



MTSS-CNS-AC-17-2024

ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5804 (2024)

Acta número cinco mil ochocientos cuatro, correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas con quince minutos del trece de mayo 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: Antonio Grijalba Mata, Martín Calderón Chaves y Frank Cerdas Núñez, del Sector Patronal.

DIRECTOR AUSENTE:, Marco Durante Calvo, del Sector Patronal, con la debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez.

Aprobación el Acta No. 5803 del 6 de mayo de 2024.

1. Asuntos de Presidencia

- OFP-MTSS-DAJ-AER-431-2024 Criterio Dirección de Asuntos Jurídicos Tema estibadores. Audiencia Señor Gabriel Arce Morales Director Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS y Señora Ana Lucía Cordero Ramírez Jefe Dpto. **De Asesoría** Externa-DAJ.



2. Asuntos de Directores y Directoras

3. Asuntos de Secretaria

- Programación de audiencias

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Buenas tardes señoras directoras y directores. De conformidad con el Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, vamos a tener la sesión ordinaria 5804, de hoy 13 de mayo de 2024, bajo la modalidad virtual, usando la herramienta zoom.

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la Sesión N° 5804 del 13 de mayo de 2024.

ACUERDO 1. Se aprueba por unanimidad, el orden del día de la Sesión N° 5804, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

CAPITULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N° 5803 DEL 6 DE MAYO DE 2024.

ARTÍCULO 2. Revisión y aprobación del Acta N° 5803 del 6 de mayo de 2024.

ACUERDO 2. Se acuerda por mayoría, aprobar el Acta N° 5803 del 6 de mayo de 2024, incorporadas las observaciones de forma, sugeridas por la señora/es directora/es. Se abstienen los directores Dalis Ramírez Zamora y Dennis Cabezas Badilla, por encontrarse ausentes en la sesión del 6 de mayo de 2024.

CAPITULO III ASUNTOS DE PRESIDENCIA.

ARTÍCULO 3.

Punto 1. La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Recordemos que recibimos el oficio de la Dirección de Asunto Jurídicos el 431-2024, se los compartí la semana pasada el día jueves, con la intención y si tuvieran para hoy preguntas, con respecto a este documento, y si todos lo leyeron damos por recibido a los compañeros, para atender y aclarar consultas, ustedes me dicen como procedernos.



MTSS-CNS-AC-17-2024

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Si les parece pasamos a los compañeros, para de una vez, darle paso este tema.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Buenas tardes Ana Lucía y don Gabriel. Les presento al Consejo Nacional de Salarios, es un órgano de carácter tripartito, con representación del Sector Laboral, Sector Empleador y Sector de Gobierno.

Señores directores, nos acompaña la señora Ana Lucía Cordero y don Gabriel Arce, es nuestro director de la Dirección de Asuntos Jurídicos y Ana Lucía es nuestra jefe de asesoría de la Dirección de Asuntos Jurídicos. La invitación a que hoy compartan con nosotros, en el seno del Consejo Nacional de Salarios surge en el marco y en el tema del criterio que nos han brindado, con respecto al tema de cálculo salarial para el pago de estibadores.

Nuestro presidente en ejercicio, en este momento es don Eduardo Prado, del Sector Estatal, quien dirigirá la audiencia, que se les ha concedido a ustedes, el día de hoy.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Buenas tardes compañeros del Ministerio de Trabajo, del Área Jurídica. Gracias por atender el requerimiento que les hizo el Consejo Nacional de Salarios, sobre este tema de los estibadores, es un tema que tiene este Consejo en discusión.

Además, darles la bienvenida, se presentarán los señores directores, para que ustedes puedan conocerlos y posteriormente a esto, les daríamos la palabra para que inicien con su presentación.

Proceden los señores/as directores/as con la presentación.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Reitero muchas gracias a doña Ana Lucía y a don Gabriel.

Fue una inquietud de los señores directores, que sería importante, que ustedes nos puedan contar sobre el documento, porque no necesariamente, en un documento, uno logra plasmar todas las cosas, que quisiera plasmar. Entonces, y también si los señores directores, tienen consultas de una alguna cosa que también quieren que se amplíe, ese era el propósito de invitarlos.

Muchas gracias y tienen la palabra.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Sr. Gabriel Arce Morales dice: Muchas gracias a todos, Como dijo Isela mi nombre es Gabriel Arce, soy el director de Asuntos Jurídicos del Ministerio y me acompaña la jefa de la Asesoría Externa y Reglamentos, doña Lucía Cordero.

Talvez, para claridad, ella es la experta aquí en el tema, evidentemente, yo estoy al tanto, discutimos la respuesta, en su gran mayoría doña Lucía va a ser la que responda a sus consultas, sin embargo; yo también, aquí voy a estar

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Buenas tardes, es un gusto volver a estar. Si lo que quieren es un resumen, eso es un tema que siempre se las ha traído mucho, y el problema es que cuando se habla de estiba, siempre, se ha pensado en pago a destajo, eso es lo que históricamente, siempre se ha pensado.

Entonces, partimos de lo que ustedes nos consultan, que básicamente, es una consulta bastante concreta, entonces, tuvimos que reunirnos en muchas oportunidades con Isela, para que nos ampliara un poco cual era la serie de inquietudes, que ustedes tenían, de ahí que el borrador se fue variando, conforme a la información que íbamos recibiendo. Porque la consulta de ustedes es cuál es el mínimo, que le corresponde recibir a un trabajador de la estiba, por el trabajo realizado, y empezamos a ver lo, que se ha dado en la práctica, en relación con la estiba, y el modo en que se fijó, en el Decreto de Salarios Mínimos. Cuando vemos el Decreto de Salarios Mínimos, se habla de estibador por movimiento, estibador por kilo, estibador por tonelada.

Como igual siempre se ha dado el Decreto, lo que fija son salarios personales, no son salarios grupales, son salarios individuales, siempre se habla en la Lista de Salarios que hay, siempre se pone un salario mínimo, para el que se dedica a una determinada profesión u oficio. De manera que, a la hora de fijar estos montos por tonelada, por kilo y por movimiento, no puede apartarse de esa concepción individual, de la que siempre se ha fijado en el Decreto de Salarios Mínimos.

Cuando empezamos a revisar, ahí se desglosan las diferentes actividades que hay, en lo que es la estiba, como actividad global y lo que es el estibador en sí. Ya después, que tenemos la información de que en las cuadrillas, se llevan a cabo esas labores, hay otras, personas trabajadoras, que no son necesariamente estibadores. Esa fue una de las primeras aclaraciones, que nos hizo ver un panorama un tanto diferente, porque cuando se hablaba de cuadrilla, nos decían que podían haber 14 o más personas, y se nos hablaban de diferentes puestos, pero cuando empieza ya uno, a tener más información nos damos cuenta de que hablar de estibador



MTSS-CNS-AC-17-2024

en una cuadrilla, estamos hablando de wincheros, de portaloneros y de estibadores, los demás puestos, no son considerados estibadores. Entonces ya ahí empezamos a excluir de la definición de estibador, otros puestos que según nos explicaba Isela, ya están fijados por lo que dice el Decreto de Salarios Mínimos y de acuerdo al perfil ocupacional.

Revisamos los Perfiles Ocupacionales, y nos encontramos que en ellos, en lo que es transporte, por los estibadores ya están incluidos dentro de ese perfil, entonces, estamos viendo 2 formas, de calcular el salario de los estibadores, una que está establecida en los Perfiles Ocupacionales, y que podríamos aplicarla, para los trabajadores, que se les paga por unidad de tiempo, entonces, decir por hora, por día, por semana, por quincena, por mes, esas son las unidades de tiempo y de forma fija, como los demás puestos, se señala un salario mensual o se señala semanal o diario, forma fija. La otra es la que establece el salario del estibador, por tonelada, por movimiento, por kilo, ya ahí estamos hablando de un salario por un producto que se maneja, por así decirlo, en este caso el producto es una tonelada. Entonces ahí ya, podemos figurarnos, un salario a destajo, porque va a depender de la cantidad, de toneladas que se hagan o de los movimientos que se hagan o de los kilos que se carguen o descarguen.

Cuando hablamos de salario a destajo, siempre va a ser personal, y el salario a destajo como se define, y que se ha dicho en muchos de nuestros criterios, siempre va a depender de la cantidad, que un trabajador haga, de forma individual cuando lo logra hacer de forma individual, cuando compite con otros trabajadores, cuando logra hacer más que los otros compañeros y si logra hacer más, que los otros compañeros, el premio es que le van a pagar más salario, lo que pasa que en la estiba, eso no se puede dar, porque ninguna persona, puede por sí sola manejar una tonelada, definitivamente, no podemos decir que a un estibador se le va a pagar por tonelada, porque cada tonelada no la mueve el solo, el mueve una parte, una proporción de esa tonelada. Entonces definitivamente, estamos hablando de una cuadrilla, lo que logra hacer la cuadrilla, todos tienen que ir al mismo ritmo, nadie en una cuadrilla va a poder ir a un ritmo diferente.

De acuerdo al video que estuve viendo, se logra apreciar con mucha facilidad eso, que aquel le pone una linga, el otro le pone la linga del otro lado, y cuando están todas las lingas puestas, digo yo lingas, yo las estoy catalogando como lingas, cuando le ponen todos los sujetadores, entonces, el winchero, que sería el que maneja eso, el que va a levantar toda la tonelada que han trabajado todos para que suba y así hasta finalizar la jornada, van a hacer equis cantidad de toneladas, todos juntos, entonces vamos a hablar de una forma diferente de ver el pago a destajo, que no sería la ideal, porque siempre vamos a hablar en términos de trabajadores individuales, pero en este caso específico, vamos a hablar de que todos, van a necesitar de todos, para poder decir, vamos con tantas toneladas en el día.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Quienes podrían competir las cuadrillas, digamos que una cuadrilla haga más toneladas, que otra en un tiempo específico, pero eso de ninguna manera, se puede decir que la haber esa situación especial en la estiba, se va entonces a pensar, que todos tienen que recibir un mismo salario, por la misma cantidad de toneladas.

Como cada uno, lo que va a hacer es una proporción, entonces, cada uno tendría que ganar en la proporción que hizo, y como no sabemos quién puso más fuerza, o quien tiene más músculo, no se nota porque al final, la tonelada va subir junta o va a descargar junta, entonces, lo que tenemos que hacer necesariamente es, tantas toneladas hizo la cuadrilla, como pusimos el ejemplo, 2 mil toneladas, hizo la cuadrilla, entonces vamos a dividir las toneladas, entre los estibadores, llámese wincheros, portaloneros y estibadores, excluyendo todos los demás, que como ya hemos dicho, no se clasifican como estibadores y ustedes lo que están preguntando es por el salario mínimo del estibador. Entonces cuando dividimos, bueno yo conté, uno de los ejemplos, considerando que hay 11 estibadores, entre wincheros y portaloneros, entonces, voy a dividir el total, de las 2 mil toneladas entre los 11 estibadores y a cada uno él va a corresponder 181.81, entre cada uno. Entonces yo Ana Lucía Cordero hice 181, toneladas y ahora si voy a decir por esas 181 toneladas, voy a multiplicarlo por el precio de la tonelada, por el salario fijado en el Decreto, por la tonelada y eso es lo que voy a recibir por día.

Eduardo: Según recuerdo el precio de la tonelada es 101,56 multiplicado por los 181, 18 mil colones. Entonces 18 mil, en este caso, va coincidiendo con el salario mínimo establecido, en el Decreto de Salarios Mínimos, para un trabajador especializado, está ganando más que un no calificado y todos por igual, porque todos están en la misma categoría de estibador, con la única diferencia que en caso del winchero y el portalonero se le va a agregar un 10 por ciento, a ese resultado que nos dio, para hacer la diferencia.

Entonces ahí, no habría problema de que no estuviéramos pagando el mínimo. No se hizo el mismo ensayo con los kilos, no se hizo el mismo ensayo con los movimientos porque no tengo, un dato donde pueda decir cuántos movimientos es, máxime que el movimiento como tales, un poquito más caro en salario que la tonelada, porque el movimiento está en 400 y resto. Entonces habría que hacer el mismo ensayo, de saber cuántos movimientos por día, hace una cuadrilla para determinar, cuánto le correspondería a cada trabajador, haciendo la misma fórmula, determinando cuántos movimientos hizo la cuadrilla, lo divido entre los estibadores, y después eso lo multiplico por el salario mínimo fijado, por un movimiento y así con los kilos.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Aquí todo estaría muy bien, siempre y cuando no esté por debajo de un trabajador por unidad de tiempo, para diferenciarlo de los primeros que yo dije, que es el nivel ocupacional, porque ahí si estaríamos en problemas, y el patrono tendría que ajustar el salario a ese otro mínimo, porque siempre que hay un destajo, lo vamos a comparar con un salario de una persona, por unidad de tiempo, que es fija, y que va de acuerdo a las 8 horas, entonces va a tener que ser siempre igual, y sino el patrono va a tener que ajustar, a menos, que la jornada sea de menos tiempo, por así decirlo, que a la cuadrilla, se le dice que solo se le van a dar mil toneladas, aunque pueda hacer más.

Aquí la cuestión y es que el problema que hemos visto, por lo menos yo consulté para ver si había alguna información, en la que yo pudiera determinar, si el salario por tonelada, si el salario por movimiento o el salario por kilo, lleva alguna especie de estudio técnico, porque yo quisiera pensar que en el caso de las toneladas, nos está dando un salario más alto, pero no sé si coincide, pura coincidencia, pero no tengo un estudio técnico, y porque me preocupa lo del estudio técnico, porque cada empresa en este momento, tendrá sus recursos humanos, monetarios y tecnológicos, para poder manejar un nivel de toneladas como el que talvez, haga una cooperativa grande. Entonces, si yo le voy a imponer a una cooperativa pequeña por así decirlo, que se tengan que ganar 2 mil toneladas, o que tengan que hacer 2 mil toneladas, para lograr el mínimo, estamos en problemas.

Ahí es donde dicen todos los compañeros, que estamos analizando, que dejarse esa forma, que para mí no es la ideal, porque ha llevado a este tipo de confusiones, de cómo se paga, de cuál es la proporción, que este tipo de fijación, tendría que tener un sustento técnico, que garantice que empresas más pequeñas, no vayan a tener un salario más bajo, porque por el hecho de no tener la capacidad para mover más toneladas, o movimientos o kilos, porque estamos en desigualdad a los trabajadores como tal, quienes talvez ponen su mayor esfuerzo, pero la tecnología no les permite más.

Como cuando estamos hablando de las cogidas de café, a cada uno se le da un canasto de un mismo tamaño, y cada uno de acuerdo a su capacidad va a lograr ir a hacer más o menos, pero va a ser muy diferente a si en este caso, una empresa tiene más tecnología, e incluso más recurso humano, con que combinar, porque recordemos que tampoco se pueden exceder de las jornadas de 8 horas. Entonces si no tienen tanto recurso humano, van a tener que pagar horas extras, van a tener que durar más días, haciendo la estiba y desestiba que los demás, y no tenemos conocimiento claro si ellos al final, van a recibir un salario más bajo, por eso es que, al final, igual cuando se dice el salario mínimo con el ejemplo, de las toneladas, y ese sería el salario mínimo, de acuerdo a la fijación que está actual y por pago a destajo, en este caso es un pago a destajo, tendría que analizarse o revisarse bien ese sustento técnico, para



MTSS-CNS-AC-17-2024

poder determinar, lo que les estoy explicando, no es el mismo problema que se daría a los que, se les paga por unidad de tiempo, porque simplemente ya hay un salario fijo por día y por 8 horas y que garantiza que nunca va a ser más bajo, que el mínimo. Pero en este caso, no hay una certeza, para ese salario.

Esto es en grandes rasgos, lo que se desarrolla en ese criterio.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias Ana Lucía.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Ana Lucía, tengo una consulta. Nosotros lo que decretamos son salarios mínimos, es posible que el precio a destajo, se negocie entre partes?.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: El precio a destajo, talvez, aquí no se explica porque, no venía al caso. Pero el salario a destajo, lo fija cada empresa, en realidad. Hay un mínimo que se establece, pero la empresa debe contar, en planilla o por fuera, con un ingeniero industrial, que venga y diga cuál es el salario de un hombre promedio llamamos. En salario a destajo, siempre vamos a hablar de un hombre promedio, aquel que no hace ni muchísimo, ni poco, en una jornada de 8 horas. Eso le va a dar la posibilidad a aquella persona, que tiene más velocidad, que es más fuerte, pónganle todas las características y esa persona, va poder lograr más, que el hombre promedio y con eso va a ganar más que el hombre promedio y ese debería fijarlo una persona, dentro de la empresa, no nosotros.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Que talvez, ese sería el estudio técnico, sobre el cual partir, para definir un salario a destajo. Porque me llamaba la atención dentro del oficio, de ustedes de Jurídicos, no vi esa parte de cómo se establecía el salario, si era negociado.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Tiene razón, no es negociado de forma antojadiza, por así decirlo, es después de un análisis que se hace, por ejemplo, en las piñeras, tienen un ingeniero industrial, que va a venir a fijar en cuanto tiempo una persona promedio va a empacar una piña, de acuerdo a la tecnología, de acuerdo a los recursos, todo eso, es lo que va a analizar. Entonces esto nos va a llevar al acuerdo, pero no va a ser siempre un acuerdo, porque obviamente, en una relación laboral, el patrono es el que tiene siempre, el dominio, es decir la parte fuerte, y el trabajador la parte débil, entonces una negociación, que no tenga un sustento con un criterio técnico, no va a ser una buena negociación. Entonces la negociación, siempre va a establecerse a partir, de un estudio técnico, que determine cuanto, puede hacer un hombre promedio.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Por eso no lo expliqué, porque en este caso, estamos hablando de una cuadrilla, y que la cuadrilla todos tienen que ir si o si al mismo ritmo, no hay esa posibilidad, por eso fue que no lo expliqué, sin embargo; yo considero que cada empresa, debería de determinar, cuánto paga por esa tonelada, dependiendo de la tecnología, dependiendo de los recursos humanos, y de un estudio técnico, de cuáles son las cuadrillas promedio, en este caso.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Sí exacto, nosotros lo que ponemos es el mínimo, nada más, que no se pague menos de eso.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Pero este mínimo, no encontré el sustento, al menos en lo que me pude documentar, no encontré el sustento, porqué 403 y porqué 101, en la tonelada, no logro fijar ese estudio, para poder documentar qué fue y porqué fue que se fijó así.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Yo me imagino, que eso se arrastra de hace años, y en algún momento sí tuvo un sustento técnico, para salir de base con el monto que estaba y que lo que se ha hecho es arrastrar con eso, conforme se dictaminan los montos a valorar cada año.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Posiblemente.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Le agradezco mucho Ana Lucía.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Con mucho gusto.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Gracias doña Ana Lucía. Me ayuda mucho aclarar esa respuesta suya, en la parte de las conclusiones donde usted indica que va a depender de las características de cada empresa. Pero a la vez, nos lleva también a un problema, porque esa empresa con poca tecnología, la productividad va a ser menor, y con más tecnología la productividad va a ser mayor y nosotros fijamos salarios mínimos específicos, para toda esa familia de puestos. Entonces, no me queda tan claro. Pero, por otra parte, usted decía de la parte de la fundamentación técnica, porque todos sabemos, que cuando ese hace un estudio, de cuando se define un salario, dependiendo de la metodología que se utilice, se le van asignar unos puntos, se pasan a colones o a lo que corresponde y talvez, ahí es donde falta delimitar ese monto que corresponderá, a cada puesto de salario mínimo.

Porque la negociación es para arriba de un salario mínimo, no para abajo, correcto?.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Correcto y le comprendo correctamente eso que a usted, no le queda claro, porque se fija el salario por tonelada en 101, al fijarse en 101, solo logramos llegar al mínimo, si hay un mínimo de 2 mil toneladas. En cambio en una cooperativa o en una empresa, que tiene menos posibilidades o va a durar más días, que eso también tiene un costo, o no va a poder lograr las 2 mil toneladas. Que nos puede llevar a eso?. A que la persona va a llegar a recibir un salario más bajo, del mínimo que tendría, alguien que esté trabajando por unidad de tiempo. Ese es el problema que yo veo.

La fijación en sí, no estaría mal, si esa atiende a que la cantidad de va a movilizarse de acuerdo a la tecnología, que va a haber una cantidad promedio, que va a hacer la cuadrilla indistintamente que tenga poca o mucha tecnología, pero en ese momento, solo estamos hablando si se hacen de 2 mil o un poquito menos, colocándonos en al menos, el salario mínimo del especializado, porque para mí en el especializado, podríamos ubicar al winchero y al portalonero, que tienen un poco más de conocimiento y no sería justo que esté ganando lo mismo que alguien que gana un técnico no calificado, que esta como en 13 o 11 algo así.

Entonces de ahí el problema, de que, al establecer esta fijación, que no sé a qué responde, no vamos a determinar, no vamos a saber, si la empresa, va a poder lograr llegar al mínimo. Porque va suceder como cuando se paga por comisión, que el patrono siempre va a tener, que si la comisión no se logró, va a tener que ajustar el salario al mínimo. Esto es lo que tendrían que hacer y esto no le va a gustar mucho a las empresas, porque van decir si yo no estoy logrando el producto, no estoy logrando las 2 mil toneladas, que me llevan a ese salario, yo tengo que ajustarlo más. No sé si ahí, me estoy dando a comprender, en este momento a como están los 101, necesariamente, la empresa tiene que lograr hacer unas 2 mil toneladas y que pasa para las que no lo logran, que el salario no va a alcanzar.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Gracias.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Ana Lucía, cómo ve usted que podamos definir un salario a destajo en términos generales, tanto empresas pequeñas, medianas, grandes y con eso sacar una cuadrilla promedio de todo el país, para que nosotros podamos fijar ese salario.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Correcto. Me parece, yo no soy ingeniera industrial, ni nada que se me parezca, pero creo yo que, con la ayuda de ellos, ustedes podrían llegar a establecer, cuál es la cuadrilla promedio, cuanta cantidad podría ser la cuadrilla promedio, y dependiendo de eso la proporción del valor de cada tonelada, movimiento y kilos.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Que pasa en la empresa, que tiene más tecnología, es como cualquier otra empresa, en el mundo laboral, hay empresas que pagan unos salarios lindísimos, y hay otras empresas que solo pagan el mínimo, pero por lo menos, le va a dar un piso promedio, para que cada empresa, establezca el salario dependiendo de su tecnología.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Gracias Ana Lucía.

El director Dennis Cabezas dice: Muchas gracias presidente. Es tamaño enredo el que tengo formado, entonces, yo no voy a hacer definiciones aquí, no voy dar conceptos definidos, sino que voy a presentar comentarios, y voy a ver si puedo establecer algunas preguntas, que a posteriori me pudieran aclarar esto.

Yo estoy muy confundido de tener en muy pocos días, dos dictados de la Dirección de Asuntos Jurídicos, con 8 días de diferencia, también ahí me faltó como dicen ustedes de la decisión del Consejo, para dictar este salario, de criterio técnico, algo así. Porque las dos difieren, entre ambas difieren, y las dos a veces son contradictorias entre ambas y determinan ciertas ambigüedades entre ambas.

Entonces yo quiero partir de ahí, a mí me parece, que el salario por destajo tal y como está definido hoy por el Consejo Nacional de Salarios, es absolutamente legal, y no tiene ninguna contradicción con la ley, más allá de subjetividades que cada quien tenga de ese pago de salarios. El salario a destajo está establecido, se dice para qué es y el que hoy esté establecido por el Consejo Nacional dice, lo pongo como ejemplo, que un trabajador que en un equipo de trabajo de 10 personas, colabore para mover una tonelada, va a recibir 400 colones, si movió mil toneladas, va a recibir 400 mil colones, eso es tan simple como eso.

Usted doña Rocío dice que eso, no es justo para los trabajadores, pero eso es lo que le entendí, porque hay un trabajador más cuadrado y hay otro trabajador más delgadito, uno llega un poquito presa de un ataque de asma, e hizo menos fuerza que el que está a la par, si hizo más fuerza. Pero bueno si ese principio se aplicara, ese principio de igualdad que usted está planteando, de que eso no es justo, porque todos ganan igual, independientemente si uno hizo un poquito más de fuerza o puso más de sí, para mover esa tonelada, más que otro. Si ese principio general se aplicara en todos los salarios, este mundo sería un enredo, porque ya no solo sería en la estiba, sería en todos los trabajadores, en todos los equipos, en todas las oficinas, siempre hay uno que trabaja más que otro y a la final, el que más trabaja que no es el jefe, se lleva menos salario, que el que menos trabajó.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Ese es un principio que a mí no me parece, que debería de aplicarse, debería ser una condición para determinar, las calidades de eso.

El tema de aplicar, a la tonelada o al contenedor en este caso, de otorgarle una calidad a eso, para que esa calidad, que es el movimiento que está fijado por el Decreto Nacional de Salarios, que sea el que designe realmente el salario. Yo moví 200 toneladas, entonces deben tanto. Partiendo de un principio del valor de la tonelada, yo estoy seguro, porque si me acuerdo de la discusión, estaba entrando al Consejo cuando se dio la discusión del precio por kilo de banano, como fue que se definió eso, yo no sé si era un criterio técnico o no, pero era costoso fijar un precio por banano, antes del kilo de banano, se pagaba por cajas de banano. Entonces ya era muy difícil, estar pagando por cajas de banano, como hoy se paga, por toneladas y todo eso. Antes la caja de banano estaba en manos de hombro de un trabajador, y todo eso, ahora ya no, se estibaba en grupos grandes, entonces se decidió dar un valor, de que esa estiba tenía equis números de cajas, y entonces se dividía el número de cajas, entre el valor que se estaba pagando por cada caja y las cajas si entre todas sumaban 100 kilos, entonces, ese valor se dividía entre 100 y por eso se le pagó al trabajador así, eso es más o menos lo que acuerdo, yo estaba ingresando y talvez, me tomó un poco de sorpresa.

Y usted doña Rocío cuando dice, usted me confunde, cuando dice si ese equipo de 10 movió 2 mil toneladas, entonces a cada uno le toca 200 toneladas, el valor que se le dé a la tonelada, y eso es lo mismo que se está haciendo hoy, eso es lo mismo o sea usted tampoco está contemplando ahí, que uno era más fuerte y otro que era menos fuerte, sino que ahí si iguala, los 10 van a recibir, en el caso de 2 mil toneladas, por 200 toneladas, o sea no va a ver ninguna diferencia marcada.

Y aquí viene otro tema, que sí y yo repito, lo quiero dejar así, llevar este tema salarial a las condiciones de la empresa, en términos financieros, me parece que es un error, el salario de un trabajador no lo determina la riqueza o no riqueza de una empresa, la empresa verá si tiene las utilidades necesarias, para meterse en esa área de trabajo, como cualquier cosa en el comercio. Es decir yo quiero poner una pulpería, quiero tener 10 personas que me atiendan el mostrador de esa pulpería, yo tengo la certeza de que mi negocio, va a dar para pagar esas 10 personas, si no, no es un negocio, porque yo no puedo negociar a partir de lo que le pueda pagar al trabajador. Eso me parece, que no entra en mi concepto de la apreciación que yo tengo, de lo que significa un salario, en el marco de la Constitución Política de este país. Entonces eso se me esconde un poquito.

Y finalmente, repito yo le soy absolutamente honesto, todavía no tengo muy claras las dos versiones, y además esto, nosotros por lo menos en el Sector Sindical, acostumbramos a



MTSS-CNS-AC-17-2024

discutirlo en Consejo Sindical, para ver qué posición tomamos y que posición seguimos. Pero también hay otra cosa que me preocupa, y es que el patrón de pronto aparece en ambas posiciones, como un definidor de salarios y tampoco es eso. Yo por lo menos y le voy a explicar aquí, yo no sé perdóneme el atrevimiento, yo no sé si conoce esto, pero finalmente el patrón de una empresa estibadora, recibe el dinero de parte del Estado, de lo que le tiene que pagar a los trabajadores, eso es así, ese valor que tiene agarrar 400 colones por 10 trabajadores y que eso de 4 mil, por mover un contenedor, ese valor lo agarra la ARESEP, le adiciona un porcentaje de ganancia, junto con toda la contabilidad de costos, que tiene esta actividad, junto con toda esa contabilidad de costos y esta es la tarifa, que el sistema le paga a ese empresario, cuando el empresario dice moví 100 toneladas, esas 100 toneladas ya reciben de parte de la empresa que lo contrate, porque ARESEP, le pasa esto a las empresas que concesionan esto y por ley tienen que trasladarle esta plata.

Es decir si yo estoy a cargo de JAPDEVA, y yo muevo una tonelada, esa tonelada vale en términos de salario mueve y repito ahí entran todos los gastos, vale los 4 mil colones de los 400 por 10, más un concepto de ganancia y cuando el que me hizo el trabajo de la estiba, y me llega y yo le hago la concesión de eso, ya yo le tengo que pagar, porque la ARESEP lo dijo, por cada tonelada esos 4 mil colones, que son el valor, de cada movimiento que hace el trabajador más un porcentaje de ganancia definido también por la ARESEP, y eso lo recibe el patrono, o sea eso lo recibe el patrono.

Lamentablemente las estrategias de economía en este país, cambian mucho y entonces por ejemplo hoy, hay pequeñas empresas, hoy hay pequeñas empresas, que para evadir esto, para evadir ese pago completo al trabajador, se hacen empresas chiquititas por decirle algo, y adoptan ya no una posición de sociedad anónima, o empresa normal común y corriente, sino que se adhieren a un concepto social de organización laboral y entonces ya esa empresa, no tiene trabajadores, sino lo que tiene son personas socias y como personas socias de esa empresa, no pueden cobrar un salario, sino que reciben dividendos, pero mientras toda esa gente que trabaja, recibe dividendos, se les cobra al que los concesionó, esa plata que definió ARESEP.

A mí me parece, que yo quiero decirle, que esto no es una oposición, porque la legalidad es la legalidad. Si hay alguna forma, de variar el salario a destajo, que hoy ganan los trabajadores de la estiba en Costa Rica, y meterlos en cualquier otra categoría, como quieran en otro acomodo, y pienso que ustedes en la última conclusión que hacen, dicen que hay que hacer un estudio, para ver cómo se ubican, bueno ese estudio también, tiene un componente de legalidad tremendo, porque hay principios de derecho, yo no puedo agarrar hoy a un trabajador y decirle, mire usted es un estibador que hoy está ganando, un promedio mensual de tanto, y



MTSS-CNS-AC-17-2024

ahora yo lo acomodé aquí en esta otra categoría y ese promedio mensual de tanto, se le viene a la mitad, no lo puedo hacer. Las leyes de aquí no le permiten rebajarle el salario a un trabajador, por ninguna causa, hay que aplicarle digamos en todo caso, la ley más positiva.

Entonces yo creo que finalmente, le digo el Sector Sindical va a estudiar muy profundamente, estos temas, yo estoy seguro que con la participación de Dalis y Edgar y la gente que nos asesora en el Sector Sindical y los compañeros dirigentes vamos a revisar estas dos presentaciones, que hizo la Dirección de Asuntos Jurídicos y vamos a tomar una decisión, aunque digamos no final, porque la decisión final la toma, en conjunto el Consejo Nacional de Salarios, esa es la grandeza de este Consejo Nacional de Salarios, que nadie puede decir perse, entonces lo podemos hacer, pero si saltan esas dudas.

Yo repito en ningún lado de las dos cosas, que se presentaron de las dos notas, encuentro que se diga que el salario a destajo, que se pague es ilegal, puede ser que esté sin criterio técnico como dice usted, le repito eso es muy subjetivo, eso es sumamente subjetivo, y yo como miembro del Consejo no lo acepto, yo personalmente, puede ser eso, puede ser que haya posibilidad de cambiarlo.

Desde el principio este Consejo, lo que planteó, para que esté clara, para estar claros, lo que planteó este Consejo Nacional de Salarios, que hoy está sentado aquí con usted, es que había que hacer un estudio y clasificación de puestos y valoración de puestos de los trabajadores de la estiba en Costa Rica, para ordenar estos salarios en todo el país, ese es el principio que nos han metido y yo creo que se va a hacer una cosa, donde el contenido legal, el contenido histórico, o el contenido de todas estas cosas, el contenido de criterios, como le suyo, el contenido de criterios como el mío. Es decir usted tiene una posición con respecto a que el pago este de 400, 300 pesos por tonelada para el trabajador esa mala, pero no está en desacuerdo que por 2 mil toneladas, les paguen igual a ellos, tendríamos que ver esas cosas.

Usted plantea que sería bueno, analizar los temas que el patrón pueda, pagar o no y que sea el patrón, el que finalmente decida como se reparta eso. Yo en eso no estoy de acuerdo, en absoluto podría estar de acuerdo, por eso repito, tendríamos que sentarnos, con todos ellos a ver estas cosas, porque si nos preocupan, de que hoy la situación está difícil. Hay posiciones en esto, que creo que ya todos nos conocemos, nosotros dentro del Consejo y saben que a veces, nos arañamos, nos peleamos pero que finalmente, se llega a un acuerdo, de eso si estoy seguro, si se llega a un acuerdo. Pero como llegamos a ese acuerdo, como discutimos estas cosas. El repito las dos notas que ustedes nos han enviado, por lo menos nosotros el Sector Sindical, creo que las vamos a revisar a profundidad, repito me parece que hay ciertas contradicciones, propias de ambas.



MTSS-CNS-AC-17-2024

En el primer criterio, como esto, es injusto que se le pague 300 pesos a cada trabajador, por una tonelada, pero no es injusto, que se dividan las toneladas igual entre todos. Entonces, así nos parece que hay una cosa por ahí. Muchas gracias.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Muchas gracias don Dennis. Tal vez no les dije porque salieron dos documentos, pero si les traté de explicar, que la consulta se atendió casi sin información de lo que realmente se quería. No teníamos toda la documentación, todos los insumos que se tuvieron después, con varias reuniones, para obtener esa información. Isela muy amablemente, me pasó información que yo desconocía. Si bien nosotros, tenemos el criterio que no conocemos, el ambiente donde se desarrollan las actividades. Entonces Isela muy amablemente, me fue dando la información, que yo desconocía como le digo, para poder analizarlo aquí en conjunto y poder llegar a sacar un criterio.

En su oportunidad, en ese criterio, yo no es que veo una contradicción de uno con otro, definitivamente no hay, no es que estemos diciendo que hay una contradicción de lo que se está aplicando actualmente, con la ley. Ahí no hay una sola manifestación en donde se indica, que lo que se está haciendo actualmente, está mal, porque la desconozco como la están haciendo.

Se me había pasado primero un cuadro, de cómo se componía la cuadrilla, se mal hablaba así como palabras sueltas, de cuadrillas que realizaban el trabajo, pero yo no tenía mucha claridad, para poder analizarlo con la compañera que nos ayudó a realizar el criterio y para hablarlo también con don Gabriel, no teníamos esa información, para poder determinar que la cuadrilla no son todos los que están ahí y eso nos llevó precisamente, a cambiar, si usted lo compara, ahí cuando tenga el momento oportuno para verlo con sus compañeros sindicalistas, van a ver que lo que se borró, es un cuadro, que explicaba algo que nosotros no sabíamos, y es que los estibadores, no son todos los que están en la cuadrilla. Entonces teníamos que variar, necesariamente eso.

Encontramos otra fórmula, que puede ser que llegue al mismo resultado, pero es más clara, en aquella hablamos de un salario, que se divide y en esta hablamos de toneladas, que se dividen, porque consideramos que es más transparente hablar así.

Pero nunca hay contradicción, siempre se habla de que la persona, recibe su salario de forma individual, y de acuerdo a la proporción de su trabajo. De manera, que esa fue la diferencia de uno y otro, porque en el primero no se contaba con la información y en el segundo ya se tenía más claro, todo el panorama de lo que lleva una estiba y una desestiba. Se complementó y se



MTSS-CNS-AC-17-2024

eliminó aquella información innecesaria, pero al final las conclusiones, van siendo parecidas. Solamente que la fórmula que se aplica es diferente.

Yo no estoy, talvez es bueno aclarar, yo no estoy inventando términos, el destajo es una figura que existe desde hace mucho, el destajo siempre va a premiar aunque no nos guste, siempre va a premiar al más hábil, al más fuerte, porque precisamente de eso se trata. El que recoge café, tiene más habilidad que otro, va a ganar más, es una cuestión de injusticia o de justicia, siempre va a ganar más, que aquel otro que no se puede esforzar tanto. Que llegó resfriado ese día esa persona, y no pudo hacer suficiente trabajo como para recoger más café, eso es lo que lleva, al pago a destajo. Esa mínima posibilidad, de que unos ganen más que otros, a pesar de que todos estén haciendo lo mismo, El concepto es a trabajo igual, igual salario, así lo establece la legislación nuestra a trabajo igual, igual salario.

La figura del destajo, se medio desnaturaliza cuando hablamos de cuadrilla, porque aquí no se va a premiar al que hace más, aquí todos tienen que ir al mismo ritmo, como lo expliqué nadie puede adelantarse, nadie puede echar una carrera más y lograr más que lo que hicieron sus compañeros en la cuadrilla. Entonces por esa razón es que se divide, porque se divide, porque la persona como lo expliqué no puede, nunca va a tener la capacidad, de alzar una tonelada solo. Entonces va a requerir de un equipo de trabajo, para poder llegar a concluir la estiba o la desestiba, de muchas toneladas, de ahí que las toneladas se tienen que dividir.

No puede ser, no lleva la lógica, que todos ganen la misma cantidad, cuando cada uno movió una proporción, vamos al mismo ejemplo del café, si dentro de un camión iban 14 trabajadores, y alguno hizo más cajuelas que el otro, esa va a ser la diferencia, en este caso no, en este caso nadie puede hacer más, en este caso todo tiene que dividirse en la proporción de lo que hace, y no estamos hablando de injusto o justo, y en la realidad laboral, hay empresas que tienen más recursos económicos-financieros, para pagar salarios más altos y no por eso están incumpliendo, no están contra la ley, es un derecho que tiene el patrono de establecer un salario más alto, y no más bajo, porque no puede, así si es en contra de la ley. Pero en este caso, sería un salario más alto, dependiendo de las posibilidades económicas de la empresa.

Entonces en ese sentido, yo no encuentro contradicción alguna con la ley y de hecho yo no estoy analizando, o sea lo que estoy aquí es viendo, que es el resumen del criterio, no estoy viendo que se dijo en algún momento, que la estiba como se está pagando actualmente, es ilegal. Me gustaría que revisara alguno de los párrafos, que se dijo algo así, porque no se dijo. Porque la desconocemos la realidad por así decirlo. Desconocemos como es, que se está pagando ahora, nosotros estamos atendiendo a una consulta expresa, cuál consideran ustedes



MTSS-CNS-AC-17-2024

como operadores del derecho, que es el salario mínimo de un estibador, en movimientos, toneladas y kilos.

Estamos atendiendo a esa consulta específica, no sabemos lo que usted, no está informando, de que el Estado es el que paga, la estiba y desestiba, pero en todo caso, la estiba y desestiba de una cuadrilla, volvemos a que solamente no solo están los estibadores, entiendo yo que hay otros trabajadores, que aunque se les pague por unidad de tiempo, con lo que se les tiene que pagar, es con la misma plata que reciben, supongo, yo no sé si tienen de otros medios.

Pero por lo menos, cuando usted me habla, porque a ahí si yo creo que hubo un poco de confusión de información, cuando hablo de cooperativas de autogestión que las conocemos, sabemos que hay unos que son trabajadores y hay otros que son socios-trabajadores y los socios-trabajadores aportan su trabajo y tienen que recibir un salario y tiene que ser del mínimo para arriba.

Como le decía, con el salario, no estamos hablando de justo o injusto. La injusticia está creada, en cuanto a la diferencia que hay entre empresas, con más solvencia que otras, siempre las va a ver, no solo en la estiba y desestiba, sino en cualquier empresa, entre una empresa y otra.

No estamos analizando la situación actual, porque no la tenemos, estamos analizando la pregunta puntual, que se nos está haciendo, a partir de lo que revisamos en el perfil ocupacional, a partir de lo que revisamos y al final, nosotros hacemos una recomendación, pero tenemos muy claro, que el Consejo Nacional de Salarios, es el que tiene la potestad para fijarlo, puede apartarse de nuestra recomendación, estamos asesorándolos porque nos lo pidieron. En ese sentido, yo quiero aclarar que nosotros en todo momento, que lo que estamos haciendo es nuestra labor asesora, a partir de lo que se nos pidió, y de lo que se nos preguntó y toda la información que logramos recopilar y que se nos facilitó por parte de Isela, fue lo que nos llevó a esta conclusión, que como repito, no contraviene, desconozco si es que para aplicarla adecuadamente, tienen que rebajar salarios.

Estamos atendiendo lo que se nos consultó y lo que se nos consultó lleva a una conclusión, de que las toneladas se tienen que dividir, los movimientos se tienen que dividir entre las personas que trabajaron, porque es como la cuadrilla comparada con una planilla, la planilla de la Dirección de Asuntos Jurídicos, es una sola, pero cada uno recibe, de acuerdo a su profesión, a su trabajo, al puesto que ocupa, y no estamos hablando de justicia o injusticia, es que ustedes mismos en el Decreto de Salarios Mínimos, establecen un salario para un licenciado, para un bachiller, para un técnico, o sea estamos en las mismas diferencias, que van de acuerdo a trabajo igual, igual salario.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Comparemos una cuadrilla, con un equipo de cualquier dependencia, de cualquier empresa, sea institución pública o privada, siempre cada trabajador, va a recibir diferente salario, porque cada uno está haciendo de acuerdo a la proporción, del trabajo que le toca en equipo, unos harán una cosa, otros otra, pero de acuerdo a sus capacidades, a su intelecto y todo, siempre va a ver salarios diferentes. Entonces yo no veo, en qué sentido nosotros podemos decir, en que una cuadrilla, estamos haciendo la diferencia, el portalonero y el winchero está recibiendo un 10 por ciento más, y se podría decir que están haciendo lo mismo, no están haciendo de acuerdo a su oficio que corresponde, entonces están recibiendo más y los demás estibadores, reciben de acuerdo a la proporción de su trabajo realizado. Yo recibo mi salario de acuerdo a la proporción, que, como parte del equipo de Jurídicos, me corresponde, yo no puedo arrogarme todo el trabajo, que hace la Dirección y decir que lo que recibe la planilla, se divida en partes iguales, y todos recibamos el mismo salario, imposible, eso no lleva a la lógica jurídica.

Entonces yo estoy tratando, de explicar en ese sentido, como es que nosotros resolvimos esto y que es lo que estamos atendiendo, y que es lo que estamos recomendando de acuerdo, a lo que nuestro criterio nos diga.

Espero haber aclarado, todos estos comentarios de don Dennis, porque creo que se está interpretando mal, nuestra actuación y no hay ninguna malicia entre un criterio anterior y un criterio de ahora, se corrigió, pero se corrigió jurídicamente hablando por la información, que se nos facilitó después, después de haber hecho el primero y eso es lo que yo, si quiero aclarar, que nosotros no nos movemos en rumbos convenientes, siempre hemos dictado criterio jurídico y lo político no está de nuestro lado, o sea nosotros dictamos criterio y no fue que uno se hizo con una intención y el segundo con otra, sino que vino a corregirse, lo que no pudimos lograr, por la falta de información, que se nos dio y además, atendimos una pregunta muy específica, en la consulta nunca se dice, que se está pagando así o así actualmente, simplemente se nos dice que requieren eso y eso fue lo que hicimos. Espero haber aclarado.

Sr. Gabriel Arce Morales dice: Muchas gracias doña Ana Lucía por la explicación, voy a decir algunos puntos en la misma línea, que lo que dice usted doña Ana Lucía. Primero está segunda versión es la versión oficial, para que lo tengan de alguna manera, la primera simplemente, llamémosla un primer borrador, si lo tomamos de esa forma, incluso vean que el número es el mismo.

Lo segundo empezamos diciendo, por lo menos en la mayoría del criterio dice, que esta no es la forma, más ideal de la aplicación del destajo, porque como lo explicó doña Ana Lucía, el



MTSS-CNS-AC-17-2024

destajo es de otra manera, el destajo premia a quien más ejerza fuerza o a quien más produce, pero aquí, y por eso de alguna forma se desnaturaliza, como eso es lo que hay y eso fue lo que hicimos.

Lo otro es que los mismos estibadores, en la última reunión que fue en la DAL, ellos mismos lo dijeron “es imposible pensar que una persona puede mover una tonelada o dos mil toneladas.” Entonces, es trabajo en equipo y aparte de ahí surge la interpretación. Y segundo, don Dennis, nosotros nunca dijimos que la empresa es la que tiene, que definir los salarios, únicamente estamos diciendo que se podría ir a las empresas, una vez que las empresas cumplan al menos con el salario mínimo de ley. Si la empresa tiene la capacidad financiera de pagar más, bienvenido sea para los trabajadores, porque va a estar muy bien para ellos, y lo que nos cuenta de las tarifas de ARESEP y eso, no lo tenemos claro, pero no es un tema que podríamos considerar, en esta consulta que es sobre salarios, no estamos hablando de tarifas. Y a partir de los insumos que tenemos que se generó esto.

Sería esto porque creo que doña Ana Lucía ha sido bastante amplia.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Dos cositas. Primero, perdone viera que yo me quedé extrañado pero cuando oí que la presentaron, la presentaron como doña Rocío. En segundo lugar, yo no he dicho que ustedes hayan manifestado que esto es un salario ilegal, más bien hoy tengo la certeza, que el salario a destajo es un salario legal, absolutamente legal. Y que el Consejo lo está pagando muy bien, que el Decreto del Consejo Nacional de Salarios está absolutamente legal porque cumple con los postulados.

Ustedes dicen que hay diferentes formas de las cuadrillas, ahí podríamos entrar en una serie de subjetividades, del más fuerte, del que más aquí, y del que más allá. Pero ninguno va a ser tan fuerte para mover una tonelada, para echarse uno de esos contenedores es un trabajo en equipo. Y siempre me referí a ese equipo del grupo que está haciendo el trabajo.

Yo siempre, me estoy refiriendo al estibador, a esa persona que, en un equipo de 10, 12, de 13, yo no sé cuántos, la ARESEP tiene definido cuál es esa cuadrilla. Nosotros no definimos cuadrillas, El Consejo Nacional de Salarios no define cuadrillas, esa es una definición que hace ARESEP, y agarra el salario que tiene cada trabajador ahí en el Consejo y lo multiplica y ese es el precio que hay que darle a la empresa. Y sí tiene que ver el precio de este, es que estábamos hablando de que el empresario no va a tener cómo hacer eso. Pero si tiene que estar obligados, no sé JAPDEVA, el Estado o quién de ese empresario que se meta en la actividad de la estiba, va a recibir ese dinero. Si lo recibe, no es que él tiene que sacar, si el negocio no le da, no le da. Tendrá que ver que hace. Y efectivamente, yo sí creo que hay contradicciones.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Esa es una creencia muy personal, y le dije que yo no quería hacer aquí postulados concretos ya sin moverse, no he tenido el tiempo para revisar a profundidad ambas cosas. Y además, aunque yo los revise a profundidad, finalmente esto tiene que pasar por el filtro de trabajo en equipo de nosotros como grupo sindical, y tiene que pasar por el filtro de las autoridades sindicales a las que nosotros nos debemos, porque ahí ya vamos a contar con abogado más duchos que esta persona para que nos diga si estamos equivocados o no estamos equivocados, que nos podemos ir por aquí y si podemos ir por allá.

Y efectivamente también estoy aceptando, que finalmente quizás vaya a votar en contra, es el Consejo el que decide, no es la posición de una persona o no. Y tampoco estoy haciendo ningún tipo de alusión a una mala intención de parte de nadie. Yo nunca hago ese tipo de cosas. Cuando estoy seguro de algo, lo suelto, como puedo decir ahora en este tema, además de las discusiones que tenemos nosotros técnicas de equipos de trabajo, la Dirección de Asuntos Jurídicos, el Consejo Nacional de Salarios, la Oficina de Relaciones Laborales, es que ahí tiene miles, de miles, de miles de denuncias por el pago indebido de salarios que se le hace a esta gente, y me gustaría que pudiéramos hacer una visita a Puntarenas a ver si algún estibador quiere hablar con nosotros, y ojalá que ustedes puedan ir para que vea que al día siguiente están despedidos porque denuncian el tema de salarios.

Y finalmente, decirles que yo agradezco su trabajo, me permite despertar un poquito la mente, el cerebritito ahí ponerlo a trabajar y pues claro, si voy a trabajar siempre en favor de que la decisión final sea la más favorable para el trabajador. Eso conmigo no hay discusión, y decirle que yo no pienso que haya maldad en esto. Así como nosotros estamos trabajando duro, si le puedo decir que hay un fuerte trabajo en instancias exógenas de nosotros para que esos salarios de los estibadores en Costa Rica se rebajen a lo más mínimo posible, y eso no tiene que ver nada con el Consejo Nacional de Salarios, ni tiene que ver nada con el Departamento de Asuntos Jurídicos, no tiene que ver nada con el Departamentos de Relaciones Laborales, tiene que ver con la ambición económica y el aumento de tasas de ganancia que tienen muchos en este país. Gracias.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Primero, muchísimas gracias Ana Lucía y Gabriel por el criterio. Queda entendido que es el último el que debemos considerar en el Consejo, como la versión final. A mí me queda claro, que ustedes indican que legalmente en el mercado se puede pagar de cualquiera de las dos formas, ya sea por unidad de tiempo o a destajo, por ahí lo mencionaron, y me queda claro que ustedes indican que se está generando una confusión porque tanto en los perfiles ocupacionales están incluidos los puestos de los estibadores, que quiere decir que tendrían o que tienen un salario mínimo por unidad de tiempo, por la jornada, pero también tenemos los salarios a destajo.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Les agradezco por la forma en que nos explican, creo que por el fondo ambos documentos iban igual sobre la forma de cálculo, que es dividir la cantidad del trabajo realizado entre el grupo de personas que participó en ese trabajo y después de ahí calcular el salario de cada uno. Una pregunta que me queda ahí al final, como lo decía, ustedes indican que prácticamente están las dos formas, tanto por unidad de tiempo como a destajo, y no lo mencionan en este último criterio, pero sería conveniente que a nivel de Consejo y a nivel del Decreto quedará únicamente una de las dos formas, para mayor claridad, tanto para patrones como para trabajadores, ya sea quedarnos con uno o con otro, entendiendo también que ustedes cierran diciendo que, en caso de mantener ese salario a destajo, debería haber un estudio técnico que indique cuál es ese salario a destajo que se debería de determinar. Entonces la pregunta es, ¿creen que es conveniente que lo mejor sería quedarnos solamente con uno, para no generar más confusión a nivel del Consejo y del Decreto? Muchas gracias.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Partiendo del hecho, de lo que ya hemos dicho de una desnaturalización del pago a destajo, y que aquí ningún trabajador en una cuadrilla va a ganar más que el otro, me parece que lo ideal sería eliminar esa forma de pago para que todos reciban de acuerdo a su perfil ocupacional y por unidad de tiempo, ¿por qué?, porque si tenemos una forma a destajo que no se está aplicando de acuerdo a la figura como tal de destajo, o sea lo que haga cada persona, aquí no se está cumpliendo. Aquí tendríamos que empezar en que las cuadrillas están compitiendo una con la otra pero no es destajo. Bueno hubiéramos querido decir que se elimine, pero consideramos que era más sano decir que por lo menos, si lo van a dejar que sea atendiendo a un criterio técnico.

Aunque considero personalmente que sería lo ideal, dejar solo una forma de pago.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Muchas gracias.

El director Edgar Morales Quesada dice: En primer lugar agradecerle toda la voluntad, que tienen de atender nuestras solicitudes, pero no es de recibo la comparación, para mí que cogí café, y además atendí la estiba y el Puerto de la INCOP a los trabajadores por más de 6 años. Y entonces, no es de recibo la comparación porque nada que ver, absolutamente nada que ver coger café, con el trabajo de la estiba. Respetuosamente lo digo, porque conozco los dos movimientos. Entonces, no es de recibo la comparación, aunque la respeto porque usted la realiza o la realizan ustedes.

Lo otro es, que acompaño a don Dennis, en el sentido de que esto requiere un trabajo a profundidad, un debate con los trabajadores nuevamente, un debate con la parte patronal, un



MTSS-CNS-AC-17-2024

debate también con la parte del Estado y buscar una solución al conflicto. Sé que hay mucha presión, porque incluso hasta el Viceministro llegó en algún momento al Consejo, a decirnos que urgía que se resolviera este tema, pero es un tema bastante complejo y que tiene fondo político también, y fondo económico porque como ya lo dijo don Dennis, la repela contra el mundo de trabajo está latente en Costa Rica, y se lo digo de la siguiente manera: usted doña Ana Lucía nos dice, que a igual trabajo, igual salario y no, fíjese que acaba de pasar la ley de Empleo Público, y si alguien viene va a ocupar su salario, que tiene más de 20 años de trabajar, esa persona va a recibir 200 mil o 400 mil colones más que ustedes y que muchos otros trabajadores, en las diferentes categorías, haciendo absolutamente lo mismo en el Sector Público, ahora imaginémonos en el Sector Privado.

A mí con don Dennis, y no sé qué le parece a los demás señores y señoras del Consejo, lo que corresponde es hacer los estudios técnicos correspondientes, para definir cuál es la mejor forma de pago, porque nosotros no podemos decir quite el destajo porque ahí está el Código de Trabajo, necesitaríamos una reforma al Código de Trabajo para resolver también este problema. Porque ¿cómo quitamos nosotros desde el Consejo el trabajo a destajo? Porque se lo digo también respetuosamente para todos, el salario a destajo solo favorece al empresario, porque el trabajador lo que hace es esforzarse, dos veces para producirle más al patrono, y el patrono recibe más por ese doble esfuerzo que hace el trabajador.

Así es que siempre está ganando el patrono y no el trabajador. Nada más que el trabajador hace un desgaste más de su vida, entrega más de su vida en la forma a destajo, por aganarse como todos lo sabemos un poquito más de dinero.

Pero en todo caso agradecerles, y yo creo que la recomendación aquí más sana, es proceder a hacer los estudios de valoración, clasificación de puestos técnicos que correspondan para definir un salario que lleve un pago oportuno para todos.

Y, ciertamente en la estiba usted me habla de portaloneros y wincheros, que hacen actividades distintas, pero los demás prácticamente no es que uno sea Técnico 1, otro Técnico 4 y otro Técnico 5, porque amarra una cosa o baja esto, no, todos hacen la misma cosa, todos tienen el mismo grado. Así es que no es que tampoco cada uno, harán funciones distintas pero todo en la condición de mover el contenedor; con la diferencia de las responsabilidades superiores que tiene un portalonero o un winchero, que aunque son de la cuadrilla si tienen un trabajo diferente a los demás compañeros y desde luego, de más riesgo, porque mover un contenedor de esos tampoco es fácil aunque vaya en una grúa porque un mal acomodo de eso puede significar también la muerte de los trabajadores que están esperando abajo.



MTSS-CNS-AC-17-2024

O sea, entiendo esas diferencias, pero entre los otros que se ocupan las cosas abajo o para bajar un contenedor prácticamente, hacen la misma función, y en cualquier momento podríamos solicitarles, sobre todo a algunos trabajadores que hacen estas funciones que vengan a enseñarnos, a decirnos, a darnos testimonio de cómo se trabaja en este sector, para buscar lo mejor para todos. Porque efectivamente, yo si comparto con don Dennis, y también comparto de que haya desconfianza en el sentido de que ustedes hacen las cosas de acuerdo a la información que tienen, pero si sería muy importante en el proceso que viene para determinar una valoración y recalificación de puestos en esta área, incluso de acuerdo al uso de las nuevas tecnologías, que también no deja de ser importante para determinar en un futuro, ojalá que próximo, resolver este tema que hace rato nos trae.

Agradecerle a don Gabriel, a doña Ana Lucía, y también al señor presidente por la atención.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Disculparme con don Edgar, porque en realidad nosotros estamos en un escritorio, resolviendo de acuerdo a la información, como repito a la información que recibimos, y obviamente, no tengo la experiencia, de haber visto, salvo por el video que mandó Isela, entonces cuesta más comprender que esas comparaciones no son correctas, en ese sentido me disculpo, pero si sigo insistiendo, que el criterio se hizo para atender, una consulta específica, nosotros la analizamos, no tanto por lo que en práctica se da, si no por la documentación que se nos hizo, de quienes son estibadores, quienes no son estibadores, tiene usted razón, si todos los estibadores están haciendo el mismo tipo de labores, que están, por ejemplo, descritas en el perfil ocupacional, ahí dice que lleva a cabo un estibador, entonces, siempre van a estar colocados dentro de un mismo grado de oficio, totalmente de acuerdo con usted.

Yo a don Frank, le contesto lo que yo considero idóneo porqué, porque esto no está atendiendo realmente, la figura de destajo, la figura como usted lo indica está en el Código de Trabajo, no va a desaparecer, pero en este caso específico, a nuestro parecer, no está aplicándose de manera correcta, porque el pago a destajo es, sigo insistiendo, lo que le da la oportunidad a un trabajador de producir más que el otro.

Entonces es una cuestión de términos, que nos llevaron a esas conclusiones, sin embargo; en lugar de decir, que recomendamos que se elimine, consideramos que es más apropiado, como usted también don Edgar lo acaba de apuntar, el estudio técnico, que lleve a un salario justo, porque también el Consejo está, para fijar salarios que atiendan, a una realidad actual, que atiendan al costo de vida, y otros elementos que no soy yo la experta, sino ustedes, y lo único que estamos es tratando de encuadrarlo dentro de un marco jurídico, con este criterio. Muchas gracias.



MTSS-CNS-AC-17-2024

Sr. Gabriel Arce Morales dice: Yo solamente quiero y que talvez ahí quede de manera anecdótica, que el último criterio es el que vale, que, sin embargo; si usted lo notan, la aritmética da lo mismo, porque el orden de los factores, no afecta el producto. Yo hice el cálculo y en ambos es el mismo, lo único es que la aclaración se hace de división del tonelaje, como lo decía doña Ana Lucía para ser más justos, pero la aritmética, del primero con el segundo, el resultado es el mismo no varía.

Les agradezco mucho el tiempo y para eso estamos. Buenas noches.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchísimas gracias a Ana Lucía y a Gabriel. De hecho ha sido muy provechoso, para el Consejo, haber conversado con ustedes, y reiterar que es un documento, que a este Consejo le va a ayudar mucho, en términos de la toma de decisiones.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Con mucho gusto.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Muchas gracias Ana Lucía y Gabriel, por acompañarnos y por toda la asesoría que nos brindan. Muy clara Ana Lucía. Buenas noches.

Sra. Ana Lucía Cordero Ramírez dice: Buenas noches, muchas gracias, con mucho gusto.

Al ser las 5: 55 p.m., se retira de la sesión, el director Martín Calderón Chaves.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Tenemos este documento, que se repartió, yo muy respetuosamente, sugiero que este Consejo, lo dé por recibido, porque como hubo algunos comentarios por ahí, es un documento que eventualmente, requiere estudiarse un poquito más. Entonces que demos el documento por recibido y obviamente la presentación y la discusión que tuvimos con los funcionarios de la Asesoría Jurídica.

ACUERDO 3. Se acuerda por unanimidad, dar por recibido el oficio OFP-MTSS-DAJ-AER-431-2024 del 29 de abril de 2024, de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con ASUNTO: “Criterio sobre salario mínimo que le corresponde recibir a un trabajador de la estiba por el trabajo realizado”, para su posterior análisis y discusión.



MTSS-CNS-AC-17-2024

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Tengo unas preguntas particulares. Una que la Dirección Nacional de Inspección, me ha pedido que cuál es la forma de pago, y que si tengo algún criterio de la Dirección de Jurídicos, si puedo compartir este criterio con la Inspección Nacional de Inspección del Trabajo del Ministerio, que está haciendo visitas de campo y quiere conocer más elementos, o si ustedes prefieren reservarlo para de hoy en 8, pero si les dejo la pregunta. Si puedo compartir este criterio, con la Inspección Nacional de Inspección del Trabajo y la otra era que tenemos pendiente, una respuesta y que dijimos que una vez, que se tenga este criterio, se daría, es al señor Viceministro de Trabajo, también si lo dejamos pendiente para la próxima sesión. Para yo agendar.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Son dos elementos, si se lo pasamos, a la Dirección de Inspección del Trabajo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Yo no estoy de acuerdo, en que nosotros, ni a la Dirección de Asuntos Jurídicos ni al Viceministro se les envié este documento, ellos están enterados de que este documento existe, que se lo pidan ellos a la Dirección de Asuntos Jurídicos. Me parece que el Consejo, en esto tiene que ser lo más cuidadoso posible, y de pronto pasar estas cosas, se puede malentender, no por parte nuestra, sino de parte de quienes lo reciben y mejor que quede aquí, como documento recibido y en la de menos va a ser uno de los insumos más importantes, para la discusión nuestra y en la de menos al final, sale muy parecida al final de la discusión o en la de menos sale, absolutamente diferente.

Entonces de pronto, alguien viene y nos dice, es que ustedes nos mandaron este documento, por eso nosotros actuamos así en la Inspección.

Yo no estoy de acuerdo en que se envié. Que se lo pidan ellos a la Dirección de Asuntos Jurídicos, es una llamada telefónica nada más.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: El documento es del Consejo, y nadie puede llamar a Jurídicos que le dé un oficio, que le mandó directamente al Consejo. O sea, ellos pueden acudir a hacer una consulta directamente a Jurídicos.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Gracias Isela.

El director Edgar Morales Quesada dice: Estoy de acuerdo con don Dennis y con Isela.



MTSS-CNS-AC-17-2024

El director Frank Cerdas Núñez dice: Una consulta para información mía. Cuándo un documento, como en este caso que Jurídicos nos lo manda a nosotros, o se lo manda a cualquier otra dependencia, ¿son documentos públicos a lo interno del Ministerio o cómo funciona eso?

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Cuando hay un usuario son documentos privados, y en este caso me parece que el documento, es propiedad del Consejo, y no tiene nadie porque saber que existe este documento aparte de nosotros, porque no está copiado nadie. Si un usuario llama y me dice, es que usted les dijo a las empresas x, y, tal y tal cosa, le digo, a no sé qué pena. Si quiere usted me vuelve a consultar, pero yo no puedo decir, que le dije a la empresa, o sea, no puedo, no es de él la consulta. Entonces ahí sí creo, que tenemos que tener cuidado. Yo podría decirle a la Inspección, si quiere consulte usted a Jurídicos, como se hace ese salario y que Jurídicos le haga un criterio igual, a Inspección.

Al Viceministro, si les pregunto, porque quedamos en un acuerdo, que una vez, que tuviéramos este documento, le haríamos saber al señor Viceministro, pero podemos esperar de hoy en 8.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Correcto Isela, eso me parece, talvez, lo más procedente, de hoy en ocho volvemos, probablemente a ver este documento, porque le hemos dado el recibido, lo vamos a estudiar y este Consejo tiene que tomar alguna decisión, entonces, ahí podríamos valorar, atender esos requerimientos, que nos están haciendo.

Si les parece, procedemos de esa forma?.

ACUERDO 4. Se acuerda por unanimidad, valorar el atender la solicitud de la Dirección Nacional de Inspección, del oficio OFP-MTSS-DAJ-AER-431-2024 del 29 de abril de 2024, de la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con ASUNTO: “Criterio sobre salario mínimo que le corresponde recibir a un trabajador de la estiba por el trabajo realizado”, así como la remisión del citado oficio, al señor Viceministro de Trabajo y Seguridad Social Área Laboral, una vez, visto, discutido y tomada una decisión, por parte de este Consejo.

CAPITULO IV ASUNTOS DE DIRECTORES Y DIRECTORAS.

No hay

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA



MTSS-CNS-AC-17-2024

ARTÍCULO 4.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Es sobre una presentación que hice sobre audiencias, por 2 temas que tenemos: La consulta que nos hizo la Asociación Foro Nacional de Agentes de Seguridad Privada y la de Editores y procedo a presentarles el cronograma.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Yo en lo particular, en cuanto al tema de los Agentes de Seguridad, prefiero que las dos primeras audiencias no sean el mismo día, para este y para otros casos. Porque pienso que lo mejor es en el primer día escuchar solamente a quien está proponiendo la revisión, para tener tiempo de conocer la información, asimilar, ver qué más, y después proceder con otras invitaciones, no en la misma sesión, porque a veces llegan, piden algo y de una vez entra la otra parte, y no da tiempo de ver qué es lo que queremos saber, qué es lo que queremos preguntar. Entonces yo prefiero, por lo menos que la primera siempre sea solita el mismo día, para darnos tiempo de pensar las siguientes audiencias.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Si, estoy de acuerdo. Sería esta propuesta la segunda. Si gustan la votan, para yo proceder, a hacer la publicación de los editores. Entonces, si están de acuerdo procedo con la publicación en La Gaceta y las invitaciones a las respectivas audiencias.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Yo no sé los temas de los que están hablando, porque eso fue la reunión pasada, no lo tengo claro, pero en algún vi un orden, donde me pareció que se rompía el orden normal de esto, no sé cuál será, no sé, y no sé si estoy equivocado, estoy solo preguntando, donde aparecía un orden donde primero era el Empleador y después eran instituciones externas o no sé qué y del último como el Trabajador, y si lo que queremos es, que al final incluso estas instituciones, que están claras, el orden tienen que ser empleadores, trabajadores y después el gobierno y todo lo demás.

Yo no sé cuál sería honestamente, pero ese orden me parece que es el que hay que seguir, porque para tener nosotros el criterio completo, del asunto que se discute, necesitamos oír en este caso que fue el solicitante, el empleador, al trabajador y este ojalá a partir de ahí, al gobierno, como para ver que piensa y eso nos da a nosotros un cuadro, que lo podemos alimentar, con las audiencias a gente más especializada o a organizaciones que tienen que ver. Gracias.



MTSS-CNS-AC-17-2024

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: El empleador si quedó bien, que es el primero, porque ellos son los solicitantes. Las instituciones varias, era que don Edgar nos decía, que invitáramos a otros Sectores, para tener más insumos todavía, y porque antes de continuar con las audiencias, que invitáramos a trabajadores, o a gente de la UCR, o gente de otros canales, que no sean privados, sino de carácter público, para conocer, cómo funcionan, cómo se organizan, cómo trabaja el editor.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Yo no estoy de acuerdo, en que a ellos no se les invite, me parece que es fundamental, que se inviten, pero ahí vemos donde los metemos. Lo que yo quiero saber es, frente a una solicitud de un empleador, que está pensando el trabajador, cuál es la posición de él, ante esa solicitud y eso incluso nos puede ayudar más en esa importante propuesta que hizo Edgar, bueno ahora tenemos estoy traigamos aquí, como lo hacen aquí, como lo hacen por aquí, como lo hacen por allá y eso es lo importante.

Lo que yo creo, es que siempre tenemos, que tener el insumo de los dos pensamientos, que están y no sé si confrontados o no, en la de menos están de acuerdo, pero que son los actores fundamentales.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Realmente ahí, como yo lo veo el Sector Empleador de Editores, y las instituciones varias, son básicamente empleadores y después está el Sector Laboral, me parece que están en el orden, que don Dennis está sugiriendo y de último está el Sector Estatal. Así que me parece que están ordenadas como se dice, que se acostumbra y se pueden tener todos los elementos. Al menos así lo veo yo, así que quede y atendiendo la observación de Frank, que no tengamos en la misma sesión dos grupos.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Con lo que comentaba don Dennis, si le entendí bien, sería cambiar ahí en el cronograma, el orden de instituciones varias por Sector Laboral. Para que quedara primero Empleador, Sector Laboral, instituciones varias y Sector Estatal, y en eso coincido con don Dennis, si esa es la propuesta de don Dennis.

El reglamento nuestro dice que para revisiones, primero hay que darle audiencia a quien pide la revisión, luego a la contraparte, y luego otras audiencias. En eso yo sí estoy de acuerdo con don Dennis, en hacer ese cambio de esos dos nada más.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Perfecto, me parece muy bien y corrijo las fechas.

El cronograma de audiencias, queda de la siguiente manera:



MTSS-CNS-AC-17-2024

Sector para audiencia	Tema	Fecha Propuesta
Asociación Foro Nacional de Agentes de Seguridad Privada	Lista de Salarios Mínimos Guardas de Seguridad	27 de mayo 2024
Seguridad Pública Escuela de Policías		3 de junio 2024
Sector Empleador- Editores	Revisión de Editores	10 de junio 2024
Sector Laboral- Editores		12 de junio 2024 Extraordinaria
Instituciones varias		17 de junio 2024
Sector Estatal		24 de junio 2024

ACUERDO 5. Se acuerda por unanimidad, aprobar el Cronograma de audiencias, presentando por la Secretaría Técnica de este Consejo, en ocasión de las solicitudes de la Asociación Foro Nacional de Agentes de Seguridad Privada y de Representaciones Televisivas Repretel Sociedad Anónima y otros.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias.

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

Eduardo Prado Zúñiga
Presidente

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva



MTSS-CNS-AC-17-2024

ANEXO: OFICIO OFP-MTSS-DAJ-AER-431-2024



29 de abril de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Señor

Eduardo Prado Zufilga

Presidente

Consejo Nacional de Salarios

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Presente

ASUNTO: Criterio sobre salario mínimo que le corresponde recibir a un trabajador de la estiba por el trabajo realizado.

REFERENCIA: OFICIO-MTSS-CNS-5-2024 del 09 de marzo del 2024. Gestión Interna DAJ-DAE-709-24

Estimado señor:

Procedemos a brindar el criterio de la Dirección de Asuntos Jurídicos con respecto a la solicitud de criterio realizada mediante el oficio OFICIO-MTSS-CNS-5-2024, en la que se consulta lo siguiente: "¿Cuál es el monto mínimo que le corresponde recibir a un trabajador de la estiba por el trabajo realizado?".

Lo anterior debido a que en el Decreto de Salarios Mínimos establece para la actividad de estiba los salarios por kilo de frutas y vegetales, por movimiento o por tonelada, lo que no brinda claridad sobre el salario mínimo que le corresponde a un trabajador que se desempeña en esta área.

Con el objetivo de brindar un criterio detallado sobre su inquietud, nos referiremos a la actividad de estibar y desestibar, tema central de su consulta, así como las formas de pago del salario y otras generalidades que establece nuestro Código de Trabajo.



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OFF-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 2 de 15

SOBRE LA ACTIVIDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA

Cuando se hace referencia al caso de los trabajadores que se dedican a la carga y descarga, estiba y desestiba, más que tratarse de un tipo de contrato, se debe hablar de una función ejercida por el trabajador contratado.

En el Diccionario de la Real Academia Española el concepto de *estiba* en lo que nos interesa se refiere a la "Colocación conveniente de los pesos de un buque, y en especial de su carga"¹, asimismo, sobre el concepto *desestiba*, la misma fuente indica que, consiste en "Sacar el cargamento de la bodega de un barco y disponerlo para la descarga".

Por su parte el diccionario panhispánico del español jurídico de la Real Academia Española dice que, *estiba* es la "Distribución y colocación adecuada de la carga en una embarcación"², siendo que para el mismo diccionario *desestiba* corresponde a la "Operación de descarga de la mercancía transportada en un buque"³.

De conformidad con información aportada por la jefatura del Departamento de Salarios Mínimos *la estiba se refiere a las labores de carga y descarga de mercancías que se realizan en los puertos, las cuales incluyen la adecuada colocación y distribución de los bienes en una unidad de transporte de carga.*

Se relaciona con la manipulación de las mercancías por parte de personal competente, el cual puede utilizar tanto herramientas manuales como equipos especializados para su transferencia del buque al muelle y viceversa⁴.

¹ <https://dle.rae.es/estiba>

² <https://dpej.rae.es/lema/estiba>

³ <https://dpej.rae.es/lema/desestiba>



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 3 de 15

Como se desprende de los conceptos anteriores un trabajador puede ser contratado para desarrollar la labor de estiba o desestiba de un barco o buque, es decir, para que cargue o descargue una embarcación.

Consideramos importante destacar que la actividad de estiba y desestiba no es realizada exclusivamente por estibadores, sino por una cuadrilla conformada por 2 wincheros, 1 capataz, 5 estibadores a bordo del barco y 4 a tierra. Aparte de eso, hay 1 supervisor, 1 chequeador y 1 misceláneo, pero estos últimos y el capataz no ganan como estibadores.

SOBRE LA FORMA DE PAGO DEL SALARIO

De acuerdo con lo que establece el artículo 164 del Código de Trabajo, "El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora); por pieza, por tarea o a destajo, en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono".

Según el Diccionario Jurídico Elemental – Guillermo Cabanellas, en cuanto al salario por pieza, por tarea (obra) y por unidad tiempo debemos entender lo siguiente:

POR PIEZA. De acuerdo con este sistema de trabajo, el obrero vende al patrono una cantidad especificada de trabajo, prescindiendo del tiempo que invierte en ejecutarlo.

POR TAREA. Modalidad de retribuir al obrero cuando éste vende al patrono el trabajo que ejecute en un periodo dado, con la expresa condición de que la obra no ha de bajar de un mínimo determinado, según el concepto de Schloss.



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 4 de 15

POR TIEMPO. El percibido por el obrero que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un periodo determinado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta.⁴

A diferencia de las anteriores formas de pagar la remuneración salarial, el salario "a destajo" es una modalidad de pago, que no guarda relación con la duración de su ejecución, sino que se trata, del producto o resultado de una operación determinada, que debe garantizar a los trabajadores una retribución por lo menos igual a un trabajo de la misma naturaleza y realizado con igual intensidad por un trabajador retribuido por unidad de tiempo.

En este mismo sentido, el autor Guillermo Cabanellas, lo ha definido como "aquél en que la remuneración del trabajador depende de la producción, por pagarse de conformidad con la tarea realizada o con los objetos elaborados."⁵ Por esta razón, lo medular en este tipo de trabajadores no es cumplir necesariamente con una jornada ordinaria específica, sino con la producción que logren en cada día, pues es justamente lo que va a generar un mejor ingreso. Ello no significa que laboren sin limitación de jornada, pues en el caso de que sobrepasen los límites máximos de la jornada ordinaria dispuesta por nuestra legislación, se les debe reconocer como jornada extraordinaria, con el consecuente pago de tiempo y medio en relación con el valor de la hora promedio que recibe por el salario a destajo.⁶

En este sentido, el trabajador en su tarea diaria, puede cumplir con la medida de producción establecida por el patrono, en menos de ocho horas diarias, sin que se le pueda exigir

4 <https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-de-ciencias-empresariales-y-sociales/derecho-mercantil/otros/diccionario-juridico-elemental-guillermo-cabanellas/4313164/view>
5 GUILLERMO CABANELLAS, Diccionario de Derecho Usual, Tomo III, ediciones Arayú, editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, pag. 732.

6 Artículo 139 del Código de Trabajo.



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OPF-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 5 de 15

completar una jornada de horas específica, o bien, puede hacer esa misma medida de producción en un marco de 8 horas, pero lo que no se puede es exceder las 8 horas, aun cuando no haya cumplido la cantidad dispuesta por el patrono, sin que por ello reciba un salario menor al de una producción diaria promedio. Esto es precisamente el incentivo de la forma de pago a destajo, por cuanto el trabajador podría esforzarse por lograr una producción mayor en menos de 8 horas o en 8 horas y así recibir un mejor salario.

Sin embargo, si aun habiéndose cumplido la cuota de producción diaria, el patrono les pide laborar más de 8 horas, para cubrir alguna situación especial o excepcional, será considerado tiempo extraordinario, con el pago correspondiente de tiempo y medio ya indicado.

Todas estas características, no hacen que el trabajador sea considerado de forma diferente a los trabajadores que trabajan a tiempo normal, en el sentido que son igualmente trabajadores por tiempo indefinido con los derechos laborales correspondientes, pero que su forma de pago es diferente.

Al respecto, el autor Ernesto Krotoschin expresa que el salario a destajo se obtiene del promedio entre la ganancia obtenida de una pieza producida, ya sea en una hora o por día y, el tiempo que un trabajador a tiempo normal necesita para terminar una pieza.⁷ Es así como ya lo hemos indicado que, el trabajador a destajo puede verse beneficiado con esta forma de remuneración, porque si se esfuerza por dar un resultado mayor en el tiempo promedio establecido, tendrá una remuneración mayor.

Se pensaría entonces que, siendo así, el trabajador que tiene una capacidad menor y que por consiguiente dura más tiempo en dar el resultado, se vería en desventaja, al obtener

⁷ Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, pág. 254.



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OFF-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 6 de 15

una remuneración menor, pero en realidad esta situación no se podría dar, porque de acuerdo con el artículo 177 del Código de Trabajo⁴, todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que es el que se establece en el Decreto de Salarios Mínimos anualmente y de acuerdo a las modalidades y características de cada tipo de trabajo.

El pago a destajo, de acuerdo con lo expuesto, le sirve y funciona a aquellos trabajadores que tienen mucha experiencia y habilidad en la labor que ejecutan, de forma tal que, la mayor producción necesariamente les genera un mayor ingreso.

No debe confundirse con el pago por obra, utilizado generalmente en industrias y construcciones, donde incluso el trabajador, una vez concluida la tarea asignada, puede retirarse del trabajo, aunque no haya concluido su jornada contratada, pero ya se ha ganado el salario convenido por esa labor.

Esto ha generado que en la práctica sea utilizado el pago a destajo para pagar el salario de los trabajadores que realizan labores de estiba y desestiba, es decir, cargando y descargando mercancías que se trasladan en barcos a través de los muelles destinados para esta actividad, pues es normal que ese tipo de trabajadores sean rápidos y eficientes producto de su experiencia y habilidades físicas, lo cual se traduce en un beneficio salarial pues entre más mercancía carguen o descarguen diariamente, mayor será su paga diaria y de igual forma se beneficia el patrono quien tendrá la posibilidad de descargar o cargar mayor cantidad en menos tiempo.

⁴ ARTICULO 177.- Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OPF-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 7 de 15

Ahora bien, esto NO quiere decir que, la labor de estiba y desestiba sólo se pueda pagar mediante salario a destajo, ya que de conformidad con el artículo 164 del Código de Trabajo, existen diferentes formas de pago sin estipular excepciones o limitaciones sobre su aplicación, de manera que, por ejemplo podría establecerse para dichos trabajadores un pago por unidad de tiempo, siempre que se tenga presente que los trabajadores deberán tener garantizado el pago del salario mínimo legal de la labor que realicen de conformidad con lo estipulado en el decreto de salarios mínimos que se encuentre vigente, emitido anualmente por el Consejo Nacional de Salarios.

SOBRE LA FORMA EN QUE SE LLEVA A CABO LA ACTIVIDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA

Tal como se mencionó líneas atrás, la actividad de estiba y desestiba no es realizada exclusivamente por estibadores, sino que, se requiere del trabajo en conjunto de éstos con los wincheros y portaloneros que también son considerados estibadores, a diferencia de otros trabajadores que participan en una cuadrilla como los capataces, supervisores, misceláneos y chequeadores, los cuales no son considerados estibadores.

Concentrándonos en los estibadores, tenemos que, los portaloneros se encargan de guiar, mediante un conjunto de señas establecidas, al operador de grúa.

Los wincheros son las personas encargadas de operar o maniobrar las grúas o winches en el barco, para cargar o descargar las diferentes mercancías. Y por último los estibadores que como ya se explicó, son las personas encargadas de atrincar, desatrinicar, lincar, deslincar estibar y desestibar las mercancías del medio de transporte marítimo, así como transferir, cargar y acomodar las mercancías en el medio de transporte seleccionado.



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OPP-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 8 de 15

Además, debe poseer conocimientos que permitan manipular con seguridad el manejo de las cargas peligrosas y de los diferentes utillajes.

SOBRE LOS PERFILES OCUPACIONALES DE LOS ESTIBADORES

De conformidad con lo que establece la resolución 03-2000 emitida por el Consejo Nacional de Salarios existen distintos tipos de perfiles ocupacionales en los que se clasifica a los trabajadores dedicados a la actividad de estiba y desestiba y, con vista en esta clasificación, que depende del medio que se utilice para ejecutar la labor, se fijan los salarios mínimos para cada perfil ocupacional.

A continuación, citamos varios extractos de la resolución mencionada en los que se describen varios perfiles ocupacionales en los que se incluye la labor de carga y descarga:

Capítulo IV

DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTOS DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS:

El título Transportes y Almacenamientos, se refiere a las actividades propias del traslado por vía terrestre, aérea, acuática, o cualquier combinación de ellas, de personas, o carga; (...)

***DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES:**

TRABAJADORES NO CALIFICADOS DE TRANSPORTES, etc.



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 9 de 15

Se define como *Trabajador no calificado en Transportes y Almacenamientos*, a aquel trabajador que realiza tareas sencillas y rutinarias en las que predomina el esfuerzo físico y puede requerir de la utilización de herramientas y equipo manual, generalmente para la movilización de carga.

Generalmente les corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan:

- *Cargar y descargar mercaderías; incluye el trasiego de bultos y abrir embalajes. (...)*

TRABAJADORES SEMICALIFICADOS DE TRANSPORTES, etc.

Trabajador Semicalficado en Transportes y Almacenamientos, es aquel trabajador que desempeñan tareas que aunque pueden ser repetitivas implican cierta complejidad, habilidad física, responsabilidad, esfuerzo mental e Iniciativa, así como conocimientos específicos. La experiencia y conocimiento adquiridos le permiten realizar tareas de mediana complejidad sin indicaciones específicas (...)

- *Conducir y operar vehículos automotores de no más de dos ejes, vigilar y cuidar el funcionamiento del vehículo durante la trayectoria, darle mantenimiento sencillo y de limpieza.*
- *Entregar mercancías y pedidos, según listados que ha recibido de antemano; puede corresponderle cobrar los pedidos y entregar los comprobantes de pago*
- *Movilizar cargas, materias primas y mercaderías en general, utilizando un montacargas. (...)* Los textos resaltados no corresponden al original.



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OFF-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 10 de 15

TRABAJADORES CALIFICADOS DE TRANSPORTES, etc.

Se define como *Trabajador Calificado en Transportes y Almacenamientos* a aquel trabajador cuyas tareas tienen un regular grado de dificultad mental o física y requiere conocimientos específicos sobre una determinada materia, ya sean estos adquiridos por estudios o una considerable práctica, que hacen posible que conozca bien su ocupación.

***TRABAJADORES ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTES, etc.**

Se define como *Trabajador Especializado en Transportes y Almacenamientos*, a aquel trabajador cuyas tareas tienen un alto grado de dificultad mental o física y que requiere profundos conocimientos generales sobre una determinada materia, además de conocimientos específicos en un área de la misma, que hacen posible que conozca bien su ocupación, maquinaria y equipo utilizados.

Sus tareas están relacionadas con la preparación, el ajuste y con la operación o conducción de maquinarias, vehículos, unidades de distintos tipos de medios de transporte, o equipos complejos de avanzada tecnología, de complicado manejo o de alto riesgo, con materias valiosas o de delicada manipulación.

Generalmente le corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan:

- Manejar vehículos automotores remolcadores de furgones, o vehículos articulados de plataformas, cisternas o similares.



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OFF-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 11 de 15

• Operar grúas estacionarias para carga y descarga de mercaderías en puertos.

(...)

SOBRE EL SALARIO MÍNIMO DE UN ESTIBADOR

Si bien dentro de esta actividad es usual que a los trabajadores se les pague su salario mediante la modalidad de destajo, tal como lo indicamos anteriormente, no existe ningún impedimento legal para que se les pague por unidad de tiempo. Es importante resaltar que, sea cual sea la modalidad de pago, **el patrono tiene la obligación de asegurarse que cada trabajador reciba al menos el salario mínimo legal vigente establecido para la actividad de estiba, de acuerdo al perfil ocupacional que corresponda.**

Tal como se explicó en el apartado anterior, el salario mínimo que corresponde a un trabajador dedicado a la estiba dependerá de la forma en que realiza la carga y descarga de la embarcación, buque, navío, etc., y de acuerdo con el perfil ocupacional, tomando en consideración que para la estiba la cuadrilla está también conformada por wincheros y capataces.

El decreto No. 44293-MTSS, vigente actualmente, establece los siguientes salarios mínimos para los perfiles ocupacionales de interés para responder a su consulta:

1. Trabajador en ocupación no calificada (TONC): ₡11.953,65 por día
2. Trabajador en ocupación semicalificada (TOSC): ₡12.998,72 por día
3. Trabajador en ocupación calificada (TOC): ₡13.448,72 por día
4. Trabajador en ocupación especializada (TOE): ₡15.613,91



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OPP-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 12 de 15

No obstante, este decreto fija de forma independiente los siguientes salarios para los estibadores:

1. Estibador por kilo de frutas y vegetales: ₡0,0821
2. Estibador por movimiento: ₡433,07
3. Estibador por tonelada: ₡101,56

Y en el caso específico de los wincheros y los portaloneros (aun cuando estos últimos en la realidad no conforman las cuadrillas) deben tener un salario mínimo, de un 10% más sobre los salarios antes indicados.

Tratándose de una cuadrilla, que es posible que deba hacer su trabajo en equipo al mismo ritmo todos, es decir, haciendo la misma cantidad de movimientos, toneladas o kilos de fruta entre todos, significaría que, cada uno tendría que recibir el salario diario, de acuerdo con la cantidad de movimientos de toneladas o de kilos que hizo la cuadrilla.

EJEMPLO DE COMO DEBERÍA PAGARSE EL SALARIO A TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD DE ESTIBA Y DESESTIBA

Teniendo en consideración lo explicado hasta este punto, consideramos pertinente ejemplificar la manera en que debería pagarse el salario a los trabajadores dedicados a la actividad de la estiba, esto con el afán de que se cuente con una mejor comprensión del tema:



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 13 de 15

Para los estibadores (Incluyendo wincheros y portaloneros) en el supuesto de que una cuadrilla en una jornada diaria acumule 2000 toneladas, tendría que dividirse primero las 2000 toneladas, entre los trabajadores de la cuadrilla que tienen funciones de estibadores, por cuanto el resto de los trabajadores que realizan alguna función dentro de la misma (capataces, supervisores, misceláneos, entre otros) recibirían un salario de acuerdo con los perfiles ocupacionales, como en efecto sucede actualmente.

En este sentido, si en una cuadrilla 2 wincheros, 5 estibadores a bordo y 4 estibadores en tierra, sumando 11 estibadores, se tendrían que dividir las 2000 toneladas entre 11 estibadores, dando un total de 181,81 toneladas hechas por cada uno, lo que significa que si las multiplicamos por el salario fijado en el decreto para las toneladas, ₡101,56, nos daría un resultado de ₡18 465,45 para cada uno de estos trabajadores, salvo por los wincheros a quienes se les debe sumar un 10% (₡1 846,54), lo que nos daría ₡20 311,99 para cada winchero, fórmula que también aplicaría si hay participación de portaloneros.

La misma fórmula sería aplicable a los estibadores cuando se trata de movimientos y kilos conforme a los salarios fijados por el Decreto de Salarios Mínimos.

CONCLUSIÓN

Por lo anteriormente expuesto, se ha llegado a la conclusión que el salario de los estibadores se ha aplicado de forma incorrecta, por cuanto se ha tomado el salario de la cuadrilla como uno solo, dividiéndolo entre todos los trabajadores, incluyendo de forma errónea a aquellos puestos que no realizan una verdadera función de estibadores. De manera que debe tomarse en cuenta que lo correcto es aplicar dicha división únicamente entre los trabajadores que efectivamente realizan labores con pago a destajo, es decir, entre los wincheros, portaloneros y estibadores.



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OFF-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 14 de 15

De conformidad con lo desarrollado en este criterio, con lo establecido en el Decreto de Salarios Mínimos y los perfiles ocupacionales, el salario mínimo de los estibadores se podría determinar de dos modos: uno, pagando a cada quien según lo determina el perfil ocupacional de acuerdo con las labores que lleva a cabo, y la otra forma, que es la que para efectos de pagar a destajo se tendría que aplicar, siendo ésta la fijación expresa que se hace por toneladas, movimientos y kilos.

En este sentido, respondiendo a su consulta puntual de: ¿cuál es el monto mínimo que le corresponde recibir a un trabajador de la estiba por el trabajo realizado? acudimos a la fórmula explicada, es decir, conforme al ejemplo indicado, si se trata de toneladas, se dividirá la cantidad de toneladas hecha por la cuadrilla durante la jornada diaria efectivamente laborada, entre la cantidad de estibadores (wincheros, portaloneros y estibadores), para luego una vez obtenida la cantidad de toneladas hecha por cada uno, se multiplica por el salario fijado para toneladas, obteniendo el salario diario, con la diferencia establecida para los wincheros y portaloneros, a quienes se le tendría que sumar un 10%. Dicha fórmula se aplicaría de igual modo si se trata de movimientos o kilos.

No obstante, consideramos que la fijación debería aclararse en el Decreto de Salarios, ya que por un lado, incorporan a los estibadores en el Instrumento "Perfiles ocupacionales", ubicando en cada caso el salario mínimo para TONC, para TOSC, TOC y TOE, dejando abierta la posibilidad para que a los estibadores se les pague por unidad de tiempo, es decir, jornada diaria de 8 horas y por otro lado, se establece una fijación para movimientos, toneladas y kilos, de la cual no encontramos un sustento técnico para determinar si dicho salario depende de los recursos con que cuenta cada empresa, principalmente tecnológicos, que como sabemos han ido evolucionando, y recursos humanos.



MTSS-CNS-AC-17-2024



29 de abril de 2024

OFF-MTSS-DAJ-AER-431-2024

Página 15 de 15

Esto por cuanto una empresa con recursos bajos, llegaría a hacer una cantidad de toneladas inferiores a las empresas con mejores recursos, repercutiendo en el ingreso de las personas trabajadoras.

Por esta razón, se recomienda al Consejo Nacional de Salarios, que, de mantener estas fijaciones salariales, se cuente con un estudio técnico que pueda determinar si estas atienden a la realidad actual de las empresas y así lograr que, en el pago a destajo, no haya empresas en que tengan que estar ajustando los salarios para que las personas trabajadoras no reciban menos del mínimo, siendo éste el que esté fijado para cada perfil ocupacional en una jornada de 8 horas.

Atentamente,



Anita Mata Falcó
Asesora



Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación.
Dirección de Asuntos Jurídicos.



Gabriel Arce Morales
Director
Dirección de Asuntos Jurídicos.

AMF

C. Archivo