

ACTA EXTRAORDINARIA N°5675 (43-2021)

Acta número cinco mil seiscientos setenta y cinco correspondiente a la sesión extraordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del trece de octubre del dos mil veintiuno. Esta se efectúa bajo la modalidad de Teletrabajo/Virtual, mediante la herramienta *Zoom*, debido a la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19. Es presidida por el señor, Luis Guillermo Fernández Valverde, con la asistencia de los siguientes directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL: Luis Guillermo Fernández Valverde (conectado desde Moravia), Gilda Odette González Picado (conectada desde Hatillo), José Ramón Quesada Acuña (conectado desde Coronado) y Zulema Vargas Picado (conectada desde San Rafael de Heredia).

POR EL SECTOR LABORAL: Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago), Albania Céspedes Soto (conectada desde San José centro) y Edgar Morales Quesada (conectado desde Desamparados).

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Frank Cerdas Núñez (conectado desde San José centro), Martín Calderón Chaves (conectado desde Tres Ríos, Cartago) y Rodrigo Antonio Grijalba Mata (conectado desde Santo Domingo de Heredia) y Marco Durante Calvo (conectado desde Garabito, Puntarenas).

DIRECTORES/AS AUSENTES: María Elena Rodríguez Samuels, con su debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

INVITADOS: Leonardo Ferreira, Director Adjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Centroamérica, Panamá y República Dominicana; y Gerson Martínez,

Especialista en Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo de la OIT. Además, Marino Marozzi, Jorge Luis Araya y Pablo Sauma, asesores de los sectores sindical, empleador y estatal, respectivamente, quienes conforman el equipo de apoyo técnico para la revisión de la metodología de la Fijación Salarial del Sector Privado Costarricense.

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión N°5675-2021

- **Asuntos de la Presidencia.**
 - Programación de audiencias para la revisión salarial de las labores pesadas, peligrosas e insalubres.
 - Audiencia a los señores: Leonardo Ferreira, Director Adjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Centroamérica, Panamá y República Dominicana y Gerson Martínez, Especialista en Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo de la OIT. También a Pablo Sauma Fiat, Jorge Luis Araya y Marino Marozzi, asesores economistas que acompañan el Proceso de Revisión de la Formula de Fijación de Salarios Mínimos. Matriz de acuerdos y desacuerdos.
- **Asuntos de la Secretaría.**
 - No hay.
- **Asuntos de los/as señores/as directores/as.**
 - No hay.

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5675-2021.

CAPÍTULO II. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 2

Punto 1. Programación de audiencias para la revisión salarial de las labores pesadas, peligrosas e insalubres.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, presenta una propuesta de programación para realizar las audiencias en ocasión de la revisión salarial de las labores pesadas, peligrosas e insalubres. En concreto propone realizar las audiencias los días 22 y 29 de noviembre de 2021 para el sector de los trabajadores y el sector de los empleadores, respectivamente. Asimismo, el 06 de diciembre de 2021 para el sector estatal.

Sobre el particular, se recuerda que estas audiencias se deben programar debido a que un grupo de 46 patronos agrícolas solicitaron, por medio de la nota P-082-2021 con fecha del 28 de setiembre 2021, revisar el segundo párrafo del artículo 1 de los Decretos de Salarios Mínimos. El mismo se refiere al salario diferenciado que el Consejo Nacional de Salarios fija para quienes llevan a cabo labores pesadas, peligrosas e insalubres, tema en el cual existe una discrepancia entre este Órgano y el Consejo de Salud Ocupacional.

Al respecto, se indica que dicha discrepancia surgió cuando el Consejo de Salud Ocupacional consideró “que los aspectos de insalubridad, peligrosidad y labores pesadas, no deben ser considerados para efectos de salarios diferenciados, sino para la toma de decisiones que promuevan las mejores condiciones de las personas trabajadoras”, conforme al informe técnico DE-ST-CRITT-1-2019, del 31 de enero del 2019, emitido por esa instancia.

En ese sentido, la Cámara Nacional Agricultura y Agroindustria, sostiene que esa discrepancia “genera un vacío legal y con ello se está provocando incerteza e inseguridad jurídica entre los productores del Sector Agropecuario”.

Lo señores directores comentan al respecto, y convienen en aceptar la propuesta realizada por la señora secretaria.

ACUERDO 3

Se acuerda, de forma unánime, programar las audiencias en ocasión de la revisión salarial de las labores pesadas, peligrosas e insalubres de conformidad con lo siguiente:

- 22 de noviembre de 2021, sector trabajador.
- 29 de noviembre de 2021, sector empleador.
- 06 de diciembre de 2021, sector estatal.

Punto 2. Audiencia a los señores, Leonardo Ferreira, Director Adjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Centroamérica, Panamá y República Dominicana y Gerson Martínez, Especialista en Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo de la OIT. También a Pablo Sauma Fiat, Jorge Luis Araya y Marino Marozzi, asesores economistas que acompañan el Proceso de Revisión de la Formula para la Fijación de los Salarios Mínimos.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, recuerda que esta audiencia se programó para conocer los resultados del trabajo efectuado en el grupo técnico conformado por los señores asesores que acompañan el proceso de Revisión de la Fórmula para la Fijación de los Salarios Mínimos en el sector privado costarricense.

En ese sentido, manifiesta que se escuchará al señor, Gerson Martínez, Especialista en Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo de la OIT, quien realizará una presentación en power point sobre el tema.

Seguidamente autoriza el ingreso de los señores invitados, a quienes la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, da la bienvenida.

Luego cede la palabra al presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, quien agradece la presencia de los señores invitados y se refiere a la importancia del tema que se tratará durante esta audiencia.

Luego abre un espacio para que los señores/as directores/as se presenten, ronda que inicia con las personas representantes del sector estatal, sigue con los representantes del sector empleador y finaliza con los representantes del sector sindical.

Asimismo, abre un espacio para la presentación de los señores invitados, quienes dicen ser Jorge Luis Araya, Director Ejecutivo de la Unión de Cámaras, economista y asesor técnico del sector empleador; Pablo Sauma Fiat, economista con amplia experiencia en el tema salarial y asesor técnico del sector estatal; y Marino Marozzi, doctor en economía, catedrático universitario y asesor técnico del sector sindical. Todos ellos asesores que acompañan el Proceso de Revisión de la Fórmula para la Fijación de los Salarios Mínimos.

De igual forma se presenta el señor Leonardo Ferreira, Director Adjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Centroamérica, Panamá y República Dominicana y Gerson Martínez, Especialista en Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo de la OIT, así como coordinador del Proceso de Revisión de la Fórmula para la Fijación de los Salarios Mínimos.

A continuación, se le cede la palabra al señor, Gerson Martínez, Especialista en Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo de la OIT, quien comparte en pantalla una presentación en power point sobre el trabajo técnico tripartito realizado en la comisión que

revisa la metodología usada en la fórmula para la fijación de los salarios mínimos en el sector privado costarricense. Dicha presentación, para efectos de esta acta, es la siguiente.

Informe de trabajo técnico tripartito

Metodología para el ajuste de la metodología de los salarios mínimos del sector privado en Costa Rica

Sobre el proceso

- Equipo técnico:
 - Pablo Sauma (Asesor sector gobierno)
 - Jorge Araya (Asesor sector empleador)
 - Marino Marozzi (Asesor sector trabajador)
 - Isela Hernandez (Secretaria Técnica del CNS)
 - Gerson Martínez (Coordinador/facilitar técnico de OIT)
- Reuniones virtuales vía zoom
- Reuniones de coordinación-preparatorias
 - 10 de septiembre-Metodología y calendario de trabajo
 - 28 de septiembre-Integración y puesta en común de posiciones sectoriales
 - 1 de octubre-Puesta en común de semáforo y organización de reuniones técnicas

Sobre el proceso

Ámbito/Sector	Posición/propuesta Sectorial	Comentarios
1. Componente de Costo de Vida (CV)		
Compensación cambios poder adquisitivo		
Satisfacción de necesidades del trabajador y su familia		
2. Componente de productividad (CP)		
Participación del trabajo en el crecimiento económico		
3. Cláusula de salida		
Respuesta a situaciones extraordinarias (economía y IME)		
4. Consideración de factores económicos adicionales (capacidad de pago de las empresas)		
5. Consideraciones incremento salario mínimo vs empleo e informalidad		
6. Consideración sobre el plazo de revisión de la Metodología		
7. Otras		

- Identificación de ámbitos temáticos con base en evaluación aplicación Metodología (Sauma, 2021)
- Propuesta inicial validada por equipo técnico.
- Establecimiento de plazo para la cumplimentación de las posiciones sectoriales.
- Propuesta inicial de clasificación (semáforo) coincidencia identificadas.
- Acuerdo para calendarización de discusiones técnicas con base a semáforo.

Sobre el proceso

- Calendarización de sesiones técnicas:
 - 4 de octubre 2021.
 - **Ámbito 7. Otro: Memoria de Cálculo**
 - **Ámbito 4. Consideración de factores económicos adicionales (capacidad de pago de las empresas)**
 - **Ámbito 6. Consideración sobre el plazo de revisión de la Metodología**
 - **Ámbito 1.1 Compensación cambios poder adquisitivo**
 - **Ámbito 1.2 Satisfacción de necesidades del trabajador y su familia**
 - 5 de octubre 2021.
 - **Ámbito 2. Componente productividad. Participación del trabajo en el crecimiento económico**
 - **Ámbito 3.3. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida Tipo de Cambio**
 - **Ámbito 3.4. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida INME**
 - **Ámbito 3.1. Componente costo de vida: Cláusula de salida inflación**
 - **Ámbito 3.2. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida desempleo**
 - 8 de octubre 2021.
 - **Ámbito 5. Consideraciones incremento salario mínimo vs empleo e informalidad**
 - Revisión integral de los acuerdos.

Sobre los resultados

Estado inicial de coincidencias sectoriales por ámbito temático.	Estado Final de coincidencias sectoriales por ámbito temático.
Ámbito 7. Otro: Memoria de Cálculo	Ámbito 7. Otro: Memoria de Cálculo
Ámbito 4. Consideración de factores económicos adicionales (capacidad de pago de las empresas)	Ámbito 4. Consideración de factores económicos adicionales (capacidad de pago de las empresas)
Ámbito 6. Consideración sobre el plazo de revisión de la Metodología	Ámbito 6. Consideración sobre el plazo de revisión de la Metodología
Ámbito 1.1 Compensación cambios poder adquisitivo	Ámbito 1.1 Compensación cambios poder adquisitivo
Ámbito 1.2 Satisfacción de necesidades del trabajador y su familia	Ámbito 1.2 Satisfacción de necesidades del trabajador y su familia
Ámbito 2. Componente productividad. Participación del trabajo en el crecimiento económico	Ámbito 2. Componente productividad. Participación del trabajo en el crecimiento económico
Ámbito 3.3. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida Tipo de Cambio	Ámbito 3.3. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida Tipo de Cambio
Ámbito 3.4. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida INME	Ámbito 3.4. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida INME
Ámbito 3.1. Componente costo de vida: Cláusula de salida inflación	Ámbito 3.1. Componente costo de vida: Cláusula de salida inflación
Ámbito 3.2. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida desempleo	Ámbito 3.2. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida desempleo
Ámbito 5. Consideraciones incremento salario mínimo vs empleo e informalidad	Ámbito 5. Consideraciones incremento salario mínimo vs empleo e informalidad
V: 1; A: 7; R: 3	V: 5; A: 4; R: 2

1.1. Compensación cambios poder adquisitivo

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
Mantener la fórmula actual (ajuste por inflación esperada año 1 más ajuste para compensar la diferencia entre la inflación real y la inflación esperada en el año 1 / donde "1" corresponde al año en que comienza a regir la fijación y "n-1" al año de negociación).	Mantener la metodología actual. Mantener el indicador de meta de inflación del BCCR. Mantener el ajuste compensatorio.	1. Solicitar al Departamento de Estadísticas de la OIT la intervención de alto nivel con expertos estadísticos del trabajo para una auditoría en materia de estadísticas de la relación al costo de vida, IPC (INEC) e inflación (BCCR) teniendo en cuenta la posible inconsistencia en la aplicación de la fórmula de ajuste salarial. 2. Construir un índice de percepción de precios del consumidor orientado a estratos, quintiles y regiones territoriales (según la ley de MIDEPLAN). 3. Revisar la inflación subyacente y las expectativas de inflación donde no hay Organizaciones Sociales representadas. Se esperan los resultados de esta revisión de esta auditoría y de la construcción del índice, así como la actualización del BCCR con la medición de la inflación al 30 de julio de 2022.
<p>*Acuerdo Unanime: Mantener la fórmula actual (ajuste por inflación esperada año 1 más ajuste para compensar la diferencia entre la inflación real y la inflación esperada en el año 1 / donde "1" corresponde al año en que comienza a regir la fijación y "n-1" al año de negociación). Posición de trabajadores: En el caso del sector trabajador, que se mantenga el componente hasta que los resultados de los estudios (PC a nivel de percentiles y territorios, así como las necesidades nutricionales de su canasta e incluir las percepciones por medio del IPPC y las expectativas de inflación que incluya a los sectores sociales) estén disponibles.*</p>		

1.2. Satisfacción de necesidades del trabajador y su familia

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
Por ello, la propuesta del sector estatal consiste en que, como primer paso, "se solicite al INEC actualizar las líneas de pobreza extrema (CBA) y total con la ENIGH 2018. Esta estimación servirá de base para la estimación de nuevas líneas de ingresos, que permitirán la incorporación de un nuevo componente a la fórmula (metodología) de fijación de los salarios mínimos del sector privado de Costa Rica, que se denominará preliminarmente "suficiencia de los salarios mínimos".	Se apoya la conclusión del informe de que el Salario mínimo es suficiente para cubrir las necesidades básicas del hogar promedio de Costa Rica, medidas por Línea de Pobreza. Se apoya la propuesta de hacer un estudio específico sobre este tema.	1. Se propone realizar la ENIGH con una periodicidad de 3 años por el componente de gastos que es considerado en las encuestas para la canasta básica. 2. Deben ser integradas las observaciones del ministerio de salud y de los científicos de la UCR sobre requerimientos nutricionales adecuado que deben considerar las canastas del consumidor (Alimentarias, para el IPC). Se esperan resultados de esta actualización al 30 de julio de 2022.

Acuerdo Parcial: Solicitar al INEC actualizar las líneas de pobreza extrema (CBA) y total con la ENIGH 2018, sugiriendo tomar en consideración recomendaciones del MINSa sobre requerimientos nutricionales. Esta estimación servirá de base para la estimación de nuevas líneas de ingresos, las cuales serán utilizadas por el CNS para valorar la suficiencia del salario mínimo y tomar las decisiones que correspondan, incluyendo la posibilidad de incorporar un nuevo componente a la fórmula dependiendo de los resultados o de hacer los ajustes a la baja en caso fueran necesarios. (Gobierno y Trabajadores)

2. Componente productividad. Participación del trabajo en el crecimiento económico

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
Mantener la fórmula actual del Componente de ajuste por crecimiento del PIB real per cápita (un % de la tasa de crecimiento promedio anualizada de tres años del PIB real per cápita publicado por el BCCR (años 1-2, 1-3 y 1-4 y rango definido %20, 50).	Ante la falta de un indicador real de los factores de producción y además segregado sectorialmente, en particular del factor trabajo, se sugiere seguir utilizando el que está definido hoy en la metodología (promedio del crecimiento del PIB per cápita). Se apoya el mantener los porcentajes asignados del crecimiento del PIB que oscilan entre 20-50%.	1. Mantener el indicador de PIB/Población como un indicador de redistribución, particularmente importante por el crecimiento de la inequidad en la distribución del ingreso en Costa Rica. 2. Incluir adicionalmente en la fórmula un indicador de productividad PIB/real/Trabajadores Ocupados u otro indicador que recomiende el BCCR que actualizará anualmente. Deben considerarse para esto aspectos de tipo sectorial y factorial.

Acuerdo Unánime: 1. Mantener la fórmula actual del Componente de ajuste por crecimiento del PIB real per cápita (un % de la tasa de crecimiento promedio anualizada de tres años del PIB real per cápita publicado por el BCCR (años 1-2, 1-3 y 1-4 y rango definido %20, 50).
2. Realizar un estudio sobre productividad de factores actualizado de acuerdo a las necesidades del CNS para fijar salarios, que indique la forma como los resultados que se obtienen del estudio se deben aplicar al componente de crecimiento del ajuste salarial. Con los resultados del estudio, el CNS evaluará la pertinencia o no de incluir un indicador adicional o sustitutivo sobre productividad en la metodología salarial.

3.1. Componente costo de vida: Clausula de salida inflación

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
Modificar la cláusula de salida específica para Costo de Vida de la siguiente forma: Si la inflación acumulada al mes de setiembre supera al menos un punto porcentual el límite superior de la banda de la meta de inflación establecida por el BCCR en su Programa Macroeconómico más reciente para el año en curso, se otorgará automáticamente el porcentaje correspondiente al límite superior de la banda de maras, y cualquier diferencia adicional se determinará mediante negociación entre las tres partes.	Mantener la existencia de las cláusulas de salida en la metodología. Debe aclararse en la metodología que toda vez que se activa alguna de las cláusulas de salida, se entra en un proceso de negociación donde el monto que se negociará no puede ser superior al resultado de la fórmula.	1. Eliminar cláusula de salida de Costo de Vida (Inflación-IPC). Se negocia lo que dé el indicador de costo de vida, la meta macroeconómica es una referencia no vinculante. 2. Es fundamental/esencial, definir que es una situación excepcional, teniendo en cuenta que los ciclos económicos son consustanciales al sistema económico. Por lo tanto, en las buenas y malas se deberán repartir costos y beneficios de las diferentes coyunturas.

No se llegó a consenso.

3.2. Componente Crecimiento PIBpc: Clausula de salida desempleo

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
Desactivar la cláusula de tasa de desempleo abierto hasta que la situación del mercado de trabajo regrese a las tasas de desempleo previas a la pandemia.	Mantener la existencia de las cláusulas de salida en la metodología. Debe aclararse en la metodología que toda vez que se activa alguna de las cláusulas de salida, se entra en un proceso de negociación donde el monto que se negociará no puede ser superior al resultado de la fórmula.	Eliminar Clausula de salida de desempleo. El desempleo es estructural y es propio del sistema económico. Cuando las condiciones sean excepcionales habrá que negociar cual es la consideración para este componente sin que medie cláusula de salida.

No se llegó a consenso.

3.3. Componente Crecimiento PIBpc: Clausula de salida Tipo de Cambio

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
Eliminar la cláusula de tipo de cambio.	Mantener la existencia de las cláusulas de salida en la metodología. Debe aclararse en la metodología que toda vez que se activa alguna de las cláusulas de salida, se entra en un proceso de negociación donde el monto que se negociará no puede ser superior al resultado de la fórmula.	Eliminar la cláusula de salida de tipos de cambio. Ya está recomendado por estudios anteriores y el efecto tipo de cambio ya está absorbido en la inflación.

Acuerdo Parcial: Eliminar la cláusula de tipo de cambio (Gobierno y trabajadores)

3.4. Componente Crecimiento PIBpc: Clausula de salida IMAE

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
Mantener lo referente al IMAE. (No se aplicará de forma automática el componente de crecimiento del PIB per cápita) Si la tasa de crecimiento interanual mensual de la tendencia ciclo del IMAE calculado por el BCCR registra tasas negativas por 4 meses consecutivos; o bien, si la tasa de crecimiento interanual mensual de la tendencia ciclo del IMAE por industria registra tasas negativas por 6 meses consecutivos para al menos dos de los siguientes sectores: Agropecuario, Construcción y Comercio.	Mantener la existencia de las cláusulas de salida en la metodología. Debe aclararse en la metodología que toda vez que se activa alguna de las cláusulas de salida, se entra en un proceso de negociación donde el monto que se negociará no puede ser superior al resultado de la fórmula.	Eliminar cláusula de salida del IMAE. El sistema económico tiene ciclos largos, medianos y cortos.

Acuerdo Parcial: Mantener cláusula de salida del IMAE (Gobierno y Empleadores)

4. Consideración de factores económicos adicionales (capacidad de pago de las empresas)

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
Realizar un estudio sobre la capacidad de pago de las empresas en concordancia con lo expuesto por los otros dos sectores (trabajadores y empleadores)	al igual que en el tema de la satisfacción de necesidades del trabajador y su familia, se recomienda hacer un estudio específico sobre este tema, donde se logre diferenciar por ejemplo especificidades por sector y por tamaño de empresa.	Desarrollar un estudio sobre la capacidad de pago de las empresas como parte de los factores económicos considerados en la metodología de ajuste salarial, que considere el ciclo y período económico, con cortes históricos, precisando los sectores objeto de estudio.
Acuerdo Unánime: Desarrollar un estudio sobre como incorporar consideraciones en las negociaciones de ajustes salariales sobre la capacidad de pago de las empresas a nivel nacional y en todos los sectores. Siendo el CNS quien deberá definir objeto y el alcance del estudio.		

5. Consideraciones incremento salario mínimo vs empleo e informalidad

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
No se considera conveniente condicionar los ajustes salariales por productividad a la situación de informalidad en el país, debido a la enorme complejidad de ese fenómeno.	Incorporar una nueva cláusula de salida utilizando el índice de informalidad laboral, medida esta por el INEC. Señalando que toda vez que la informalidad se encuentre igual o mayor al 45% se desactive entonces el componente de productividad y se entre a negociar.	No incorporar una nueva cláusula de salida vinculando a la informalidad. La informalidad es porque hay bajos salarios. El 50% de los asalariados del sector privados ganan menos de 400mil colones (seminario Universidad Sept. 2021).
Acuerdo Parcial: No se considera conveniente condicionar los ajustes salariales por productividad a la situación de informalidad en el país, debido a la enorme complejidad de ese fenómeno. (Gobierno y trabajadores).		

6. Consideración sobre el plazo de revisión de la Metodología

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
Evaluar la metodología cada 3 años y revisarla 1 o 2 años después de la evaluación.	Se propone volver a revisar la fórmula después de 6 aplicaciones efectivas de esta metodología revisada. Esto para contar con al menos 6 observaciones que permitan tener más datos para hacer un análisis más robusto así como sacar del ciclo político los procesos de revisión metodológicos.	Evaluar la metodología cada 3 años
Acuerdo unánime: Evaluar la metodología cada 4 años y dependiendo de los resultados de la misma, si se diera la necesidad de revisarla, se revisará un año después.		

7. Otro. Memoria de cálculo

SECTOR ESTATAL	SECTOR EMPLEADOR	SECTOR TRABAJADOR
Que en cada fijación salarial el Departamento de Salarios elabore una memoria de cálculo, en la que se detallan todas las cifras y aspectos relacionados con el cálculo del ajuste salarial, la cual se debe adjuntar al acta en que se aprueba el respectivo ajuste salarial.	Que en cada fijación salarial el Departamento de Salarios elabore una memoria de cálculo, en la que se detallan todas las cifras y aspectos relacionados con el cálculo del ajuste salarial, la cual se debe adjuntar al acta en que se aprueba el respectivo ajuste salarial.	Que se hagan de acceso público en la página web las actas y memorias del CNS. Que el departamento de salarios del MTSS elabore una memoria de cálculo del ajuste salarial, la cual se debe adjuntar al acta en que se aprueba el respectivo ajuste salarial.
Acuerdo Unánime: Que en cada fijación salarial el Departamento de Salarios elabore una memoria de cálculo, en la que se detallan todas las cifras y aspectos relacionados con el cálculo del ajuste salarial, la cual se debe adjuntar al acta en que se aprueba el respectivo ajuste salarial. (y se complementa con el detalle de las posiciones/propuestas de los 3 sectores)		

En resumen

Estado Final de coincidencias sectoriales por ámbito temático.
Ámbito 7. Otro: Memoria de Cálculo
Ámbito 4. Consideración de factores económicos adicionales (capacidad de pago de las empresas)
Ámbito 6. Consideración sobre el plazo de revisión de la Metodología.
Ámbito 1.1 Compensación cambios poder adquisitivo
Ámbito 1.2 Satisfacción de necesidades del trabajador y su familia
Ámbito 2. Componente productividad. Participación del trabajo en el crecimiento económico
Ámbito 3.3. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida Tipo de Cambio
Ámbito 3.4. Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida IMAE
Ámbito 3.1. Componente costo de vida: Cláusula de salida inflación
Ámbito 3.2 Componente Crecimiento PIBpc: Cláusula de salida desempleo
Ámbito 5. Consideraciones incremento salario mínimo vs empleo e informalidad
V: 5; A:4; R: 2

Muchas gracias.

El señor Gerson Martínez, señala que las reuniones de trabajo del grupo técnico han sido vía virtual, lo que ha facilitado las sesiones de trabajo. Asimismo, dice que se hicieron 3 reuniones de coordinación preparatorias, que el trabajo formal inició a finales de agosto y principios de setiembre de 2021, y que cada uno de los asesores compiló las posiciones de cada uno de los sectores.

También manifiesta que se laboró e identificó los ámbitos temáticos con base en la evaluación y la aplicación de la metodología, se hizo una propuesta inicial validada por el equipo técnico, se estableció el plazo para la unificar las posiciones sectoriales, se realizó una propuesta inicial de clasificación por medio de la técnica del semáforo y se llegó a un acuerdo para calendarizar las discusiones técnicas.

Según explica, el método del semáforo consiste en identificar con verde los puntos en los que los sectores estaban de acuerdo, con amarillo los puntos en los que solo dos de los sectores tenían coincidencia, y con rojo los puntos en los que los tres sectores no estaban de acuerdo.

De igual forma, detalla que esa técnica se aplicó sobre la base de una matriz en la cual se logró identificar los puntos de acuerdo y desacuerdo entre los sectores, tomando en cuenta que la discusión iniciaría a partir de los puntos de acuerdos para concluir con aquellos en los cuales no existiera coincidencia.

Según detalla el señor Martínez, los tres sectores coincidieron en la realización de una memoria de cálculo. Además, que en los puntos relacionados con las consideraciones de factores económicos adicionales (capacidad de pago de las empresas), plazo de revisión de la metodología, compensación de cambios en el poder adquisitivo, satisfacción de necesidades del trabajador y su familia, productividad (participación del trabajo en el crecimiento económico), crecimiento PIBpc (cláusula de salida/ tipo de cambio) y

crecimiento PIBpc (cláusula de salida IMAE) hay acuerdos parciales. Asimismo, que en los puntos de costo de vida (cláusula de salida inflación), crecimiento PIBpc (cláusula de salida desempleo), incremento del salario mínimo versus el empleo y la informalidad, no hubo acuerdo, por lo que se encuentran en color rojo.

Seguidamente, el señor Martínez comenta ampliamente las posiciones de cada uno de los sectores (sindical, empleador y estatal) y las resumió así:

- **Compensación cambios poder adquisitivo:** hay un acuerdo unánime según el cual se propone mantener la fórmula actual (ajuste por inflación esperada año t más ajuste para compensar la diferencia entre la inflación real y la inflación esperada en el año $t-1$ / donde “ t ” corresponde al año en que comienza a regir la fijación y “ $t-1$ ” al año de negociación). Además, que el sector trabajador, plantea mantener el componente hasta que los resultados de los estudios (Índice de Precios al Consumidor/IPC a nivel de percentiles y territorios, así como las necesidades nutricionales de su canasta e incluir las percepciones por medio del IPPC y las expectativas de inflación que incluya a los sectores sociales) estén disponibles.
- **Satisfacción de necesidades del trabajador y su familia:** hay un acuerdo parcial que consiste en solicitar al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) actualizar las líneas de pobreza extrema (Costo de la Canasta Básica/CBA) y total con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018 (ENIGH), sugiriendo tomar en consideración recomendaciones del Ministerio de Salud (MINSA) sobre requerimientos nutricionales. Esta estimación servirá de base para la estimación de nuevas líneas de ingresos, las cuales serán utilizadas por el Consejo Nacional de Salarios para valorar la suficiencia del salario mínimo y tomar las decisiones que correspondan, incluyendo la posibilidad de incorporar un nuevo componente a la fórmula dependiendo

de los resultados o de hacer los ajustes a la baja en caso fueran necesarios. (Gobierno y Trabajadores).

- **Componente productividad/Participación del trabajo en el crecimiento económico:** se alcanzó un acuerdo unánime que consiste en mantener la fórmula actual del Componente de ajuste por crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) real per cápita (un % de la tasa de crecimiento promedio anualizada de tres años del PIB real per cápita publicado por el Banco Central de Costa Rica (años t-2, t-3 y t-4 y rango definido %20_50). Asimismo, realizar un estudio sobre productividad de factores actualizado de acuerdo a las necesidades del Consejo Nacional de Salarios para fijar salarios, que indique la forma como los resultados que se obtienen del estudio se deben aplicar al componente de crecimiento del ajuste salarial. Con los resultados del estudio, el Consejo Nacional de Salarios evaluará la pertinencia o no de incluir un indicador adicional o sustitutivo sobre productividad en la metodología salarial.
- **Componente costo de vida/ cláusula de salida inflación:** no hay consenso.
- **Componente crecimiento PIBpc/ cláusula de salida desempleo:** no hay acuerdo.
- **Componente crecimiento PIBpc/ cláusula de salida tipo de cambio:** se logró un acuerdo parcial que consiste en eliminar la cláusula de tipo de cambio (Gobierno y trabajadores).
- **Componente crecimiento PIBpc/ cláusula de salida IMAE:** hay un acuerdo parcial que consiste en mantener cláusula de salida del IMAE (Gobierno y Empleadores).
- **Consideración de factores económicos adicionales (capacidad de pago de las empresas):** existe un acuerdo unánime para desarrollar un estudio sobre como incorporar consideraciones en las negociaciones de ajustes salariales sobre la capacidad

de pago de las empresas a nivel nacional y en todos los sectores. Será el Consejo Nacional de Salarios quien deberá definir objeto y el alcance del estudio.

- **Consideraciones incremento salario mínimo versus empleo e informalidad:** hay un acuerdo parcial según el cual no se considera conveniente condicionar los ajustes salariales por productividad a la situación de informalidad en el país, debido a la enorme complejidad de ese fenómeno. (Gobierno y trabajadores).
- **Consideración sobre el plazo de revisión de la metodología:** existe un acuerdo unánime para evaluar la metodología cada 4 años y, dependiendo de los resultados de la misma, si se diera la necesidad de revisarla, se revisaría un año después.
- **Memoria de cálculo:** existe un acuerdo unánime según el cual, en cada fijación salarial el Departamento de Salarios elabora una memoria de cálculo donde se detallen todas las cifras y aspectos relacionados con el cálculo del ajuste salarial, la cual se deberá adjuntar al acta en que se aprueba el respectivo ajuste salarial. (Adicionalmente y a manera de agregado, que se complemente con el detalle de las posiciones/propuestas de los 3 sectores).

Finalizada la intervención del señor, Gerson Martínez, el presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, agradece su intervención y recuerda que este tema tendrá que ser visto en el seno del Consejo, por lo que expresa su esperanza de que todos los sectores logren ponerse de acuerdo en los puntos en los cuales todavía no hay consenso, pensando en que la fórmula ayude a satisfacer las necesidades de todos.

Seguidamente abre un espacio para que los señores/as directores/as y los señores asesores efectúen sus comentarios, sugerencias o recomendaciones. Sin embargo, no hubo participación.

Finalmente, el señor Presidente agradece al señor Leonardo Ferreira, Director Adjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Centroamérica, Panamá y República Dominicana por su participación en la audiencia y el apoyo que la OIT brinda en el proceso de revisión de la fórmula para la fijación salarial del sector privado costarricense.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez agradece a los señores Ferreira, Martínez, Sauma, Araya y Marozzi, a quienes les manifiesta que su trabajo se desarrolla en un terreno fértil el cual brindará frutos para todos los sectores.

El sector sindical manifiesta que este proceso fue un proceso singular e igualmente agradece la participación de los señores representantes de la OIT, así como de los señores asesores técnicos y la señora secretaria de este Consejo.

El sector empleador agradece a los señores Ferreira, Martínez, Marozzi, Sauma y Araya por el trabajo efectuado. De igual forma, recuerda que aún falta mucho por dialogar y negociar, en el seno del Consejo, en relación con este tema.

El señor Leonardo Ferreira, Director Adjunto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para Centroamérica, Panamá y República Dominicana, agradece las palabras de los señores/as directores/as y la señora secretaria del Consejo. Asimismo, ofrece el acompañamiento y el seguimiento de la OIT para los procesos que se llevan a cabo desde el Organismo.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, despide a los señores invitados y da por concluida la sesión.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTÍCULO 3

No hay.

CAPITULO IV. ASUNTOS DE LOS/AS SEÑORES/AS DIRECTORES/AS

ARTÍCULO 4

No hay.

Al ser las diecisiete horas con veinte minutos se levanta la sesión.

Luis Guillermo Fernández Valverde

Presidente

Isela Hernández Rodríguez

Secretaria Ejecutiva