



ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5828 (2024)

Acta número cinco mil ochocientos veintiocho, correspondiente a la sesión ordinaria del Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas con quince minutos del veintitrés de setiembre del dos mil veinticuatro.

Esta se efectúa, bajo la modalidad virtual, por medio de la herramienta zoom. Para su realización se contó 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. La sesión cuenta con la asistencia de los/as siguientes directores/as.

POR EL SECTOR ESTATAL: Eduardo Prado Zúñiga y Luis Fernando Salazar Alvarado.

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

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Martín Calderón Chaves, Antonio Grijalba Mata y Marco Durante Calvo.

DIRECTORES AUSENTES: Sandra Mongalo Chang del Sector Estatal y Frank Cerdas Núñez del Sector Empleador, con la debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez.

INVITADO: Sr. José Pablo Vega Herrero. Gerente de Proyecto Salarios Adecuados.

Aprobación de Acta 5827 del 16 de setiembre de 2024.

1. Asuntos de Presidencia



MTSS-CNS-AC-41-2024

- Audiencia señor José Pablo Vega Herrero, Gerente de Proyecto Salarios Adecuados: Tema Resolución del Consejo de Administración de la OIT, sobre el Informe de la Reunión de Expertos, sobre Políticas Salariales, incluido Salarios Vitales.
- Programación Taller Proceso de Elaboración del PEI- CNS (Propuesta 30 de setiembre y 11 de octubre 2024)

2. Asuntos de Directores/as

- Oficio OFP-MTSS -DAJ-AER-431-2024.

3. Asuntos de Secretaria

- Resumen Taller de Entrega de resultados y construcción de próximos pasos en el proyecto Hacia Salarios Dignos en el Sector Bananero de Costa Rica.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Buenas tardes estimadas directoras y estimados directores. En mi calidad de Presidente y de conformidad con el Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, fue convocada esta sesión ordinaria 5828, para hoy 23 de setiembre de 2024, bajo la modalidad virtual y haciendo uso de la herramienta tecnológica zoom.

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Someto a votación esta propuesta de orden del día para la sesión 5828.

ACUERDO 1. Se aprueba por unanimidad, el orden del día de la sesión N° 5828, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias. Aprobado el orden del día.

ARTÍCULO 2. APROBACIÓN DEL ACTA 5827 DEL 16 DE SETIEMBRE DE 2024.

Se procede con la votación de aprobación del acta 5827 del 16 de setiembre de 2024.

ACUERDO 2. Se acuerda por mayoría, aprobar el acta 5827 del 16 de setiembre de 2024, incorporadas las observaciones de las señoras y señores directores. Se abstiene el director



MTSS-CNS-AC-41-2024

Edgar Morales Quesada, del Sector Laboral, por encontrarse ausente en la sesión del 16 de setiembre de 2024.

CAPITULO III. ASUNTOS DE PRESIDENCIA.

ARTÍCULO 3.

Punto 1. Audiencia señor José Pablo Vega Herrero, Gerente de Proyecto Salarios Adecuados: Tema Resolución del Consejo de Administración de la OIT, sobre el Informe de la Reunión de Expertos, sobre Políticas Salariales, incluido Salarios Vitales.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Buenas tardes José Pablo. Muchas gracias por compartir con nosotros una vez más, y gracias por este acompañamiento que de manera constante nos ofrece.

El Consejo Nacional de Salarios en sesión anterior, acordó por mayoría que nos contaras un poquito sobre el tema de salarios vitales. Así que acudimos una vez más para que usted nos cuente.

La conducción de la audiencia está a cargo de don Eduardo Prado, con quien lo dejo y con los demás directores.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Buenas tardes.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Correcto, gracias. Buenas tardes, José Pablo. Bienvenido nuevamente aquí al Consejo. Muchas gracias siempre por esa actitud de cooperación siempre hacia nosotros, hacia el Consejo y particularmente, en estos temas que el Consejo siempre requiere orientación.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Muchas gracias. Me gustaría poder compartir pantalla, lo que no sé es, si se me permite.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Sí puedes. Ahí lo vemos.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Perfecto. ¿Y la pueden ver completa?

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: La vemos completa.

MTSS-CNS-AC-41-2024

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: No voy a poder ver con claridad sus preguntas, entonces cualquier cosa me detienen en cualquier momento. Bueno, en seguimiento a la solicitud, que parte de ustedes lo que me gustaría poder es ampliar un poco sobre tres documentos o tres notas particulares relacionadas con el tema de salarios vitales, sobre todo. Sí, son tres documentos, entonces solo los que quiero ahora. No, bastante más importante que los demás. En el primero de ellos es una nota, digamos, una nota conceptual de la OIT sobre el tema producido, por uno de los departamentos de la oficina de la OIT. El segundo sería las conclusiones de las reuniones de expertos relacionados con el tema de fijación de salarios y particularmente, la situación de los salarios vitales y el último, la resolución del Consejo de Administración donde en esencia se adopta y se promueve la publicación de la nota de esta reunión de expertos.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Disculpe, José Pablo. El primero es esta nota de la OIT que se llama fijación de salarios adecuados. La cuestión de salarios vitales.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: ¿Por qué quiero hablar de esto? Porque éste es el único instrumento realmente que tenemos, el único documento producido por un departamento de la oficina de la OIT, es decir, por funcionarios staff de la oficina de la OIT. Los otros, que vamos a ver un poco más adelante. Será una resolución del Consejo de Administración breve, muy breve, la verdad. Y el otro es el documento de la resolución de la reunión de la Comisión de Expertos. Entonces quería empezar por acá y tampoco para extenderme demasiado en el tiempo e irme muy atrás, sino como un aspecto muy puntual donde un departamento, el Departamento de Salarios, que, por una parte, de algo un poco más grande, que es el departamento de condiciones de trabajo de igualdad, Inwork, le decimos dentro de la oficina de la OIT, elaboró una nota conceptual sobre el tema de la fijación de salarios, particularmente el tema de los salarios vitales.

Esta nota se produce en octubre del 2022 y tiene la intención de dar una primera pincelada sobre la situación de los salarios vitales, aspira a llegar a eso, indicando inicialmente que los salarios vitales, han formado parte del mandato de la OIT desde su propia constitución, aunque a pesar de que está plasmado en los documentos iniciales en el preámbulo de la Constitución de la OIT y también en la declaración de Filadelfia como concepto de salario vital, no fuese desarrollado durante los ciento y pico de años de existencia de la OIT, sino es hasta ahora que se están haciendo los primeros pronunciamientos concretos, que aspiran a una definición de qué es el salario vital. Entonces, aunque se hace mención a la existencia de salario vital, no se define.



MTSS-CNS-AC-41-2024

Luego, entonces hace un pequeño repaso de algunas de las iniciativas, que en cierta medida han venido a llenar ese vacío de la existencia de una definición por parte de la OIT, sobre la situación de los salarios vitales. Y hace un recuento de algunas que las pueden ver aquí en pantalla, que son una colisión mundial por el salario vital. Algunas de éstas se les conoce principalmente por sus nombres en inglés, pero no voy a referir a ellas solo por sus nombres en español. En la medida de lo posible, porque justo que las que siguen solo tienen nombre en inglés. Entonces, es a Ferret Trade, Establishment Force Alliance. Estos son dos iniciativas que se enfocan en el tema de certificación en el salario vital. También está el IDH, o la Iniciativa para el Comercio Sostenible, que ellos tienen una matriz salarial que permite de alguna u otra forma calcular cuál podría ser el monto que se tenga que entregar con el salario vital.

También está la iniciativa de ACT, que se enfoca en los salarios vitales, pero particularmente la industria textil. Entonces, luego continúa el Departamento de Salarios haciendo referencia a que el salario vital referencial, es decir, la referencia de la existencia en un salario vital referencial, es decir la referencia de la existencia de un salario vital aplica a un lugar específico y que normalmente cuando estas iniciativas lo analizan, lo aplican a un lugar específico. Que normalmente intentan calcular cuál sería la brecha entre el salario vigente, normalmente el salario mínimo legal de un determinado país, con la estimación que ellos hayan hecho sobre el salario vital. Y para hacer eso, entonces se fijan en realidad en cuál es el costo de vida de una familia de un X tamaño, indicado obviamente en el documento que ellos elaboren, en un lugar específico.

Entonces, por ejemplo, IPAR tiene varios supuestos que varían de país en país y de metodología en metodología. Entonces ahí vemos, por ejemplo, el caso que recientemente se observó, la banca de Costa Rica que lo realizan los Anker, que lo realizan en la investigación de los Anker, donde ellos contemplan un supuesto de una familia de cuatro miembros para una región específica, que sería la región productora de una región en Costa Rica. Y eso les da al final un resultado de cuánto necesita una familia, de un cierto tamaño para vivir de manera básica, pero eso ya se los presentaron, sobre eso no quiero profundizar.

Ahora, ¿cuáles son las preocupaciones que, desde ese entonces, estamos hablando de 2022, la oficina de la OIT señaló con respecto al tema de que otras organizaciones distintas a la OIT estuvieran hablando sobre el salario vital? Primero sería el interés lucrativo, ¿por qué? Porque estas iniciativas normalmente reciben un ingreso económico, a cambio de sus servicios, es decir, ellos reciben una solicitud de algún sector de la sociedad que les piden que estimen el salario vital, en una región específica, particularmente vinculado a alguna actividad económica, y por eso reciben un monto equis de dinero. Entonces, primera preocupación por



MTSS-CNS-AC-41-2024

parte de la oficina, el interés lucrativo de estas iniciativas, no todas, pero sí hace referencia a una generalidad. Luego, la otra gran preocupación de la oficina es que muchas de estas iniciativas no cuentan con un proceso de consulta activo y constante a empleadores y trabajadores durante el desarrollo de la investigación y luego la publicación de los resultados. Tercer riesgo, es que le preocupa a la oficina que la existencia de estas estimaciones, de alguna u otra forma venga a sustituir los procesos de diálogo social o negociación colectiva, es decir, si yo ya tengo el monto, entonces, ¿para qué necesitaría yo de un proceso de diálogo, un proceso de negociación que me determine a mí un salario determinado, salario normalmente el mínimo legal?

Lo último sería, la última preocupación señalada en este documento es la relativa incapacidad de realizar una actualización periódica de los resultados de la estimación, porque al haber sido realizada por alguna u otra iniciativa, pues obviamente para poder actualizar la lógica dicta que se va a tener que contratar nuevamente a esta organización, para que realice una actualización de la metodología. Entonces, lastimosamente no tiene un propósito de ser incorporado dentro del flujo regular de actividades del Estado o de algún otro órgano propio de una institucionalidad nacional de un país que permita estar haciendo esas actualizaciones periódicas. Entonces, ¿cuál fue el compromiso que la OIT señala en esta nota que le va a dar seguimiento y va a colaborar con las distintas iniciativas para que de alguna u otra forma se comiencen a alinear con los principios de la OIT?

Y, en ese sentido, también advirtió que el compromiso de la OIT, es apoyar a sus constituyentes en la comprensión de las situaciones relacionadas con el tema de los salarios vitales. Hasta este momento, la OIT y sus departamentos correspondientes no definen que es un salario vital, nada más advierte cuáles son sus preocupaciones y cuál es el compromiso que tiene. Ahora, si destaca cuáles deben ser algunas buenas prácticas, de momento lo menciona como buenas prácticas, que eventualmente en los documentos siguientes vamos a ver que lo cambia la forma en la que lo redacta y lo convierte en principio de la OIT. Entonces, como estas buenas prácticas, las que establecen el convenio 131, donde se hace referencia a necesarios trabajadores y las familias en la fijación de los salarios, luego que se tome en cuenta también los factores económicos. Estas son las dos clásicas que se advierten en el convenio y que normalmente son bien conocidas por aquellos que interactúan con el tema de salarios y los convenios de la OIT.

Ahora, reconoce que, para eventualmente poder cerrar una brecha existente, si se llega a identificar una brecha, para poder cerrar esta brecha entre el salario vital estimado y el salario mínimo, pues obviamente se requerirán de otras políticas que vayan más allá de la meta fijación de cuál es el salario vital estimado en un determinado lugar y bajo un determinado



MTSS-CNS-AC-41-2024

contexto familiar. Entonces, se hace referencia a que se tendrá que trabajar en el tema de productividad, de informalidad, los precios de compra, el cumplimiento del salario mínimo, entre otros.

Reconoce la importancia, como una buena práctica, en comillas, entre paréntesis, un principio, la necesidad de estar fortaleciendo las instituciones nacionales y el diálogo social para que estas estimaciones fomenten el diálogo y la discusión más allá, que se conviertan en un elemento sustitutivo o que reemplace los distintos procesos de fijación de salarios que tengan cada uno de los países. Recuerda también que no todas las versiones de la economía son asalariadas, sino que hay un grupo de ellas, que tienen sus ingresos propios. Entonces, habla sobre la importancia de tomar en consideración un concepto un poco más amplio, que se refiera a un ingreso mínimo vital y advierte que los salarios vitales no deben ser entendidos, como un destino final, porque puede llegar a suceder que, en un determinado país, en un contexto específico, el monto del salario mínimo sea incluso menor al monto de una estimación de un salario vital.

Entonces, aunque más adelante vemos que se habla de una evolución y que se tiene que hasta cierto punto aspirar a un salario vital, una vez que se alcance eso, eso no impide que los países puedan ir más allá, si así lo estiman necesario y conveniente, para superar el monto que establezca el salario vital y que su salario mínimo llegue a ser incluso superior al salario vital estimado. Ahora, pongo eso en pausa, porque luego entonces viene un proceso de la reunión de expertos sobre políticas salariales, en la razón principal de por la cual fui convocado, donde se toma la nota conceptual de la OIT sobre este tema, como hace, pero se desarrolla con mayor detalle y es un desarrollo que se realiza de manera tripartita. Entonces, en este espacio participan 24 expertos, 8 de cada uno de los constituyentes, 8 gobiernos, 8 empleadores y 8 trabajadores. Se realiza este año en más o menos mediados de febrero, entre el 19 y el 23 de febrero, en las oficinas de la OIT, una sede de la OIT en Ginebra.

Ahora me gustaría el informe de ustedes, sin duda lo tendrán, lo podrán leer y seguro se lo saben ya con bastante tino, pero me gustaría ir desmenuzando un poquito cada una de las secciones por si llegasen a tener alguna duda o algo que no quede claro, entonces, por detener ahí antes de seguir adelante. Hago la advertencia de que cuando algo es sensible o tiene una sensibilidad política, lo que normalmente se prefiere en lo interno de la oficina y en la OIT y sus distintos nombres de expertos y demás es repetir lo mismo una y otra vez, aunque sea cansado y aburrido, porque el detalle es importante y si tengo que repetir exactamente lo mismo varias veces en un mismo documento, pues la OIT lo suele estilar, suele hacer con frecuencia, entonces, en este documento nos vamos a dar cuenta de eso, de que cuando se trata de principios de la OIT relativos a la fijación de salarios, el documento reitera y repite varias



MTSS-CNS-AC-41-2024

veces lo mismo, entonces, cuando toca alguna de estas reiteraciones, obviamente no profundizaré demasiado porque lo más seguro es que ya lo haya mencionado antes.

Lo primero que hace referencia esta reunión de expertos, que aquí sí hago la advertencia, esto no es emitido por un departamento de la oficina de la OIT, o sea, nada más es los tres expertos de manera tripartito razonando y concluyendo algunos resultados específicos sobre la temática, entonces, esto no es un documento propio de la oficina de la OIT. ¿Qué dicen? Que cuando se trata de fijación de salarios, debe haber ciertas instituciones y principios que deben respetarse.

Primero, negociación colectiva y diálogo tripartito. Realmente en Costa Rica el principal de estos dos es el diálogo social tripartito, la negociación colectiva no es algo que esté ampliamente desarrollado en el sector privado, entonces, para efectos nuestros, el punto más relevante es el diálogo social tripartito, pero eso no excluye de que recordemos este documento tiene una perspectiva global de que muchos otros países, más bien el foco esté en la negociación colectiva. Habla sobre la importancia de respetar autonomía del papel decisivo de organizaciones de empleadores y trabajadores. Entonces ya aquí primer punto, lo pone de primero, sobre llave y en negrita, la importancia de la participación de organizaciones de empleadores y trabajadores en todo aquello que esté relacionado con la fijación de salarios.

Dos, reitera lo que ya habíamos visto anteriormente sobre necesidad de los trabajadores y sus familias y factores económicos, que esto es lo que establece el convenio. Y hace luego referencia a algunos principios un poco más generales como igualdad de género y no discriminación. Luego, y es muy enfático a lo largo del documento en que, si bien es cierto que se tiene que promover un diálogo social, este tiene que ser basado en evidencia, en datos, en estadísticas. Entonces lo que promueve es que se aplique un enfoque basado en los datos que alimente el diálogo social tripartito. Y dentro de esta lógica de discusión, entonces la idea es que se tomen en consideración siempre la circunstancia nacional de un determinado país e incluso de luego se hace referencia a circunstancias locales o puntuales sobre una determinada región y las causas fundamentales de los bajos salarios.

Es decir, que el análisis vaya un paso atrás, que no se enfoque solo en la estimación en concreto, sino que vaya un paso atrás sobre qué es lo que está, qué es lo que le antecede el equis salario vigente en el que se está fijando en una determinada región, en un determinado país. Y entender por qué es que este salario existe y por qué es ese monto y no un monto distinto. No nada más llegar y dar una cifra final y que esa cifra final sea la que valga de ahora en adelante.



MTSS-CNS-AC-41-2024

Ahora, a diferencia de todo lo que hemos visto hasta el momento, en este documento sí se trata de hacer una primera definición oficial de qué es un salario vital. Entonces, primero hace referencia a qué es un nivel salarial. Es decir, eventualmente llega a ser un monto específico que tiene una intención de proporcionar a los trabajadores y a las familias un nivel de vida digna. Cuando estábamos con los representantes de los Anker eran enfáticos en decir un nivel de vida básico, pero digno y que este nivel salarial tenga en cuenta las circunstancias del país calculado como una contraprestación por el trabajo efectuado durante horas normales del trabajo. Énfasis en esto último.

Entonces, la estimación que se realiza de un salario vital no puede tomar en consideración para el monto final, como debería, las horas extra que realiza un trabajador que vayan más allá de la jornada ordinaria. En el caso de Costa Rica, 8 horas diarias, 48 horas semanales, jornada tradicional o jornada diaria. Entonces, obviamente hay que hacer todos los ajustes y ponerle todas las especificaciones concretas. Si es una jornada mixta, si es una jornada nocturna, etc. Pero en este caso nada más hacer referencia a que se trata de horas normales de trabajo y que no se tienen que tomar en consideración las horas extra. Luego esta definición del salario vital tiene que realizarse con arreglo de los principios de la OIT relativo a la estimación de los salarios vitales, que eso lo vamos a ver un poquito más adelante, pero que más o menos vuelve y repite sobre lo que ya ha venido comentando y agrega algunas cosas puntuales.

Y que este proceso, de fijación del salario vital tiene, que formar parte de un proceso amplio bajo los principios de la OIT relativos a este tema. Entonces como lo vamos a ver más adelante, esto trata de volver mucho el tema de la fijación de salario vital a la institucionalidad que tenga un determinado país para la fijación de los salarios vitales de manera más amplia. Es decir, trata de restarle un poco de peso, a esta lógica de que equis iniciativa fije un monto y digamos y que este proceso se salte por completo la institucionalidad que tenga determinada un país para la fijación de los salarios.

Ahora sí, vienen cuáles son los principios de la lista de principios que tienen que ser tomados en consideración cuando se está tratando de estimar los salarios vitales. Se repite necesidad de trabajadores y familias en la metodología y que la metodología esté basada en los datos. Eso ya lo mencionamos. Se repite, consulta organizaciones de empleadores y trabajadores y participación de los interlocutores en el desarrollo de todo el proceso con miras a garantizar, esto es nuevo, la adhesión nacional y o local. Entonces esto no se ha mencionado hasta este momento, pero sí tiene una aspiración, pues obviamente de que no se dé solo un monto final, cierre el trabajo y se termine ahí, sino que con esto pueda eventualmente lograr una adhesión,



MTSS-CNS-AC-41-2024

se puede lograr una apropiación por parte del Estado o de la región con la cual se está trabajando en concreto.

Se busca, que los estudios se realizan de manera transparente, que se tenga acceso a cuáles fueron las fuentes de datos, a los métodos de procesamiento, que en la medida de lo posible sean claros, completos y reproducibles. Porque aquí me vuelvo a una de las preocupaciones iniciales que encontró el Departamento de Salarios y es que muchos de estos estudios sobre estimación de salarios vitales, como tienen un fin lucrativo, son privados, entonces el acceso a los datos no es sencillo, normalmente no hay un acceso público de los datos. Entonces por eso el énfasis en que sean transparentes y que eventualmente se pueda repetir el proceso de estimación realizado para garantizar que los números sean correctos. Mismo que la solidez de los datos tome en consideración la representatividad y la transparencia de los métodos de recopilación. Esta parte hace referencia un poco a la metodología bajo la cual se obtuvo X o Y el resultado en la estimación y reiteró el tema de la disponibilidad pública de las estimaciones, datos y metodologías. Entonces refuerza este énfasis. Pide que se advierta si las estimaciones son brutas o netas, o sea si se toma en consideración eventuales pagos impuestos, carga del seguro social, etc.

Luego se recomienda que se contemple desde el inicio que el monto que se indique está sujeto a cambios en el futuro como consecuencia del aumento en el costo de vida y pautas de consumo. Es decir, no promueve que sea un número fijo que no sea modificado en el tiempo, sino todo lo contrario, que en la medida en la que vayan modificándose los costos de vida o las prácticas de consume de las personas, entonces se permitan hacer los ajustes correspondientes para hacer la estimación lo más certera y atinada a un determinado contexto que sea posible.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Gracias. Como no dijeron cómo hoy vamos a participar, pero sí antes de que se me olvide, cuando se refiere ahí en la metodología de estimación de los salarios, cuando se refiere en el segundo punto, la consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores, lógico y el Estado. que es el que participa en la OIT, ¿a qué sector interlocutores sociales se refiere? José Pablo.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Esa es otra forma de decir constituyentes, eso es otra forma de decir empleadores, trabajadores y Gobierno. No hace referencia a este tripartismo plus o cosas similares.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Porque ahí dice y participación de los interlocutores sociales, entonces son los actores tripartitos.



MTSS-CNS-AC-41-2024

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Entonces eso es que digamos, tiene una lógica de primero consúlteles y luego manténgalos. Ahí está el manténgalos involucrados en todo el proceso. Entonces es como consulta e involucramiento.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Gracias, José.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Con gusto. Entonces el control de calidad, igualdad de género en una discriminación, principios transversales y reitero el tema de la consideración del contexto regional local y las realidades socioeconómicas y culturales específicas. Acá se hace la advertencia de que estas estimaciones pueden realizarse en un plano muy reducido de una determinada región o un espacio físico particular o puede ser un poco más amplio. Obviamente Costa Rica va a presentar particularidades. Recordemos que esto es un documento global, entonces el tamaño del país toma una importante relevancia porque digamos que será pequeño en comparación con otros países India, Brasil y demás.

Entonces la lógica del contexto regional y local quizás en Costa Rica no sean tan trascendentales, aunque lo son, pero en otros países sí son dramáticas las diferencias que se pueden encontrar. Entonces el énfasis sobre este punto se mantiene. Luego, después de hacer esta referencia a principios generales sobre el tema de fijaciones de salarios, principios propios de la OIT que se encontrarán de manera transversal en todo lo que ha venido elaborando la OIT a lo largo de los ciento y pico de años, hace algunas referencias específicas a o da unas impresiones generales sobre la metodología de estimación de salarios ya existentes. Indica que tiene que estarse basada en una cesta de bienes, pero una cesta de bienes que vaya más allá de la alimentación, sino que incluya vivienda, salud, educación, otros bienes y servicios y que en la medida de lo posible trate de documentar los precios locales. Hasta ahí yo creo que no hay ningún inconveniente.

Recuerdo el tema, que tiene un propósito, que los trabajadores de su familia logren alcanzar un nivel de vida digno y advierte que se tiene que tener mucha claridad y esto es probablemente uno de los puntos más sensibles en cualquier estimación que se vaya a hacer sobre salarios vitales que tiene que ver con el tamaño de la familia y el número de personas asalariadas. O sea, se va a calcular un tamaño de familia promedio y entonces se van a calcular los costos de vida de esa familia promedio y se va a calcular que dentro de esa familia va a tener n una cantidad de personas que son asalariadas y entonces ese salario de esa n cantidad de personas tiene que alcanzar para el tamaño de familia de referencia. Indica que todas las estimaciones tienen que venir desglosadas por componentes, es decir, no puede venir un monto final, sino que se tiene que poder lograr algún tipo de trazabilidad sobre en todos estos



MTSS-CNS-AC-41-2024

componentes que mencioné arriba, cuál es la estimación de cada uno de ellos y al final la suma total. Se tiene que desglosar la cifra final por horas de manera mensual, de manera trimestral y de manera anual para que entonces se facilite la estimación en determinados contextos y que tiene que estar todo basado en un análisis de datos, de encuestas nacionales, de censos y como se mencionaba un poco anteriormente también se habilita la posibilidad de que se identifiquen precios locales. Entonces, hasta ahí vamos bien, esas son consideraciones generales y anteriormente estábamos viendo los principios.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Lo que se refiere, el primer punto con al menos lo siguiente, alimentación, vivienda, salud y educación, en el caso de las bananeras, que muchas dan vivienda, ¿eso entra como un salario en especie, la vivienda?

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Aquí no estamos hablando de salarios total, sino que lo que estamos hablando de que se tiene que contemplar como las necesidades de la familia y los trabajadores. Entonces, sin duda, hasta el momento solo estamos estimando cuál es el costo de vida. Sin duda, cuando se hace esta estimación del costo de vida, la vivienda va incluida. Ahora, ¿cómo se recibe esa vivienda? Si es que yo la alquilo, si yo la compro o si a mi patrón no me la da, eso no se menciona entre el documento y no se hace énfasis en estos casos puntuales. Pero sí se advierte que cuando yo estoy haciendo la consideración de cuánto necesita una familia para sobrevivir, vivienda sin duda está incluida.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Gracias, José Pablo.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: De nuevo, así como lo hizo en algún momento en el documento que vimos del 2022, el Departamento de Salarios, también este Comité de Expertos, esta Comisión de Expertos, tiene algunas observaciones sobre qué es lo que ellos observan dentro de las iniciativas actuales y entonces dan sus opiniones al respecto. Hace referencia a que en los últimos años se ha visto un crecimiento importante de las iniciativas de estimaciones de salarios vitales. Y por supuesto, o sea, estaba el vacío de pronunciamiento por parte de la OIT, como les mencioné, o sea, estaban los documentos constitutivos, pero después de eso no hubo ningún pronunciamiento específico al respecto. Este vacío fue llenado por estas iniciativas voluntarias que hacían las estimaciones de los salarios vitales, como las que hemos estado refiriendo al inicio de la presentación. Luego, normalmente han observado que normalmente estas estimaciones de los salarios vitales están por encima del salario mínimo.

Entonces, normalmente esas estimaciones identifican no solo el costo de vida, sino la brecha existente entre el salario vital y el salario vigente. Entonces, siempre indican el monto y



MTSS-CNS-AC-41-2024

normalmente calculan la brecha. Ahora, y aquí hacen un pronunciamiento crítico, hace referencia a que estas iniciativas no han venido tomando en consideración los principios anteriormente señalados desde la OIT relativos a la fijación de salarios y en particular enfatiza en el diálogo social y en la negociación colectiva. Entonces, ¿qué es lo que se ha observado? Que normalmente se contrata la iniciativa, la iniciativa realiza el estudio de la estimación del salario vital, entrega el informe y luego de eso se marcha. O sea, no tiene una mayor participación. No hay este proceso que mencionamos anteriormente de consulta de empleadores, de trabajadores, de gobierno y luego tampoco los incluyen dentro del proceso. O sea, no hay consulta previa, no los incluyen dentro del proceso. Y al final tampoco los apoyan en la operativización de este concepto, o sea, cómo bajarlo a la realidad.

Tampoco, y hacen referencia a comisiones de salarios mínimos como la que ustedes representan, tampoco han tomado en consideración la participación, la consulta, el involucramiento de instituciones nacionales que trabajen directamente con el tema de fijación de salarios, como sería el caso del Consejo Nacional de Salarios. Hace referencia a que tampoco han tomado en consideración el contexto local, causas fundamentales de los bajos salarios y factores económicos. O sea, como este aspecto un poco más macro de qué es lo que está detrás de un determinado salario vigente. Lo que menciona ahorita, o sea, no han tomado en consideración la operacionalización de los salarios vitales, es decir, cómo de la estimación que ellos realizaron, eso debería traducirse, si fuese el caso, normalmente lo es, en un aumento de los salarios para poder alcanzar ese monto, o sea, cómo se hace eso. Y entonces advierten que es necesario que estas iniciativas de salarios vitales que existen y que no se está promoviendo, que desaparezcan o que se destruyan, que entonces más bien estas iniciativas entren en armonía con los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios.

Sobre este tema de la operacionalización de los salarios vitales, consideran que es importante recordar que no puede existir un único enfoque y que se tiene que tomar en consideración que puede haber diferencias locales o regionales dentro de los países, sobre todo tomando en consideración aquellos países que son bastante más grandes y que obviamente van a encontrarse diferencias marcadas de una región a otra. Hace una advertencia a que no solo se tiene que tomar en consideración que ha pasado antes, sino también que queremos aspirar hacia el futuro. En esta aspirar hacia el futuro, que se tiene que promover un conocimiento económico sostenible y que en la medida de lo posible se tiene que tomar en consideración recomendaciones para lograr transformaciones estructurales que permitan aumentar la productividad de las empresas que contratan a las personas de manera salarial.

Ahora, reitero otra vez más, entonces vuelve y repite, dentro de esta operacionalización, cuáles son los principios de la OIT que se tendrían a tomar en consideración. Lo mismo que hemos



MTSS-CNS-AC-41-2024

venido mencionando, pero menciona dos que no se han indicado previamente y son los que están subrayados en Vital. Primero, la promoción de la progresión gradual de salarios mínimos y salarios vitales. Esto quiere decir que, si se encuentra una brecha entre el salario mínimo y el salario vital, siendo que el salario vital es más elevado, que entonces no necesariamente se espera que de la noche a la mañana se realice el ajuste y que de ahora en adelante ya no exista brecha, sino que habla de una progresión gradual. O sea que poco a poco se vaya reduciendo la brecha.

Y, el otro punto que destaca es el reconocimiento de la función del Estado, porque como veíamos anteriormente, dentro de esta cesta de bienes y servicios que se tienen que estimar, muchos de ellos son responsabilidad del Estado y como servicios públicos. Y el otro aspecto que advierte es que también dentro de estos factores que tienen que ser tomados en consideración de por qué los salarios son tal, hace referencia a los mecanismos de cumplimiento. O sea, todo lo que tenga que ver con inspección laboral y empezando si existe un cumplimiento absoluto, efectivo, no absoluto, bajo de los salarios mínimos en una determinada región y actividad económica. Entonces, basando todo esto, eso es como el fondo del asunto. Nos da cuáles son las instrucciones que tienen que ser implementadas, de ahora en adelante por parte de la oficina, o sea, por parte del staff de la OIT. Entonces, la clásica que, en este aspecto, pues obviamente habrá algunos países que no han reconocido los convenios relacionados con temas de salarios y entonces que se promueve su aprobación y ratificación. Dos, que la oficina preste asistencia técnica a los distintos países para que las instituciones que tengan propias, que trabajen con el tema de fijación de salarios sean fortalecidas.

Entonces, recordando el argumento que se había dado anteriormente, que no se los salten dentro del proceso, sino más bien se les incluye. Bajo esta lógica de inclusión y más amplio, porque no todo trata sobre salarios vitales, se promueve el fortalecimiento de las instituciones de fijación de salarios.

Luego recomienda que la oficina trabaje en revisar lo que ya está a nivel de política, a nivel de procesos. Entonces, que obviamente se aspire a mejorar esas políticas y esos procesos, que fortalezca la recopilación de datos y estadísticas por parte de los gobiernos para que esto sean cada vez mejores. Los de Costa Rica son bastante buenos, pero obviamente en un documento global habrá países donde no se cuente con los datos y estadísticas necesarios para poder hacer una óptima fijación salarial. Hace referencia a la importancia de adherirse a los principios de la declaración sobre empresas multinacionales y de elaborar documentos de orientación para empleadores y trabajadores sobre los procesos de fijación de salarios. Entonces, ya aquí un énfasis un poco más en difundir información y comunicar mejoras.



MTSS-CNS-AC-41-2024

La lista es más grande. Entonces, aquí viene otra serie de recomendaciones para la oficina. Entonces, hacer conciencia sobre el salario vital, ¿qué es? para qué sirve? por qué se está hablando ahora de esto? Interactuar con las iniciativas relativas a salarios vitales ya vigentes. Es decir, que la oficina no desconozca estas iniciativas, sino que más bien se acerca a ellas para que pueda el trabajo que ellas realizan mejorarse e incluir los principios propios de la OIT en la medida en que esto sea posible. Habrá algunos que quizás no puedan cumplir, pero uno esperaría que sí se puede cumplir en todos. La OIT tiene su propia metodología de estimación de la necesidad de los trabajadores y las familias. Esa es como la base para poder eventualmente calcular un salario vital bastante parecida a lo que previamente se les presentó que la metodología Anker puede considerarse que es una metodología base para la metodología de la OIT, pero con sus diferencias importantes. Entonces, por ejemplo, la metodología Anker normalmente establece un número fijo no negociable sobre el tamaño de la familia.

La metodología de la OIT normalmente habla de dos supuestos. Familia que mida tanto, familia que mida tanto y estima ambos para que eventualmente entonces instituciones como el Consejo Nacional de Salarios decida cuál es el tamaño de la familia que considera apropiado para hacer la estimación del salario vital. Mismo, normalmente la metodología de la OIT trata de la evolución en el tiempo, o sea, hace la estimación, qué sé yo, para cada cinco años en la medida en que los datos los permitan.

Entonces se puede ver qué tanto se ha crecido o qué tanto ha crecido, qué tanto se ha reducido la brecha si es que existe el salario mínimo versus salarios vitales. Entonces la OIT tiene esta metodología que es parecida a la metodología de los Anker, pero con algunas diferencias. Y de nuevo, el propósito de la OIT es que estas metodologías no sean algo de que la oficina acapare y sino más bien que eventualmente puedan ser transferidas a las instituciones estatales para que sea el propio Estado con la participación de los trabajadores y de los empleadores los que puedan realizar estas estimaciones, es decir, que no dependan de estas otras iniciativas. Advierte también, que este proceso de salarios vitales y de metodologías es un proceso, que se está desarrollando hoy en día, que está en construcción, que todavía no es un proceso cerrado.

La metodología de la OIT tiene que ser revisada para asegurarse que esté alineada con todos los principios relativos a salarios vitales que son mencionados dentro de esta. Dentro de esta, dentro de este informe del Comité de Expertos. Habla nuevamente sobre la necesidad de comunicar más y mejor, de revisar nuevas investigaciones y los resultados de que lo que estoy presentando en estos momentos sea presentado en otros foros de Naciones Unidas. Para ustedes no será sorpresa que, aunque la OIT forme parte de Naciones Unidas, pues no



MTSS-CNS-AC-41-2024

necesariamente el resto del universo de Naciones Unidas está enterado sobre lo que hacemos y cómo lo estamos haciendo. Entonces, da la recomendación, de que hablemos con los otros miembros del universo de Naciones Unidas, para posicionar y promover este tema. Ahora, eso es, en resumidas cuentas, lo que trata lo que se concluyó en la reunión de expertos. ¿Cuáles fue las consecuencias? Algunos días después, marco del Consejo.

La directora Maritza Arias Chaves dice: José Pablo, es que, por acuerdo de la dirigencia sindical, ¿Verdad? Yo anuncio aquí, no es ningún secreto este de la RERUM, la CMTC, BUSCO, y las mayoritarias, y entiendo que algunas federaciones se acordaron plantear como movimiento sindical una solicitud de cooperación técnica ante la OIT, solo para el movimiento sindical. En un principio yo había tratado de impulsarlo dentro del Consejo como Consejo, pero este acuerdo se tomó el 8 de agosto. Ellos van a presentar una nota al nuevo director que entiendo ya hubo reuniones los primeros acercamientos. Pero este sí lo quería dejar aquí sobre todo porque en la anterior filmina, la que finaliza, en el segundo punto especifica muy bien: Donde habla del apoyo, de la asistencia técnica exactamente para los sectores también, por ahí lo vimos, porque este lo hemos venido leyendo todos estos documentos. Entonces, este, sí lo quería mencionar aquí ahora en su presentación.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Muchas gracias. No, genial, o sea estoy asumiendo que sería una solicitud de asistencia técnica, obviamente de las organizaciones de trabajadores en Costa Rica para que se ha presentado a la oficina, de la OIT en San José, para que entonces se otorgue asistencia técnica al Sector Trabajador. Nosotros estamos a la espera, a la espera.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Exacto. Eso mismo.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Por lo que está diciendo, entiendo que todavía no se ha presentado. Entonces, esperaremos a que se presente para ver si esa solicitud está ya está contemplada dentro de lo que se incluye dentro del proyecto que yo estoy coordinando o si deberíamos hacer alguna adición a las actividades ya planificadas. Pero será cuestión de que de que nos llegue el documento para poder revisar detalladamente y ver cómo podemos apoyar.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Gracias.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Entonces, éstas son todas las recomendaciones que dan los expertos, recuerdo, expertos tripartitos, o sea, representan a los tres sectores al staff de la OIT. Y entonces, en consecuencia de esta reunión, se toma una decisión en el marco del Consejo de Administración el 13 de marzo, o sea, más o menos diez días después, donde primero que todo, toma nota de las conclusiones de la reunión de expertos, o sea, las tienen por recibidas,



MTSS-CNS-AC-41-2024

autoriza al director general de la OIT para que las públicas difunda, le solicita que asigne recursos para que entonces obviamente toda esta serie de recomendaciones que he venido mencionando, entonces, puedan ser, de alguna u otra forma implementadas en los países que soliciten esta asistencia técnica, hago la advertencia, mucho de la asistencia técnica de la OIT depende de cooperación internacional, entonces, dependerá de lograr encontrar un donador que asigne fondos a estas iniciativas para poderlas implementar, y le solicita el director que más o menos en, esto fue, si más o menos en un año y medio, presente un informe en el Consejo de Administración 355, sobre la aplicación de estas recomendaciones, estas iniciativas.

Entonces, más o menos que el director en general cuente qué ha pasado a nivel global relacionado con el tema de los salarios vitales y qué tipo de aportes ha realizado, la oficina de la OIT al respecto, entonces, de seguro lo que realicemos en el marco de este proyecto, relacionado con salarios vitales, eventualmente se reportado, no sé si en una manera específica, diciendo en Costa Rica se hizo a, b o c, sino quizás algo más temático, algo más general, y con eso ya, concluyo.

Me vuelvo acá, nada más, al final, el Consejo de Administración le da su OK, su visto bueno a las conclusiones de la reunión de expertos, pide su difusión, pide su publicación, y le solicita al director general que en más o menos en un año y medio después brinde un reporte sobre los avances que se saben de la materia, y eso sería todo.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: José Pablo, muchísimas gracias por la exposición.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Gracias, José Pablo, por la presentación. Le ayuda a uno aclararse bastante el avance en el cual se está, porque, yo creí que ya había algún país que lo tenía asumido, pero veo que todavía hay un proceso en el cual está en construcción, parte de las preocupaciones comparto lo que dice la OIT, de que esto son metodologías utilizadas por diferentes empresas que se encargan de hacer los trabajos y eso tiene su impacto. Entonces, la pregunta es un comentario del sentido de que esto surge principalmente, o aquí no llegó con la información, en el Sector bananero, el Sector bananero es el que lo están afectando, eso en alguna medida hay un plazo para la implementación de este salario vital en las, bananeras, porque también me parece a mí que en el caso particular, el problema que tenemos del salario mínimo nuestro común, este salario vital y la problemática de que para cada sector y que para cada región, aún si fuera la misma, bananera, para el Sector bananero, tendrían que calcularse a la gente de la Zona Atlántica, como a la gente del lado del Pacífico y si hay en otro lugar también tendrían que hacerle los respectivos los cálculos.



MTSS-CNS-AC-41-2024

Dentro de esas discusiones cuánta factibilidad, en las características que lo están planteando por sector y por región, ¿Cuánto vende de que sea operativamente válida su aplicación? Porque yo lo veo un poco complicado, gracias.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: El salario vital o una estimación nacional acordada de manera tripartita y puesta en firme en un determinado país no existe todavía entonces bien menciona que esto es ahorita es un proceso en construcción que a nivel nacional en ningún lado se ha implementado de forma plena. Sino que son impulsos en determinadas actividades economías en determinadas regiones entonces un poquito por aquí, un poquito por allá. El caso costarricense es cierto y bien lo dice. La actividad económica que recibió el primer impulso de presión sobre el tema de los salarios vitales es en la actividad del banano en Costa Rica. Y es algo que tiene un poquito de antecedente. Entonces principalmente lo que ha venido sucediendo es que minoristas o sea supermercados europeos han venido adquiriendo compromisos de que para tal fecha y cada país es distinto y cada acuerdo es distinto para tal fecha van a lograr que n cantidad del porcentaje de su eh banano entonces sea de alguna otra forma certificado de que cumple con el pago de salarios vitales en su cadena de producción y entonces ahí obviamente los puntos quizás más débiles que no es una palabra correcta pero al menos dentro de toda la cadena probablemente los que reciben los salarios más bajos, son los que trabajan en la industria del banano en la recolección de la fruta.

Países como Costa Rica, que somos productores reciben esa presión y lo que ha surgido de ese momento en adelante y lo mencionó y lo tengo clarísimo porque la semana pasada estábamos en una actividad al respecto, es justamente cómo está la cuestión aquí en Costa Rica cuáles son los avances en virtud de un proyecto que está siendo implementado por la cooperación alemana para el desarrollo por EJZ enfocado en misionistas alemanes que están interesados en que en Costa Rica el sector banano logre demostrar que está cumpliendo con el pago de salarios vitales.

Que en Costa Rica se haya recibido esta primera ola con tema banano no necesariamente significa que va a ser la única actividad económica que vaya a estar siendo afectada porque lo más probable es que entonces empieza lo que arrancó con banano, empieza a trasladarse a otras actividades económicas, quizás del universo agrícola, quizás de otros sectores, pero sí, si es cierto que se arrancó con banano, pero de ninguna manera podríamos asumir que solo banano se va verse impactado.

Ahora, ahí voy más o menos enfocándome al tema de qué está pasando aquí en Costa Rica. Si hay plazos o no, como esos son acuerdos privados, pues los plazos son definidos por los minoristas de cada uno de estos países, o sea, por ejemplo, Alemania y los supermercados



MTSS-CNS-AC-41-2024

alemanes ponen porcentajes y fechas que probablemente vayan a ser distintas a las que pusieron los holandeses que serán distintas a los que ponen los ingleses, los belgas, los que sean. Entonces, no hay un único plazo que aplique de manera transversal a todo el sector. Y tampoco, o sea, en este momento la presión se está recibiendo principalmente por mercado europeo, pero el banano Costa Rica no es exportado única, exclusivamente al mercado europeo.

Entonces, plazo fijo general, no hay todavía. Y en cuanto a la factibilidad o la operatividad de estas estimaciones de salarios vitales, eso es una pregunta difícil, ¿No? Porque al final hay demasiados factores en cuenta. Mucho está sucediendo en relación con el tema y todavía nada está plenamente definido. Entonces, lo que sí se puede advertir es que al menos la participación de la OIT en esta iniciativa de promover el salario vital en el sector bananero acaba de empezar y nosotros apenas estamos midiendo un poco el terreno ¿cómo está?, para ver de qué manera podríamos apoyar y participar 'dentro de la iniciativa. Que esto lo conocerán más o menos bien y ahorita hago la advertencia al respecto de que bueno ya este impulso de la cooperación alemana para los Desarrollo GYZ en Costa Rica con el tema de salarios vitales lleva más o menos un año. Y nosotros no hemos participado del todo en la iniciativa no es nuestra es de GYZ y hasta ahorita estamos tratando de entender un poco mejor qué es lo que ellos han venido adelantando y cómo les ha ido con ese proceso.

Para nosotros, creo, oficina de la OIT es muy pronto como para que nosotros podamos afirmar a ciencia cierta si esto va a ser factible, sí o no y en qué plazo. O sea, si va a ser factible en el transcurso de este año, en el año siguiente, entre cinco años, todavía no lo sabemos. Estamos en fase de recopilar información, y por supuesto nosotros para hacer bien este trabajo, nos debemos directamente a la interlocución que tengamos con ustedes, como nuestros tres constituyentes. Y ustedes como Consejo Nacional de Salarios y la lógica tripartita y demás. El director Martín Calderón Chaves dice: Buenas tardes, José Pablo, gusto saludarte. Creo que ya me respondió la pregunta que tenía, con base a la que hizo don Luis Fernando, que era que el tema, la metodología de la OIT sobre salarios dignos o adecuados no es por región ni, ni por actividad, sino que sería a nivel país como lo tenemos actualmente ahora en el momento que así lo tome en consideración el Consejo de Administración y las partes. Es así, ¿verdad? Si te entendí bien.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Sí, la metodología de la OIT se puede aplicar de manera nacional, pero también se puede regionalizar. Los ejercicios que se hicieron en Costa Rica son de índole nacional. Entonces, se utiliza la encuesta nacional de ingresos y gastos de hogares y se estimó el salario vital a nivel nacional para 2000 con datos de 2003 y con datos de 2018, si no me equivoco. El estudio se publica 2021-2022. Entonces, hay un interés por parte nuestra



MTSS-CNS-AC-41-2024

de actualizar esa estimación una vez que se cuente, ojalá con los datos actualizados de la encuesta nacional de hogares que están recolectando los insumos en este momento. Hay algún tipo de aproximación que se pudiese hacer de calcular cuál ha sido la inflación en los últimos años, pero la manera más detallada y amplia sería justamente esperar a que aparezca nuestro documento principal que sería la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos, para poder hacer la estimación y luego identificar si con los datos que el INEC maneja en estos momentos nos alcanza para poder hacer estimaciones en un plano más reducido o sea específicamente, por ejemplo, en la región bananera de Costa Rica, más o menos como lo hicieron los Anker. Entonces todavía no tenemos certeza de si la información que recopila INEC, es suficiente solamente para recopilar datos secundarios para la actualización de esta metodología, entonces por ahí que creo importante hacer esta mención.

El director Martín Calderón Chaves dice: Gracias José Pablo y lo otro ya lo aclaró que era que este tipo de metodologías que se están utilizando en el estudio, son de índole privado entre las certificadoras y el estudio de los Anker sobre diferentes actividades, si eso es un tema de mercado. Que pueda ser que la información se derive como la OIT la pueda utilizar, pero que no sea algo como mandatorio u obligatorio. ¿Es así?

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Esto no es de momento, un pronunciamiento normativo y a qué me refiero con normativo, o sea no se ha establecido de manera concreta que existe una obligación de parte de un determinado Estado de cumplir con un salario vital. Sino que de momento lo que se está haciendo es una construcción técnica, si estamos hablando de salarios vitales, qué hay que tomar en consideración y cuáles son los principios básicos para poder hacer las estimaciones. Entonces todavía no es bajo una lógica de exigibilidad de un salario vital y lo que sí es exigible es si un Estado firmó el convenio sobre salarios mínimos 131, entonces exigible puede ser un palabra complicada, porque la OIT no establece una metodología para los salarios, más bien siempre lo que ha tratado de establecer es tome en cuenta esta serie de principios esta serie de estándares, entonces ustedes Estados constrúyanlo como consideren más oportuno de acuerdo con la información que cuenten.

Este tema de la exigibilidad, en un determinado concepto como el de salarios vitales, para países en concreto, creo que todavía no estamos ahí, todavía no hemos llegado a ese estadio.

El director Martín Calderón Chaves dice: Gracias José Pablo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Gracias presidente. Gracias José Pablo por esta importante participación que tiene usted con nosotros. Vamos a ver, el documento este fundamental, el segundo que es el que más o menos tiene todas estas cuestiones bien definidas,



MTSS-CNS-AC-41-2024

este nos indica que este es un documento para, verdad, para revisar a profundidad políticas salariales, incluidos los salarios vitales. O sea, no es sólo el tema del salario vital y me parece que ese engarce, por lo menos en toda la exposición, no lo veo muy claro. El engarce de esa revisión que hay que hacerse sobre políticas salariales a nivel mundial. Y le digo esto porque hoy, hoy por hoy, la dominación económica del mundo está marchando por caminos muy difíciles, verdad, muy difíciles. Y esas políticas salariales están marcando muy claramente, muy claramente. O sea, tengan ustedes un ingreso básico, un ingreso, vamos a decir, que les permita una vida digna, que les permita una vida digna, que del resto nos encargamos nosotros.

Ese es un direccionamiento muy claro en la constitución económica de ese mundo perfecto que se quiere hacer, de ese mundo globalizado, verdad, y eso está corriendo por ahí. Entonces, el tema de las políticas salariales es un tema que es fundamental y la sostenibilidad de esas políticas salariales cómo se deben hacer. Y ahí yo creo que sí hay que dar también una discusión fuerte. Y me parece, me parece que la insistencia de la OIT, usted bien señalaba que la OIT insiste en temas que deben de empezarse a manejar. La OIT es un mecanismo, es un organismo que privilegia el diálogo social y entonces recomienda y recomienda y recomienda. Y, me parece que por ahí sale la recomendación de la OIT de fortalecer la convención colectiva, la negociación colectiva, verdad, porque de pronto podríamos quedar en un espacio, en un espacio como ese, es un criterio muy personal del análisis que yo hago de cómo se está manejando esta política mundial, verdad. Hay mecanismos, hay organismos que hoy pasan por encima de Naciones Unidas y pasan por encima de todo mundo.

Y que una política salarial que se ha perseguido desde hace mucho tiempo por el poder económico es la instalación de un salario, un salario único y el resto lo define un grupito y el resto de salarios lo define un grupito, el resto de ingresos lo define un grupito. Y es que a mí me interesa mucho ese engarce que debe haber en esa reunión de expertos cuando habla de las políticas salariales, verdad, porque las políticas salariales, superado el término de salario mínimo y el salario vital, tienen que ser en mi criterio políticas salariales muy dinámicas, muy dinámicas, muy claras, que respondan al esfuerzo del trabajo, que respondan al esfuerzo del trabajo, que respondan a mi esfuerzo como trabajador, y no que simplemente vengan a responder a un esfuerzo del mercado o que vengan a responder a las capacidades que se auto aplican las grandes empresas, verdad, porque ya yo he oído conceptos como que el salario debe venir en función de lo que la empresa pueda pagar, entonces a mí me parece que ahí también habría que hacer en estos procesos de información, de comunicación que tenemos que tener cada vez más amplios, ese temita de las políticas salariales. Muchas gracias.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: No es como una pregunta lo que se está planteando, pero creo que sí el comentario me da mi puerta para reforzar algunos temas que creo que son



MTSS-CNS-AC-41-2024

importantes. Totalmente es cierto lo que usted menciona. ¿Cuál es la lógica de todos estos documentos que analizamos hoy? Es, ok, partiendo de los principios que son establecidos por la OIT para fijación de políticas salariales, en general, ¿cómo aplicamos eso a salarios vitales? Entonces, ¿qué es lo que hace la OIT?

Lo mismo que aplica para políticas salariales aplica para salarios vitales. No hay una distinción y por eso es tan enfático en siempre hablar sobre diálogo social, sobre interlocución con los actores, sobre fortalecimiento de los mecanismos que ya existen a nivel nacional para la fijación de salarios, etcétera. Entonces, si se trata en estos documentos de evitar que se siga promoviendo una situación un poco como de extracción del tema de los salarios vitales, como para hacerlo por aparte, de manera independiente, de manera aislada, sin tomar en consideración los procesos con los cuales ya cuentan los Estados.

Entonces, sí, los documentos son reiterativos en este sentido, o sea, como los principios sobre políticas salariales que aplican en términos generales deberían ser transferidos también a salarios vitales. Y entonces, analicemos las cuestiones de salarios vitales a la luz de esos principios. Dentro de eso, uno de los mecanismos que ha existido durante décadas es la negociación colectiva, más fuerte y más débil en algunos países, mismo que el diálogo social, más fuerte y más débil en algunos países, pero es uno de los que existe por tradición para ver temas salariales. Y sí, también es cierto que durante mucho tiempo, justo porque la OIT no tuvo un pronunciamiento claro y contundente sobre el tema de salarios vitales, creo que le dio puerta y le dio cabida a que surgieran todas esas instancias, empezaron a posicionarse y ahora más bien se convierte en un esfuerzo de la OIT y bueno, no es como que las podemos destruir, no es como que las queremos eliminar, pero sí queremos que el trabajo que ellas hagan sea base sobre estos principios que nosotros consideramos correctos. Entonces, por ahí un poco de esta necesidad de que desde la oficina en la OIT se haga un poco de lobby, un poco de influencia para ver, bueno, cómo podemos hacer para que ustedes mejoren sus prácticas e incluyan el cumplimiento de estos principios, sobre todo los que bien menciona como tema de diálogo social, introducción con los actores, etcétera. Eso, entonces nada más como ese énfasis.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Gracias José Pablo.

El director Antonio Grijalba Mata dice: Buenas tardes José Pablo, muchas gracias por la explicación. Yo veo un poco peligroso la generalización que se está tratando de dar a los salarios vitales, porque cuando estamos hablando en una economía como la nuestra, estamos hablando en una economía donde sí hay algunas empresas que van a exportar, hay otras empresas como el turismo, que es mano de obra local, hay otras empresas que es régimen



MTSS-CNS-AC-41-2024

primario que está para el sector local o nacional, y hay otras empresas como las maquilas que muchas veces competían con otros países vecinos nuestros, desde luego la maquila se ha ido reduciendo porque no es el modo de desarrollo tal vez que se quiera en Costa Rica, pero al fin y al cabo todavía hay una buena cantidad de empresas y de población que está en esa área. Entonces, ¿qué es lo que pasa?

Yo veo esto un poquito, como una iniciativa privada que lógicamente al igual que los ISOs, por ejemplo, si yo soy una empresa que quiero exportar a Europa y entonces tengo que estar certificado con ISO para entrar a tal mercado, pues el salario vital igual podría llegar a ser una certificación que una empresa que está interesada en esa exportación cumpla, pero que no necesariamente una empresa que está enfocada en el mercado local, bueno, tendrá que cumplir por el tipo de competencia que tiene. Ya hemos visto digamos la globalización en la economía, lo que nos ha pasado, por ejemplo, con China que tiene producciones muchísimo más baratas que nosotros y que entonces desplaza nuestra mano de obra. Entonces, yo no sé hasta dónde digamos la OIT, al hacer esa generalización de la metodología debiera de tener igualmente cuidado de que no es una generalización para aplicar a toda la población de todo el marco general de las empresas de un país, que creo que ya usted lo comentó ahora bajo los últimos dos comentarios, que no necesariamente es algo exigido, pero que como se ha venido estructurando, se ha venido conversando, creo que hay una tendencia de ir confundiendo salario vital y salario mínimo, etcétera, que si debiera de ser muy bien delimitado por la OIT o pienso que debiera ser delimitado. Entonces, no sé José Pablo, que lo que quisieras ver, hay esa claridad en la OIT, de que esto es más para empresas que quieren cumplir con una normativa para entrar a ciertos mercados o si la iniciativa va un poco más allá. Muchas gracias.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Con gusto.

Una de las preocupaciones justo en este taller del que participamos la semana pasada es, incluso en aquellos sectores que están exportando a mercados europeos, se les presenta una situación donde algunos de los países de esos mercados europeos les están exigiendo a ellos cumplir con el salario vital, pero eso implicaría una modificación de los salarios de todos sus trabajadores a la alza, o sea, aumentar los salarios para todos los trabajadores, aún y cuando la totalidad de su producción no va para ese país que lo está exigiendo. Entonces, ¿qué va a pasar? Y no lo advertían. El 100% de la producción que nosotros tenemos de banano, un 40% se exporta a Europa. ¿Cuánto ese 40% se va realmente a Alemania?

Entonces, ¿cómo nos están exigiendo en este momento a nosotros cambiar nuestra forma de pago a los trabajadores al alza? Si no necesariamente mis otros compradores en los otros países o incluso en el mercado nacional me van a dar a mí una contraprestación por esa alza que yo estoy haciendo a nivel de pago de salarios para poder rellenar la brecha. Entonces, la



MTSS-CNS-AC-41-2024

preocupación no sólo es entre empresas aquellas que exportan, aquellas que sólo venden a nivel local o que son de otros sectores, sino que incluso dentro de las mismas empresas que hacen todo, que exportan, que venden local, que exportan a algunos países que se los exigen y a otros países que no se los exigen, la preocupación es generalizada. Entonces, lo que sí es generalizada es la preocupación. Lo que sí quiero advertir que no es generalizada es la solución, porque entonces en este momento todavía uno está en fase exploratoria, o sea todavía no hay, y si lo expresé así, lo expresé de manera incorrecta, todavía no hay contundencia en que se deben implementar salarios vitales ni cómo se deben implementar, sino que más bien la referencia se hace a que no deberían existir enfoques únicos que se tienen que reflejar a las diferencias locales, las diferencias nacionales, que se tienen que tomar en consideración el crecimiento económico sostenible, que se tiene que tomar en consideración los aumentos necesarios en la productividad para poder sufragar esas diferencias.

Todavía muchos se están mencionando más bien en clave de número uno de principios y número dos de advertencias de que hay que mantener una relativa flexibilidad para poder atender estas nuevas exigencias que están surgiendo y no poner como una solución única a todo. Entonces más bien creo que su preocupación va muy en línea con lo que se ha venido señalando hasta el momento y si quizás lo expresé más bien me corrijo en el sentido de que todavía no estamos en ese plano como se están exigiendo OIT sobre todo esto que es como reunión de expertos, o sea no es staff de la oficina, no se está exigiendo en este momento un salario vital a raja tabla para toda la economía, sino que más bien se está promoviendo como, veamos caso por caso, cómo podemos hacer las estimaciones número uno que cumplan con los principios, que respeten la institucionalidad y que no se nos genere como esta atomización de todo el sistema de fijación de políticas salariales en los países. Entonces por ahí más bien mi respuesta.

La directora Maritza Arias Chaves dice: José Pablo, muy puntual porque tengo algunas referencias de lo que pasó en el taller de la semana pasada en Guácimo. Hay muchos del sector sindical, que no quiero referirme en su totalidad, están preocupados con la participación en las recomendaciones inclusive con el proyecto GIZ, Anker de los movimientos solidaristas y de los comités permanentes. Entonces, ¿qué opina la OIT sobre eso? Lo segundo es, pareciera que esto como que iría encaminado, me saca la duda, a un convenio, una resolución de la OIT a no tan mediano plazo. Y después, esta experiencia se ha llevado en Ecuador y en Colombia, ¿José Pablo?

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Primero, posición de OIT sobre cosas que sean distintas a sindicatos. Dentro ahí vendrán asociaciones solidaristas, los comités permanentes y la preocupación que han externado las organizaciones sindicales en este sector banano y salarios



MTSS-CNS-AC-41-2024

vitales. Creo que son preocupaciones válidas y preocupaciones que lastimosamente en el sector, en el contexto del banano, en Costa Rica, generan un choque frontal entre lo que por un lado desean los empleadores, que es que se tomen en consideración los comités permanentes, las asociaciones solidaristas que forman parte de la mesa, y, por otro lado, lo que desean los sindicatos, que es que más bien se saquen de la mesa y que entonces se maneja una interlocución con los tres actores tradicionales. Organizaciones de trabajadores sindicales, organizaciones de empleadores y el gobierno.

Sobre esto, en el caso concreto de Costa Rica, nosotros hoy todavía no nos hemos pronunciado y yo creo que sería prematuro de mi parte pronunciarme al respecto, porque el proyecto que está implementando GIZ no es proyecto nuestro, nosotros no lo articulamos ni invitamos a ninguno de los sectores de momento, sino que más bien nos estamos aproximando a ver cómo lo están ellos formulando para entender la dinámica y ver si es algo que nosotros podemos apoyar o más bien es algo que nosotros tenemos que decir, miren, la forma en la que se está haciendo no creemos que sea apropiada y recomendamos que se hagan modificaciones estructurales y se considera que nuestra participación es necesaria y valiosa de ahora en adelante.

Entonces, eso, yo creo que con el tema de los comités permanentes y demás, yo creo que no me encuentro en este momento en una situación donde, a ciencia cierta, yo me puedo pronunciar sin temor a equivocarme y sin temor a generar un conflicto aún mayor. Entonces, esperaríamos un poco más a ver que este tema evolucione y a que podamos reunirnos a lo interno de la oficina que todavía no lo hemos hecho, les comenté que observé en espacio para que, como oficina, como un todo, no como José Pablo coordinador del proyecto, entonces, podamos entrarle a este tema y poder encontrar soluciones que beneficien a nuestros tres constituyentes. Eso es el tema de asociaciones solidaristas y los comités. Entonces, todavía, no una respuesta contundente de mi parte, creo que sería prematuro e incorrecto probablemente.

Dos, sobre si se viene o no se viene un convenio a futuro o algo similar sobre salarios vitales, no me sorprendería, pero recordemos que los procesos de construcción de convenios en la OIT son procesos, más bien un poco largos, o sea, tienen varias etapas de discusión. No me sorprendería. Ahora, de nuevo, esto es, son los entes lo que lo promueven, entonces, si existe algún impulso por parte de algunos de los constituyentes de que esto se convierta en convenio y se hace el lógico correspondiente y se le pida a la oficina el apoyo y demás, pues sí, se desarrollaría y la oficina le daría como ese apoyo técnico para la formación del convenio.



MTSS-CNS-AC-41-2024

De momento, no tengo información, que eso se esté trabajando, entonces, pero tampoco puedo ser ignorante de que hay mucho movimiento relacionado con el tema y cada vez, es más. Entonces, tampoco me sorprendería que, en un futuro mediano, en el mediano plazo, se empiece a hablar sobre la necesidad de crear un nuevo convenio que analice particularmente este tema. Y se me está escapando el tercer comentario que no recuerdo ahorita.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Con respecto a la participación, si Colombia y Ecuador, ¿cómo ha sido la participación?

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Sí, está en el mismo saco, en el sentido de que los tres países son productores de banano y la exigencia se está dando particularmente en el sector de banano en este momento. Entonces, mismo el proyecto de GIZ se está implementando en estos tres países, todavía no nos han compartido informes técnicos que podamos revisar a detalle. Así que, lo único que tengo es comentarios que hayan dado durante estas reuniones, donde nos dicen que ha habido resultados positivos en algunos de estos países donde algunas empresas del sector han sido capaces de cerrar la brecha, otras no, donde se están haciendo soluciones casi de traje a la medida, o sea, específicas para el país en concreto, para la empresa en concreto.

Entonces, si ha habido avances en que ya se han observado algunas buenas prácticas para reducir o desaparecer la brecha y mejorar los salarios de los trabajadores en algunas empresas de algunos de Colombia y de Ecuador. Mencionaron particularmente el caso de Ecuador, no recuerdo que hayan dicho que esto también se haya logrado en Colombia, pero me puedo estar equivocando. Igual, también advirtieron que algunas de esas buenas prácticas que se están observando en nuestros países, pues existe ahora una fase 2 del proyecto donde se aspiraría a que se puedan transferir también a Costa Rica. Todavía nada fijo, todavía nada desarrollado, pero sí sabemos que ha habido avances en estos otros países y la idea es poder eventualmente compartir conocimiento para ver qué hicieron bien ellos, qué no le salió también y cómo se pueden mejorar las situaciones del país.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Muchas gracias José Pablo.

El director Marco Durante Calvo dice: Muchas gracias, señor presidente. José Pablo, muchísimas gracias por tu exposición. Me parece bastante completa a propósito de lo que decía Antonio. Y pues creo que nosotros, debemos entender las cosas tal cual son. O sea, Costa Rica tiene el salario mínimo más alto de Latinoamérica. No es, no se trata por ahora de un convenio, no se trata de una recomendación, lo que la OIT está haciendo, como suele hacerlo cuando nacen convenios años después, es empezando a discutir un tema del que



MTSS-CNS-AC-41-2024

nosotros tenemos que seguir la pista y entender las consecuencias de esto. Por ahora me parece que lo prudente es lo que estamos haciendo, que es entendiendo como director del Consejo Nacional de Salarios cuál es el impacto que puede tener esta estructura o esta construcción, es la palabra correcta, que OIT está haciendo a nivel doctrinario sobre salario vital.

Pero ni asustarnos ni preocuparnos, ni nada, darle el tamaño que se tiene ahorita es simplemente un grupo de expertos, deciden analizar sobre este tema y más adelante veremos si esto termina en algo más. Y creo que estamos haciendo lo correcto, que es trayendo un experto en el tema como José Pablo que nos explica un poco cuál es la vertiente que se está, digámoslo así, navegando a ese nivel. Por lo pronto nosotros sigamos bregando con nuestro problema que es que tenemos un salario mínimo y que nos hace perder competitividad, un salario mínimo que pareciera no alcanza para lo que realmente se necesita en este país. Y bueno, esa es la labor constitucional que se nos dio a nosotros y recibir insumos de esta naturaleza como la que plantea José Pablo.

Creo que, siempre es valioso e interesante para entender por dónde es que andan las campanadas. Estoy casi seguro que el tema del salario vital no va por países como Costa Rica. Creo que hay otras legislaciones donde muy probablemente este es un tema de don ping social, pero bueno, por ahora entendámoslo y de verdad José Pablo, muchísimas gracias por tu exposición con el grupo o el sector al que yo represento. Pues vamos a estar analizando un poco este tema y si tenemos alguna duda volvemos con vos, pero bajo el entendido que por ahora es simplemente información que eso nos está facilitando. Muchas gracias.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Con todo gusto.

El director Edgar Morales Quesada dice: Agradecer la explicación que tanto hemos pedido desde el Sector Sindical para como dice Marco, irnos metiendo en conocimiento de este tema, también es una realidad en Costa Rica. Creo que no sé si me equivoco, pero creo que hay alguna declaración de la OIT también sobre el tema del trabajo de las transnacionales, otra de la OCDE también sobre el tema del trabajo en las transnacionales de los salarios mínimos. Pero también tenemos que tener claro de lo que dice la OIT son recomendaciones, aunque sean tripartitas y sean acuerdos. Creo que México fue condenado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos por un caso en el sistema eléctrico, creo, de trabajo. Panamá también fue condenado hace 20 años y no se ha resuelto todavía, no se le ha pagado a ningún trabajador, se están muriendo todos.

Y, eso que es una resolución vinculante con la Corte Interamericana, ya sabemos que la OIT no es que no sea importante, pero son recomendaciones. Y entonces en ese marco hay que ver



MTSS-CNS-AC-41-2024

la resolución del Consejo de Administración. Lo que resuelve la OIT no es de obligación ni siquiera para los miembros de tal suerte que la OIT condena a un país por violación de la libertad sindical y en ese país no pasa nada. Ya parece de por sí que los organismos internacionales no valen ahí. Hay una carnicería aquí nomás, cerca de nosotros, una carnicería en Palestina y nada, nada mueve nada. Hay otra carnicería entre Rusia y los Estados Unidos en Ucrania donde están masacrando a ese pueblo y no pasa nada en los organismos internacionales, verdad. Hay una masacre por todo lado y esto no quiere decir que los organismos internacionales no sean importantes.

Lo que pasa, yo creo que ya no son como respetados, en el orden internacional porque ya no les sirve a los interlocutores. Por aquello los contrapesos, ya no existen los contrapesos, ya no es necesaria la OIT, ya no es necesaria la misma OTAN, dice Trump. Entonces por ahí vamos, verdad, pero no deja de ser muy importante, por lo menos desde el punto de vista de la organización sindical, lo que haga la Organización Internacional del Trabajo porque si nos sirve como una orientación para los ejes de, como lo dice también Pablo y lo compartimos acá, para la construcción del diálogo social que es en las últimas resueltas porque si tuviéramos convenciones colectivas de trabajo, si en este país se respetara la organización sindical de los trabajadores y no promoviera los comités permanentes porque sabemos a toda luz que los promueven los empresarios para no permitir este los sindicatos porque los sindicatos tienen otro concepto, otra visión, este problema estaría resuelto porque las empresas con más capacidad nosotros seguiríamos fijando salarios mínimos para todos pero las empresas con mayor capacidad si pueden negociar.

Si aquí estuviera, una cultura democrática de respeto a la organización sindical se pueden negociar convenciones colectivas y ahí determinar salarios más adecuados por decirlo de alguna manera para esas empresas más productivas como dice Marco porque podemos decir si ahí dicen que Costa Rica tiene los salarios más altos pero yo los invito a que vayamos a una casa de este país pobre de salarios medios ingresos medios a ver si le alcanza para sobrevivir a ver si le alcanza cómo tienen que sobrevivir si compran medias no pueden comprar leche por ejemplo si compran la leche no pueden comprar las medias si pagan el recibo de la luz tienen que atrasar el recibo del agua.

O sea, esa es la realidad aunque sus salarios digan algunos organismos que son altos la realidad del país es otra y entre los factores muy importantes que ahora menciona Pablo a la hora de negociar salarios por ahí salió la noticia en algún medio, un montón de empresas en Costa Rica no declaran renta cero renta y dónde está esa plata cómo invertir, eso para mejorar la productividad del país para mejorar la calidad institucional, para mejorar la calidad democrática la ruta del arroz parece que ha perdonado 27 mil millones según estudios de la



MTSS-CNS-AC-41-2024

Universidad de Costa Rica a los importadores cuanto no pudiéramos hacer con eso en materia de mejoramiento extra salarial de las condiciones de vida de las personas trabajadoras y no trabajadoras de Costa Rica sólo para poner un ejemplo.

Podemos seguir hablando de evasión y elusión fiscal eso ya da vergüenza, pero la verdad es que este país tiene señores y señoras del gobierno y también de la empresa privada este país tiene con qué salir adelante, lo que pasa es que hay algunos no están con el compromiso que tenemos con el país, por ahí y agradecerle a Pablo la contribución.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Con mucho gusto, a la orden.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Correcto, gracias. Con esto concluiríamos. Agradecerle a José Pablo, que nos transmitió tan clara y extensamente la parte de los principios de la OIT, para los que tomamos el curso que hará unos tres meses por ahí, fue un tema que estudiamos con detalle el habernos contado lo que la reunión de expertos donde efectivamente, ahí asisten la representación tripartita de trabajadores empresarios y Gobierno y de ahí, se emanaron una serie de cosas que se le solicitaron al Consejo de Administración como nos contó José Pablo, de que pudiera divulgar este tema y creo que con esto que José Pablo nos ha comentado, nos ayuda bastante para que este Consejo, pueda tener, digamos un poquito, más de conocimiento sobre este tema. Agradecerle a José Pablo y asumiría que cualquier consulta, cualquier cosa, pues todos ustedes tienen el correo de José Pablo y pueden eventualmente escribirle que sé que con todo gusto como lo ha hecho hoy y de forma amplia, nos puede comentar sobre las inquietudes que tengamos.

Sr. José Pablo Vega Herrero dice: Sí con mucho gusto don Eduardo y a todos los participantes igual comentarles que la presentación ya se la compartí a Isela se las puede hacer llegar sin un inconveniente entonces de ahí queda su disposición y yo atento a cualquier otra consulta comentario relacionado con la materia o con algún otro aspecto contemplado dentro del proyecto o en general en temas salariales. A la orden y que tengan una buena noche.

Punto 2. Programación Taller Proceso de Elaboración del PEI- CNS (Propuesta 30 de setiembre y 11 de octubre 2024).

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: El siguiente punto de presidencia es este el Plan Estratégico Institucional, tenemos noticias del Banco Central de Costa Rica, que nos proponen dos fechas el 30 de setiembre y el 11 de octubre como propuesta para que nosotros continuemos y concluyamos el proceso de Plan Estratégico Institucional,



MTSS-CNS-AC-41-2024

por lo que es una oportunidad para aprovecharlos a ellos y para concluir el proceso que hemos iniciado.

Entonces dejarles esas dos fechas a ustedes propuestas si están de acuerdo entonces le confirmamos a los señores del Banco Central de Costa Rica, a don Edgar y a Mariela que nos han venido acompañando.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: ¿Es una u otra o son las dos?

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Tenemos dos fechas la primera para el 30 de setiembre preferiblemente en la mañana de 10 a 12 mediodía y ésta ellos sugieren que sea presencial y la segunda fecha, que sea una sesión virtual que ya sea como para concretar y que podría ser el 11 de octubre. Entonces tenemos esas dos fechas para que nos digan cómo les queda y si nosotros podemos o si les parece, lo seguimos coordinando por el chat. El 30 es de hoy en ocho.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Correcto, gracias. Sería lunes preferiblemente en la mañana como ellos solicitan de forma presencial.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: En la mañana.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Sí, correcto. Me imagino que podría haber la posibilidad en el Banco Central de Costa Rica, que lo puedan hacer ahí o en el Ministerio de Trabajo.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Yo puedo reservar la sala de sesiones.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Lo otro es el viernes en esto como comenta Isela, yo conversé con estos muchachos y les solicité porque me parece que esto es un trabajo que nosotros deberíamos de concluir, ya hemos avanzado bastante, ya tenemos bastante elaborado esto y es la gran oportunidad en un par de sesiones para que podamos concluirlo y tener esta guía como norte del Consejo para efectos de seguir adelante.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Yo tenía esa misma duda que presentó Fernando el horario y después quería presentar una moción por el tiempo que es porque veo que los otros temas son como más largos, si se podían posponer para el otro lunes y están de acuerdo.



MTSS-CNS-AC-41-2024

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: ¿Los otros temas serían?

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: El de GIZ y el de don Dennis, del tema de la nota de estibadores.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: ¿De acuerdo, pero abordemos primero a ver si nos ponemos de acuerdo para efectos de lo del plan estratégico institucional del Consejo Nacional de Salarios Que les parece?

El director Martín Calderón Chaves dice: Era que, si entendí bien, que la sesión del 30 o ambas sesiones con los compañeros del Banco Central serían en horas de la mañana.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Una en horas de la mañana, que es el 30 de setiembre y si ustedes están de acuerdo ambas pueden ser sesión de Consejo. Podríamos trasladar la del 30 para la mañana de 10 a 12 mediodía presencial y entonces no sesionamos en la tarde, sino que hacemos una previa sesión ahí al taller si ustedes están de acuerdo lunes 30. La otra sería el 11 y es virtual y esa la podemos dejar también como una sesión de Consejo. Si les parece la semana que va del 7 al 11, pasamos la sesión del lunes 7 la pasamos para el 11 y trabajamos con ellos esa sesión, que proponen virtual.

La directora Maritza Arias Chaves dice: ¿Necesariamente se tienen que trasladar las dos sesiones? Yo no estaría de acuerdo en trasladarla yo tengo unas citas médicas es a las 7 de la mañana y luego la 1 de la tarde ese mismo día, dos citas médicas y una me toca en Santo Domingo no creo que llegue a tiempo podría llegar a la de la mañana, pero bueno no creo que llegue a tiempo, ahí sí me preocupa el traslado la sesión.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Una es el 30 de setiembre a las 10 am de forma presencial por lo que quiero saber si pueden o no para confirmarle al Banco Central de Costa Rica.

El director Martín Calderón Chaves dice: El 30 así como lo plantea Isela, yo podría acomodar mi agenda en lo personal y no digo que por eso no tengan que hacerla para poder estar presencial el 30 en caso de que no hubiese sesión en la tarde porque ya tener el 30 y sesión en la tarde a mí se me dificultaría participar en los dos por temas laborales, pero trataría de acomodarme como ustedes decidan. Gracias.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: En todo caso por ahorita no tengo tema para el 30 en la tarde.



MTSS-CNS-AC-41-2024

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Yo iba por el mismo lado más bien proponer lo que Isela dijo, que porque no tomamos la sesión del 30 como Consejo de Salarios. Entonces más bien, apoyo la iniciativa.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Apoya la iniciativa de hacerlo de 10 a 12 presencial como sesión del Consejo Nacional de Salarios y no habría sesión por la tarde.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: De acuerdo.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Don Dennis cómo está la agenda del 30 de hoy en 8 en la mañanita pienso que Maritza tal vez si puede llegar a las 10. La directora Maritza Arias Chaves dice: Sí podría llegar de San José a Santo Domingo, sí si llego si Dios lo permite.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Yo de memoria no le puedo decir ahorita porque tengo que revisar ahí la carterilla y también me salen cosas pero que eso no obstaculice si se puede hacer el 30 en la mañana porque ese es un tema que urge.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Entonces podemos tomar el acuerdo de sesionar el próximo 30 de forma presencial a las 10 de la mañana en el lugar que se citará.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Eso es de hoy en ocho.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: De hoy en ocho, sí señor.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Podrían hacer lo posible que sea en el Ministerio de Trabajo porque de ahí me queda más cerca para correr no así desde el centro del Banco Central que es más incómodo por las presas, si me hacen el favor.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Le converso a Edgar y le digo que, por favor, que el Ministerio de Trabajo a ellos les queda más fácil desplazarse.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: ¿En la sala de reuniones o en la sala de arbitraje?



MTSS-CNS-AC-41-2024

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Mejor en la sala pequeña, por la facilidad de parqueo.

El director Martín Calderón Chaves dice: Coincido con el señor presidente.

ACUERDO 3. Por unanimidad se acuerda, realizar la sesión ordinaria del lunes 30 de septiembre de 2024, a las 10:00 a.m. y de forma presencial, en las instalaciones de la Dirección de Asuntos Laborales (Sala de Arbitraje), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Centro Comercial Tournón, San José.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Ahora voy con la semana del 7 al 11 de octubre, porque ya después de eso nos vemos en fijación. ¿Podemos sesionar el 11, que es un viernes con ellos de forma virtual y el lunes si no estamos muy ajetreados entonces trasladamos la del lunes para el 11 o lo vemos de hoy en ocho?

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Correcto, para que tengamos un poquito más de información.

De acuerdo, quedamos pendientes con esa e Isela va a conversar con los muchachos de Banco Central de Costa Rica, y ojalá podamos yo sé que es un esfuerzo que tenemos que hacer, pero para que podamos tener el Plan Estratégico Institucional como directores sería excelente tener ese producto.

Lo otro es que Maritza presentó una moción, para que y viéramos el tema que don Dennis en asuntos de directores y un tema de Secretaría para que lo podamos ver en una siguiente sesión puede ser la siguiente o la que sigue si eventualmente el PEI nos va a tomar un poco más de tiempo. ¿Si estamos de acuerdo? Eso sí que lo tengamos ahí muy apuntado con lapicero, que no se vaya a borrar estos dos temas, que tenemos en el Consejo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: El tema mío yo también para colaborar lo hago, pero mañana voy a hacerle una solicitud a Isela, que me pase unos datos para poder hacer una nota voy a hacer una nota dirigida a usted señor presidente porque es que anoche se me presentó un problema que la verdad ni lo voy a tocar porque entonces seguimos y seguimos voy a hacer una nota para usted y una situación que se está presentando precisamente en Limón muy muy difícil a partir de un documento de ese documento que usted recibió y se lo voy a mandar por acuerdo y creo que ahí si nos comunicamos lo podemos resolver porque ya el 30 es de hoy en ocho no lo podemos hacer y sigue, entonces vamos a hacerlo así yo le pido mañana que me de unos datitos y le hago la nota favor.



MTSS-CNS-AC-41-2024

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Me preocupa que sea de forma bilateral.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: No disculpe, yo le hago la nota usted como presidente y va con copia a todos los miembros del Consejo.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Pero debe tomarse en cuenta si la que me la hace a mí como presidente que eso tiene que verse y resolverse aquí en el Consejo Nacional de Salarios.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Sí, sí, está bien.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Yo le voy contestando a él la información que me va a pedir.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Se la hago a usted don Eduardo porque la nota va referida a usted porque la solicitud de esa nota, la hizo usted.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Correcto. Porque yo como Consejo, no podría resolver ninguna cosa. De acuerdo don Dennis. Estamos claros así con todo gusto la recibo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Ok, perfecto.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Entonces, con eso que comentaba don Dennis, posponemos los dos puntos que indicamos.

ACUERDO 4: Por unanimidad se acuerda, posponer la atención de los temas agendados para la presente sesión: “Asuntos de Directores/as. Oficio OFP-MTSS -DAJ-AER-431-2024 y Asuntos de Secretaría. Resumen Taller de Entrega de resultados y construcción de próximos pasos en el proyecto Hacia Salarios Dignos en el Sector Bananero de Costa Rica”, para la siguiente sesión o bien, la subsiguiente, según posibilidades de agenda de este Consejo.

CAPITULO IV ASUNTOS DE DIRECTORES Y DIRECTORAS.

No hay.

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA.

No hay.



MTSS-CNS-AC-41-2024

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Entonces damos por terminada la sesión. Muchas gracias.

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

Eduardo Prado Zúñiga
Presidente

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva