuelo para emergencias.

Los procedimientos relativos a la interferencia ilícita y el sabotaje contra aeronaves.

❖ Principios de vuelo

Los principios de vuelo relativos a la categoría correspondiente de aeronave y Radiocomunicaciones

Los procedimientos para comunicarse con las aeronaves y estaciones terrestres pertinentes.

Control operacional y despacho de vuelos Funciones y responsabilidades según el MRAC-OPS 1.195



❖ Experiencia

Habrá terminado satisfactoriamente un curso de instrucción reconocido por la DGAC.

Habrá prestado servicio bajo la supervisión de un encargado de operaciones de vuelo durante 90 días como mínimo, en el período de 6 meses que preceda inmediatamente a su solicitud.

❖ Atribuciones del titular de la licencia y condiciones que deben observarse para ejercerlas.

Las atribuciones del titular de una licencia de encargado de operaciones de vuelo serán prestar servicios en calidad de tal, con responsabilidad respecto a toda área para la cual el solicitante satisfaga los requisitos estipulados en el Reglamento de Operaciones.



Que es Control Operacional?

La autoridad ejercida respecto a la iniciación, continuación, desviación o terminación de un vuelo en interés de la seguridad de la aeronave y de la regularidad y eficacia del vuelo.

- Establecer y mantener un método, aprobado por la DGAC, para ejercer el control operacional.
- Ejercer el control operacional sobre cualquier vuelo operado bajo los términos de su COA, mediante el establecimiento de un Centro de Control Operacional y de Despacho (CCOD), o Unidad equivalente.
- Asignar a este CCOD el número suficiente de despachadores de vuelo para garantizar el adecuado control operacional de cada vuelo.
- Ser titular de una licencia emitida de acuerdo al RAC-LPTA.
- Llevar a cabo las actividades establecidos en MRAC-OPS 1.605 y preparar los documentos de peso y balance antes de cada vuelo, de conformidad con lo indicado en MRAC-OPS 1.625 (Sub parte J-peso y balance)



- Preparar el Plan de Vuelo ATC
- Preparar el Plan de Vuelo Operacional, siguiendo lo requerido en MRAC-OPS 1.1060 (Plan de vuelo operacional)
- Ayudar y/o coordinar con el piloto al mando en la preparación del vuelo, siguiendo lo establecido en MRAC-OPS 1.290 (Preparación del Vuelo, MEL)
- Proporcionar al piloto al mando los reportes actualizados disponibles, o la información sobre la condición del aeropuerto y sobre las irregularidades en las facilidades para la navegación, que puedan afectar el vuelo.
- Antes del vuelo debe proporcionar al piloto al mando todo reporte o pronóstico sobre el tiempo que tenga a disposición y que pueda afectar la seguridad del mismo, tales como turbulencias de aire claro, tormentas, cortantes de viento de baja altura, para la ruta a ser volada y de cada aeropuerto a ser usado.
- Durante el vuelo, el encargado de operaciones de vuelo debe proporcionar al piloto al mando toda la información adicional sobre las condiciones meteorológicas e irregularidades en las facilidades o servicios que puedan afectar la seguridad del mismo.



- Preparar el Plan de Vuelo ATC
- Preparar el Plan de Vuelo Operacional, siguiendo lo requerido en MRAC-OPS 1.1060 (Plan de vuelo operacional)
- Ayudar y/o coordinar con el piloto al mando en la preparación del vuelo, siguiendo lo establecido en MRAC-OPS 1.290 (Preparación del Vuelo, MEL)
- Proporcionar al piloto al mando los reportes actualizados disponibles, o la información sobre la condición del aeropuerto y sobre las irregularidades en las facilidades para la navegación, que puedan afectar el vuelo.
- Antes del vuelo debe proporcionar al piloto al mando todo reporte o pronóstico sobre el tiempo que tenga a disposición y que pueda afectar la seguridad del mismo, tales como turbulencias de aire claro, tormentas, cortantes de viento de baja altura, para la ruta a ser volada y de cada aeropuerto a ser usado.
- Durante el vuelo, el encargado de operaciones de vuelo debe proporcionar al piloto al mando toda la información adicional sobre las condiciones meteorológicas e irregularidades en las facilidades o servicios que puedan afectar la seguridad del mismo.



- El centro de control de operaciones y despacho de vuelo no debe adoptar ninguna medida incompatible con los procedimientos establecidos por:
 - 1) Control de tránsito aéreo (ATC),
 - 2) Servicio meteorológico,
 - 3) Servicio de comunicaciones.
- El despachador de vuelos debe comunicar al piloto al mando la información relativa a la seguridad operacional que pueda necesitarse para la realización segura del vuelo, relacionada con enmiendas al plan de vuelo que se requieran en el curso del mismo.
- El despachador de vuelo que haya dejado de prestar sus servicios durante 12 meses consecutivos no se le debe asignar funciones a no ser que cumplan con las disposiciones de entrenamiento establecidas en el Apéndice 1 al MRAC OPS 1.195.



Apéndice 1 al MRAC OPS 1.195

El operador debe garantizar:

- Un curso de conversión de equipo cuando cambie de un tipo de avión a otro tipo o clase de avión, según sea requerido y un curso de conversión del operador cuando cambie de operador.
 - El entrenamiento de conversión sea impartido por personas adecuadamente calificadas, según un programa detallado que se incluya en el Manual de Operaciones. El operador asegurará que aquel personal que imparta elementos CRM en el entrenamiento de conversión esté adecuadamente calificado.
 - El entrenamiento de conversión del operador se determine habiendo tenido debidamente en cuenta el entrenamiento previo del despachador de vuelo, según lo anotado en sus registros de entrenamiento.
- Se especifiquen en el Manual de Operaciones, los niveles mínimos de calificación y experiencia requeridos a los despachadores de vuelo, antes de iniciar el entrenamiento de conversión.
 - Se incorporen elementos del entrenamiento CRM en el curso de conversión.
 - El contenido de este entrenamiento se debe ajustar a lo establecido en el CCA-OPS 1.195(e)
 - El despachador de vuelo efectúe un vuelo de capacitación en un solo sentido en la cabina de mando de un avión sobre cualquier área en que esté autorizado para ejercer la supervisión de vuelo. El vuelo debe incluir aterrizajes en el mayor número de aeródromos posibles.



❖ **Curso de diferencias o familiarización**

- El operador debe garantizar que cada despachador de vuelo supere:
- *Entrenamiento de Diferencias* que requiera conocimientos adicionales:
- Cuando opere una variante de un avión del mismo tipo u otro tipo de la misma clase que esté operando en la actualidad; o
- Cuando haya cambios en los equipos y/o procedimientos en los tipos o variantes que esté operando actualmente.
- *Entrenamiento de Familiarización* que requiera conocimientos adicionales:
- Cuando opere otro avión del mismo tipo; o cuando haya cambios en los equipos y/o procedimientos en los tipos o variantes que esté operando actualmente.
- El operador debe especificar en el Manual de Operaciones cuándo se requiere entrenamiento sobre diferencias o familiarización, y el contenido de cada entrenamiento.



❖ **Entrenamiento recurrente**

- El operador debe garantizar que cada despachador de vuelo se somete a entrenamiento recurrente cada 12 meses calendario.
- El operador debe especificar en el Manual de Operaciones el contenido del curso recurrente para despachadores.
- El contenido de este entrenamiento se debe ajustar a lo establecido en el CCA OPS 1.195(c)



El Señor Presidente hace un agradecimiento por la presentación y señala que posiblemente será necesario continuar con la presentación e interacción sobre el tema en otra sesión, considerando la complejidad y grado de responsabilidad que reviste el puesto de despachadores de vuelos, y para tal efecto informa al Sr. Rojas que eventualmente tendrán que contar con la colaboración de Aviación Civil por lo tanto se quedará a la espera para dicha agendar.

El Señor Rojas manifiesta su disposición de colaborar e indica que cuando tengan gusto podrá venir nuevamente al Consejo Nacional de salarios.

ARTÍCULO CUARTO

Asuntos de la Secretaría

La señora Isela Hernández Rodríguez, hace entrega del documento denominado “Propuesta de Reorganización del Departamento de Salarios Mínimos de cara al Fortalecimiento del Consejo Nacional de Salarios”, el cual contiene todos los lineamientos solicitados por MIDEPLAN para tales efectos.

Dicho documento hacer una descripción del Marco Jurídico, situación actual del Departamento de Salarios Mínimos haciendo énfasis en todas sus áreas críticas que justifican un cambio sustancial, como son la baja cobertura, insuficiencia información para la toma de decisiones del consejo, decreto de salarios mínimos y perfiles desactualizados, ausencias de bases de datos y resguardo adecuado de la información aun cuando son de valor histórico, proceso de sellado de libros de salarios, infraestructura, incremento de la demanda en ocasión de la reforma laboral procesal entre otros aspectos.

Asimismo, el documento contiene, la propuesta de Reorganización con su debida justificación y descripción en cada área.

Los Directores del Consejo Nacional de Salarios, comentan al respecto haciendo énfasis en la necesidad de mantener el documento de reorganización con la discreción del caso, de manera que no exista fuga de información que eventualmente la prensa pueda hacer mal uso de ella.

Asimismo, sobre la importancia de conocer criterio técnico de la Dirección de Planificación General de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de previo a su aval y remisión para trámite, el cual debe ser remitido en forma impresa en condición de borrador y solicitando la Discreción en su contenido.

Asimismo, será necesario conformar una comisión técnica que atienda la revisión de este proceso, así como la coordinación con MIDEPLAN Y HACIENDA para informar sobre los requerimientos del Consejo Nacional de Salarios.

ACUERDO 3

Se acuerda en forma unánime conformar una comisión técnica integrada por un miembro de cada Sector que analice la “Propuesta de Reorganización del Departamento de Salarios Mínimos de cara al Fortalecimiento del Consejo Nacional de Salarios”, realizada por la Secretaria Técnica del Consejo Nacional Salarios.

ACUERDO 4

Se acuerda en forma unánime, solicitar formalmente con su debida justificación a las Autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, incluir la creación de plazas para el

Departamento de Salarios Mínimos, de cara al fortalecimiento del Consejo Nacional de Salarios, en la próxima formulación de ejecución presupuestaria 2018.

ARTÍCULO QUINTO

Asuntos de los Directores

No hay

Finaliza la sesión a las dieciocho horas con quince minutos exactos.

Martín Calderón Chaves
PRESIDENTE

Isela Hernández Rodríguez
SECRETARIA a.i.