

## **ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N°5737 (03-2023)**

Acta número cinco mil setecientos treinta y siete correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del veintitrés de enero del dos mil veintitrés. Esta se efectúa bajo la modalidad de teletrabajo (video conferencia), por medio de la herramienta electrónica *Zoom*, *contándose con* con video, audio, datos completos de ubicación e intercambio visual y verbal de los señores/as directores/as garantizando la integridad de los principios de simultaneidad, colegialidad y deliberación, que conducen a la expresión de la voluntad de este Consejo. La sesión es presidida por el señor Martín Calderón Chaves, presidente titular del Organismo. La misma cuenta con la asistencia de los/as siguientes directores/as:

**POR EL SECTOR ESTATAL:** Eduardo Prado Zúñiga (conectado desde San Vicente de Moravia, San José), Sandra Mongalo Chan (conectada desde San José) y José Joaquín Arguedas Herrera (conectado desde La Garita de Alajuela).

**POR EL SECTOR LABORAL:** Sandra Ríos Abarca (conectada desde La Uruca, San José), Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago), Edgar Morales Quesada (conectado desde Mata Redonda, San José) y Dalis Yarima Ramírez Zamora (Suplente) (conectada desde San Isidro de Heredia).

**POR EL SECTOR EMPLEADOR:** Martín Calderón Chaves (conectado desde Tres Ríos, La Unión, Cartago), Antonio Grijalba Mata (conectado desde San José), Marco Durante Calvo (conectado desde Tres Ríos, Cartago) y quien se retira de la sesión a las diecisiete horas con cuarenta minutos, y Frank Cerdas Núñez (Suplente) (conectado desde San José Centro).

**DIRECTORES/AS AUSENTES:** Luis Fernando Salazar Alvarado (Suplente), con su respectiva justificación.

**SECRETARIA:** Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

**INVITADOS:** Hannia Arias Rojas, Wendy Pérez Barrantes y Juan Barquero Cordero, funcionarias del Departamento de Salarios Mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

**ARTICULO 1.** Revisión y aprobación del orden del día de la sesión 5737-2023.

- 1. Aprobación del acta N°5736 del 23 de enero de 2023.**
- 2. Asuntos de Presidencia.**
  - Presentación del estudio sobre el Marco Nacional de Cualificaciones.
- 3. Asuntos de los Directores**
  - No hay.
- 4. Asuntos de la Secretaría**
  - No hay.

La Secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que la sesión se está grabando y pregunta a los señores/as directores/as si están de acuerdo con que se les grabe.

Ninguno de ellos/as objeta la grabación, por lo que se entiende que estos/as están de acuerdo con ser grabados/as. Inmediatamente cede la palabra al presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves.

El presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves, saluda a las señoras Directoras y a los señores directores indica que se tiene el quorum requerido para realizar la sesión. Asimismo, les solicita manifestar el lugar desde donde están conectados, información que es suministrada por cada uno/a de estos/as.

Seguidamente el presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves, lee el orden del día de la sesión N°5737 del 30 de enero de 2023, el cual es compartido en pantalla por la secretaria del Organismo, Isela Hernández Rodríguez. De inmediato solicita a los señores/as directores/as indicar si están de acuerdo con el orden del día y estos/as manifiestan su conformidad con el mismo.

#### **ACUERDO 1**

Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5737-2023 luego de que este fuera comentado por parte de los señores/as directores/as.

#### **CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N°5736 DEL 23 DE ENERO DE 2023.**

##### **ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación del acta N°5736 del 23 de enero de 2023.**

El presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves, somete a votación el acta N°5736 del 23 de enero de 2023.

## **ACUERDO 2**

Comentada el acta e incluidas las observaciones, los señores/as directores/as convienen en aprobar el acta N°5736 del 23 de enero de 2023. De su aprobación se abstienen los directores/as Sandra Ríos Abarca, Martín Calderón Chaves y Marco Durante Calvo, por estar ausentes durante la misma con su respectiva justificación.

## **CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA**

### **ARTÍCULO 3**

#### **Punto 1.** Presentación del estudio sobre el Marco Nacional de Cualificaciones.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, expresa: que esta es la presentación del Marco Nacional de Cualificaciones. Teníamos para hoy este único punto. La presentación va a estar a cargo de las compañeras Hannia Arias Rojas y Wendy Pérez Barrantes. El estudio fue elaborado también con el apoyo de Juan Barquero Cordero. Vamos a dar inicio con la equiparación de los cinco niveles de técnicos del Marco Nacional de Cualificaciones con el Decreto de Salarios Mínimos, o sea, cómo estos cinco niveles calzarían dentro del Decreto Nacional de Salarios. Seguidamente permite el ingreso a la sesión de las señoras, Hannia Arias y Wendy Pérez, cuyo ingreso había sido autorizado previamente por el presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves. La señora Hernández Rodríguez continúa diciendo: Hannia y compañera, muchas gracias por acompañarnos. Yo creo que ya conocen a Hannia, a Wendy y a Juan, si no hacemos una breve presentación.

De inmediato, la señora, Wendy Pérez toma la palabra y saluda a los señores/as directores/as. Según indica, su nombre es Wendy Pérez y asegura que tiene la dicha de conocer a

algunos/as de los señores/as directores/as desde hace años. Ella agrega: estoy para servirles y espero que con esta presentación quede claro lo que es la vinculación del Marco con el Decreto de Salarios Mínimos.

La señora, Hannia Arias, dice: buenas tardes señoras y señores directores, Isela y Wendy. Para nosotros es un honor presentarles el estudio de Marco Nacional de Cualificaciones relacionado con el Decreto de Salarios Mínimos. Vamos a tratar de ver la afinidad que existe entre los diferentes niveles del Marco Nacional de Cualificaciones con el Decreto de Salarios Mínimos.

El señor, Juan Barquero Cordero, dice: buenas tardes a todos.

De inmediato, la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, comparte en pantalla una presentación en power point y cede a la palabra a la señora, Hannia Hernández para que inicie con la misma. Esta presentación, para los efectos de la presente acta, se transcribe en su totalidad a continuación.

En relación con la presentación anterior, lo más importante puntualizado por las señoras Arias y Pérez son los puntos que se detallan seguidamente. En ese sentido, se aclara que no se anota de manera textual todo lo indicado por ellas debido a que sus intervenciones se sustentan en la presentación previamente consignada, lo cual constituiría una redundancia.

- El estudio CNS-DSM-ES-4-2022 se actualizó en octubre del 2022 y que este se titula *Equiparación de los cinco Niveles Técnicos del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica, con las Categorías Salariales del Decreto de Salarios Mínimos correspondiente al sector privado.*

- El Consejo Nacional de Salarios, según consta en el acta de la sesión N°5585 del 12 de febrero del año 2020 (acuerdo 2) acordó, por unanimidad, instruir a la Secretaria Técnica de este Consejo, para elabore un estudio del Decreto de Salarios Mínimos versus todos los Niveles Técnicos que propone el Marco Nacional de Cualificaciones, de manera que permita armonizar las categorías salariales con los niveles técnicos descritos en el MNC.
- El Marco Nacional de Cualificaciones intenta ordenar la oferta técnica y que para eso se crearon cinco niveles técnicos con base en un estudio profundo de marcos de otros países y la realidad nacional. *(Ver diapositiva 3 para detalles de los grados técnicos).*
- Para analizar la afinidad de los técnicos definidos en el Marco Nacional de Cualificaciones con el Decreto de Salarios Mínimos se deben observar las responsabilidades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como ente rector de la política laboral y de seguridad social y vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y justicia social. Además, algunos principios del derecho general como lo son el principio protector (in dubio pro operario, norma más favorable y condición más beneficiosa), principio de la buena fe, la primacía de la realidad, y la irrenunciabilidad.
- En el análisis de la afinidad del Marco con el Decreto de Salarios Mínimos se tuvo presente a los trabajadores empíricos, quienes seguirán siendo clasificados en las mismas categorías ocupacionales del Decreto. Esto es, que ellos/as podrán compartir esas mismas clasificaciones salariales respectivamente con los trabajadores que se gradúen de los niveles Técnicos 1 y 2 del MNC.
- La gran pregunta es cómo ubicar dentro del Decreto de Salarios Mínimos los cinco niveles técnicos del Marco Nacional de Cualificaciones y dónde se puede iniciar con esa ubicación. Pensamos que donde podamos ubicar el primer nivel técnico, los otros irán en seguidilla. Para eso se le dio una mirada a los Perfiles Ocupacionales que es

el instrumento que facilita y permite la clasificación de las categorías generales del Decreto de Salarios Mínimos.

- Cuando se valora un estándar de cualificación siempre se hace a la luz de los Perfiles Ocupacionales y el Marco siempre ha respetado los perfiles ocupacionales. Este ha sido un instrumento de trabajo para el marco y ha ayudado muchísimo a visualizar los diferentes niveles técnicos.
- Se ha determinado que el Técnico 1 del Marco tiene gran afinidad con el Trabajador en Ocupación Calificada y que el Técnico 2 tiene gran afinidad con el Trabajador en ocupación Especializada.
- El Marco Nacional de Cualificaciones brinda las funciones de los diferentes técnicos y a partir de ahí se realiza la clasificación del puesto en sí. Esto se refleja cuando, en el año 2020, el Equipo Técnico del MNC-EFTP-CR en sesión ordinaria del 8 de setiembre del 2020, Acta 024-2020, Artículo 4, toma el acuerdo 03-24-2020 que indica: “Considerando que la Metodología para la elaboración de Estándares de Cualificación observa el cumplimiento de los descriptores del MNC y los perfiles ocupacionales aprobados por el Consejo Nacional de Salarios, para aprobar el nivel de técnico, se acuerda vincular las funciones del nivel de técnico 1; se acuerda vincular el nivel de Técnico 1 del MNC, con el Trabajador Calificado de la Resolución Administrativa 03-2000, asociada al Decreto de Salarios Mínimos; siempre y cuando las funciones que predominen correspondan a esa clasificación ocupacional.”
- Según la comparación de estándares de técnico 1 del MNC-EFTP-CR con la categoría Ocupacional de TOC del Decreto de Salarios Mínimos (a octubre 2022) la gran mayoría corresponde a TOC (88%) y solo un 12% no tiene afinidad con el mismo. De igual forma, para el Técnico 2 se tiene que 80% tiene afinidad con el TOE

y solo un 205 no tiene afinidad. Los TOC tiene actualmente un salario de  $\text{¢}396.210,87$  y el TOE de  $\text{¢}459.999,30$  el cual se obtiene de multiplicar  $\text{¢}15,333,31 \times 30$ .

- El Nivel Técnico 3 se ubicaría antes del Técnico Medio de Educación Diversificada, que es el equivalente al Técnico 4. Un dato importante es que, de acuerdo con el Marco de Cualificaciones, el Técnico 3 puede convertirse en un Técnico 4 si aquel aprueba la educación diversificada (secundaria), a práctica profesional y si el programa que aprobó de Técnico 3 tiene continuidad para acreditarse en el nivel de Técnico 4 (TMED).
- En relación con el Técnico 3 existe un reto. Este consiste en proponer una categoría y salario mínimo para el nivel de Técnico 3, mediante el cual se logre armonizar los niveles de escolaridad definidos en el MNC-EFTP-CR con el Decreto de Salarios Mínimos. Esto con el propósito de incentivar salarialmente los niveles de escolaridad obtenidos por las personas para mejorar su movilidad laboral y social. De acuerdo con la explicación, este Técnico 3 se ubicaría en el Decreto de Salarios Mínimos entre el Trabajador en ocupación Especializada y el Técnico Medio en Educación Diversificada.
- El Técnico 4 se homologaría con el Técnico Medio de Educación Diversificada. Para esto se toma en cuenta que en la Resolución Administrativa 03-2000, existe la clasificación de Técnico Medio de Educación Diversificada (TMED) cuyo requisito académico es contar con ese título y por ende en el Decreto de Salarios Mínimos tiene su respectiva categoría salarial. Sin embargo, la categoría salarial del Decreto de Salarios Mínimos para un TMED (T4), tiene un monto salarial inferior que la categoría de un Trabajador en Ocupación Especializada (T2). De esta forma, dependiendo del cargo que ocupe el trabajador, no le conviene presentar el título de TMED, debido a que le resulta mejor desempeñar el cargo como si fuera empírico, porque le permite obtener mayor salario; situación que desestimula la preparación



académica y por lo tanto se debe corregir. No obstante, se considera importante que las personas estudien para salir de la línea de pobreza.

- En el caso anterior, el desafío es modificar la estructura del Decreto de Salarios Mínimos con la finalidad de que permita incrementar el salario del renglón ocupacional denominado TMED, hasta que supere la categoría salarial de un TOE (T2) y la que se defina para un T3; asociado al concepto que, a mayor escolaridad, mayor salario mínimo.
- Por los puntos anteriores, la pregunta que surge es cuál sería el salario para el Técnico 3 y el Técnico 4.
- El Técnico 5 se asocia con los Diplomados de Educación Superior (Diplomado de Educación Superior y Técnico de Educación Superior). En estos casos, el perfil no describe funciones ni grados de complejidad de las tareas, ya que corresponde a categorías salariales por la titulación. En este caso, el reto es definir el salario mínimo de mayor clasificación salarial para este nivel técnico, lo cual implica eliminar el renglón de Técnico de Educación Superior.
- Las conclusiones y desafíos son que de los 63 estándares de cualificación (EC) existentes a octubre del 2022 a nivel de Técnico 1, el 88% de esas titulaciones están asociados con la clasificación ocupacional de Trabajador Calificado. (T1=TOC), y que los EC de nivel de Técnico 2, a octubre del 2022, se asocian en un 80% con la clasificación ocupacional de Trabajador Especializado. (T2=TOE). Además, que al equiparar el T1 con el TOC y el T2 con el TOE, no se genera afectación a la estructura del DSM al no tener que crear otra categoría salarial para incorporarlo, y que el nivel de Técnico 3, genera un reto importante tomando en cuenta que el Decreto de Salarios Mínimos no contempla una categoría salarial asociada a los niveles de educación o escolaridad obtenidos antes del TMED. También que el nivel de Técnico 4 representa un desafío, ya que se requiere incrementar el salario mínimo de la categoría salarial

TMED para que supere las categorías del TOE y la del nivel T3, y el nivel de Técnico 5, requiere un cambio en la estructura del Decreto de Salarios Mínimos, que unifique las categorías salariales de Técnico de Educación Superior y el Diplomado de Educación Superior (DES).

- Tenemos algunas limitaciones como la de los Perfiles Ocupacionales. El hilo entre un Semi Calificado, un Calificado y un Especializado y esa brecha es delgada y a veces complejo de definir. Otra limitación que tenemos es que el Decreto Nacional de Salarios no establece una línea, por decirlo así, igualitaria o una diferencia con respecto a una categoría y otra. Una brecha salarial entre el No Calificado con el Semi Calificado, el Calificado y el Especializado. No existe eso. En el cuadro (diapositiva 31 de la presentación) podemos ver que el No Calificado gana ¢11.000, el Semi Calificado gana ¢12.755, el Calificado ¢13.154, el Especializado ¢15.000 y el de Especialización Superior ¢23.795. Entonces encontramos diferencias entre las brechas de ¢1.000, de ¢389, de ¢2.178 y de hasta ¢8.462. Son diferencias porcentuales que van desde un 8,74%, un 3.05%, brinca a 16.56% y después a un 55%. No hay una línea de crecimiento entre cada renglón ocupacional. Ya desde allí empezamos a pensar qué hacemos con nuestro decreto. Además, de como decía, porqué empezamos en el Calificado. Pero igual, no encontramos esa línea entre una categoría y otra, ni una justificación técnica del porqué el Semi Calificado le lleva mil colones al No Calificado, o porqué el Calificado le lleva 389,00 colones al Semi Calificado. Aquí se puede ver que la diferencia entre uno y otro son 389,00 colones. Claro, si me voy al especializado son 2.178,00 colones. Desde allí empezamos a topar con pared. Esa condición también se da con los genéricos. *(Para efectos de esta acta, la información se puede consultar en la diapositiva 32 de la presentación)*. Es posible revisar todas las actas, pero no existe un porqué para explicar esa situación. Ese porqué no existe porque nunca tuvimos una línea de incrementos igualitarios. A veces

se aplicaba un incremento al No Calificado y a los Semi Calificados, pero decíamos que a los demás niveles no. También se usaba, por ejemplo, una política de disminución de la pobreza utilizando los salarios y les aplicábamos 5 mil colones al No Calificado y al Semi Calificado, y a los demás se les aplicaba 3.500,00 colones. Eso hizo, quizás, que el Decreto se viniera descuadrando todo. No había esa política de crecimiento o esa línea de acción respetada y homogénea para igual y sobre todo para tener una brecha salarial parecida entre cada categoría. Además, les queremos decir que el documento que les entregamos trae mucha información, toda la que han preguntado. Es un documento punto de partida para la discusión. Es decir, hay que hacer algo, qué podemos hacer. No es un documento escrito en piedra. Nosotros si le hemos dado vuelta para atrás y para adelante. Ya llevamos unos tres, cuatro o cinco años dándole vuelta al tema. Pero igualmente es susceptible de mejoras.

- El Departamento de Salarios Mínimos presenta como propuesta que el Técnico 1 se equipare con el Trabajador en Ocupación Calificada y el Técnico 2 se puede equipar con el Trabajador en Ocupación Especializada, por la afinidad que existe entre los descriptores y las definiciones que indica el Perfil Ocupacional. La revisión de los estándares se hace uno por uno y se clasifican con base en la mayor cantidad de funciones que estos tengan.
- Actualmente no existe una equivalencia para salarios fijados por jornada como para los fijados por mes. Por lo tanto, para crear el salario para el Técnico 3 se quiso hacer de forma equivalente mediante una función lineal. (Ver diapositivas 34 y 35). Para esto se tomaron los salarios más altos porque hay que recordar que estamos en un proceso de homologación. Hay que recordar que actualmente no existe un monto equivalente entre las brechas, por lo que pensamos que se podía hacer con un monto promediado entre las categorías, el cual es de ₡30.881,40. Con base en esos datos se propone un salario para el Técnico 3 de ₡490.880,70.

- En la propuesta para el Técnico 4 se sigue el mismo procedimiento. Se suma los ¢30.881,40 y da un salario de ¢521.762,10. Sin embargo, el salario actual para el Técnico Medio de Educación Diversificada es de ¢415.200,76, por lo que se presenta una diferencia de ¢106.561,34 es decir un 25,66502%.
- Para lograr equipar el salario del Técnico Medio con el salario mínimo que se propone realizar un transitorio de aumentos para la clasificación de TMED, con las siguientes proyecciones dependiendo de la cantidad de años que van desde los 2 años hasta los 8 años y con porcentajes que van desde el 12,100411% al 2,896784%.
- Para el Técnico 5 se propone homologarlo con el Diplomado de Educación Superior. En este caso, no se hizo un promedio entre los dos salarios, sino que apelamos a los principios de buena fe y a la norma que más beneficie al trabajador, lo cual supone una diferencia de ¢40.954,26. Entonces, para lograr equiparar el salario del TEdS al DES se requiere realizar un transitorio de aumentos con base en una serie de proyecciones a diferente cantidad de años. Estos van desde los 2 hasta los 6 años y porcentuales abarcan desde el 3,924846% al 1,29153%.
- El Decreto de Salarios Mínimos con la incorporación de las propuestas planteadas quedaría con una mayor armonía salarialmente y más ordenado.
- El resumen de la propuesta presentada por el Departamento de Salarios Mínimos se sintetiza en la siguiente tabla, la cual se ubica en la diapositiva 46 de la presentación.

| <b>Clasificaciones Ocupacionales DSM</b>     | <b>Propuesta en orden de salario mínimo mensual</b> | <b>Nomenclatura DSM</b> | <b>Equiparación MNC-EFTP-CR</b> |
|--|---|-------------------------|---------------------------------|
| <b>Trabajador en Ocupación Calificada</b>    | <b>¢396 210,87</b>                                  | <b>TOC</b>              | <b>Técnico 1 (T1)</b>           |
| <b>Trabajador en Ocupación Especializada</b> | <b>¢459 999,30</b>                                  | <b>TOE</b>              | <b>Técnico 2 (T2)</b>           |
| <b>Técnico 3 MNC-EFTP-CR</b>                 | <b>¢490 880,70</b>                                  | <b>T3</b>               | <b>Técnico 3 (T3)</b>           |

|  |                    |                 |                       |
|--|--------------------|-----------------|-----------------------|
| <b>Técnico Medio en Educación Diversificada</b>  | <b>₡521 762,10</b> | <b>TMED</b>     | <b>Técnico 4 (T4)</b> |
| <b>Diplomado - Técnico de Educación Superior</b> | <b>552.643,52</b>  | <b>DES/TEdS</b> | <b>Técnico 5 (T5)</b> |

- Hay que destacar que el Técnico Medio en Educación Diversificada actualmente está muy por debajo del Trabajador Especializado, está casi igual al Trabajador Calificado. También hay que reconocer la exigencia en la educación. O sea, que si hay algún renglón que merece una atención especial, ese es el Técnico Medio de Educación Diversificada, porque ellos hacen 3 mil horas de estudio. No se vale que tengamos que esconder el título para ganar como un Trabajador Especializado.

En relación con la presentación realizada por las señoras Hannia Arias y Wendy Pérez, los señores/as directores/as preguntaron y se les respondió lo siguiente.

La directora, Sandra Mongalo Chan, dice: Se tiene información sobre qué sector de la economía absorbe más a los técnicos 4.

R/ Este técnico es actualmente muy cotizado. No existe un solo sector de la economía que absorba la mayor cantidad de estos muchachos porque depende mucho de la especialidad o del área que ellos estudien. En este momento hay estándares en todas las áreas, desde computación hasta las tradicionales de electricidad u otras. En todos los sectores se absorben. Sí sé que ellos tienen información más específica. Podríamos consultarla y observar los datos. Sí sé que estos muchachos son muy cotizados porque son muy buenos. Una de las críticas que se ha hecho es que ese renglón tiene una cantidad de horas demasiado extensa, pero los muchachos salen muy bien preparados. Además, los patronos expresan muy satisfechos con esta población e inclusive el mercado les paga más de los que dice el Decreto. También con la Encuesta continua de Empleo sacamos los datos de estos muchachos, de cuántos son y de dónde están. Lo que pasa es que a veces cuesta sacarlos por el grado de educación, porque en la encuesta se sacan por el grado de ocupación. La encuesta no dice

exactamente cuántos tienen título, sino por ocupación. Nosotros actualizamos esos datos cada año y ahorita vamos a hacer el ejercicio con el Banco Central que también está actualizando datos. Sí tenemos ese dato, dentro del estudio está el dato. No es exagerado tampoco el monto, porque muchos de ellos salen a sacar bachillerato y licenciatura, etc. Quizás se podría hacer el ejercicio por sector, lo que pasa es que cuando se segregan los datos a ese nivel bajamos mucho y la muestra ya no es representativa.

La directora, Sandra Mongalo Chan, dice: Se podría hacer algo con el INEC para que abra en la encuesta un segmento para eso. Me parece muy importante tener los datos.

R/ Podemos sacarlo. No importa que el dato sea muy pequeño. Nosotros a nivel casero lo podemos sacar porque tenemos la encuesta. En alguna oportunidad vimos una encuesta que hacía la UCCAEP donde vienen datos relevantes de ese técnico medio. Creo que ya en las últimas no venía la pregunta, pero hace un par de años atrás sí estaba. ¿¿¿¿Más vez, tal vez???? don Frank nos pueda ilustrar con respecto a esa encuesta o estudio donde venían datos con respecto a la contratación de uno u otro nivel. En la página de la UCAEEP está el estudio que le estoy mencionando.

El director, Frank Cerdas Núñez, dice: Me parece importante resaltar que la propuesta es partir de una vez con que el Técnico 1 del MNC es el Trabajador en Ocupación Calificada del Decreto de Salarios Mínimos. Leyendo los descriptores del Técnico 1, también calzan con la descripción del Trabajador Semi Calificado. Por eso me gustaría que nos expliquen más a fondo como es ese calce: Técnico 1 con Trabajador en Ocupación Calificada, porque ese es el punto central de donde parte todo lo demás y del cómo se ajusta o desajusta el decreto. Estuve revisando los perfiles y los descriptores por encimita, por ejemplo grado de dificultad mental o física, manejo de instrumentos, hacer informes, llevar estadísticas y otras funciones, que también se encuentran en el Semi Calificado. Sé que los perfiles ocupacionales nuestros son bastantes confusos a veces, como que se traslapan unos con

otros. Pero entonces, no estoy totalmente convencido de que el Técnico 1 sea el Calificado nuestro. A partir de ahí es donde viene el problema para el Consejo de cómo ajustar los demás, porque se debería decidir si partimos del Calificado, del Semi o del Especializado. De donde partamos en uno de los problemas centrales que tenemos que resolver acá. Escuché que en el 2020 se había tomado un acuerdo de equiparar el Técnico 1 con el Calificado. Yo sé que es una recomendación, pero el equipo del MNC dijo “es este” y no le están dando el chance al Consejo de decir no, para nosotros es este otro. Si me gustaría que nos detallaran exactamente cómo se hizo para llegar a esa equiparación. Lo otro es con los montos de salarios que estaban utilizando. Vi que utilizaron los salarios por jornada multiplicados por 30 para llevarlos a salarios mensuales. Yo creo que lo correcto debería ser utilizar el salario mensual que ya tenemos establecido, porque aquí viene la confusión del artículo 7. Recordemos que solamente aquellas ocupaciones en el sector comercio se reconoce el salario del sétimo día. Entonces, al multiplicar el salario por 30, estamos asumiendo que todos están en el sector comercial, lo cual no es cierto. Creo que eso valdría la pena revisarlo. En mi criterio, creo que debería utilizarse el salario mensual o, si se quisiera, el salario por jornada multiplicado por la cantidad de días que trabaja la persona porque, como sabemos, en el no comercio, no se le pagan los 7 días. Algo que me gustaría conocer, Isela nos puede ayudar, yo sé que las actas del Consejo viejas son muy vagas, pero quiero conocer si hay algo que justifique porqué se crearon en aquel momento el Técnico de Educación Superior y el Diplomado, y porqué la diferencia. Yo sé que en aquel momento eran otros tiempos, pero para saber de dónde sale esa diferencia que nosotros pusimos en los noventas y mantenemos hoy. Si lo vamos a eliminar o se equiparan, quiero saber de dónde salió la diferencia primero.

La directora, Sandra Ríos Abarca, dice: En referencia con los niveles de cualificación 1 y 2 me preocupa el 20% y el 12% restantes, porque nuestros trabajadores van a tener que formarse y muchos ni siquiera han ido a la escuela o apenas saben leer y escribir. Si me gustaría saber eso. Yo sé que el INA está corriendo para formar choferes y una serie de

personas que no cuentan con algún tipo de capacitación. Personalmente eso es preocupante, porque qué estaría pasando con el resto de trabajadores y que se les va a pedir ese requisito mínimo de salida. A mí me llama la atención. Y en referencia con esto mismo quisiera saber qué planificación para la ejecución existe dentro del Marco. Yo sé que el INA está trabajando fuerte en integrar materias, en integrar áreas de conocimiento para aplicarlas este año. Todavía no sé cómo les ha ido y cómo le va ir con toda la planificación que ellos tenían. Tanto la persona trabajadora como el empleador deben tener claridad en el mercado cuando se va a dar esta oferta y demanda. Personalmente lo hago desde el punto de vista de las personas trabajadoras que generalmente se desenvuelven sin algún tipo de requisito académico y que, pese a que el INS está corriendo al igual que otras instancias del Gobierno, me gustaría saber los niveles de ejecución para tener alguna perspectiva además del proceso que ya se explicó.

El director, José Joaquín Arguedas Herrera, dice: Creo que en los próximos meses vamos a tener un material muy interesante para discutir cómo podemos superar el nivel de desde una forma más académica, más técnica de todo el trabajo que incluso en propio Consejo ha venido realizando. Me parece que este trabajo puede permitir, y el hablar propiamente del Marco Nacional de cualificaciones va ser muy importante. Ahora bien, puede haber infinita cantidad de preguntas y respuestas y detalles que vendrán para después. Tengo la inquietud y creo que coincide con lo último que planteó un compañero en el sentido de que Costa Rica es el único, casi que uno de los pocos países en el mundo, que utiliza el término diplomado como un pregrado. En realidad, el diplomado en España, en Europa y en otras partes es un postgrado. En México, por ejemplo, lo que se acostumbra en ese equivalente de pregrado, es el Técnico Superior Universitario. Yo ni siquiera sabía, por estar muy familiarizado con el asunto del Diplomado en Costa Rica, de que existía el uso de ese término, Técnico Superior Universitario. Realmente en Costa Rica se usa ese término, hasta dónde llega, qué porcentaje de gente que está en el mercado que hable de ese término de Técnico Superior Universitario



porque, a pesar de que conozco el término porque es el equivalente a Diplomado en otros países, no sabía que aquí se aplicaba. Realmente lo que siempre he creído es que no deberíamos usar el diplomado, pero está muy arraigado y no va a cambiar.

El director, Antonio Grijalba Mata, dice: Yo tenía básicamente las mismas dudas que comentó Frank ahora. Y era, cómo estaba la comparación con los otros niveles, porque esto es un tema de clasificación de puestos. Y si se había tomado el Técnico 1 cómo queda él con respecto al Semi Calificado e, incluso, el Técnico 2, cómo queda el Trabajador Especializado con el Técnico 2 y el Técnico 3. Me queda en la duda si el que queda en el medio es el Técnico 2 o el Técnico 3. Básicamente es esa misma duda, en dónde se empieza y cómo se va haciendo esa homologación con respecto a los niveles que tenemos actualmente. La misma duda que tenía es la misma de Frank. Que se había hablado de por 30 donde hay algunos puestos que es por 26. Entonces igual, que quizás era mejor tomar el salario mensual.

El director, Edgar Morales Quesada, dice: me parecen muy atinados los comentarios que han hecho los compañeros, pero de mi parte me gustaría más bien escuchar el planteamiento integral que nos traen del Departamento de Salarios, para tener la visión general. Todos tenemos dudas, pero el planteamiento integral puede ayudar. Era para mocionar y escucháramos la segunda parte.

R/ Qué pasa con los empíricos. Siguen siendo especializados, siguen siendo calificados y siguen obteniendo un salario por la función que realizan. Entonces, al Técnico medio en Educación Diversificada que sí se fregó la chaqueta en la escuela y en el colegio, le vamos a decir que mejor esconda el título porque a usted le sirve más decir que sabe hacer las cosas que no que aprendió a hacerlas. Por otro lado, también tenemos al empleador demandando muchos de Técnicos Medios de Educación Diversificada, con un conocimiento exquisito y con una preparación de lujo. Independientemente de cómo o qué vamos a hacer, lo que más interesa es que les quede grabado es que el Técnico Medio de Educación Diversificada

merece algo y merecemos un decreto que reconozca la educación de estos muchachos. Cómo, la propuesta de salarios puede ser una opción. Lo importante es que este muchacho gana un poquito mejor, que se ubique en una categoría mejor. Los muchachos de un técnico del MEP tienen una currícula muy grande para graduarse.

El director, Dennis Cabezas Badilla, dice: no quiero referirme a los elementos propios del documento, sino a la raíz que genera este documento. Yo llegué hasta la página 43 y tengo como cien rayones en amarillo. Lo que me quedó absolutamente claro es porqué se hizo necesario estos niveles de cualificación. Yo los encontré expresados en algunos renglones y este Marco de Cualificación surge de la necesidad de mejorar las aptitudes y capacidades de la clase trabajadora que labora en este país, porque la queja permanente ha sido, para variar, que aquí no hay una productividad adecuado porque los trabajadores no tienen la formación ni la capacitación necesaria. Qué se decía. Aquí llega un trabajador que dice que es un técnico electricista, que fue a un instituto ahí que está en un cuartito y llegó con un diplomado en electricidad y lo sacó en una semana. Ese fue el gran problema que suscito el establecimiento de esta comisión y este mecanismo de cualificación, no pensando en cuánto iba a ganar cada quién sino en pensar cuánto necesita saber cada quien. Eso es lo que está aquí inmerso. No estoy haciendo acomodados salariales, simplemente estoy diciendo lo que está ahí. Ahí lo que está es la calidad de un trabajador. Porque un trabajador en los niveles 1 y 2, que están como trabajadores calificados, no sé cómo acomodarlos porque se dice que tiene que tener una capacitación de 1600 horas. Le quiero pedir a Isela y al grupo que, si pueden conseguir, en el Consejo de Educación Superior, los tractos que tienen los grupos que se manejan en términos de horas para hacer valorar los títulos universitarios, profesionales y todo eso. Que si son de 60 horas, que si son de 30 horas. 1600 horas representan, por bajito, 3200 horas de estudio, porque ese muchacho va a recibir 1600 horas de estudio, pero debe poner por él otras 1600 horas mínimo para entender lo que el profesor le dijo o irlo a poner en práctica. Este documento abarca también la Educación Dual y aquí tenemos que entender cuál es el

origen de esto. El origen de esto es mejorar las capacidades técnicas, profesionales de los trabajadores de este país, porque siempre se dijo que ese es el gran problema de la productividad, cuando algunos sabemos que eso no es cierto. Entonces los quisieron meter en un cuadro de calidad y supongo yo que la gente que estuvo en el Marco de cualificación y el Ministerio de Educación, ya los tienen definidos por temas. Yo no voy a llegar a un nivel 4 aprendiéndome la tabla del 1 y dedicándole 3 mil horas a la tabla del 1. Yo creo que ya deben tener las dimensiones de eso. Y entonces aquí lo que hay es calidad de trabajador y la calidad se paga. Yo creo que para entrar a una discusión de qué grado le toca a cada uno, todavía me falta bastante. Llegué hasta la página 43 porque ahí dejé que ya era demasiado y como habíamos dicho que después de esto íbamos a ir a un evento tipo taller para resolver esto, mejor ahí me quedé.

El presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves, dice: me parece que este es un buen insumo que podemos tener para la discusión a lo interno de este Consejo. Agotadas las consultas de los compañeros directores y compañeras directoras reitero mi agradecimiento para Wendy, Isela, Juan y Hannia. Creo que esto nos va a llevar varias sesiones a lo interno del Consejo para verlo, analizarlo, discutirlo y tomar una decisión al respecto. Creo que hoy era importante, así me lo había pedido Isela en su momento, que dedicáramos casi toda la sesión de hoy para esta presentación que, como dijo Isela, es un poco extensa y recogimos todos los comentarios.

El director, Eduardo Prado Zúñiga, dice: el documento me es ahora más claro porque las compañeras nos detallan las cosas que ahí están. Este tipo de documentos y este tipo de temas me parece que es un tema delicado, complejo y que el Consejo tendrá que verlo con mucha pausa. Desde que se parte en este tema, me asaltaban inquietudes en términos de cuando hablábamos cómo hacer la afinidad de un puesto con otro, cómo definimos esos parámetros. De hecho, este sistema que se tiene para la parte de salarios y el mismo Decreto, aceptamos los comentarios que se han hecho de que hay diferencias importantes, diferencias no

homogéneas, inclusive de que hay distorsiones. El mismo sistema que se tiene actualmente, los salarios tienen distorsiones porque no guardan proporcionalidad entre una categoría u otra categoría, porque en algún momento alguien decidió que la política de salarios fuera diferenciada: para puestos bajos, más aumentos y puestos altos, cero aumentos. Entonces eso va distorsionando las escalas y no me imagino la cantidad de distorsiones que hay introducidas en este sistema. A mí me preocupa introducir ajustes sobre un sistema que ya de por sí está distorsionado. Hay diferencias porcentuales más altas que otras, inclusive las compañeras hablaban de que se haga un transitorio para que, en término de ocho años, se pueda corregir eso. Lo tenemos hoy en día cuando dictamos el salario que tenemos para el Servicio Doméstico sumamente rezagado y otras actividades. Entonces vamos a ir creando esas cosas que, de alguna forma, decimos, van a corregir el sistema. Pero, uno tiene dudas en el sentido de si al final de cuentas van a corregir el sistema. Cuando uno dice de que todo esto está traducido en el Decreto de Salarios, uno dice de que en ese decreto hay injusticias en el sentido de que, en ambas direcciones, a unos trabajadores se les esté dando más y a otros se le esté dando menos. Eso es complicadísimo porque el salario es el elemento más importante de un trabajador. Darle más no debería ser, pero darle menos es una situación todavía mucho más complicada. Creo que esta es una tarea muy delicada, que tenemos que hacer en el tiempo que debemos ocuparnos. Sí me preocupa eso de hacer ajustes hacia arriba o hacia abajo que, en este caso, no se están planteando hacia abajo. En salarios normalmente la tendencia es hacer ajustes hacia arriba y los ajustes hacia arriba están bien, van en beneficio de los trabajadores. Pero nosotros tenemos que tomar en cuenta que el ajuste también tiene impacto en los costos laborales y eso es muy delicado. Al final de cuentas hay que buscar un buen balance entre los diferentes agentes económicos de manera que el proceso de actividad económica pueda funcionar. Yo me pregunto si en algún momento el Ministerio de Trabajo o el Departamento de Isela ha contado con algún tipo de especialista, --hay especialistas y no necesariamente hay que traerlos de fuera del país-- hay especialistas

a nivel interno en instituciones públicas o bien hay firmas especializadas en estos temas, porque en un tema de estos a veces es muy delicado y hay mucha crítica cuando lo hace, en este caso, un solo ente. Yo pensaría, la gente puede pensar que lo hace el Ministerio de Trabajo y que este debería de tener una posición relativamente objetiva. No lo dudo que la tenga. Pero hay otra gente que va a pensar que es una posición que favorece a tal grupo o favorece a tal otro. En estos casos, y yo recuerdo bien cuando en algún momento de mi vida laboral conversábamos sobre temas de estos, a veces decíamos que deberíamos ver alguna institución o alguna firma especializada. Toda la fijación de salarios debe responder a toda una serie de elementos que se introducen dentro de lo que un trabajador debe tener para aspirar a una posición y para que esa posición pueda tener definida una remuneración acorde, justa, competitiva y toda una serie de elementos que se toman en cuenta. Tal vez es más como una reflexión, pero si me preocupa un poco el tema de hacer ajustes sobre algo que está muy distorsionado y cuando decimos vamos a llevar en término de equis período de tiempo, al final de cuentas si uno no corta las distorsiones prácticamente de raíz, ahí subyacen y seguirán con el sistema distorsionado.

El presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves, comenta que varios de los compañeros y compañeras del Consejo hicieron algunas consultas, por lo que les pregunto a las compañeras del Departamentos de Salarios si se van a referir a éstas.

El director, Edgar Morales Quesada, dice: me parece que por respeto a las compañeras de Salarios deberíamos darles la oportunidad para que expongan las respuestas a las preguntas que se le hicieron y que no es justo que se queden escuchando el debate de nosotros.

R/ La secretaria del Consejo, Isela Hernández manifiesta: Yo creo que todas las dudas planteadas fueron contestadas. La de Frank de que porqué 30 días y no 26, porque se tomó como base la homologación que fue una decisión de este Consejo. Lo de las actas, vamos a buscar en las actas, el origen y los antecedentes del Técnico en Educación Superior y el

Diplomado. Porqué empezamos con el Técnico 1, porque el 88% de los estándares del marco eran coincidentes con los perfiles ocupacionales de nosotros. Tomamos como criterio básicamente los estándares de cualificación. Lo que estamos haciendo es homologando los estándares o el Marco y el punto de partida era conocer esos estándares a fondo, qué significa sacar un chiquito técnico 1 o 2 en electricidad, qué significaba, qué van a hacer, cómo salían preparados para el mercado. Conocimos en detalle todos los resultados de aprendizaje que van a tener estos estudiantes para decir, con esos criterios, que el Consejo dijo que es una Calificado. Porque el Consejo, porque en la lista de ocupaciones está el No Calificado con esas responsabilidades y eso me empata con lo que dijo el Consejo. Mucho empata con el no Calificado. Tenemos duda, claro. Vean que tal vez puede ser las mismas dudas que tiene Frank, porque iniciamos con un Calificado si podría ser un Semi, pero un 88% es un número suficiente como para que nos dijera que es un No Calificado. Igual, ahí está el documento para despedazarlo. Yo digo que nada más rico es tener algo o un punto de partida para empezar a construir. Siempre le dijo a Hannia, Wendy y a Juan que lo más difícil ya ellos lo hicieron. Lo más difícil es haber hecho este documento y presentarlo para que inicie la discusión. Lo de Sandra que le preocupaba mucho los empíricos, por un principio protector y todo lo demás, los empíricos siguen siendo incluidos dentro del Marco Nacional de Cualificaciones. En el estudio está la ejecución, cómo ha venido el INA y todos los demás sectores ejecutando el Marco Nacional de Cualificaciones. Los acuerdos que ha hecho CONARE, el Consejo Superior de Educación, INA, las universidades privadas con respecto a la ejecución del Marco Nacional de Cualificaciones. También está incluido lo que ha hecho el Ministerio de Educación para ponerlo en ejecución. Al día de hoy no nos ha llegado ninguna persona diciendo soy Técnico 1 a dónde tengo que calzar. Y si llegara con un título, tendríamos que decirle que hace y qué no hace, cuál es la ubicación y cuál es el puesto. Para nosotros calzarlo dentro de nuestro Decreto y entonces tenemos cómo calzarlo. Me faltó el diplomado como pregrado que decía don José Joaquín y el Técnico de Educación

Universitaria sí se usa en nuestro país, muy poquito pero sí se usa. Este dato lo tiene el Marco Nacional de cualificaciones cuando hizo la indagatoria y cuando decidió homologar el Técnico Superior Universitario con el Diplomado. Por ahí Hannia debe tener los datos, que también se los hacemos llegar, de cuántos Técnicos Superior Universitarios hay y creo que con la indagación que le hagamos a Frank se nos va a aclarar mucho porqué se originó ese puesto y desde hace cuánto atrás nació este puesto. Igual para don Antonio, porque no usar el Semi Calificado y porqué 30 días. Por eso, por la afinidad que existe entre lo que está preparando el mercado, la exigencia que se le da, los resultados de aprendizaje de los estándares de educación, de lo que me dice qué estoy preparando un muchacho para esto, porque el resultado de aprendizaje es para que él sepa soldar, así, asa, etc. Entonces, con esos estándares, que no son poquitos, es que tomamos una decisión técnica del equipo de homologarlo el Técnico 1. Antes de eso también pensamos sobre el Semi Calificado y al No Calificado, pero no nos daba la cobija para llevarlos para allá. También hicimos ese ejercicio. También hicimos ejercicios de cómo homologarlos por horas de estudio y si le damos un salario a cada hora de estudio porque son tantas horas y la máxima es tanto y la otra es tanto y por ningún lado se podía sacar, no había forma. Me encanta la propuesta de don Eduardo Prado. En realidad, esto es tirarles la pelota a ustedes para que decidan cómo hacer el empate. Transitorio, claro que tiene que ser un transitorio porque quién va a incrementar un 25% de la noche a la mañana, o un 10% o un 8%. Es mucho y es mucho golpeo. Definitivamente tiene que ser un transitorio. Todos somos claros que el mercado se va a golpear de un solo. Ahí les dejamos nuestra propuesta a la espera de comentarios. Con respecto al Nivel 1 en el Trabajador en Ocupación Calificada, mencionaba Frank que los descriptores del Marco y los descriptores del Perfil Ocupacional difieren un poco y que los descriptores del Marco a veces son un poco básicos. Esto se debe básicamente a que el nivel 1 del Marco no puede arrancar con exigencias muy elevadas porque es el primer nivel y resulta que para nosotros el Trabajador en Ocupación de Calificada es el tercer nivel. Sin embargo, si hay varios

aspectos en los que se coincide en el grado de complejidad, pero ellos siempre han respetado los Perfiles Ocupacionales a la hora de elaborar los estándares, respetan los Perfiles Ocupacionales. Y los tienen que respetar porque al fin y al cabo nosotros les clasificamos las funciones que dan origen a ese estándar. Inclusive a mí me parece que nosotros somos mucho más exigentes con el Marco que con cualquier persona que nos mande un listado de funciones, porque si a nosotros alguien nos manda un listado de funciones y nos pide que le clasifiquemos eso, con una función que tenga de Trabajador Calificado, ya tenemos que decirle que es Trabajador Calificado. Pero en el Marco, exigimos que sea mayoría de funciones de Trabajador Calificado. Entonces, básicamente por la rigurosidad de percatarnos de que realmente es un Trabajador Calificado. Un 88% de afinidad, no es un número para nada bajo. Nos parece que es un porcentaje bien elevado y tampoco es posible que exista una afinidad del 100% porque estamos tomando la mano del sector laboral y el sector educación, que son dos cosas diferentes pero afines y que se están uniendo en este punto. Entonces es importante tomar eso en consideración. Realmente el marco ha tratado de tomar como referencia los perfiles Ocupacionales y dentro de las consultas que hacían don Frank y don Antonio sobre porqué se inició con un Trabajador Calificado, dentro de la definición de este trabajador, se da una definición dice: “ya sean estos adquiridos por estudios o una considerable práctica”. En parte, el punto de partida del Calificado fue por esto en el Semi Calificado y en el No Calificado no habla sobre estudios. Es hasta este reglón ocupacional donde se toma esta consideración de conocimientos se toma ya sea de los estudios o por una considerable práctica. En la construcción de las clasificaciones que se hacen para los estándares, como se hace con otras ocupaciones, se hace por las funciones que realiza y se toma la función que se considera más alta para definir la clasificación salarial. En este caso hasta se considera un poco más riguroso por el hecho de que es por mayoría. Realmente para que calce como un Calificado es porque realmente el estándar cumple con esa cantidad de funciones para así definirlo. En el proceso se trató de ser siempre muy riguroso con la



clasificación de estas funciones. Con respecto a lo que decía don Frank, eso se hizo como un ejercicio tomando en consideración la condición más beneficiosa que era aplicando el valor presente de la homologación, o sea, el salario más alto ya de jornada o mensuales. Por eso se hizo cálculo del Especializado por jornada por 30 días. Igual se pudo haber hecho a jornadas todos. Lo que se trató de hacer fue una simplificación para hacer más claro la propuesta y a valor presente como si lo hiciéramos para el siguiente año.

El presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves, dice: agradecemos a Hannia, Wendy, Isela y a Juan la presentación. Al no haber más consultas podemos continuar con la sesión.

Seguidamente las señoras, Wendy Pérez Barrantes y Hannia Arias Rojas, junto con el señor, Juan Barquero Cordero agradecen por el espacio y se retiran de la sesión.

## **CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LOS DIRECTORES**

### **ARTICULO 4**

No hay.

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

### **ARTICULO 5**

No hay.

El presidente de este Consejo, Martín Calderón Chaves, dice: gracias a los compañeros/ directores/as por su presencia y damos por concluida la sesión.

Al ser las dieciocho horas con treinta minutos se levanta la sesión.

---

**Martín Calderón Chaves**  
*Presidente*

---

**Isela Hernández Rodríguez**  
*Secretaria ejecutiva*