



MTSS-CNS-AC-13-2024

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5800 (2024)

Acta número cinco mil ochocientos, correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas con quince minutos del diecisiete de abril del dos mil veinticuatro.

Esta se efectúa, bajo la modalidad virtual, mediante la herramienta zoom. Para su realización cuenta 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 Eduardo Prado Zúñiga, en calidad de Presidente del Consejo y se cuenta con los /as siguientes directores/as.

POR EL SECTOR ESTATAL: Sandra Mongalo Chang, Eduardo Prado Zúñiga y Luis Fernando Salazar Alvarado.

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

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

DIRECTORES AUSENTES: Antonio Grijalba Mata, Marco Durante Calvo, del Sector Patronal, con la debida justificación.

INVITADO: José Pablo Vega Herrero- Gerente de Proyecto Salarios Adecuados OIT

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez.

Aprobación el Acta No. 5799 del 10 de abril de 2024.

1. Asuntos de Presidencia

- Contratos con la Universidad de Costa Rica, estudios para el Consejo Nacional de Salarios.



MTSS-CNS-AC-13-2024

- Invitación a curso virtual “Política Salarial”. Información brindada por el señor José Pablo Vega Herrero- Gerente de Proyecto Salarios Adecuados, OIT.
- Cumplimiento del salario mínimo versus la depreciación del dólar o apreciación del colón.

2. Asuntos de Directores y Directoras

3. Asuntos de Secretaria

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Buenas tardes señoras directoras y señores directores. En calidad de Presidente y de conformidad con el Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, damos inicio a la sesión ordinaria número 5800, hoy 17 de abril de 2024, bajo la modalidad virtual y por medio de la plataforma zoom.

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la Sesión N° 5800 del 17 de abril de 2024.

ACUERDO 1. Se aprueba por unanimidad, el orden del día de la sesión N° 5800, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

CAPITULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N° 5799 DEL 10 DE ABRIL DE 2024.

ARTÍCULO 2. Revisión y aprobación del Acta N° 5799 del 10 de abril de 2024.

ACUERDO 2. Se acuerda por unanimidad, aprobar el Acta N° 5799 del 10 de abril de 2024, incorporadas las observaciones de forma, sugeridas por las señoras/es directoras/es.

CAPITULO III ASUNTOS DE PRESIDENCIA.

ARTÍCULO 3.

Punto 1. La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Voy a incorporar a José Pablo, para que nos informe, sobre la invitación que nos hace la OIT, sobre el curso virtual “Política Salarial”.



MTSS-CNS-AC-13-2024

También, nos tiene noticias con respecto al avance de los contratos y términos de referencia, para los diversos estudios. Muchas gracias José Pablo.

Sr. José Pablo Vega Herrera: En relación con un correo electrónico, que el Instituto de la OIT, que está en Turín, en coordinación con el Departamento de Salarios de la OIT, está desarrollando un curso sobre Políticas Salariales y Salarios Vitales, que reenvíe a Isela e hice mis apreciaciones al respecto, como se puede observar:

“De: Vega Herrero, José Pablo <vegaherrero@ilo.org>

Date: mié, 10 abr 2024 a las 12:01

Subject: FW: Invitation to identify participants in ITCILO Course on Wage Policies and Living Wages

To: Rosa Isela Hernandez Rodriguez <isela.hernandez@mtss.go.cr>

Hola Isela,

¿Como estás? De Ginebra nos están contando que existe esta oportunidad para que 5 personas de CR participen en este curso virtual sobre políticas salariales (ver correo de abajo). Considero que es una excelente oportunidad para apoyar en la formación de los actores clave que están involucrados con la temática, y sobre todo pensando en la futura revisión y negociación de la metodología.

En ese sentido, estaba pensando que el escenario ideal sería contar con la participación de 3 miembros del Consejo (1 por cada sector), 1 miembro del Departamento de Salario (preferiblemente vos) y 1 miembro de los centros de investigación que están apoyando en los estudios técnicos (preferiblemente los de la UNA ya que ellos serían quienes en principio estarían realizando la actualización de la evaluación de la metodología). El proyecto en Ginebra asumiría todos los costos, entonces los participantes no tendrían que pagar nada, ni tendríamos que sacar presupuesto de las actividades de CR para ello. Eso sí, lo que podría operar como una limitante sería que el curso será impartido en inglés, sin traducción.

Entonces, te pido que por favor revises detalladamente la información que te comparto y que lo converses con el CNS a ver que les parece. Incluso, si desean que yo realice la presentación, la podría hacer sin problemas. Nada más, habría que tener presente el tema de los plazos, para asegurarnos que se cumplan y que podamos sacar el máximo provecho de la oportunidad.

Quedo atento a tus comentarios.

Saludos, Jose Pablo”



MTSS-CNS-AC-13-2024

“From: Lopez Mourelo, Elva <lopezmourelo@ilo.org>

Sent: Wednesday, April 10, 2024 4:46 AM

To: Hue, Vu Kim <kimhue@ilo.org>; Vega Herrero, José Pablo <vegaherrero@ilo.org>; Prakash, Ranjit <prakashr@ilo.org>; Toa Bi Ulrich Olivier Dje <djet@ilo.org>

Cc: Muller, Kimberley Alix <mullerk@ilo.org>

Subject: Invitation to identify participants in ITCILO Course on Wage Policies and Living Wages

Dear all,

I hope this email finds you well.

The International Training Centre of the International Labour Organization (ITCILO) is offering the course “Wage policies and living wages. Everything you always wanted to know”.

Course Details:

Title: Wage policies and living wages. Everything you always wanted to know (online)

Dates: 17 June–12 July 2024

Language Options: English

Price: Tuition €825

Course Overview: This course provides practical guidance for strengthening the formulation of evidence-based wage policies. The course would cover topics such as the criteria to take into consideration for the establishment of an adequate minimum wage, the different minimum wage settings implemented around the world, collective bargaining of wages, equal pay for work of equal value, living wages: concept and estimation methodologies and the operationalization of living wages.

Who Should Attend: We encourage the participation of representatives from ministries of labour and employment; members of national minimum wage commissions; people involved in gender equality or equal pay institutions; representatives of employers’ and workers’ organizations involved in collective bargaining; national statistical offices and research institutions supporting wage policy formulation; legal actors such as labour inspectors; and other relevant stakeholders involved in wage policy creation.

Download the Flyer: [Link to Flyer](#)



MTSS-CNS-AC-13-2024

Application Deadline: Interested participants should apply by 26 May 2024.

I think this course can be a very valuable opportunity for our partners in the SAW project countries. Therefore, I kindly request your assistance in identifying potential partners in your countries who would benefit from this program. The project could cover the tuition costs of a maximum of 5 participants per country.

Could you please inform me about the possible participants from each of your countries before 3 May 2024?

Best regards,

Elva López Mourelo
Project Manager
“Setting adequate wages”

El curso, está relacionado, con la reciente discusión, en una comisión de expertos del tema de salarios vitales y el acuerdo al que se llegó en el último Consejo de Administración de la OIT, sobre el tema de salarios vitales, que es algo en lo cual la OIT, no había tomado una posición al respecto, entonces a partir, que ya existe un informe, sobre cual es la postura de la OIT, con respecto a los salarios vitales, que yo estoy preparando un estudio que compara un poco, lo que actualmente existe al respecto, para eventualmente presentárselos a ustedes y a partir de eso se empiezan a desarrollar, acciones concretas por medio de las cuales la OIT, quiere formar a las personas que están involucradas, en las políticas salariales a nivel global, sobre estas temáticas.

Entonces, se crea el curso y se coordina con el Departamento de Salarios en Ginebra, para que del presupuesto que existe en Ginebra que es el presupuesto global, se pueda contar con la participación de 5 miembros por país de las naciones que forman parte del Proyecto de Fijación de Salarios, Costa Rica, Costa de Marfil, India y Vietnam. Entonces a estos 5 participantes de estos 4 países, no se le va a cobrar ningún tipo de monto, por la participación en el curso, que sería virtual, en línea, sino que correría por cuenta del presupuesto del Proyecto en Ginebra.

Esto es una buena oportunidad de cara a todos los estudios, que se están manejando, unos ya en camino y otros pronto por iniciar y sobre todo de cara a la revisión de la fórmula, para el salario mínimo, que se plantea realizar el próximo año.



MTSS-CNS-AC-13-2024

La idea, es que en el curso con 5 cupos, puedan participar al menos un representante de cada Sector, Trabajador, Gobierno y Empleador, también alguien del Departamento de Salarios, y alguien de los centros de investigación preferiblemente, que vaya a realizar el estudio de la revisión de la metodología, para la fijación de salarios, que había realizado primeramente Pablo Sauma, pero que llega hasta 2019, y que tiene un vacío importante de análisis de los últimos años. Pero con este último, quedo atento a las necesidades, que ustedes tengan a bien.

Entonces les curso la invitación, de manera informal. La fecha para a la confirmación es el 3 de mayo de 2024, para informar a Ginebra y se puedan reservar los cupos por país.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias José Pablo. De lo que se deriva de la información, y cuando usted dice, que esto lo patrocina o con la colaboración de este instituto de Turín, yo tengo, algunas muy buenas referencias de ese Instituto, porque en su oportunidad del Banco Central de Costa Rica participaron 1 o 2 muchachos en unos cursos sobre estos temas.

Entonces en asocio con la OIT, lo que presumo, es que es un curso o capacitación de muy alto nivel, no solo en la parte técnica, sino en la parte pragmática, que es mucho de los que nosotros requerimos, que podamos tener asistencia en capacitación, en estos temas, para poder desempeñar mejor nuestras funciones y nuestras responsabilidades.

De hecho el curso es más de 800 dólares, por ahí, para un tiempo relativamente corto. Entonces esos elementos, también son importantes.

Lo otro, es que es en inglés, probablemente porque muchos de los especialistas es gente, que habla otros idiomas y habla el inglés y la comunicación siempre en este tipo de cosas, va sobre el idioma inglés.

A mí en lo particular, como miembro del Consejo me parece sumamente útil, y me suena la propuesta de que puedan asistir un miembro de cada uno de los Sectores, además, aprovechar que algún muchacho de los que tiene Isela, pueda también llevar el curso, y de antemano con la gente que del Instituto de Investigaciones Económicas, quien vaya a hacer el estudio, es muy atinado, también de que puedan participar. Al menos de mi parte, lo veo muy positivo, tengo referencias buenas de este instituto de Turín y si está acompañado por la OIT, ni que decir y además, si es una capacitación cara, pero nos la están dando gratuitamente, yo digo que debemos, de procurar aprovecharla al máximo, en el Consejo.



MTSS-CNS-AC-13-2024

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Buenas tardes muchas gracias Presidente, buenas tardes Pablo, un gusto escucharlo.

Dos cositas particulares, esa discusión que se dio en la OIT, sobre este tema de los salarios vitales, ¿que nivel de instrumento legal aprobado por la OIT tiene. Es una recomendación vinculada, a alguno de los convenios internacionales o es otra cosa Pablo?.

Sr. José Pablo Vega Herrero: Es un informe de una comisión de expertos. Entonces no adquiere rango, ni de convenio, ni de protocolo, ni de recomendación, sino que es un informe técnico sobre la materia.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Ok, gracias.

Lo otro es relativo a lo que estaba diciendo don Eduardo, primero reconocer que como lo ha mencionado don Eduardo, que el Centro de Formación de Turín, es uno de los mejores centros de formación, que puede haber en el mundo. Dichosamente he tenido la oportunidad de estar varias veces ahí, y todas las veces, que he ido me hablan en español, porque el español es el idioma oficial de la OIT también.

Entonces a mí sí me molesta por decirlo así, que Turín haya decidido que el curso sea en inglés, porque uno de los tres países, que estamos involucrados en el proyecto, su idioma oficial es el español. Eso no quiere decir, que yo tenga algún interés, porque jamás me podría meter en un curso de inglés, porque no sería yo el que lleve ese curso por razones eminentemente personales, por tiempo y algunas otras cosas, pero, si usted puede transmitir, este comentario que yo hago, yo lo autorizo para que lo haga. Me parece una descortesía sinceramente y siendo un trabajo de grupo, si me parece muy importante, que lo podamos conocer y discutir. Muchas gracias.

Sr. José Pablo Vega Herrero: Yo hice las consultas sobre este tema y la respuesta que me dieron fueron las siguientes: 1-No solo el tema de los expositores, que hablan x cantidad de idiomas, sino también del público y como es la primera vez, que se realiza el curso, el presupuesto que se tiene no es holgadísimo, no se ha recibido ningún participante previamente o sea no se ha generado ningún ingreso al Instituto de Turín, para que se pueda desarrollar una metodología mucho más robusta y eso entiéndase contar con traductores en simultáneo y tampoco el curso va a ser impartido, en ningún otro idioma.



MTSS-CNS-AC-13-2024

Por un lado, son los expertos, los que van a estar participando, que el idioma común de todos será el inglés, pero por otro lado, que es un curso que está abierto al mundo entero, entonces no solo estos 4 países, la media a la que se llega es inglés y muchos de los cursos de Turín son en inglés y hay otro poco que dan en otros idiomas, o sea lo tiene en inglés, lo tiene en español y demás.

Entonces por ser la primera vez, que se realiza el curso, porque no tiene un presupuesto holgado y por la apertura global que tiene, esas fueron las razones que me dieron, del tema del idioma.

La recomendación a ellos, les queda, se las transmití, el que fuera en idioma inglés iba a hacer un limitante, una posible limitante para la participación de los miembros del Consejo y para cualquier funcionario, tanto en Costa Rica, como en todo el mundo y resto de los países.

Entonces eso es algo, que ya yo elevé, pero lastimosamente, para este curso, que iniciaría en un par de meses, parece que no habría una solución inmediata, para que se diera en otros idiomas, aparte del inglés.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Gracias José Pablo. En ese caso el Sector Sindical, podría escoger un profesional, alguien que maneje el inglés al revés y al derecho?., para poderlo involucrar en ese curso o a un compañero del movimiento sindical, que lo hable, yo en este momento no sé. Es para mandar el informe.

Sr. José Pablo Vega Herrero: Mi recomendación o criterio sobre ese asunto, es que el Sector elija a quien mandar, si es alguien del Consejo genial, si ustedes dicen que nadie del Consejo porque no habla el idioma, la verdad se va a desperdiciar, pero preferimos mandar otra persona, eso es decisión cien por ciento de ustedes.

Lo que nosotros ofrecemos es la posibilidad de que sean 5, repartidos dentro de todos los actores involucrados, entonces, ahí si les dejo enteramente a su criterio, si quisieran contar con una participación, a lo interno del Consejo, pero si por motivos del idioma, del tiempo, u otro, no pueda ser nadie del Consejo, ustedes elijan a la persona que consideren idónea, eso sí nosotros no podemos escoger directamente, quien sí, quien no.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Gracias.



MTSS-CNS-AC-13-2024

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: José Pablo, además, comentabas India, Vietnam, Costa Rica y Costa de Marfil, que solo nosotros hablamos castellano, pero escogen un denominador común, que en este caso escogen el inglés.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Muchas gracias José Pablo. La primera pregunta ya la respondió, era si se podía asignar, en caso de que los directores no puedan participar.

Lo segundo, me gustaría, si tuvieran un temario, un poco más detallado del curso, porque como lo decía don Dennis, todavía no hay un convenio, no hay una recomendación, sino de momento es el criterio de un grupo de expertos, entonces para ver, en qué lo van a basar. Y pregunto si en este documento está la carga académica del curso, cuántos días a la semana es, sé que es en junio-julio, pero cuántos días, cuántas horas se estiman, que se le deben dedicar al curso?. Como para tener más información, sobre el mismo.

Sr. José Pablo Vega Herrero: La primera pregunta, efectivamente, ya está contestada.

Sobre la segunda. El contenido del curso, primero va a ser una presentación sobre los estándares, del tema de salarios mínimos y experiencias país, sobre la fijación de salarios, segundo, negociación colectiva de fijación de salarios mínimos en los países, tercero, políticas salariales para poder atender el desequilibrio a nivel de pago entre géneros y el cuarto, es los salarios vitales y los principios de la OIT, sobre la fijación de salarios.

Lo que eventualmente, la comisión de expertos resolvió, sobre el tema de los salarios vitales, es que se tienen que aplicar, los principios de la OIT, para la fijación de salarios en general, de salarios mínimos, de salarios adecuados como le quieran decir. Entonces, lo más probable, es que en el módulo 4, que se analice esta situación, es el detalle del informe, de lo que se analizó en esta comisión de expertos. Un salario vital se espera que pase por una comisión tripartita, que tenga reuniones periódicas, donde comparten los 3 Sectores etc. Que tome en consideración x o y principios generales de la OIT, que tome en consideración la negociación colectiva etc, etc.

Esa es la gran diferencia de este pronunciamiento de la OIT, versus de lo que está vigente hoy en día, que normalmente, todo lo que, se estaba hablando de salarios vitales, se enfocaba en que sean suficientes para cubrir, las necesidades de los trabajadores y sus familias y distintas fórmulas para poder llegar a ese monto mínimo, que deberían cubrir los salarios, para que sean considerados suficientes o para cubrir las necesidades de estas personas.



MTSS-CNS-AC-13-2024

El gran aporte, que hace la OIT, al respecto es que dice esa es una de las situaciones que tiene que analizarse, pero hay que analizar una serie de cosas más, para asegurar, que el sistema que se está utilizando para llegar a ese determinado monto es adecuado y que cumpla con los principios de la OIT.

Sobre la tercera pregunta, esto muy de forma general. Yo no he podido, todavía encontrar información y no he preguntado específicamente, cuál sería la carga a nivel de horas, de tiempo, de créditos o como se le quiera llamar, pero me llevo la duda para consultarla, para lo que luego pueda compartir, por lo menos a lo que exista hoy en día.

Lo otro, que también quiero preguntar es el horario, además, conocer cuántos días y horas a la semana, se van a demandar, si va a ser sincrónica o asincrónica y si fuera sincrónica, cuáles serán los horarios del curso, para poder brindar más información al respecto.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: En lo que estás proyectando, se ve 4 semanas y 6 horas por semana, o sea son 24 horas, probablemente, son 2 sesiones por semana de 3 horas, pero bueno ahí lo vas a ver.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Eso me parece muy general, me gustaría más en detalle, para luego compartirlo con ustedes.

El director Frank Cerdas Núñez dice: José Pablo, también si son clases sincrónicas o asincrónicas?, incluirlo ahí, por el tema del uso-horario.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Si claro, eso lo consulto también.

El director Edgar Morales Quesada dice: Buenas tardes a José Pablo. A mí me parece muy importante, que hayan considerado a Costa Rica, pero ya contestó la pregunta si podemos tener a alguien del Sector Sindical, porque veo que es un proyecto elitista, excluyente, que tiene un idioma determinado, dirigido a un sector determinado, que son los que hablan inglés, ya eso trae un sesgo de discriminación, un sesgo elitista y que excluye a muchas personas, que podemos o pueden estar interesadas en conocerlo, pero ese es un tema del gestor del proyecto, entonces, hacer esa consideración, porque también nos preocuparía que a futuro los otros eventos, se puedan realizar de conformidad al proyecto con aspectos elitistas, aunque no creo que la OIT, parta de ahí.



MTSS-CNS-AC-13-2024

Me preocupa y quería desde ahora, dejarlo ahí, porque este sesgo elitista, excluyente, dirigido únicamente a los que hablan el idioma inglés, algo muy terrible para los trabajadores del mundo.

Gracias a José Pablo y a la OIT, que invitaran a Costa Rica, aparte del proyecto global de Salarios Adecuados.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Gracias por la información del curso. Yo sugiero que para efectos de hacerlo inclusivo, que sería prudente ver la posibilidad, de que el mismo proyecto, financie el material de una traducción, para que lo facilite, ya que es una limitante, porque nada gana con que solo una parte de un grupo lo maneje, sino la idea es que lo maneje la mayor cantidad de gente.

Entonces yo sugeriría, que en vista que surgió la línea de hacerlo en un determinado idioma, que exista la posibilidad de hacer traducción del material y si fuera pro presenta nombres ya nosotros el Sector Estatal, ya tenemos a don Eduardo como el primer propuesto, para la candidatura al curso.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Yo considero eso, como una opción. El inconveniente va a ser un inconveniente logístico en particular. Digamos que si puedan escuchar, pero talvez, la participación, vaya a ser un poquito más complicada, lo mismo que los materiales, que vayan a ser compartidos, porque si nosotros contratamos un intérprete, les pueden hacer la transmisión en simultáneo y eventualmente, podrían hablar de forma diferida, en caso que tuvieran que hacer algún comentario, pero los materiales que probablemente se generen en el momento, de seguro serán en inglés.

Entonces, más allá del costo económico, quizás hayan algunas situaciones logísticas, que puedan complicar un poquito la situación, pero también lo voy a consultar y tomen en consideración esa opción, y luego de consultado, en Ginebra, volver a ustedes, con las respuestas que me vayan dando.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias José Pablo. También a Luis Fernando y a Sandra, si me gustaría participar, por parte del Sector Estatal de ese curso.

Por el momento, tenemos la información y con la que nos va a ampliar, nosotros tendríamos unas 2 sesiones más, para terminar de decidir la participación, de quienes por parte del Consejo, en representación de los Sectores participarían. También de parte de Isela, hay anuencia a que participe alguien del Departamento de Salarios.



MTSS-CNS-AC-13-2024

Agradecerte, porque esto es parte de la gestión proactiva, que tenés vos, que aparecen estas oportunidades y pensás que el Consejo puede aprovecharlas, y que son buenas para formarnos en estos temas y refrescar muchas de las cosas, que están hoy en discusión y de cara a un trabajo que tenemos, que son las tareas pendientes con los estudios, que se vienen.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: De acuerdo, lo programamos para las sesiones siguientes.

Punto 2. La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: El otro tema es con José Pablo también, que nos va a comentar sobre los contratos y convenios.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Empiezo con lo que ya está, que son los 2 contratos con la Universidad de Costa Rica, para el estudio técnico sobre incumplimiento de los salarios mínimos y el estudio técnico sobre la relación entre salarios mínimos e informalidad. Ya los 2 contratos quedaron formalizados, ya inició la ejecución de ambos. El lunes de esta semana inició la informalidad y el lunes de la semana anterior inició el del incumplimiento y los salarios mínimos.

Ambos tienen una extensión de 16 semanas cada uno y están proyectados, para que tengan sus presentaciones durante el mes de agosto. Entonces con estos 2 estudios, la idea es que se inicien las actividades de acuerdo con los términos de referencia, que ustedes habían visto previamente y que los próximos días, semanas, se empiece a convocar para reuniones por Sector y reuniones con el Consejo y claro voy a coordinar todo previamente con Isela, con la intención un poco que la propuesta metodológica, que se vaya estableciendo en los estudios tenga una revisión previa por parte de los Sectores o del Consejo en general y entonces, así nos aseguramos que eventualmente, los resultados a los que se lleguen tengan ojalá una aceptación y aprobación por parte del Consejo, pero no se les avoca la decisión final, pero que participaron del desarrollo de los estudios, en la medida que esto sea posible, con el pulso que yo le lleve día a día.

Con el estudio de incumplimiento, recordar nada más que, este estudio es con el que pretende trabajar más es con la Dirección Nacional de Inspección, porque al final uno de los intereses, que tiene este estudio es que sirva como insumo, o que establezca una situación de base, para lo que se viene después, que va a ser una capacitación, o una serie de capacitaciones a los miembros de la Dirección Nacional de Inspección, para que puedan mejorar sus mecanismos de inspección en temas salariales y dos una eventual campaña, para promover el cumplimiento del salario mínimo en Costa Rica.



MTSS-CNS-AC-13-2024

Entonces, recordar que el rol del Consejo, no es que sea menor como tal, sino que hay un departamento directamente del Ministerio de Trabajo.

La semana pasada, nosotros nos reunimos con la Universidad de Costa Rica, para evacuar una serie de consultas técnicas, que ellos tenían sobre la materia y las diferentes opciones que hay, para medir el incumplimiento del salario mínimos.

Que se puede incluir dentro de este estudio, va a depender de que tanto acceso, tenga la Universidad de Costa Rica, a la información que maneja la Dirección Nacional de Inspección Laboral, en temas salariales.

Luego de las reuniones con los actores necesarios, para el tema de la información, vendría una presentación para ustedes de parte de la Universidad de Costa Rica, sobre que consideran ellos que podría ser recomendable y recibir su retroalimentación.

Lo mismo sucederá con el estudio de informalidad.

El estudio sobre productividad, como los otros 2, los va a estar realizando la Universidad de Costa Rica, no podemos contratar a la UCR, entonces, tenemos que distribuir las personas u organizaciones contratadas, la que nosotros hemos recomendado que utilicemos es el CINPE, Centro Internacional de Política Económica para el Desarrollo Sostenible, de la Universidad Nacional, dirigida por don Olman Segura Bonilla, Exministro de Trabajo y Seguridad Social.

Entonces este Centro, manifestó interés, en, realizar el estudio sobre productividad de los factores de producción, pero pidió que el plazo fuera más extenso, por varias razones 1- porque a diferencia del Instituto de Investigación en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica, el CINPE cuenta con un grupo más pequeño de investigadores, entonces tiene una limitación de tiempo, 2- este estudio estaría arrancando un poco después, en mayo y 3- cuando nosotros hacíamos el cálculo de las 16 semanas, ya casi era octubre y es el mes en que el Consejo Nacional de Salarios está enfocado en el ajuste anual de la metodología. Entonces, así las cosas, este estudio de seguro va a durar un poco más, que los anteriores y en este momento está proyectado para que los resultados finales, con todo lo anterior que implica y las generalidades que aplica para todos los estudios, o la presentación final, estaría para después de que se realice el acuerdo, para el ajuste anual del próximo año, es decir antes de que se termine el año.

MTSS-CNS-AC-13-2024

Eso implica, que antes que finalice el año, ya los 3 estudios estarían finalizados y presentados y probamente otras actividades como el Dashboard, que se están realizando en el marco del proyecto. Entonces, yo lo que quiero hacer es mostrarles los términos de referencia, remitírselos a ustedes para que los revisen y por favor devolverlos con los comentarios y observaciones, y así contar con los insumos de previo, para los términos de referencia, que en borrador son los siguientes:

“TÉRMINOS DE REFERENCIA**Contratación de servicios****Estudio técnico sobre la influencia de la productividad de los factores de producción en la fijación de los salarios mínimos en Costa Rica**

Título	Estudio técnico sobre la influencia de la productividad de los factores de producción en la fijación de los salarios mínimos en Costa Rica
Fecha de inicio	6 de mayo, 2024
Fecha de finalización	8 de noviembre, 2024
Duración del contrato	26 semanas
Contribución al PyP 2024-2025	Producto 6.2. Mayor capacidad de los Estados Miembros para fijar niveles salariales adecuados y promover un tiempo de trabajo decente
CPO	CRI133
Fuente de financiación	GLO/22/08/NLD
Monto del contrato	US\$ 20,000
Supervisión	Coordinador Nacional del Proyecto “Fijación de Salarios Adecuados” en Costa Rica

Justificación y contexto

La fijación de salarios adecuados es un mecanismo esencial para permitir niveles de vida dignos para los trabajadores y sus familias, al mismo tiempo que garantiza la sostenibilidad de las empresas que crean los puestos para estos trabajadores. Sin embargo, diseñar e implementar políticas salariales adecuadas es un tema delicado que requiere información sólida y un diálogo social basado en evidencia. En este sentido, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)¹, establece que entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse:

- 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;

¹ Véase https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276



MTSS-CNS-AC-13-2024

- 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.

En Costa Rica, la fijación de los salarios mínimos que realiza el Consejo Nacional de Salarios (CNS) se basa en una fórmula salarial que se determina en función de dos componentes: un componente asociado con el aumento en el costo de vida y un componente asociado con el crecimiento del Producto Interno Bruto real per cápita (PIB per cápita)².

Esta metodología para la fijación de salarios mínimos fue establecida desde 2011 y en 2016 recibió una modificación, ajustándola a las características de la economía nacional en ese momento, disponiendo que los ajustes salariales se realicen de forma anual. En ambas metodologías, el ajuste salarial total es la suma de un ajuste por el aumento en el costo de vida y una suma por crecimiento del PIB per cápita. En este sentido, la estructura de las fórmulas es, en términos generales, la misma.

Ahora bien, la metodología incluye el componente de crecimiento económico como una aproximación al incremento de la productividad del trabajo, de forma que los trabajadores recibieran una compensación, al menos parcial, por ese aspecto. Sin embargo, la medición de la productividad de los factores de producción (trabajo, tierra, capital y tecnología) no es una labor sencilla, ya que requiere información de muy buena calidad sobre esos factores y esta no siempre se encuentra disponible.

En este sentido, en la metodología para la fijación de salarios mínimos, el PIB per cápita se utiliza como un proxy de la productividad, asignando al ajuste salarial porcentajes que van entre 20% y 50% de la tasa de crecimiento real, consistentemente con el hecho de que no todo el crecimiento económico es atribuible al factor trabajo.

Sin embargo, la incógnita que persiste es si esta fórmula contemplada en la metodología realmente garantiza que los incrementos en los niveles de productividad se compartan equitativamente entre los empleadores y los trabajadores en Costa Rica, de forma tal que se garantice la operativización de los mandatos del “más adecuado reparto de la riqueza³” y de los “los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo⁴”.

² Véase https://www.mtss.go.cr/elministerio/consejostripartitosydialogosocial/consejo-nacional-de-salarios/documentos%20consejo%20nacional%20de%20salarios/metodologia_fijacion_salario.pdf

³ Constitución Política, artículo 50: El Estado procurará el mayor bienestar de todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza.

⁴ Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, artículo 3: “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”.



MTSS-CNS-AC-13-2024

Al respecto, se estima que el aumento de los salarios mínimos durante tiempos de fuerte crecimiento económico puede marcar una diferencia importante en la lucha contra la desigualdad. Este incremento de los salarios como consecuencia de un crecimiento de la productividad sería posible mediante instituciones del mercado de trabajo sólidas y eficaces y el diálogo social⁵. Sin embargo, un aumento del salario mínimo durante una recesión puede ser perjudicial, pues puede poner en aprietos a empresas que no se pueden permitir pagarlo, empujándolas a despedir a empleados o a contratarlos informalmente con salarios inferiores al salario mínimo y sin protección laboral. Como consecuencia, habría más personas en el sector informal y una mayor desigualdad, en lugar de lo contrario⁶.

En la “Evaluación de la metodología para la fijación de los salarios mínimos del sector privado de Costa Rica” realizada en marzo de 2021, el consultor Pablo Sauma indicó que “[I]os cambios en la productividad se hacen evidentes en períodos de tiempo amplios, por lo que es conveniente contar con estudios de productividad de los factores, específicos para este asunto laboral, con una frecuencia quinquenal o mayor”. En este sentido, Sauma recomendó al CNS solicitar “la realización de un estudio actualizado en la materia, que incluya desagregaciones del factor trabajo que permitan al propio Consejo revisar la cuantificación y asignación de este aporte”⁷.

En virtud de lo anterior, mediante Acuerdo del 20 de diciembre de 2021⁸, CNS convino solicitarle a la OIT “realizar un estudio sobre la productividad de los factores de producción, actualizado de acuerdo con las necesidades del CNS para fijar salarios, que indique la forma y el cómo 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”.

De esta manera, la OIT requiere contratar una consultoría, en el marco del proyecto “Fijación de Salarios Adecuados”, que atienda la solicitud de asistencia técnica y que contribuya a que el CNS evalúe posibles criterios de mejora de la metodología de fijación de los salarios mínimos en Costa Rica, enfocándose en factores macroeconómicos como la productividad.

Objetivo general

- Analizar en qué medida el componente de ajuste por crecimiento del Producto Interno Bruto real per cápita (PIB per cápita) de la Metodología para la Fijación de los Salarios Mínimos para el Sector Privado garantiza que los incrementos en los niveles de productividad se compartan equitativamente entre los empleadores y los trabajadores

⁵ Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_918128.pdf

⁶ Véase <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/los-salarios-minimos-y-la-lucha-contra-la-desigualdad/>

⁷ Sauma, Pablo. “Evaluación de la metodología para la fijación de los salarios mínimos del sector privado de Costa Rica”. Marzo, 2021, p. 21.

⁸ Véase https://www.mtss.go.cr/elministerio/consejostripartitosydialogosocial/consejo-nacional-de-salarios/documentos%20consejo%20nacional%20de%20salarios/metodologia_fijacion_salario.pdf



MTSS-CNS-AC-13-2024

en Costa Rica, y evaluar la pertinencia o no de la inclusión de un indicador adicional o sustitutivo sobre productividad en la Metodología para la Fijación de los Salarios Mínimos para el Sector Privado

Objetivos específicos

- Realizar desagregaciones de los factores de producción en el Producto Interno Bruto para el período comprendido entre 2013 y 2023, tomando en consideración los períodos anteriores y posteriores a la pandemia por COVID-19.
- Realizar una comparación entre los ajustes anuales de los salarios mínimos y la productividad del factor trabajo en el Producto Interno Bruto para el período comprendido entre 2013 y 2023, tomando en consideración los períodos anteriores y posteriores a la pandemia por COVID-19.
- Identificar si el componente de ajuste por crecimiento del Producto Interno Bruto real per cápita (PIB per cápita) de la Metodología para la Fijación de los Salarios Mínimos para el Sector Privado refleja de manera adecuada la participación del trabajo en el crecimiento económico.
- Identificar y analizar otras experiencias internacionales en las cuales se utilice un indicador de la productividad en la fórmula para la fijación del salario mínimo y en los ajustes periódicos correspondientes, en particular sobre la utilización de valor agregado de las cuentas nacionales.
- Evaluar la pertinencia o no de la inclusión de un indicador adicional o sustitutivo sobre productividad en la Metodología para la Fijación de los Salarios Mínimos para el Sector Privado.

Metodología

La metodología para la consultoría comprenderá el análisis de datos cuantitativos y cualitativos primarios y secundarios, investigación por medio de fuentes secundarias (revisión bibliográfica, fuentes estadísticas oficiales, recursos disponibles en internet), entrevistas con personas expertas y reuniones con instancias clave, así como cualquier otra actividad investigativa que resulte pertinente. La OIT podrá compartir los productos con los actores claves que acompañan la implementación del Proyecto. (sería útil relacionar análisis sobre pérdida de niveles salariales y por ende de una distribución de la productividad equitativamente entre los empleadores y los trabajadores, a partir de la regresión en las conquistas de los contratos colectivos en el caso de Costa Rica).

Actividades

1. Elaborar un plan de trabajo, metodología y cronograma de la investigación.
2. Elaborar una recopilación y revisión de los resultados de estudios e investigaciones existentes sobre el tema para el caso de la economía costarricense.



MTSS-CNS-AC-13-2024

3. Sostener reuniones periódicas con el personal experto de la OIT, representantes de los sectores productivos (empleadores y sindicatos), el Consejo Nacional de Salarios y la Secretaría Técnica.
4. Elaborar un borrador de avances del estudio técnico.
5. Realizar una presentación de los avances preliminares del estudio técnico ante el Consejo Nacional de Salarios, enfatizando en otras experiencias internacionales en las cuales se utilice un indicador de la productividad en la fórmula para la fijación del salario mínimo.
6. Elaborar un documento final del estudio técnico.
7. Realizar la presentación oficial del estudio técnico ante el Consejo Nacional de Salarios.

Productos

- Producto 1: Metodología para llevar a cabo el estudio técnico que incluya un plan de trabajo y cronograma. Extensión máxima: 3,000 palabras.
- Producto 2: Borrador de avances del estudio técnico. Extensión máxima: 10,000 palabras.
- Producto 3: Informe de presentación de avances preliminares del estudio técnico ante los sectores empleador, trabajador y gobierno, de manera independiente, y ante el Consejo Nacional de Salarios. Extensión máxima: 3,000 palabras.
- Producto 4: Documento final del estudio técnico. Extensión máxima: 15,000 palabras.
- Producto 5: Informe de presentación oficial del estudio técnico ante el Consejo Nacional de Salarios. Extensión máxima: 3,000 palabras.

Presupuesto de la consultoría y forma de pago

- Primer pago: El primer pago de \$6,000 se realizará una vez que se haya recibido y aprobado los Productos 1, 2 y 3. El plazo para la entrega de los Productos será el viernes 6 de septiembre de 2024.



MTSS-CNS-AC-13-2024

- Segundo pago: El segundo pago de \$8,000 se realizará una vez que se haya recibido y aprobado el Producto 4. El plazo para la entrega del Producto será el viernes 25 de octubre de 2024.
- Tercer pago: El tercer y último pago de \$6,000 se realizará una vez que se haya recibido y aprobado el Producto 5. El plazo para la entrega del Producto será el viernes 8 de noviembre de 2024.

Plazo

El contrato de servicios tendrá una duración de 26 semanas, a saber, del 6 de mayo de 2024 al 8 de noviembre de 2024.

Supervisión

La persona consultora deberá realizar sus actividades en permanente coordinación con el Coordinador Nacional del Proyecto, responsable del proceso y quien prestará apoyo técnico e institucional permanente. Asimismo, la persona consultora deberá estar anuente y disponible para sostener reuniones de trabajo virtuales y presenciales para la presentación de avances del proceso, entre otros, con el Especialista en Políticas de Empleo y Mercados Laborales, el Especialista Técnico en Políticas Públicas y Productividad, los Especialistas de Actividades con Trabajadores (ACTRAV) y Empleadores (ACTEMP), la Coordinadora Global del Proyecto, el Consejo Nacional de Salarios y su Secretaría Técnica”.

Aclarar, que los términos de referencia del estudio de productividad, están en modo borrador. Entonces, le pueden hacer todas las modificaciones, que ustedes estimen pertinentes.

Espero recibir sus observaciones, a la brevedad que ustedes consideren pertinente. Yo igual, les estaría haciendo recordatorios y si tenemos que hacer ajustes en las fechas ya propuestas, sobre todo la de inicio, no hay problema, estos ajustes los podemos ir haciendo.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: A mí me agrada mucho que ya José Pablo nos traiga algo que está totalmente formalizado con la Universidad de Costa Rica, que son dos estudios. Además me parece que si hay cinco investigadores eso ayuda muchísimo en una investigación, y lo positivo es que se tiene mucha discusión, y la investigación como resultado de esa discusión se enriquece mucho más. Me parece que cinco investigadores es bastante para realizar estos estudios y es muy beneficioso para nosotros por el resultado que podríamos esperar.

Este otro tema con la Universidad Nacional y con el CINPE, es cierto el CINPE tiene muy poquitos investigadores, casi que no tiene. Entonces, va a tomar un poquito más de tiempo.



MTSS-CNS-AC-13-2024

Pero ahí sería importante en algún momento tener los primeros avances para ir viendo los resultados. Y lo aclara José Pablo, esos son insumos para este Consejo, y probablemente habrá algunas recomendaciones a que se animen los investigadores pero nosotros somos como directores los que tenemos que tomar los estudios y tomar desde la perspectiva del Consejo que cosas pueden ayudar a la toma de decisiones. Entonces, a mi en lo particular me parece muy importante. Muchas gracias a José Pablo por tenernos tan bien informados y también por el buen rumbo en que van estos estudios.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Gracias José Pablo por toda la información. Le agradezco que nos envíe estos términos de referencia para darles una revisión más detenida. Y ¿nos podría compartir los términos de referencia de las otras dos consultorías que se están haciendo con la UCR?, ya la versión final con los cuales fueron contratados?, entonces, agradecería si nos los comparten para ver la base sobre la cual están trabajando en la UCR.

Sr. José Pablo Vega Herrera: Sí, yo se los remito todos. Pero aclarar que los términos de referencia del estudio de productividad, están en modo borrador. Entonces, le pueden hacer todas las modificaciones, que ustedes estimen pertinentes y espero recibir sus observaciones, a la brevedad que ustedes consideren pertinentes.

Yo igual, les estaría haciendo recordatorios y si tenemos que hacer ajustes en las fechas ya propuestas, sobre todo la de inicio, no hay problema, estos ajustes los podemos ir haciendo.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Muchas gracias.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias José Pablo.

CAPITULO IV ASUNTOS DE DIRECTORES Y DIRECTORAS.

No hay

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA.

ARTÍCULO 4.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: El otro punto, es sobre si desean seguir el diálogo social, en torno al comparativo que hicimos sobre salarios mínimos y apreciación del colón o depreciación del dólar. Como ustedes gusten.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Este tema tiene que ver, con la parte de la apreciación que ha tenido el colón y el impacto que ha tenido sobre los salarios en colones de



MTSS-CNS-AC-13-2024

las personas que tienen contratos o que ganan en dólares. Y que de hecho, ha habido una caída importante en el ingreso del salario en la moneda colones. Pudieron ver que es parte de una discusión, que ya ha ido dándose en los medios de comunicación, por ahí algunas personas de la Defensoría del Consumidor, don Danilo Montero, hizo algunas afirmaciones y algunos otros especialistas. Nosotros en este tema habíamos quedado o al menos era lo que yo había comentado, que este es un tema sobretodo que es la parte jurídica del Ministerio de Trabajo la que debe de decirlo.

De hecho, Frank había mencionado que en el pasado, había habido un pronunciamiento del Área Jurídica en la dirección de que independientemente de la moneda, en que se pacte el salario o se firme el contrato de trabajo, los trabajadores tienen el derecho de recibir el salario mínimo, que por decreto este Consejo ha acordado y que se ha publicado en el Decreto de Salarios Mínimos. Eso es un poco lo que yo había conversado y refiero a lo que Frank nos había comentado. Me parece que es en un tema que debemos de verlo, al menos en mi caso, lo veo más que el Área Jurídica, nos diga, y si nos dice, “sí así es, como ya se habían pronunciado” entonces este Consejo debe tomar una decisión e Isela había sugerido poner una nota en el Decreto, indicando que esos salarios deben reconocerse, independientemente si el contrato no está en moneda colones.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Sobre este tema yo no quiero que se perciba que nosotros representantes de los trabajadores estamos oponiéndonos a un proceso que podría beneficiar a algunos trabajadores en términos de salarios mínimos. Lo que nosotros queremos es que tengamos todas las informaciones necesarias y particularmente no creemos que eventualmente sea una situación, que estudie la Dirección de Asuntos Jurídicos y que nos haga una recomendación.

Nosotros tenemos todas las capacidades para poder realizar un estudio de esta manera, lo que no tenemos por lo menos nuestro Sector, considera que no tenemos, son las informaciones necesarias y respectivas para tomar una decisión sobre este tema.

Primero yo quisiera decir lo siguiente, y esta primera parte la digo a título personal porque no la comenté con mi compañero del Sector, esto es una modificación a un salario mínimo que según la propuesta, se paga en dólares pero que es un salario mínimo, o sea que es el salario de un trabajador especializado, que es un trabajador semicalificado que se lo pagan en dólares, en esa situación siendo una revisión de salario mínimo yo creo que deberíamos seguir el proceso que tiene este Consejo, y que 12 personas perjudicadas con esta situación, nos manden una solicitud para que nosotros realicemos una revisión del salario mínimo de ellos.

Eso es lo que me parece a mí.



MTSS-CNS-AC-13-2024

Ahora siguiendo ya con el resto de cosas, yo creo que nosotros deberíamos de solicitar algunas informaciones, yo creo que el Ministerio de Trabajo tiene un, e Isela me corrige, un observatorio sobre el tema salarial-laboral, que yo creo que de ese observatorio del mercado nosotros podríamos sacar unos datos, que a mi me parecen que podrían ser importantes, de cuántos trabajadores en este país ganan su salario mínimo en dólares y más o menos donde los vamos a poder encontrar. Porque me parece que ese es un tema fundamental para poder tomar decisiones.

En segundo lugar, me gustaría que se le consulte a la Caja ¿cómo hace la Caja con esos salarios mínimos de esos trabajadores que son pagados en dólares? y ¿cómo hace la Caja para trabajar con eso, o sea se lo reportan en dólares, se hace una conversión; en fin llega la plata o simplemente llega el reporte a la Caja, no de mil dólares, si no de 504 mil colones, ahora al tipo de cambio, para ver como se está manejando eso en estos espacios. Porque yo creo que aquí que nos podría presentar un problema a nosotros en esa línea, y podríamos llegar a enfrentar situaciones que de pronto dependiendo hacia donde se mueva el dólar o hacia donde se mueva el colón, mejor voy a ponerle mayor atención al colón, dependiendo si el colón sube o baja de pronto esos salarios podrían estar subiendo o estar bajando ...esos salarios en dólares. Porque yo creo que si vamos a indexar hacia abajo, habría que indexar hacia arriba también. No encuentro un sistema donde pueda ser solo hacia un lado.

Así es que nosotros si estamos en disposición de discutir este tema pero repito, yo creo que hay informaciones que deberíamos de buscar, me parece que ese observatorio de mercado laboral tiene mucha información al respecto, y creo que deberíamos de hacer una solicitud a la Caja Costarricense de Seguro Social, a ver si ellos están manejando este tipo de cosas de cambio para arriba y cambio para abajo, hoy entran más colones, hoy entran menos colones en el salario de un trabajador, y cómo están haciendo con eso. Muchas gracias.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Estoy en parte de acuerdo con lo que dice don Dennis. El criterio es, que nosotros tenemos unos salarios mínimos que están fijados para toda una familia de puestos. Las empresas tienen ~~per~~ acuerdos particulares con los trabajadores, en que les pagan en dólares o les pagan en colones. , siempre respetando los salarios mínimos. Para nosotros estar sujetos a los cambios del dólar, no es conveniente, lo importante es que aunque este negociado el salario en dólares, el equivalente no baje del salario mínimo. como lo mencionaba don Dennis, que un trabajador calificado, y si hoy día se le está bajando el equivalente en dólares a colón, es ese no es un problema de los salarios mínimos, es una situación de la dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo.



MTSS-CNS-AC-13-2024

El salario mínimo tiene que pagarlo tal y como está establecido y es más un problema de Inspección. Porque para nosotros la moneda oficial es el colón. Entonces, por lo tanto, yo creo que hay que tener cuidado leyendo la carta de la diputada dice “hay unos salarios” pero bueno ¿cuáles son esos salarios? Y sí me parece, que es difícil que nosotros entremos a una revisión, por variación en el dólar, cuando lo que tenemos son salarios mínimos en colones.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Como lo decía en la sesión pasada, estoy de acuerdo que le demos discusión a este tema. Y mi posición de ahorita, sin que se interprete que es la posición final, lo que pienso es que el salario mínimo que nosotros establecemos en colones se debe respetar independientemente de la moneda en que se pague, de lo contrario podrían pasarse a pagar en dólares y en dólares no se respeta ningún mínimo lo cual no es así. Bien lo decía don Luis Fernando, nosotros tenemos toda la competencia para determinar ese salario mínimo y nosotros lo fijamos en colones y es el mínimo que se debe pagar independientemente de la moneda. Ahí las empresas, tendrán que hacer la conversión para ver cuánto es el monto en dólares que deben pagar para cumplir con ese monto en colones mensual que deben respetar.

Con respecto a lo de la Caja Costarricense del Seguro Social, no sé si hoy o ayer que estaba leyendo una noticia donde dice que la Caja no tiene ese dato porque todos los salarios, que se le reportan a la Caja son en colones, ninguna empresa ni ningún patrono reporta salarios en dólares.

Que es lo que hacen las empresas, pueden pagar en dólares pero a la hora de reportarlo pasar esos dólares a colones y los reportan en la Caja en colones. Entonces, la Caja no tiene datos de salarios en dólares, solamente en colones.

Entiendo que en la encuesta del INEC, si no me equivoco tampoco tienen el dato de salarios en dólares, creo que no los tienen por ahí lo estaba leyendo. Creo que podría ser un poco complicado, buscar esa información pero no digo que no lo intentemos. Lo que sugiero es que cada Sector analice un poco más el tema, para ver cuál es la solución que podríamos dar como Consejo, pero yo personalmente parto de que el salario mínimo en colones, se respete independientemente de la moneda en que se paga. Pero analizar un poco más detenido cómo es que lo vamos a hacer, si un pronunciamiento, si vamos a hacer una reforma al Decreto, si vamos a tomar alguna solución sobre el tema.

Isela quería preguntarle, si había encontrado algo de Jurídicos. Lo que yo dije la semana pasada, me parece que era en el 2010, si usted lo encontró o ha podido hablar algo más con



MTSS-CNS-AC-13-2024

Jurídicos, que ellos tengan algún pronunciamiento sobre el tema, nos lo comparte para conocer algo más de información.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Todavía no. Jurídicos está actualizando el criterio, está haciendo un criterio nuevo considerando algunos otros elementos y la situación que pasa; también lo está manejando el despacho del Ministro. Si, pero apenas lo tenga se los comparto. Yo le estoy dando seguimiento. Me parece bien esperar el criterio de Jurídicos y coincido totalmente con Frank, la Caja no solo no lo tiene en dólares, sino que tampoco tenemos el número de horas que hizo un trabajador, para saber si es un salario mínimo, por debajo del mínimo o no, porque puede ser que ese trabajador esté asegurado por 100 mil colones, pero no dice si trabaja un día a la semana, o dos, o tres. Pero no tenemos ese dato de la Caja, no se dice que tipo de jornada tuvo ese trabajador.

Pero cuando cuente, con el criterio de Jurídicos, se los hago llegar, al menos que usted quiera el anterior, pero creo Frank que no vale la pena, porque lo están actualizando y creo que van a cambiar el criterio por el fondo y parece va a haber una modificación.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Si actualizan el criterio de Jurídicos, sería el último que habría. A mí si me gustaría, saber si hay algo anterior, nada más como para tenerlo como fundamento y saber qué es lo que estarían cambiando, obviamente, el que valdrá será el último. Pero si me gustaría, si se puede conseguir el anterior, para información y conocimiento.

El director Edgar Morales Quesada dice: Comparto las posturas que he escuchado, Frank, don Luis Fernando y don Dennis. Me parece que si es bueno tener el documento anterior, para ver si se ajusta a criterios técnicos o ver si se ajusta a criterios políticos neoliberales. Entonces, sería bueno, tener los 2 documentos para poder hacer un estudio, más objetivo, si hay cambios o no y lo digo como representante sindical de los trabajadores, porque están habiendo cambios muy ajustados, a los lineamientos políticos del gobierno, más allá de razonamientos de la técnica jurídica, inclusive hay mucha crítica dentro del Sector Sindical de resoluciones, que estamos observando, que se ajustan más a intereses gubernamentales, que a la aplicación de la norma jurídica.

Entonces sería bueno contar con los 2 documentos, para ver los razonamientos jurídicos del cambio de posición. Aunque también, puede que tengan ajustes de carácter jurídico, por cambios en la legislación, pero también puede ser por posiciones políticas del actual gobierno. Gracias.



MTSS-CNS-AC-13-2024

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Este es un tema, como comentamos que estaríamos a la espera, del pronunciamiento de Jurídicos a pesar, de que ya vimos que había otro, y ese sería un insumo que requeriría este Consejo, para tomar una decisión final.

A mí en lo particular, y de lo que recuerdo en algún momento, discutíamos en el Banco Central de Costa Rica, lo de contratos en dólares, cuando se hablaba de si dolarizábamos la economía o no. Siempre lo que es primario es la moneda nacional y en este caso, si hay contratos en dólares y hay un salario mínimo, que por mandato constitucional se fija, por parte de este Consejo, ese salario mínimo tiene que respetarse independientemente si la moneda se aprecia o se deprecia.

Yo creo, que ahí tenemos ese insumo, debemos de esperar que el Área Jurídica, termine esa actualización, y después de ahí este Consejo, tomar una decisión en cuanto a cómo ve este tema y si no hay mayores cambios, si lo ve como actualmente, varios de nosotros como directores hemos expresado.

Entonces con ese tema, estaríamos a la espera, de lo que diga el Área Jurídica y que Isela nos mantenga informados.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: De acuerdo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Yo sí quiero que se haga una consulta, al Observatorio de Mercado Laboral, de cuánta gente en este país, recibe su salario mínimo en dólares?. Me parece que ellos, si lo deben de tener, porque por el nombre yo supongo, que ese dato debe estar ahí. Si es un Observatorio de Mercado Laboral, a mí me parece, que deberían de tener ese dato.

Yo voy a seguir con mi pregunta, y usted lo señalaba muy bien don Eduardo, es que es para arriba y para abajo, entonces a mí me gustaría hablar con una persona, que gana un salario mínimo en dólares, si en enero entró ganando 600, 000 mil pesos, que era el salario mínimo, que paga el puesto que él ocupa como salario mínimo, del Consejo Nacional de Salarios y hoy el colón se valoró ante el dólar, entonces hoy si le pagaba esos mil dólares por esos 600, 000, hoy le estarían pagando por los mil dólares 500, 000 mil, y estaría perdiendo y eso lo entiendo.

Pero que pasa, si el que se aprecia es el dólar, y entonces, ya no le van a pagar mil dólares, sino que le van a pagar 900 u 800.



MTSS-CNS-AC-13-2024

Por eso yo digo, que a mí me gustaría tener también trabajadores, que están en esa situación, para poder discutir con ellos ese tema, porque entonces, efectivamente, si hay que pagarles el salario mínimo, y el dólar subió, ese costo en dólar se le va a seguir pagando los 600, 000 mil, que tenían en enero, pero esos 600, 000 mil ya no van a ser mil dólares, van a ser 600, 800 y ellos van a tener que estar de acuerdo, en recibir 800 dólares.

Yo creo que vamos a tener el tiempo, para discutir esta cosa. Gracias.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Solo tenemos que tener presente, que a nadie se le rebaja el salario mínimo.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Correcto.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Es que no se le va a rebajar el salario, se le van a rebajar los dólares, que le dan por ese salario.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Por ejemplo, si yo contraté con un empleador 3 mil dólares, me tiene que dar los 3 mil dólares, él no me los puede rebajar, o sea es un contrato y esta por encima del equivalente del salario mínimo, en esta caso no afecta.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Estamos pidiendo, que ahora si le ajuste el rebajo que hay, a que no sean 3 mil dólares, sino a que sean 3 mil dólares y un poquito, porque ellos tienen que seguir ganando, el salario mínimo.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Claro, para arriba todo, para abajo nada. O sea para arriba si, a cumplir en mínimo, pero para abajo, estamos claros, que a nadie se le puede rebajar el salario.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Un día de estos la visito Isela, para que me haga el dibujito, que porque si el dólar sube, le van a pagar menos dólares, por el mismo salario mínimo que tenía en enero, por el mismo. Gana menos dólares.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: De acuerdo, hablemos don Dennis.

La directora Dalis Ramírez Zamora dice: Yo pienso esto, nosotros lo que vemos son los salarios mínimos, entonces, si ya establecido un salario mínimo, aquí entonces, lo que tendríamos, que velar como dijeron antes los compañeros, en este caso Inspección, es que por



MTSS-CNS-AC-13-2024

ejemplo, que el tope sea de 500, 000 mil, más que todo los chiquillos del Call Center, que son los que ahorita están sufriendo y hay mucha gente que gana en dólares.

Pero de buena fuente tengo, que hay gente, que ahorita como decían antes, que están ganando mil dólares, están ganando como 800, 000 mil colones de aquí, pero por la baja del dólar y ahorita que usted dijo eso, el salario no puede bajar. Ellos tenían un contrato de ganar tanto en dólares, pero ahora resulta que con la depreciación, los chiquillos estos, están ganando menos de 500, entonces, es donde yo digo tienen a Inspección, porque quien venga aquí tienen que respetar las leyes laborales, y dentro de ellas está el salario mínimo, entonces, no lo están respetando porque ganan menos y ya hubo 3 despidos. Entonces es ahí más la Inspección, la que debe entrar.

Todos los aportes y las solicitudes son válidas, pero yo pienso, ya se fijó un salario mínimo, que el patrono sea nacional, extranjero, tiene que respetar y punto.

Con este tema, quedaríamos ahí a la espera, de lo que nos pueda decir la actualización, que está haciendo el Área Jurídica.

Al ser las diecisiete horas con cuarenta y cinco minutos se levanta la sesión.

Eduardo Prado Zúñiga
Presidente

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva