



## **ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5838 (2024)**

Acta número cinco mil ochocientos treinta y ocho, correspondiente a la sesión ordinaria del Consejo Nacional de Salarios, a las dieciséis horas quince minutos del dieciocho de noviembre de dos mil veinticuatro.

Esta se efectúa, bajo la modalidad presencial en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y grabada con la herramienta Zoom, procurando en lo posible que los datos, sean completos de ubicación e intercambio visual y verbal de los señores/as directores/as de forma que, se garantice 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:** Sandra Mongalo Chang, Eduardo Prado Zúñiga y Luis Fernando Salazar Alvarado.

**POR EL SECTOR LABORAL:** Dalis Ramírez Zamora y Edgar Morales Quesada.

**POR EL SECTOR EMPLEADOR:** Frank Cerdas Núñez, Martín Calderón Chaves y Antonio Grijalba Mata.

**DIRECTORES AUSENTES:** Maritza Arias Chaves y Dennis Cabezas Badilla, del Sector Laboral y Marco Durante Calvo del Sector Empleador, con la debida justificación.

**SECRETARIA:** Isela Hernández Rodríguez.

**INVITADOS:** Señor Jorge Luis Araya, Director Ejecutivo UCCAEP.  
Señor Oscar Retana y señora Marylin Arias. Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación CAMTIC. Directores y representantes

Aprobación del Acta 5836 del 11 de noviembre de 2024.



## 1. Asuntos de Presidencia.

- Audiencia sector empleador en ocasión a solicitud de revisión salarial presentada por los Técnicos Medios de Educación Diversificada.

Señor Jorge Luis Araya Director Ejecutivo UCCAEP  
Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación CAMTIC. Directores y representantes señor Oscar Retana y señora Marylin Arias

## 2. Asuntos de Directores/as

## 3. Asuntos de Secretaria

- Términos de referencia Proyecto de Fijación de Salarios Adecuados Evaluación de medio término, límite 22 de noviembre 2024.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Buenas tardes estimadas compañeras y estimados compañeros, directores del Consejo Nacional de Salarios. De conformidad con el Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, esta sesión ordinaria 5838, fue convocada para hoy 18 de noviembre de 2024, de forma presencial en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

**ARTÍCULO 1:** Revisión y aprobación del orden del día de la Sesión N° 5838 del 18 de noviembre de 2024.

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

Las señoras directoras y señores directores proceden a votar.

**ACUERDO 1.** Se aprueba por unanimidad, el orden del día de la sesión N° 5838, luego que éste fuera comentado por los señores/as directores/as.

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



MTSS-CNS-AC-51-2024

## **CAPITULO II. APROBACIÓN DEL ACTA 5836 DEL 11 DE NOVIEMBRE DE 2024.**

**ARTÍCULO 2.** Revisión y aprobación del Acta 5836 del 11 de octubre de 2024.

**ACUERDO 2.** Se aprueba por mayoría el Acta 5836 del 11 de noviembre de 2024, incorporadas las observaciones de los señores directores. Se abstienen los directores Edgar Morales Quesada del Sector Laboral y Martín Calderón Chaves del Sector Empleador, por encontrarse ausentes en la sesión del 11 de noviembre de 2024.

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

### **ARTÍCULO 3.**

**Punto único:** Audiencia Sector Empleador en ocasión a solicitud de revisión salarial presentada por los Técnicos Medios de Educación Diversificada.

Señor Jorge Luis Araya Director Ejecutivo UCCAEP  
Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación CAMTIC. Directores y representantes señor Oscar Retana y señora Marylin Arias

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Buenas tardes. Les presento al Consejo Nacional de Salarios, que es la máxima autoridad en fijación de salarios mínimos del Sector Privado Costarricense. Es un órgano de diálogo social permanente y se reúne todos los lunes a las 4 y 15 p.m., conversando todo lo relativo a un salario mínimo del Sector Privado.

Tiene representación tripartita Sector Laboral, Sector Empleador y Gobierno. Es un órgano constitucional, también el Código de Trabajo hace referencia, pero lo más importante es la Constitución Política.

Nuestro presidente en ejercicio es don Eduardo Prado, quien continuará con el curso de la audiencia.

Muchísimas gracias, por atender la audiencia. Hay algunos compañeros que no están presentes, pero si están representados los 3 Sectores.



MTSS-CNS-AC-51-2024

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias Isela. Bienvenidos, muchas gracias por atender esta audiencia, muy valioso para este Consejo Nacional de Salarios, tener la opinión del sector empleador a fin de analizar y discutir una solicitud que tenemos planteada de un grupo ocupacional son los Técnicos Medios de Educación Diversificada.

Hemos recibido al sector laboral y a algunas instituciones, con profesionales especialistas, que tienen que ver con estos temas del Ministerio de Educación Pública.

El fin de hoy, es que ustedes nos puedan comentar como han estado viendo este tema.

Antes de brindarles la palabra, las señoras directoras y señoras directores se presentarán.

Las señoras directas y señores directores proceden a presentarse.

Sr. Jorge Luis Araya dice: Buenas tardes por la invitación. Mi nombre es Jorge Luis Araya, Director Ejecutivo de la Unión de Cámaras, para servirles. Yo traigo una posición, que me gustaría leerla. Es la posición de UCAAEP y procedo a leerla.



MTSS-CNS-AC-51-2024

San José, 18 de noviembre de 2024  
DE-123-2024



Señor  
Eduardo Prado Zúñiga  
Presidente  
Consejo Nacional de Salarios  
S.O.

**ASUNTO: Propuesta de UCCAEP sobre el proceso de revisión del salario mínimo de la ocupación de Técnicos Medios de Educación Diversificada del sector privado costarricense.**

Estimado Señor Prado:

Reciba un cordial saludo de parte de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), quien en representación del sector empresarial privado formal, y en atención a la convocatoria a audiencia realizada por el Consejo Nacional de Salarios (CNS), les presenta la opinión del sector patronal con respecto a la revisión del salario mínimo de la ocupación de Técnicos Medios de Educación Diversificada (TMED).

• **Análisis integral de los salarios mínimos de los trabajadores técnicos.**

UCCAEP considera que la revisión del salario mínimo para la ocupación de TMED debe ser abordada desde un enfoque integral y estratégico. Aunque la actualización de salarios mínimos es una herramienta importante para garantizar condiciones laborales justas, el análisis no debe centrarse exclusivamente en este perfil ocupacional, sino en una revisión más amplia de los niveles de técnicos establecidos en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) de Costa Rica.

El MNC es una estructura reconocida nacionalmente que norma las cualificaciones y competencias asociadas a partir de un conjunto de criterios técnicos contenidos en los descriptores. Su objetivo es orientar la formación, clasificar las ocupaciones y puestos de empleo, y facilitar la movilidad de las personas a través de los diferentes niveles de cualificación, todo ello de acuerdo con la dinámica del mercado laboral.



MTSS-CNS-AC-51-2024

El MNC es esencial para el desarrollo del sistema de formación técnica del país, ya que al definir de manera clara los distintos niveles de cualificación, permite que la educación técnica esté alineada con las necesidades del mercado laboral. Además, favorece la movilidad de los trabajadores dentro del país y a nivel internacional, aumentando las oportunidades laborales de los técnicos en diversas áreas. Por ello, resulta fundamental que el CNS no solo considere el salario mínimo de los TMED, sino que aborde la estructura completa de salarios mínimos para los cinco niveles del MNC de manera integrada.

- **La ocupación de técnico medio en educación diversificada y su relación con los niveles del MNC.**

La ocupación de TMED corresponde específicamente al nivel de técnico 4 dentro de los cinco niveles establecidos en el MNC. Sin embargo, esta ocupación no debe analizarse de forma aislada, ya que el MNC abarca otros niveles que también requieren revisión en conjunto. Si solo se ajusta el salario del nivel técnico 4, podrían generarse complicaciones al intentar armonizar los salarios de los otros niveles en el futuro. Un análisis aislado de un solo nivel puede ocasionar desajustes que afecten tanto a los trabajadores como a las empresas, dificultando la correcta integración de la estructura salarial en su totalidad.

Es importante señalar que la resolución de perfiles ocupacionales del CNS, que data de más de 20 años atrás, establece que en la categoría de TMED se incluyen tanto a los trabajadores graduados de un colegio técnico o profesional de educación media autorizado por el Ministerio de Educación Pública (MEP), como a los técnicos graduados del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Esta resolución los clasifica de manera similar en cuanto a salario, independientemente de su formación o nivel académico, lo cual no refleja con precisión las diferencias actuales entre estos dos grupos.

Hoy en día, el MNC, después de un exhaustivo análisis de los perfiles técnicos en Costa Rica, ha concluido que los técnicos graduados del INA deben clasificarse en los niveles 1, 2 y 3, mientras que los técnicos graduados de los colegios técnicos del MEP se agrupan en el nivel 4, lo que reconoce una formación y capacidad técnica superior para estos últimos. Esta diferencia se debe a que los técnicos medios en educación diversificada graduados de los colegios técnicos del MEP no solo han recibido una formación técnica especializada, sino que también cuentan con el título de bachiller en educación secundaria, lo que implica un nivel adicional de educación general y una mayor preparación académica.



MTSS-CNS-AC-51-2024

Por otro lado, los técnicos graduados del INA no necesariamente cuentan con el título de bachillerato en educación secundaria, ya que su formación está más centrada en las habilidades técnicas específicas sin el componente de educación general que brindan los colegios técnicos del MEP. Esta diferencia en la formación y el tiempo de educación general hace que los técnicos graduados de los colegios técnicos del MEP estén más capacitados, con una preparación más completa, lo que justifica la necesidad de reconocer esta distinción al momento de fijar los niveles salariales correspondientes.

Asimismo, al realizar ajustes salariales, el CNS debe considerar esta diferenciación actual entre los técnicos formados en los colegios técnicos del MEP y los graduados del INA. Si simplemente se eleva el salario mínimo de la categoría de TMED, sin tomar en cuenta esta diferenciación actual, se podría arrastrar al alza a los técnicos graduados del INA, que actualmente están en niveles educativos inferiores. Esta distorsión generaría una disparidad que no refleja la diferencia de formación y habilidades entre estos dos grupos de trabajadores.

- **La relación entre salarios mínimos, la formación técnica y el desarrollo empresarial.**

Los trabajadores técnicos en diversas especialidades, como los graduados de los colegios técnicos del MEP, son uno de los perfiles más demandados en el mercado laboral, especialmente en sectores como la industria, donde se requieren habilidades técnicas especializadas. Ante la necesidad de contar con más personal técnico adecuadamente formado, es esencial que se impulse la formación técnica a través de programas educativos que no solo estén alineados con las necesidades del mercado, sino que también sean atractivos para los jóvenes del país. Fomentar que más personas opten por estos programas contribuirá a satisfacer la creciente demanda de trabajadores técnicos en sectores clave.

Es relevante también que la estructura de salarios mínimos del país no solo busque garantizar condiciones justas para los trabajadores, sino que también incentive la educación y formación continua, permitiendo que más personas elijan formarse como técnicos en especialidades clave para el desarrollo económico del país. En este sentido, los programas de formación técnica deben considerar los niveles de cualificación establecidos en el MNC y ofrecer incentivos para que los trabajadores continúen su desarrollo profesional, lo cual beneficiaría tanto a los trabajadores como a las empresas.



- **La importancia de un ajuste salarial gradual.**

UCCAEP considera que cualquier ajuste en los salarios, particularmente aquellos de montos significativos, debe realizarse de manera gradual y ordenada. Un ajuste abrupto podría tener efectos negativos sobre las empresas, especialmente en aquellas que dependen de perfiles técnicos especializados, ya que incrementos salariales desproporcionados pueden impactar los costos operativos y generar incertidumbre en el mercado laboral.

Los ajustes salariales deben tomarse con cuidado para evitar desajustes en la estructura de salarios, ya que un aumento repentino podría generar distorsiones en la relación entre los diferentes niveles de técnicos, afectando la contratación y la movilidad dentro del mercado laboral. Un ajuste gradual permitirá a las empresas adaptarse a las nuevas condiciones salariales sin que esto tenga repercusiones negativas en el empleo y la competitividad.

Asimismo, es fundamental promover un diálogo tripartito que involucre al sector empresarial, los trabajadores y el gobierno. Esta colaboración garantizaría la participación de todos los actores clave en la construcción de propuestas que permitan mejorar la estructura salarial de manera equitativa y sostenible. Este proceso de discusión debe enfocarse en impulsar una mayor coherencia entre las cualificaciones técnicas y los salarios mínimos, reconociendo el impacto positivo que una estructura bien diseñada puede tener en la productividad y competitividad empresarial. Un enfoque de diálogo tripartito facilitará la toma de decisiones inclusivas y bien fundamentadas que beneficien a todos los involucrados.

- **Conclusión.**

UCCAEP reafirma su posición de que la revisión del salario mínimo para la ocupación de TMED debe ser abordada dentro de un análisis de toda la estructura del MNC de manera integral, y no de forma aislada. Es necesario que se consideren todas las diferencias de formación técnica y académica, y de las competencias entre los distintos niveles técnicos, que involucran tanto los graduados del INA como de los colegios técnicos del MEP.

Además, es importante reiterar que un ajuste salarial debe ser gradual y ordenado, de forma que se minimicen los efectos negativos tanto en las empresas como en la contratación de personal técnico. Solo mediante el diálogo, un enfoque integral y un análisis exhaustivo de los perfiles y niveles establecidos en el MNC se podrá garantizar una estructura salarial coherente y justa que beneficie a los trabajadores, a las empresas y al desarrollo socioeconómico del país.



MTSS-CNS-AC-51-2024

En ese sentido, solicitamos que el CNS no realice un ajuste independiente a la categoría de Técnicos Medios en Educación Diversificada, tal como está hoy su descripción en la resolución de Perfiles Ocupacionales, pero sí instamos al CNS a iniciar un proceso de análisis y discusión tripartita para compatibilizar los niveles del MNC dentro de la estructura de los salarios mínimos del país.



Sin más comentarios por el momento y agradeciendo su atención, se despide atentamente.

Jorge Luis Araya Chaves  
Director Ejecutivo  
UCCAEP

Para finalizar don Eduardo, de parte del equipo técnico que estuvo a cargo de la creación del Marco Nacional de Cualificaciones de la educación técnico profesional de Costa Rica desde un inicio, desde que empezamos a trabajar en esta herramienta, que es muy útil para agrupar las diferentes categorías de técnicos que hay en Costa Rica. En momentos tomó justamente la variable horas para definir que era un técnico 1, que era un técnico 5 y el técnico 3.

Pero estábamos muy claros desde 2016, más o menos que este proyecto país inició, que era necesario tener esta discusión dentro del Consejo Nacional de Salarios justamente para compatibilizar una herramienta con la otra. Y yo creo, muy respetuosamente, que es una buena oportunidad para que el Consejo no haga una fijación puntual sobre una categoría salarial, sino que también revise integralmente las cinco categorías que se plantearon respecto a los técnicos y que esto pueda justamente reflejarse en el Decreto de Salarios Mínimos, y que las personas que tienen una definida educación sepan cuál va a ser de antemano y cuál es su nivel salarial al terminar su formación.

Y, además el Marco de Cualificaciones en Costa Rica y en el mundo justamente son esas escaleras que lo que permiten es que las personas puedan subir eventualmente un 1, o 3, o un 5, siempre la educación sea continua y puedan dedicarse a ello. Entonces, parece que es una oportunidad importante para abordarlo de manera íntegra. Que ustedes puedan hacer esa revisión del decreto.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias.



MTSS-CNS-AC-51-2024

Sr. Oscar Retana dice: Muchas gracias señoras directoras y señores directores. Nos presentamos primero y luego podemos hacer algunos comentarios adicionales a lo que ya aportó UCCAEP.

Mi nombre es Oscar Retana y vengo en representación de Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación CAMTIC.

Sra. Marylin Arias dice: Buenas tardes a todos. Un gusto conocerlos. Mi nombre es Marilyn Arias y vengo igualmente en representación de la Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación CAMTIC.

Sr. Oscar Retana dice: Primero que todo, acuerpar, respaldar en su totalidad el comunicado de la posición de UCCAEP, ahora somos afiliados a UCCAEP y participamos en esto. Entonces, cada uno de los puntos, las conclusiones y la solicitud de ver eso de forma integral con los cinco niveles, que tiene el Marco de Cualificaciones y que actualmente en el Decreto de Salarios Mínimos, en realidad a la conclusión que llegamos nosotros, entenderán que hay una distorsión entre lo que es la formación y los cinco niveles, pero hay apenas un salario mínimo, que agrupa varias de esas categorías. Lo cual, entonces, hay que tener mucho cuidado a la hora de tocar el salario mínimo de una categoría que realmente está tocando muchos niveles diferentes de formación.

Adicionalmente, específicamente en la Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación, tenemos las circunstancias tal vez diferentes o particular que en este sector hay muchos puestos de trabajo que son teletrabajables. Es muy diferente a un técnico que hace reparación, mantenimiento de equipo mecánico, que su trabajo necesariamente está físicamente en el lugar de trabajo, manteniendo la máquina y casi que, en muchas, la mayoría de la formación técnica es el trabajo que se hace en sitio.

Nosotros tenemos la particularidad, que mucho trabajo técnico se realiza es frente a la computadora y especialmente después de la pandemia se explotó el uso del teletrabajo en nuestro sector. Antes de la pandemia, teníamos bastante teletrabajo, con la pandemia, pues, se generalizó. Entonces, hay mucho intensivo del teletrabajo tanto para el sector técnico, sector de ingeniería, sector profesional, a todo el nivel. Y eso entonces nos pone en una circunstancia que lo que queremos es llamar la atención a los riesgos y cuidados.

No estamos diciendo sí o no, pues más bien si acercamos. Pero nos preocupa, que queremos trasladar los riesgos a nivel de competitividad del país saliendo de Costa Rica. Estamos



MTSS-CNS-AC-51-2024

realizando contratos actualizados del tipo de cambio más presente, lo que es comparar el salario mínimo de Costa Rica con todo el resto de Latinoamérica. Y a mí me encantaría que todo Latinoamérica tuviera el salario mínimo de Costa Rica, porque sería muy bueno para todo el continente. Pero la realidad también es que estamos compitiendo.

Y, como los puestos de trabajo son teletrabajables hoy en día, el técnico informado, o un técnico en cualquier área tecnológica, es básicamente lo mismo que esté sentado en su casa en Costa Rica, o que esté sentado en su casa en El Salvador, o que esté sentado en su casa en Colombia, en Uruguay o en Argentina, para poner ejemplos de países con los que tenemos mucha similitud.

Igual, hay cantidad de conexión de ancho de banda, de internet, hay mucha duración muy buena. Entonces, con estos puestos de trabajo que son teletrabajables, hay que tener el cuidado que a la hora de que estamos compitiendo, ya no solo estamos compitiendo en nuestro mercado, estamos hablando que un puesto de trabajo que puede estar en cualquier país de Latinoamérica de habla hispana.

Al tipo de cambio de hoy el mínimo de Costa Rica, anda alrededor de los 675 dólares, depende de la fecha que se haga, y es el más alto de toda Latinoamérica en este momento. Por ejemplo, Uruguay con 556, Chile 532, Ecuador 460, Guatemala 421, México 416, El Salvador 365, y otros ahí, tal vez, no somos tan comparables, Colombia no parece mucho más, con 323. Pero hay que saber, que el salario mínimo en Colombia es la mitad del salario mínimo actual de un técnico medio de Costa Rica, el salario mínimo en general.

Entonces, no se estamos diciendo que sí o no, nada más que la decisión que toma este Consejo con respecto a este o cualquier otro salario mínimo tiene impacto si trasciende fronteras. Y, dado que los puestos son teletrabajables por las empresas que están en competencia y tienen que sobrevivir por competir, están tomando la decisión entonces de qué país colocan el puesto de trabajo. Y algunas pequeñas empresas, muchas afiliadas de nosotros, aunque sean pequeñas, tienen operaciones en cinco o seis países, tres países, y entonces a la hora de tomar una decisión, dónde abren puestos de trabajo para un técnico en informática, pues es un tema de supervivencia, dónde lo vamos a abrir, donde seamos cooperativamente más económicos.

Así, para este tipo de empresas, aunque sean pequeñas, en nuestro sector hay muchas empresas de 50 empleados, pero multinacionales, a pesar de ser pequeñas, tal vez no es usual para otro tipo de industria, pero no es tan muy normal. Entonces, a la hora de abrir cinco puestos de trabajo técnico, teniendo esos salarios mínimos, en cada dos áreas, y si no tienen operaciones



MTSS-CNS-AC-51-2024

en alguno de esos países, pues obviamente pesa mucho. No es el único factor, pero pesa mucho el salario al que yo voy a abrir puestos de trabajo.

Entonces, lo que invitamos además a lo que dijo UCCAEP, es tomar en cuenta que estas decisiones sobre el salario mínimo, nos hacen todavía más difícil que sea en Costa Rica, donde las empresas van a optar por contratar técnicos.

Ya estamos en el número uno en Latinoamérica de salarios mínimos, subirlo 40.000 colones, 50.000 colones, son 100 dólares más para estar todavía más por encima del resto de Latinoamérica. Y entonces, tal vez es muy loable querer, a través de la herramienta que tiene el Consejo de incrementar los salarios mínimos, pero al menos en nuestro sector lo que va a pasar es que aumenta el trabajo. Sencillamente el trabajo se va a otro lugar, a cualquier parte de Latinoamérica. Y como costarricense eso a mí me entristece que no sea aquí donde se hagan esas decisiones, pero si la empresa está en competencia, tiene que competir para sobrevivir. Entonces, tendrá que tomar una decisión donde sea por efectivo hacer la apertura del puesto de trabajo.

Por lo que, nuestra solicitud es acuerpar y todo lo que menciona UCCAEP respecto al Marco Nacional de Cualificaciones. Además, de tener mucho cuidado a la hora de seguir incrementando, hacer los cambios que afecten el salario mínimo en general, porque en los casos de puestos teletrabajables ya esta comparación se hace en toda Latinoamérica, y muy fácilmente estos puestos no solamente van a dejar de contratarse aquí, van a empezar a migrar y los puestos que se finalicen aquí, van a abrirse en Colombia, en El Salvador, en Uruguay.

Sra. Marilyn Arias dice: Yo creo que la posición de los caballeros ha sido muy clara y tal vez, mi aporte es en la línea de la convocatoria, que era algo que conversábamos ahora, porque al menos nosotros no teníamos muy claro cuál iba a ser nuestra posición acá ante ustedes, ni si teníamos que decir algo o no. Entonces que tal vez, hagan un poquito más clara la convocatoria y establezcan que se debe de traer cuál es la dinámica acá y una agenda específica que evite tal vez confusiones a la hora de poder venir y que realmente podamos traer acuerdos de más valor y tal vez hacer convocatorias, consultar más al sector y aportar valor. Básicamente sería. Muchas gracias.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias. Abrimos a comentarios o preguntas de las señoras y señores directores.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Muy clara la explicación. Nos quedó bastante claro. Hemos tenido la oportunidad la semana pasada de tener a Don Alberto del



MTSS-CNS-AC-51-2024

Marco Nacional de Cualificaciones, vino y nos hizo una explicación y es complementaria, con lo que ustedes nos están informando.

Estamos claros que esto es una discusión tripartita. En eso coincidimos con la posición que ustedes están pidiendo, que la parte de la revisión, hay que verla integralmente en el mercado internacional. Pero también tenemos que ser realistas y tener en cuenta que somos un país caro entonces también hay que guardar esos equilibrios, no podemos hacer comparaciones de salario mínimo, por un lado, con el costo de vida, por ejemplo, con Nicaragua es más barato y también tenemos que tener esa claridad, con la cualificación que tiene el trabajador nuestro, ya que tiene un nivel mayor.

En torno a esto, que ustedes mencionan estamos analizando para efectos de los técnicos medios que tienen en el mercado laboral, por ejemplo, en el caso de CAMTIC muy probablemente el salario mínimo con que ustedes contratan, por la demanda no es el salario mínimo, porque hay una carencia y entonces el salario mínimo es un referente. Pero en realidad el salario mínimo ahí opera por otras condiciones, ustedes han dicho que realizado algún estudio relacionado a los técnicos medios, que tenga información del mercado laboral, como andan con respecto al salario mínimo, porque siempre se ha sabido que los graduados de los colegios técnicos, tienen un nivel de formación alto, que cuando los muchachos están en la parte preparatoria y van a hacer la práctica a una empresa, por sus cualificaciones se los terminan dejando, porque están muy bien preparados.

¿Entonces, tienen una idea ustedes más o menos, de cómo anda la proporción de cuántos técnicos medios que están con salario mínimo o cuántos de pago por encima del salario mínimo?

Sr. Jorge Luis Araya dice: Yo no sé en el caso de CAMTIC, nosotros por lo menos no hemos hecho algún estudio relacionado sobre ese particular, pero sí que decidimos en esa apreciación que ustedes dicen que las en las empresas un técnico medio de educación diversificada enténdase Ministerio de Educación Pública vale oro en el mercado laboral, es una persona que tiene una formación distinta que fue lo que nosotros mencionamos al inicio, salen con bachillerato y se lo pelean en las empresas es así de literal.

Sin embargo, los colegios técnicos profesionales que nacieron justamente al amparo a las personas, con la oportunidad de ingresar en el mercado laboral de manera inmediata al finalizar su sexto año de formación el 60% más o menos de los muchachos que se insertan en el mercado laboral el otro 40% sigue en esas escaleras formación literalmente de Costa Rica



MTSS-CNS-AC-51-2024

se puede hacer así, para la educación universitaria o hacen a otro nivel entre técnico diferente más avanzado y sigue.

Ese 60% si es muy codiciado en algunos estudios de información, en algunos casos de turismo, salen con un nivel importante pero tampoco se queda mucho, sino que entra en el mercado laboral y después gracias a la existencia de la Marco Nacional pueden seguir en esa línea de formación, pero el estudio en particular sobre si están ganando o no el salario mínimo, le quedo mal.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Le hacía la consulta, porque en realidad ~~parte~~ muchas veces el problema para estos muchachos de colegios técnicos, es por las oportunidades, pero este tema de salario puede ser interesante, puede ser que los motivemos a irse por la parte técnica y no la académica, porque hay estudios indican que la gente que se ~~metió~~ estudio primero en un vocacional y después siguió una carrera académica, tiene mayores probabilidades de éxito, que los que solo entraron por la vía académica.

Sr. Jorge Luis Araya dice: De hecho, hay países como Suiza, Alemania y Austria, evidentemente tienen desarrollado mucho el modelo de la educación dual, donde el 80% de los jóvenes que se egresan de la secundaria no van a la universidad, van a un colegio técnico, a un INA por ejemplo y se gradúan con maestros, pasteleros, o maestros de la construcción, etcétera. Y que, gracias a los maestros de cualificaciones que existen en estos países desde hace muchísimos años, eventualmente estas personas pueden continuar su formación profesional. Hace no mucho tiempo que un asesor de CINDEPO, que es el órgano de UITER, que acompañaba tanto a trabajadores como empleadores, era un alemán que olvidé el nombre, que se graduó en el colegio, se fue a un técnico a sacar contabilidad, y a los años, gracias a la existencia del Marco de Cualificaciones, entró a la universidad sacó su doctorado y se dedicó a la parte (no se entiende). En caso alemán es así porque la gente que va a la universidad, muy específicamente, quieren continuar su vida académica dentro de la (no se entiende), desarrollando research o investigación y demás. Ese es un caso muy puntual.

Pero a lo que voy, es que la existencia del Marco de Cualificaciones permite este tránsito, eventualmente, hacia mayor formación. En estos países que les menciono, hay un incentivo para que las personas estudien el nivel técnico y no, literalmente, su plan de vida sea en la Universidad, sin que eso signifique que esté bien o que está mal, así lo decide. En el caso costarricense salen del colegio y quieren ir a la universidad. Pero creo que hay que darles otras alternativas para que puedan tener sus proyectos de vida. Y eso es una oportunidad interesante para evaluar de manera integral, el decreto y que se puedan ordenar los cinco niveles técnicos.



MTSS-CNS-AC-51-2024

Es un trabajo que lamentablemente no se ha hecho todavía, pero creo que es una oportunidad interesante para revisar.

Sr. Oscar Retana dice: En un estudio que se hace más o menos cada cinco años, que se llama el Mapeo Sectorial. No recuerdo los números de memoria. Después les podemos hacer llegar para conocer el último mapeo. Pero en el caso del sector nuestro el grueso de las contrataciones son con personas que tienen bachillerato. Se usan técnicos muchos, pero es mucho más en nivel de bachillerato. Y luego algunos niveles más arriba.

Pero, en cualquier caso, si los datos que están en el informe, probablemente se paga en general los salarios mínimos. Pero eso, que parece ser una muy buena noticia, tiene su contraparte. Son tan altos los salarios que parecen que afectan la disponibilidad. Muy poca gente estudia carreras de información. Llevamos matemáticas, tiene estigma de que las matemáticas son muy difíciles. Entonces la falta de personas lo hace que sea necesario hacer un poco más competitiva la obra. Pero está subiendo tanto y ha subido tanto que está llevando a este esquema. Si uno compara un tecnólogo en Colombia, que es un tipo de cualificación, que es una persona equivalente, tal vez un técnico medio de secundaria, la formación que tienen allá es tan buena como la que tiene el que está formado en Costa Rica. Los resultados de los trabajos son tan buenos como los de los técnicos de Costa Rica.

Y, si el puesto es teletrabajable y genera el mismo valor de los resultados, pues entonces el puesto se abre en Colombia y no se abre aquí. Y esas son las decisiones que están tomando muchas de las empresas afiliadas que tienen operaciones ya en Perú, en Ecuador, Colombia.

Hay una diáspora muy grande de empresas de tecnología e información que nacieron en Costa Rica, así lo concluyo, y que aquí ya no tenemos forma de seguir compitiendo porque están cargados, porque están a los demás locales y están escasos en caso de eso, que nos obliga a tener que ir a buscarlo fuera de las operaciones. Y a la hora de tomar una sesión de haber un técnico, si ya tengo operaciones en cualquier otro país donde el salario mínimo es mucho más bajo y no tiene que ir comparando, y realmente mucho más barato también vivir ahí. Pero la decisión de la empresa es el trabajo, es el mismo resultado y lo puedo obtener por la mitad del costo. Y mi competencia, me está quitando mi competencia para poder seguir siendo competitivo donde abro el puesto de trabajo. Lo abro en Colombia, lo abre en Costa Rica, lo abre en El Salvador.

Esas son las acciones que estamos tomando todos los días en las empresas. Entonces, si bien un aumento específico ahorita no nos afectaría porque ya estamos pagando un más del salario mínimo, creo que la decisión a la que vamos a tener mucho cuidado es que de nada sirve



MTSS-CNS-AC-51-2024

pensar que el salario mínimo sea mucho más alto, si los puestos del trabajo no se van a abrir en Costa Rica.

El director Edgar Morales Quesada dice: Buenas tardes y agradecerles la intervención. Posiblemente desde hace rato conocemos esa desbandada entre la mano de obra barata en los pueblos, que tienen más hambre en Costa Rica lamentablemente y eso fue. Las empresas, me acuerdo de Estados Unidos cuando viajaban a China, ahora más bien se están devolviendo. Y, posiblemente en Honduras haya más técnicos profesionales que en Costa Rica, en El Salvador. No sé por qué vienen ahora, están buscando mil choferes en El Salvador, un país tan desarrollado en esta materia, debería tener un montón de gente trabajando en el sector, los choferes deberían venir aquí a ganar el doble que los ticos, pero parece que no. Digo esto porque yo no desprecio la capacidad de la gente de Costa Rica en materia de formación técnica y académica. Ya está, la Universidad de Costa Rica.

Según lo que yo conozco, es el que estudió bastante el tema y al tener el problema de la vacuna contra el COVID, le cerraron el programa. Aquí tenemos gente capacitada, Amazon se fue para la India, tuvo que regresarse para Costa Rica, con la calidad de los que hablan inglés en Costa Rica. Y por la formación más allá del inglés y no académica, que también tienen los costarricenses para comprender y entender un montón de cosas.

Digo esto, porque no es de valorizar ese mundo del trabajo barato, porque es también parte de la competencia, pero también hay un valor agregado en Costa Rica, que es la calidad de los profesionales, la calidad de los técnicos y de los propios trabajadores operativos que tenemos acá. Vemos que muchas empresas se van, porque así es, pero también regresan muchas empresas de alta tecnología en Costa Rica, precisamente por la calidad del trabajo, porque yo puedo ganarme 40.000 colones, contratando a un trabajador de Ecuador, pero quién sabe si lo gana en productividad. Podría ser que sí, sí, pero tal vez tendré 10.000, 100.000 ecuatorianos en esto, o mil peruanos ojalá, pero quien sabe para que esté también esa disposición de trabajo porque si no aquí no hubiera ninguna empresa en Costa Rica todas van para allá y la verdad es que Costa Rica tiene algo más que vender, vende salud que no la tiene Ecuador, vende.

La educación ya lo vimos pero es de una seguridad social que tampoco la vende Ecuador y eso pesa a la hora de la productividad tiene agua potable aquí uno abre el tubo bueno excepto eso que pasó que parece que alguien hizo una trampilla y contaminaron el agua pero aquí abrimos el tubo en cualquier parte y la tomamos el tubo eso no pasa en Nicaragua, no pasa en Honduras, eso no pasa en El Salvador porque hay Estado y si uno va a El Salvador y hay un tubo en un hotel se enferma y el que ha pasado por ahí no sabe, por la misma cosa aquí no aquí las empresas tienen electricidad vamos al Ecuador, donde se van a los apagones cada



MTSS-CNS-AC-51-2024

apagones de 4, de 6, de 7, de 8 horas y ahora están viendo como lo resuelve en Costa Rica hay apagones pero de vez en cuando.

Las empresas además del salario tienen una serie de ventajas y de condiciones para establecerse en el país que no podemos ignorar que no podemos despreciar porque aquí tenemos un salario muy alto podría ser, pero también alguien dijo por ahí si vemos lo que se gana acá y el costo de vida en Costa Rica no es el igual a El Salvador. Para mí El Salvador, todos aplaudimos a Bukele porque metió, pero la economía salvadoreña sigue en crisis por lo menos desde mi punto de vista.

Ahí sigue el 60% de la gente trabajando en la informalidad por suerte, o sea hay un cambio y todo mundo aplaude así porque metió y está bueno, yo me alegro, uno no puede caminar en El Salvador pero la gente de El Salvador, el pueblo de El Salvador, la vida en El Salvador sigue siendo igual, la verdad es que ahí las cosas son bien difíciles, pero en todo caso hacía esos comentarios para también ver las cosas positivas que tenemos en Costa Rica que tenemos que valorizar, que valorar nosotros incluyendo la misma seguridad de las empresas de aquí, todavía hay seguridad jurídica para trabajar hay cierta estabilidad en esa materia, todavía a pesar del avance del narco todavía en este país ustedes no tienen que andar con un carro blindado como en Guatemala, como en Honduras y aun así se los vuelan como en El Salvador.

Ni qué decir de México, todavía podemos andar acá pero ahí ya no, ahí ya sale yo tengo dos sobrinos que han trabajado en transnacionales y cuando se los llevan tres meses para Guatemala vienen enfermos de la tristeza de estar encerrados, aunque sea en el mejor hotel de Guatemala, pero están encerrados, en cambio es que uno se tira por cualquier lo que parte.

En la Feria del Agricultor uno se encuentra jueces, se encuentra ministros se encuentra magistrados ahí caminando por la feria como perro por su casa decimos nosotros. Dios libre en un país de esos se dan cuenta que es ministro de una vez lo estusan ni lo dejan y arrancan a cabeza.

Entonces esas cosas también tenemos que valorarlas porque también las empresas que quieren productividad que quieren también cumplir alguna función social importante también es interesante.

Agradecerles la atención y valoro positivamente la posición de UCAAEP en el sentido que no vienen cerrados, sino que viene con una disposición de conocer y trabajar el tema y aquí lo veremos tripartitamente, como ya lo he dicho también. Gracias.



MTSS-CNS-AC-51-2024

El director Antonio Grijalba Mata dice: Don Oscar con los comentarios que hemos escuchado de los compañeros, me queda la duda de cómo estamos nosotros en oferta de manda en puestos técnicos, muchos de los puestos técnicos son en área tecnológica y si usted ustedes han hecho algún estudio con las empresas de acá, que proporción tienen de personal de este nivel y contratados localmente, ¿versus contratados en el resto de los países de Latinoamérica?

Sr. Oscar Retana dice: Ese último dato, jamás lo hemos preguntado para un estudio Las empresas no son tan abiertas a dar datos y tampoco se han consultado para saber cuándo personal, se han llevado a otros lugares anecdóticamente en empresas las más antiguas, que tal vez, fueron fundadas hace 15, 20 años. Ya en Costa Rica lo que tenemos es una fracción de lo que son como compañía, ya la mayoría de sus operaciones las han tenido que expender, porque aquí más allá del tema del salario, no hay suficiente oferta de profesionales el país no produce suficiente gente que sienta atracción por estudiar la carrera en ingeniería informática y entonces sencillamente el salario sube. Cuando el salario llega a ver, que va a ser el mismo el salario es tanto para sobrevivir o para seguir creciendo.

Ha tenido que abrir operaciones fuera de Costa Rica, eso tiene el efecto que al estar ya operando en sus países se consideran muchas variables obviamente el salario sube y Costa Rica casi siempre está perdiendo, especialmente con el tipo de cambio actual para las empresas, que estamos trabajando de forma artificial se nos encareció la operación en Costa Rica 20%, sin generar ningún valor adicional mientras que la operación que teníamos en Colombia, no se encareció, sigue siendo el mismo costo que tenía.

Pero así, como número de cuánto ha tenido que ir la industria de Costa Rica de tecnologías de información, no tenemos, pero sí hay muchos casos, anecdóticos de empresas que se manejan de crecimiento de capital costarricense y tienen que ir a Perú, Ecuador, Colombia y países que por su tamaño generan muchísimo más dinero y el resto del personal que se usa en los sectores son gente que tiene bachillerato, también hay muchos técnicos, pero técnicos creo que se explota más en empresas que no necesariamente son de tecnologías de información, sino que están en el resto de la economía y ahora hay muchos técnicos, nosotros como un sector muy especializado en el tema de tecnologías de la información más o menos hay ingeniero por arriba y los que se utiliza más directamente, por ejemplo, si yo metiera por tal vez un 20% son técnicos, pero un 80% son ingenieros.

Sr. Jorge Luis Araya dice: Sin aras de ser políticamente pobre, también se ha dicho varias veces que en Costa Rica hay un déficit de trabajadores en materia de tecnologías de la información y en el poco recurso humano, talento humano que sale graduado de los colegios técnicos del MEP que se inserta en el mercado laboral, en esta materia, pudiera ser todavía



MTSS-CNS-AC-51-2024

mucho más. Y, cuando quiero ser políticamente pobre no quiero que se malinterprete, pero se han hecho encuestas, estudios a los muchachos de Upala, La Cruz, lugares muy alejados del Área Metropolitana donde hay un colegio técnico, pero donde ese colegio técnico no se imparte una especialidad en materia de tecnologías de la información y el MEP está en la disposición, pero las clases del profesor que está ahí es contabilidad.

Y, antes de entrar a esta reunión, yo le decía a Oscar los muchachos que se han regresado de los colegios científicos tienen un nivel más arriba de cualquier colegio privado mucho más Pero sí también debería haber más colegios técnicos, que siempre es una de las cosas que ha dicho UCCAEP, pero más que colegios técnicos, más programas para tecnología de la información en otros latitudes No solamente abrir las mismas especialidades de los colegios, que suministra el MEP, porque hace algunos años el Departamento de Trabajo de Estados Unidos, nos financió un programa y lo que fuimos a averiguar a Upala, al colegio de Upala, era que los muchachos iban a la universidad al final de graduarse de técnico, o de los colegios, porque en el técnico no había la especialidad que él quería, que era informática o sea es una limitante.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Mencionar a don Oscar y a Marilyn, que, si ustedes estiman conveniente aportar más información, siéntanse en la libertad de hacerlo por escrito y se lo hacen llegar a Isela, y ella nos lo traslada a nosotros, para tener mayores argumentos. Me parece, que vos te quedaste que no hubo oportunidad de poder extenderse en una manifestación. Entonces me parece que podrían hacer cualquier aporte más por escrito, si lo estiman conveniente.

Sra. Marilyn Arias dice: Muchas gracias, vamos a analizarlo. ¿Cuánto tiempo más tendríamos para poder aportar?

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Unas dos semanas.

Sra. Marilyn Arias dice: De acuerdo, muchísimas gracias.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Agradecerles la información. Para el Consejo este es un tema, que tiene que verlo desde todas las aristas y dentro de las competencias que tiene el Consejo. Uno de los puestos que se han mencionado, que está ahí muy interrelacionado con otras profesiones de técnicos y, el Consejo de lo que más procura, y yo lo he comentado aquí, es que a cada trabajador le corresponda el salario que corresponde de acuerdo a sus competencias, a sus habilidades y a las condiciones del mercado laboral, y de eso pueden estar seguros.



MTSS-CNS-AC-51-2024

Y, vamos a analizar a profundidad esto, inclusive con el apoyo que tenemos del Departamento Técnico en el Consejo aquí en el Ministerio de Trabajo para analizar y eventualmente tomar una decisión que sea la mejor.

Yo siempre digo que nosotros como Sector Estado dentro de este Consejo, tenemos que procurar el mejor balance entre el sector trabajador y el sector empleador, y de eso se va a tratar, los dos tienen aspiraciones, obviamente los trabajadores y los empleadores, y a final de cuentas que sea una buena decisión para que todo este proceso de este tipo de trabajadores pueda continuar en el mercado y los empleadores continúen también demandando a esos trabajadores.

Muchísimas gracias y como comentaba la compañera Sandra, si hay alguna otra información adicional que ustedes creen que nos puede ayudar, estamos abiertos a recibirla.

Se despiden y retiran los señores invitados.

#### **CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE DIRECTORES y DIRECTORAS.**

No hay.

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

##### **ARTÍCULO 4.**

**Punto único:** Términos de referencia Proyecto de Fijación de Salarios Adecuados Evaluación de medio término, límite 22 de noviembre 2024.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Primero antes de ver este tema, indicarles que, de hoy en ocho, recibimos al señor Viceministro o al Sector Gobierno con la propuesta que traiga. Podemos, si les parece, hacer esa sesión de forma virtual. ¿Están de acuerdo?

Las señoras directoras y señores directores, están de acuerdo, con la propuesta.

**ACUERDO 3.** Se acuerda por unanimidad, realizar la sesión ordinaria del lunes 25 de noviembre de 2024, de forma virtual.



MTSS-CNS-AC-51-2024

Entrando a este punto, de los términos de referencia del Proyecto de Fijación de Salarios Adecuados, José Pablo les trasladó un informe de avances sobre el proyecto. Ahí hace una descripción de objetivos de todo el proyecto, que integra 4 años. Tenemos revisión para el 22 de noviembre para que ustedes presenten las observaciones que tengan sobre el proyecto.

Es como un proyecto preliminar y cómo ha avanzado, sobre los objetivos, que se ha hecho.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Con esto que comenta Isela, como dicen ya vamos entrando en la recta final del año. Creo que lo mejor en esta recta, es que nosotros podamos ojalá acabar parte de los proyectos o de las iniciativas que tenemos. Lo que podamos al máximo completar con esta ayuda de la OIT, procuremos hacerlo.

Aprovecho la oportunidad para comentarles, de que ojalá podamos tener lo del Plan Estratégico, eso sería una cuota muy importante, que podamos tenerlo.

Ya viene la transición de diciembre, luego enero, y volvemos como dicen a acomodar se puede volver un poquito difícil, entonces aprovechemos ahora esto que nos manda José Pablo.

El otro día que estuvimos en la OIT, nuestro equipo fue muy provechoso con lo del Dashboard. La presentación muy bien, hice unas observaciones, pero ese es un producto prácticamente acabado. Entonces yo creo que esas cosas son importantes, para nosotros como directores.

Yo siempre he dicho, para un funcionario público o para un trabajador privado, los trabajos lo meten siempre en una rutina que va en el día a día y uno puede pasarse todo el año en esa rutina del día a día y se acabó el año y usted cumplió como trabajador. Pero lo importante siempre, es que usted dentro de ese año, usted ojalá pueda dar ciertos saltos, ciertas cosas que usted dice, no solo hice lo del día a día, sino que agregué tales otras cosas, este proyecto, metí esta otra cosa. Así es como se progresa dentro de una institución, se progresa dentro de un servicio.

En algún momento, alguno de ustedes me ha escuchado mencionar a don Carlos Melegatti, es un ingeniero del Banco Central de Costa Rica, es una persona demasiado inquieta. Él tiene un proyecto e inmediatamente ya trae dos más atrás pensándolos.

Hoy en día y recuerdo porque eso lo iniciamos cuando yo estaba por ahí, el proyecto de pago electrónico en transporte público e inclusive, él me invita que vaya a la inauguración del pago electrónico de transporte público en los buses de Cartago y en tal otro. Inclusive uno le pregunta ¿y qué más estás haciendo? Mira, estoy con este otro.



MTSS-CNS-AC-51-2024

Eso es lo que va haciendo a una institución, a una empresa, en este caso a un Consejo crecer, hacer cosas más allá de las cosas rutinarias que nosotros hacemos. Pues este tipo de cosas que dichosamente estamos haciendo, para hoy, yo creo que es muy positivo. Lo que podamos hacer, ojalá con el Banco Central de Costa Rica, de terminar lo del Plan Estratégico, muy positivo, para nosotros como directores del Consejo.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: En la misma línea, sugiero que cuando nos hagan entrega de este producto de la OIT, creo que deberíamos de hacer una buena divulgación. Porque lo más importante es que la comunidad lo conozca, pues es una herramienta practica para los usuarios y para el trabajo ~~técnico del arte, del~~ que hace el Departamento de Salarios. Pero creo que es más de utilidad para el usuario, y si le damos una buena divulgación, me parece que es positivo.

Isela, nos quedan tres sesiones, o cuatro sesiones, una ya la tenemos virtual para la otra semana, entonces nos quedan tres sesiones en diciembre De las tres, la última es presencial para informe de labores, nos quedan dos sesiones Entonces, para seguir en la línea de don Eduardo, creo que solo nos queda el dos o el nueve de diciembre para el Plan Estratégico, porque sería bueno que nos quede ojalá pudiera ser el dos, para tomar algunas acciones de arrancar el plan, si fuera factible porque ya ese es el último año.

Entonces, seamos realistas, la experiencia que yo he tenido con esto, y que vos tenés, es que cuando las cosas quedan al medio de andar, no se consolidan, y por lo menos que nos quede un año para tratar de consolidar lo más que podamos de ese Plan Estratégico.

Y, sugiero que si fuera factible hablar con los compañeros del Banco Central si nos pueden hacer la presentación el 2 de diciembre. Y también lo perfecto es enemigo de lo eficiente. Yo creo que tenemos suficientes elementos para ya tener ciertas líneas importantes de acción para el año entrante y el próximo quinquenio.

El director Martín Calderón Chaves dice: En esa misma línea que dice don Luis Fernando, valorar también, que es necesario tener una extraordinaria para terminar lo del Plan Estratégico. Tenemos que tener dos ordinarios, pero podemos una en ese interín, incluso como lo hicieron la última vez los compañeros del Banco Central, que puede ser tipo virtual, si ellos lo tienen a bien, sino presencial.



MTSS-CNS-AC-51-2024

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: En ese sentido, con el Banco Central de Costa Rica, voy a conversar con Edgar y Mariela, que queremos terminar. Les hablo para que ojalá podamos tenerlo, poder terminar, y puede ser hasta virtual.

Si no tenemos más comentarios, agradecerles La próxima sesión es virtual, como lo comentó Isela. Buenas tardes.

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

---

Eduardo Prado Zúñiga  
**Presidente**

---

Isela Hernández Rodríguez  
**Secretaria Ejecutiva**