



ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA DEL CNS N° 5840 (2024)

Acta número cinco mil ochocientos cuarenta, correspondiente a la sesión ordinaria del Consejo Nacional de Salarios, efectuada a las dieciséis horas con veinte minutos del dos de diciembre 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: Sandra Mongalo Chang, Eduardo Prado Zúñiga y Luis Fernando Salazar Alvarado.

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

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

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

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez.

Aprobación del Acta 5839 del 25 de noviembre de 2024.



1. Asuntos de Presidencia

- Audiencia señores Edgar Arias Freer, Director y Máster Mariela Murillo Víquez, funcionarios de la División de Gestión y Desarrollo del Banco Central de Costa Rica. (Proceso Plan Estratégico CNS). Por confirmar.

2. Asuntos de Directores/as

- Anexos de Evaluación Proyecto Salarios

3. Asuntos de Secretaría

- Datos del Clasificación del Técnico 1 y 2 que define el Marco de Cualificaciones con Decreto de Salarios Mínimos.
- Datos de acuerdos y temas 2024, en proceso.

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 5840, para hoy 2 de diciembre de 2024, bajo la modalidad virtual y haciendo uso de la herramienta tecnológica zoom.

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTICULO 1. 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 5840.

Las señoras directoras y señores directores proceden a votar.

ACUERDO 1. Se aprueba por unanimidad, el orden del día de la sesión N° 5840, 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-53-2024

CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA 5839 DEL 25 DE NOVIEMBRE DE 2024.

ARTÍCULO 2. Aprobación del Acta No. 5839 del 25 de noviembre de 2024.,

Se procede con la votación de la aprobación del Acta 5839 del 25 de noviembre de 2024.

ACUERDO 2. Se acuerda por mayoría, aprobar el Acta 5839 del 25 de noviembre de 2024, incorporadas las observaciones de los señores directores. Se abstienen los directores Sandra Mongalo Chang del Sector Estatal y Martín Calderón Chaves del Sector Empleador, por encontrarse ausentes en sesión del 25 de noviembre de 2024.

CAPITULO III. ASUNTOS DE PRESIDENCIA.

ARTÍCULO 3.

Punto 1. Audiencia señores Edgar Arias Freer, Director y Máster Mariela Murillo Víquez, funcionarios de la División de Gestión y Desarrollo del Banco Central de Costa Rica. (Proceso Plan Estratégico CNS). Por confirmar.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Se había acordado dar audiencia hoy a los señores Edgar Arias Freer, Director y Máster Mariela Murillo Víquez, para continuar con el proceso del Plan Estratégico, que sería lo último por definir y trabajarlo con Mariela y con don Edgar, los compañeros del Banco Central de Costa Rica, que nos están colaborando, sin embargo; Mariela estuvo incapacitada la semana, entonces se atrasó una semana, ha manifestado las disculpas del caso y me dice que si podemos atenderla el próximo lunes 9.

Entonces hoy no nos va a acompañar Mariela ni don Edgar, para ese tema.

Así es que lo que les pediría es que reprogramemos para de hoy en ocho, si ustedes lo tienen a bien.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Conforme con lo que comenta Isela, efectivamente se le atrasaron un poco las tareas a Mariela, entonces Edgar nos comentó que estarían para el 9 de diciembre, ya prácticamente con lo del cierre del Plan Estratégico, que me parece muy bien, que podamos cerrar este año con ese tema.



MTSS-CNS-AC-53-2024

Nosotros comprendemos la situación y que les demos el espacio para el próximo lunes a estos funcionarios del Banco Central de Costa Rica.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Además, comentarles que Mariela, antes nos va a enviar la estructura del documento, de cómo quedó y posiblemente ya para el jueves ya la tengamos. Entonces sería conveniente, que para el lunes ya nosotros la traigamos estudiada. Y que nos lo van a compartir antes.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Gracias presidente, es solo una pregunta al respecto. ¿No es posible que esta reunión sea presencial?

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Mariela no puede presencial. Entonces la vamos a hacer virtual.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Porque para mí es difícil, yo solo tengo acceso por el teléfono.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Pero nos la va a mandar antes don Dennis. Mariela nos lo manda antes.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Bueno ahí vemos, muchas gracias.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Estaríamos de acuerdo que el próximo lunes, tendríamos ese tema en la agenda y que Isela le comente a Mariela de la reprogramación y que muchísimas gracias por la colaboración que brindan al Consejo, con ese tema y con gusto los recibimos el próximo lunes.

ACUERDO 3. Se acuerda por unanimidad, una vez conocida la justificación por parte de la señora Mariela Murillo Víquez, reprogramar la audiencia para el lunes 9 de diciembre de 2024, de los señores Edgar Arias Freer, Director y Máster Mariela Murillo Víquez, funcionarios de la División de Gestión y Desarrollo del Banco Central de Costa Rica, para continuar con el proceso del Plan Estratégico de este Consejo.



CAPITULO IV ASUNTOS DE DIRECTORES Y DIRECTORAS.

ARTÍCULO 4.

Punto único: Anexos de Evaluación Proyecto Salarios Adecuados.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Muchas gracias, don Eduardo, compañeros y compañeras, lo mío es básicamente porque yo vi a raíz de un acuerdo que tuvimos la semana pasada para que nos envíen los anexos y donde Isela le hace la solicitud a José Pablo y él envía, pero los archivos vienen en inglés. Yo sinceramente los guardé, pero seguramente me darían 10 años mientras empiezo a traducir todo eso.

A mí si me parece, no sé si es como una moción que hay que presentar que el Consejo puede solicitar a la OIT, porque es el Consejo que está participando y somos 4 países y nuestro idioma original es el español, entonces la OIT podría hacer un esfuerzo para que también esos anexos y toda la documentación donde este participando el Consejo en alguno de los proyectos, que también vengan en español, o sea yo me quedé sin un sin sabor con la respuesta de José Pablo, de que como es para asuntos internos del departamento, los anexos de la OIT, algo así no lo preciso, pero me quedó ese sin sabor de por qué no venían en español, o por lo menos la OIT en los próximos donde estemos participando, porque no solo es el inglés, también francés y otros idiomas de que por lo menos se participe también en escritura en español.

Esa es básicamente mi solicitud y la quería traer acá, no lo podía dejar pasar. Sí se recibieron los archivos, yo no sé quién de ustedes se sentó a revisar todos los anexos. Pero a mí me interesaba mucho revisar los anexos de ese proyecto. Muchas gracias.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Con respecto a lo que Maritza acaba de mencionar, de hecho, cuando leí y revisé un poco lo del documento que remitió José Pablo sobre la evaluación, uno de los comentarios que hice para que se pusiera en ese documento era que se remitiera el informe de evolución al menos a nosotros los del Consejo el idioma español. José Pablo me dijo que sí casualmente él igual hizo la misma observación, pero que se lo pusiera yo por escrito, yo lo había hecho, pero solo a él, por recomendación de él volví a remitir nuevamente el correo, pero con copia a ustedes, para que se enteraran que yo había hecho la observación, para que el informe final de esa evolución fuera remitido en español.

Entonces me parece que el fundamento para esa evaluación, son todas las consultorías y todo lo que se ha venido haciendo, parte de toda la programación que se hizo desde un inicio, yo no sé si a Maritza se le remitió toda esa información. Pero bueno es parte de eso.

En realidad, no sé qué contienen los anexos, porque le dije precisamente también que estaban en inglés, que no los podía leer yo y que si era posible que los mandaran en español.



MTSS-CNS-AC-53-2024

Yo supongo que no ha podido, que se los envíen en español y que lo tanto no ha podido enviarnos a nosotros esa documentación.

No obstante; les hago el comentario, porque si me parece que el informe final de la evaluación, si debería ser en español para nosotros. Gracias.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Gracias presidente. Sí, yo estoy totalmente de acuerdo con el planteamiento que hace la compañera Maritza, es extraño, porque esta documentación tiene que girarse obligatoriamente a un país de habla hispana en español.

O sea, los idiomas obligantes de la OIT son el inglés, el francés y el español. Entonces, los documentos que se giren a un país de habla hispana tienen que venir en español porque es muy difícil. Probablemente haya problemas de orden de administración en la OIT, pero sí, hay que pedir toda la documentación de este proyecto en español. Gracias.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Yo creo que voy a ir en contra y no porque no crea que deberían estar en español, lo que pasa es que son documentos internos y revisando un poquito, son las normas y guías que debe seguir el consultor para hacer la evaluación. Creo que a nosotros poco nos va a sumar en el trabajo que estamos haciendo.

Por eso ahí José Pablo, decía que es un documento interno por medio del cual la OIT le dice al evaluador cómo debe estructurar su informe, eso sí, el informe que produzca ese evaluador y creo que José Pablo lo dijo en el correo, ese sí, irá en español, inglés y francés si no me equivoco, entonces todo lo que se produzca por el evaluador como informes de esa evaluación del proyecto, eso sí va a ir en los tres idiomas.

Pero yo creo que estos documentos, viéndolos por encima, son como unas guías de cómo el evaluador tiene que hacer el informe. Por ejemplo, uno de ellos es que el evaluador certifique que él cumple con un código de conducta, eso a nosotros no nos sirve de nada. Él le va a poner la firma para decir que sí cumple con todo para ser evaluador de la OIT. Otro es aplicando las normativas de la OIT, para hacer las evaluaciones, como para la estructura del documento que él tiene que hacer, sobre igualdad de género, cómo tiene que hacer el enfoque del documento en igualdad de género y por ahí van los anexos.

Entonces, yo creo que, siendo información de ese tipo, si el Consejo lo pide estaría bien, pero yo no veo la necesidad de pedirlo. Como les decía, son documentos en los que la OIT le dice al evaluador cómo tiene que hacer el trabajo, ahora sí, el trabajo que haga el evaluador, eso sí tiene que estar en los tres idiomas y ese sí, deberían de remitirlo el Consejo en español. Nada más para tener eso presente, creo que poco hacemos o poco ganamos con tener toda esta documentación en español para nosotros. El producto de esa evaluación sí va a ser de interés para nosotros.



MTSS-CNS-AC-53-2024

La directora Maritza Arias Chaves dice: Yo no comparto lo que dice Frank, casi nunca compartimos, ¿verdad? pero yo sí creo, Frank tuvo la dicha de poderlo leer bien, seguramente él habla el inglés bien, todo eso y cualquier otra persona también. Pero los actores de la OIT somos tres actores y el idioma, como bien lo decía Dennis, el español es uno de los idiomas principales.

Ahora bien, no comparto que digan que tal vez no tiene importancia lo del enfoque género, tal vez no es relevante, perdón, no recuerdo las palabras que usaste Frank, pero todos esos aspectos cuando se está en un proyecto, como antecedentes, solicitudes de cómo tiene que venir y cómo hacer un proyecto, dirigir una evaluación, son muy importantes. Y, yo creo que nosotros tenemos que tener claridad de absolutamente todo porque no me voy a referir a la OIT, pero a veces hay fundaciones, ONGS que ayudan a organizaciones y plantean todo de un escritorio sin conocer, hablo por la experiencia sindical, no estoy hablando de la OIT, quiero que quede muy claro, ¿verdad? ni de José Pablo, pero a veces ven todo con una óptica muy diferente y no lo fundamentan realmente lo que pasa en el caso, entonces ¿cómo uno lo fundamenta? investigando, yendo al campo, viendo la realidad, cuestionando, etcétera, etcétera, todos sabemos cómo se hacen los proyectos y cómo se hacen unas evaluaciones, pero dejar de ver o no darles importancia a esos anexos no lo comparto.

Yo no lo comparto, compañero Frank y compañeros, porque para mí sí es muy importante, a mí me gusta leer, mire, ustedes siempre ven que yo a las actas siempre le hago, yo no dejo pasar las actas, porque me gusta leer dónde estoy, cómo estoy, pregunto y estoy detrás de la investigación, de algo que tal vez puede fortalecer o ayudar, qué sé yo.

Entonces recibir algo que venga en un idioma, yo no sé, me parece, no sé, me llama mucho la atención que la OIT, se le puede pedir a la OIT que por favor esos anexos o a futuro, las cosas se vean en el idioma que trabajamos nosotros, aquí en el Consejo. Muchas gracias.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Gracias presidente, igual que Maritza, es que Frank tiene una ventaja sobre mí en este momento, él sí entiende cuáles son las reglas, cuál es la cancha que le marcaron a los señores que van a hacer ese informe, yo no, y cuando yo lee el informe yo podría cometer algunos errores de apreciación por no conocer la cancha que estaba marcada, y me parece que nosotros debemos de conocer esa cancha que se le marcaron a ellos para después no entrar y decir una cosa que no tiene sentido, porque ya está planificada la cancha y me parece que debemos de conocer eso, gracias.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Nada más para aclarar que nunca dije que estaba en contra de lo de la igualdad de género, para que quede en actas, nunca dije eso. Dije que tal vez no es un insumo para nosotros tener esas líneas que le están dando al consultor sobre cómo él lo tiene que hacer, pero nunca dije que estaba en contra de la igualdad de género. Gracias.



MTSS-CNS-AC-53-2024

La directora Maritza Arias Chaves dice: Gracias Frank, sí, no lo dijiste, yo soy la que la interpreté, porque para mí es muy importante, y sí es un elemento importante todo lo que son políticas de género y para la OIT también, pero efectivamente no lo dijiste.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Yo revisé los formularios, son formularios, son plantillas, son directrices, son ciertos lineamientos que se le dan y tiene razón Frank, se le dan a los consultores de cómo hacer los reportes, de cómo integrar cuestiones como la igualdad o la equidad de género, cuáles son las buenas prácticas que la OIT fomenta, cómo preparar un reporte para que la OIT, o sea, es una especie de guía o de machote que la OIT le da a los consultores y cómo deben llenar los reportes, qué es lo que deben incluir. Yo en alguna forma coincido, no tengo inconveniente, sí se le pide a la OIT, pero, así como vino en inglés, así viene en español y no veo que vaya a ser un cambio en términos o que nosotros como Consejo, como directoras o directores, podamos hacer aportes a esos lineamientos que la OIT le da a los consultores.

Para mí, fue suficiente los términos de referencia que leí, los detallé, les hice las observaciones, pero no tengo inconveniente si quieren solicitar que se haga una traducción de eso. Particularmente creo que no podría tener mayor utilidad como están en inglés, para que vengan en español o que vengan en otro idioma, pero esa es mi visión en cuanto a ese tema.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Don Eduardo, usted tal vez no le ve mucho, pero nosotros tal vez sí le podemos ver, y como este es un órgano tripartito, a eso me refiero yo, o sea yo entiendo y puede ser que no tenga mucha fuerza en esos anexos para lo que se quiere, pero eso lo tenemos que decidir nosotros también, tenemos que ver nosotros, o tal vez la palabra decidir no es la correcta, ver nosotros, o sea no sólo una parte del tripartismo.

Es que hay cosas de forma, que también inciden en el fondo, entonces hay algo ahí que yo quisiera ver, yo quisiera leerlo, mire yo los agarré y los archivé y dije no, yo no tengo tiempo de leer, puede que yo lo pueda traducir porque la lectura en inglés no me sea tan difícil, pero no se trata de eso, y yo no veo un desplome, me disculpan esta utilización de palabras, que se le haga una nota a la OIT pidiendo que en futuras que por favor las cosas vengan en español, porque este es nuestro idioma, y porque somos una parte importante de los actores de la OIT, era sólo eso Don Eduardo, muchas gracias.

El director Edgar Morales Quesada dice: Bueno, la idea no es repetir, pero qué tal si mañana la hegemonía es china y nos mandan todo en chino, ahí si es que nos quedamos guindando la mayoría.

Es que el tema es el siguiente, ahora estamos bajo una hegemonía occidental, pero qué tal si mañana la hegemonía es china, y no hablamos todo mandarín como muchos hablan ahora en inglés, me parece que la OIT debe respetar a las partes, que integramos el Consejo, y debe



MTSS-CNS-AC-53-2024

mandarlo en los tres idiomas, pero no voy a redondear más, simplemente sometámoslo a votación, si pasa, pasa, si no pasa, no pasa.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Si no hay más intervenciones de parte de las señoras directoras y señores directores, como sugiere don Edgar, sometemos a votación, y procedemos en términos de solicitarle, no sé si sería a José Pablo, quizás primero, y que José Pablo nos dé un poco la opinión o el camino, si él lo puede hacer, o si, no sé. Sí les parece, le hacemos la solicitud a José Pablo, como es el representante aquí en Costa Rica, hacerle la solicitud a José Pablo, y que él nos diga, sí, tal cosa, y procedan a hacerle la solicitud a la OIT. Si les parece, entonces, ¿sometemos a votación en esa forma?

El director Frank Cerdas Núñez dice: Tengo duda sobre el acuerdo, ¿es pedirle que nos compartan todos estos anexos en español, o que, de aquí en adelante, en la medida de lo posible, hagan una traducción en español de los documentos? porque son dos cosas distintas. No me queda claro qué sería lo que estaríamos pidiendo a la OIT.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Exactamente como dice Frank, vamos a ver, yo traje el caso de los anexos, y me interesa ver los anexos en español para poderlos entender, pero es solicitarle a la OIT si esos anexos pueden llegar, y que en adelante todo lo que venga, venga en español, porque José Pablo no tiene la culpa tampoco él dice, es que eso es una cuestión del proyecto, pero cómo van a meter a Costa Rica en un proyecto que no habla inglés, es lo más absurdo. Yo creo que eso es fácil de solicitar a la OIT, a José Pablo, a quien sea, pero si es que los tienen en español, que los pasen, pero que en adelante sigan pasando todas las cosas en español, y los cursos también, por ahí me enteré que una vez dieron una capacitación que era en inglés, es que es una cosa rara, participan a Costa Rica y en otro idioma que no es nuestra lengua.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Con lo que plantea Frank, ahora con lo que habla Maritza, yo me inclino más con que toquemos primero la puerta con José Pablo, y que José Pablo nos indique el camino a seguir, y José Pablo transmite eso a la OIT, pero no sé, escucho si lo vemos de esa forma o cómo les gustaría que lo veamos, con los que plantearon la iniciativa.

La directora Maritza Arias Chaves dice: Yo estaría de acuerdo siempre y cuando se lo haga por escrito, no que alguien lo llame por teléfono, sino que se lo hagamos por escrito como una decisión del Consejo, no estaría mal.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Yo estoy de acuerdo en que sea por escrito.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Yo creo que sería conveniente hacerlo por escrito, porque el mismo José Pablo me mencionó a mí que por favor lo hiciera por escrito, porque lo



MTSS-CNS-AC-53-2024

que él necesitaba es el respaldo para poderlo solicitar a la OIT. Me parece que es parte de lo que él al menos me comentó a mí, entonces me parece que podría ser sí por escrito. Gracias.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Entonces le solicitamos a José Pablo, o sea le externamos la inquietud que tiene el Consejo Nacional de Salarios con los anexos que remitió y que por favor le haga llegar a quien corresponda a la OIT esa inquietud para que la OIT tenga en cuenta lo que el Consejo Nacional de Salarios ha indicado.

Las señoras directoras y los señores directores proceden a votar.

ACUERDO 4. Se acuerda por unanimidad, solicitar de forma escrita al señor José Pablo Vega Herrero, si se encuentra dentro de sus posibilidades o bien, a través de quien pueda corresponder dentro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que a futuro los documentos que sean remitidos a este Consejo Nacional de Salarios, provenientes de la citada organización, y relacionados con asuntos propios y de interés del mismo, sea en idioma español.

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA.

ARTÍCULO 5.

Punto 1. Datos de Clasificación del Técnico 1 y 2 que define el Marco de Cualificaciones con Decreto de Salarios Mínimos.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Esta es una presentación muy rápida que les voy a hacer, sobre el tema del Marco de Cualificaciones, porque la vez pasada solo les hablé del estudio que hicimos al final del Marco de Cualificaciones. Y, el que ustedes se llevaron. Pero a partir de este otro Frank me ha pedido alguna información adicional. Así que quiero repasarla para que veamos la que tenemos. Que me digan si ampliamos. O si más o menos esto está bien.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: De acuerdo Isela, a como conversamos la semana anterior, esto sería más elementos que ayudarían a lo que estudiemos del tema, además en enero tenemos la audiencia del Sector Estatal, con la visita del señor Viceministro y conjuntamente con esa información y ya la que hemos tenido serían los insumos. Esto se suma como insumo más, que tiene este Consejo como apoyo de la Secretaría para efectos de ese tema. Así es que no nos debe llevar esto, a que tenemos que forzarnos hoy a buscar y tomar una decisión al respecto, es sumar más elementos a esto.

Se procede con el curso de la presentación y conforme a lo siguiente:



MTSS-CNS-AC-53-2024

Todos conocemos los niveles del Marco del uno al cinco, sin embargo; yo les quería hablar solo del nivel uno y del nivel dos que es el técnico uno y el técnico dos. De ahí para arriba sigue el tres, cuatro y cinco, ellos son lo más básico que el único requisito que tienen es educación general básica. Tanto para el ingreso como para la salida. O sea, ellos no tienen todavía el noveno año. El noveno año lo van a pedir hasta el nivel tres que es el tercer ciclo de educación general. Entonces voy a hablar de los dos niveles más básicos. Para nosotros hacer esta comparación del técnico uno hicimos este ejercicio que es el técnico uno con los perfiles ocupacionales.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Para recapitular sobre lo anterior. El técnico uno y el dos lo que piden es título de escuela.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Exactamente, sí.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Ok.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Sí, todavía no les piden noveno. Es algo un poquito más básico que noveno., sin embargo, en horas sí les piden de 400 a 1600 horas, ahí entonces, ¿qué hicimos nosotros? coger el saber, el hacer, el ser y el convivir que define el Marco para cada nivel que tiene. Entonces del saber, el técnico uno conoce procedimientos de una actividad laboral, comprende procesos operativos de un área específica, conoce el lenguaje técnico propio de una actividad laboral muy específica, hace, aplica procedimientos de una actividad específica de varios contextos laborales, hablamos que es algo amplio ahora, utiliza maquinaria, instrumento y herramientas tecnológicas propias de la actividad laboral, aplica buenas prácticas para la solución de problemas y aplica la normativa de la protección de medio ambiente, el ser cumple con los procedimientos, cumple con la normativa, atiende y cumple instrucciones brindadas por su superior inmediato. Y la interacción que es el convivir, se comunica de forma respetuosa, interactúa con los integrantes del equipo para la solución de problemas, utiliza los medios y canales de comunicación establecidos y colabora con un ambiente de sana convivencia.

Entonces, sacamos esto, el técnico uno y lo comparamos o lo llevamos al perfil ocupacional aprobado por el Consejo Nacional de Salarios. Y entonces, dijimos, estos se vinculan con el perfil ocupacional en esto y esto y esto, o sea lo que dice el perfil en saber, las tareas tienen un regular grado de complejidad mental o física, requiere conocimientos específicos sobre una determinada materia, ya sea estos adquiridos por estudios o una considerable práctica que hace posible que conozca bien la ocupación, eso dice el perfil y se vincula muy bien con el saber que dice el técnico uno del Marco. Y así es el saber, el ser y el convivir.

Dice que el hacer es que requiere conocimientos y prácticas en el manejo de instrumentos, maquinaria, equipos propios de trabajo, así mismo la habilidad física, mental e iniciativa que le permite la ejecución correcta de trabajo. El responsable de mantener en buen estado los



MTSS-CNS-AC-53-2024

instrumentos, mobiliario, equipos, maquinaria a su cargo y le puede corresponder hacer informes, llevar estadísticas, memorizar cantidades, medidas, temperaturas, hacer levas y normativas datos geográficos, históricos, condiciones climáticas, entre otros. Además, el perfil me define tareas, otras tareas porque son un reglón ancho. Igual lo hace con el ser y con el convivir. Puede recibir instrucciones específicas o generales. Puede recibir menor o mayor supervisión de acuerdo con el tipo de trabajo que desempeña. Y puede corresponder ejercer supervisión sobre otros trabajos menores o igual de calificación. Conoce leyes generales, estatutos y reglamentos de la empresa. En el convivir, puede de acuerdo con el sistema de producción de la empresa trabajar en cadena o equipos dentro de un proceso de subdivisión de tareas. Se le exige una alta cuota de discreción cuando tiene acceso a información confidencial y se puede comunicar de forma respetuosa y clara.

A partir de nosotros hacer esta vinculación con el técnico 1 y lo que dicen los Perfiles Ocupacionales, analizamos además los estándares. Los estándares de forma independiente. O sea, la lista de estándares de educación que van a brindar el INA y otras instancias, las tomamos cada una sobre el resultado de ese aprendizaje. Y fue cuando les conté que el 86% son muy coincidentes además con el trabajador en ocupación calificada. Pero que hay un 14% que no tiene afinidad.

Entonces, aquí, Frank me pedía que ese 14% lo clasificáramos a ver hacia qué ocupación del Decreto de Salarios Mínimos se iba ese 14%, que tampoco es despreciable un 14% para tomar decisiones.

Aquí lo hicimos de la siguiente manera y de esos 12 estándares que no coinciden de los 90 y tanto que sí coinciden, que estudiamos, de esos 12 nos salieron, para el estándar van a ser técnico uno porque ya los tienen así definidos como aprendizaje. Para el reglón ocupacional de nosotros a esos 11, los dos primeros que son la asistencia integral para la persona adulta mayor y la asistencia para la niñez, se pueden clasificar de diferente forma de acuerdo a la tarea que les va a corresponder. Por ejemplo, una persona que hace servicio doméstico puede acompañar a un adulto mayor o a un niño. Entonces, esta persona que dice asistencia para la niñez puede ser un servicio doméstico, puede ser un trabajador no calificado, puede ser un trabajador especializado o puede ser semicalificado. Por eso nosotros no lo clasificamos como coincidente en el calificado, porque tiene otras opciones de clasificar de acuerdo con sus tareas.

Además, que la tarea de asistencia para la niñez, lo que nosotros hacemos es las tareas de mayor frecuencia que haga esta persona y grado complejidad mayores, los ubicamos en un reglón. En este caso no nos dio para un calificado.

Estos dos primeros nos dieron para niveles inferiores. Y nos pasó lo mismo con el escolta de seguridad privada, con el de estética de perros y gatos, con el de investigación y seguridad privada, con los servicios operativos de turismo rural. Con estos cuatro nos pasó lo mismo. ¿Qué nos pasó? Que la tarea o el resultado de lo que el INA o la empresa le va a enseñar de



MTSS-CNS-AC-53-2024

acuerdo a nuestros perfiles es un semicalificado. O sea, no alcanzó su grado de complejidad para llegar a un calificado.

Entonces aquí la importancia es que siempre nosotros tenemos que revisar qué hace esa persona en el campo. El contrato realidad de esa persona para nosotros clasificar. En este caso no por titulación, sino por función que realice por su contrato realidad. Por eso es que nosotros no podemos dejar un reglón salarial que diga solo este reglón técnico uno. Porque ahí va a caber un técnico uno, pero también una persona empírica que venga y haga funciones o tareas que le clasifican en ese reglón.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: La verdad que no comprendo. O sea, yo tengo una, ¿cómo se llama? Un análisis de estructura del nivel uno, ¿verdad? Un análisis de estructura que le da una serie de responsabilidades. Que usted me dice aquí que de todo eso calza en un 80% con el trabajador calificado. Más, un 86%. O sea, toda esa estructura del nivel uno coincide en un 86% por eso. Y hay un 14% que no coincide. Pero entonces yo no puedo meter. No puedo. Sinceramente me parece que es, porque ya lo hicimos ahora con el 3 y el 4. Y ahí parece que funciona al inverso. Pareciera ser que esta dinámica funcione al inverso. Porque sí se les está tomando toda esta estructura.

Y yo aquí, por ejemplo, yo no sé. El documento que tengo es un documento viejito porque era de febrero del año pasado. Pero incluso este nivel uno puede corregir el resultado final de su trabajo. Puede él tomándose la libertad puede corregir finalmente el resultado de su trabajo. Y eso jamás va a ser para un trabajador no calificado, jamás. Entonces ahí es donde vienen las dificultades que yo he estado planteando. O sea, un nivel uno tiene que ser un trabajador calificado.

Ahora, si ese trabajador que usted me está señalando, que puede ser un trabajador doméstico, que puede ser otra cosa, que hace otra cosa, pues habrá que ver cómo se acomoda ya en un escalafón. Pero el técnico, el nivel uno es el nivel uno. Es una persona que tiene que llevar. Ahora decía, bueno, no es tanto académico. No, sí tiene académico y además tiene 700 horas de estudiar la actividad que él hace. Porque estas 700 horas no son que estudió música y ahora es mecánico. No, no son 700 horas en mecánica. Son 700 horas en mecánica que tiene que tener. Entonces no me lo van a poder calificar como un trabajador no calificado porque resulta que en la descripción aparece un 14% que podría decirse que él pudo ir a cuidar chiquitos o viejitos o lo que sea. No, eso no puede ser.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Tiene razón don Dennis ahí. Me faltó decirle que si el empleador le pide el técnico uno se paga como técnico uno. O sea que, si el empleador le pide de requisito académico las 600 horas, entonces se clasifica así. Se clasifica como técnico uno. O sea, como un calificado.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Que dicha que me lo dice, porque nosotros vamos a tener una reunión el próximo lunes para ver esto, porque efectivamente esa es la dualidad que



MTSS-CNS-AC-53-2024

nosotros estamos diciendo cómo la vamos a integrar. Y cómo entonces por debajo del nivel 1, trabajador calificado, va a haber dos niveles. Dos niveles que son los normales, el trabajador no calificado y el trabajador semi calificado. Entonces, porque si de pronto se sale, que es qué le vamos a hacer pesar más, ese 14% en una integridad, no van a haber técnicos uno, solo trabajadores no calificados.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Lo que pasa es que también don Dennis si seguimos viendo, por ejemplo, ahí tenemos seis ocupaciones que se van para arriba del calificado. Por ejemplo, el conductor de buses puede ser un especializado. La gestión de lavandería puede ser un especializado. El de tratamiento de agua residuales también. Se van para arriba.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Sí, por ejemplo, incluso cuando llegamos al otro, al técnico que sigue, él puede tomar decisiones, ya no solo corrige el final de su trabajo. El jefe le dijo, mira, échale agua y masa a eso y él dice, no es agua, es aceite y lo corrige. Y el que sigue toma decisiones sobre lo que hace, entonces, hay que dejar eso muy claro y entonces, lo que hay que hacer es una separación y no una confusión que podría darse de que la gente piense que un nivel 1 puede ser un trabajador no calificado, eso nunca. El nivel 1 es nivel 1.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Si usted pidió nivel 1 y lo quiso contratar como nivel 1, le paga como nivel 1.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Claro, porque si no, ya me imagino los contratos.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Exactamente.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Gracias, Isela.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Siguiendo con el orden de ideas, les decía que los últimos seis nos resultaron con una clasificación superior. Nosotros los tenemos clasificados como especialización superior al operador de sistema fibrurífico de transporte refrigerado. Y ahí, también la norma que más favorece al trabajador si hace estas funciones y le pidieron eso, pues el salario que más le favorece, pues va a ser este que es superior. Pero más o menos hicimos este ejercicio. Tres nos salen semi calificados y cuatro nos salen especializados y cinco nos salen superior. Ahí lo que hice fue quitar uno del otro lado, pero en realidad esta distribución es la que se ve como un semi calificado. Nos salen seis especializados y superior. Es decir, que nueve de los once nos salen con niveles superiores haciendo el mismo ejercicio. Así que lo que quería era contarles que el mismo ejercicio hicimos con el Técnico 2. Con el Técnico 2 hicimos el mismo ejercicio, comparar lo que dice el marco con el saber hacer, ser y convivir y tomar los perfiles, lo que ya dicen los perfiles.

Nuestros Perfiles Ocupacionales son un poco viejos, por decirlo de alguna forma, son del 2000. Y de verdad que también sí requieren alguna actualización, pero es lo que tenemos y lo que está vigente hoy. Entonces, este trabajo lo hicimos con los Perfiles, con lo que tenemos e



MTSS-CNS-AC-53-2024

hicimos el mismo ejercicio. De verdad que el ejercicio es interesante. Y aquí nos dieron un 17% de no afinidad y un 83% de afinidad con el Técnico 2. Haciendo exactamente el mismo ejercicio, actualizando lo del Marco que ya tenemos, los estándares que ya están aprobados para hoy. Aquí cogimos 2, 4, 6, 8, 10, 11, me parece que 11 de los que no nos coinciden. Algunos efectivamente se van a calificado, ahí vemos como 5 se van a calificado. Y 4 se nos van para arriba a un especializado o a la especialización superior que todavía es mucho más arriba.

Así que ahí tenemos, como dicen ustedes, para tomar decisiones cuánto se mueven para un lado y cuánto se mueven para el otro lado. Hice el mismo ejercicio de cuántas. Y lo que quería aquí era destacar más que todo, por qué llegamos a eso y cómo lo hacemos. O sea, qué fue lo que tomamos, qué actualizamos, los estándares y los no coincidentes, como me decía Frank cuáles esos no coincidentes. A partir de esto quiero saber si quieren agregar no coincidentes, no sé, Frank, para arriba, para abajo, si ya, así como lo ves está suficiente. Como puedes ver algunos son para arriba, otros para abajo. Y la otra parte se queda ahí en la coincidencia que son el 83% en este caso, especializado.

Solo quería compartirles esto dentro del estudio. Yo en enero les voy a facilitar el estudio de forma integral actualizado. Quiero saber si ocupan algo más para yo incluirlo dentro de este estudio que espero tenérselos para enero con los estándares que tengo aprobados hoy. Aprobados ya aquí tenemos los datos con todos los datos de los estándares aprobados por la comisión, por la ASIS, Ya aquí están. Serían estos los datos que arroja.

El director Luis Fernando Salazar Alvarado dice: Eso que usted está mencionando es de lo más importante. Este estudio que usted está haciendo. En realidad, lo que nos obliga a pensar y como lo plantea don Eduardo hace unos instantes es que estamos en estos momentos tratando de comparar una estructura con otra, donde hay similitudes y no hay similitudes. El gran problema que tenemos es que hay una que es oficial, por así decirlo, que es una decisión país que fue aceptada por el Marco de Cualificaciones, donde hubo sectores que se estuvieron de acuerdo en que se utilizara esa estructura.

Y, también tenemos otra estructura aprobada por medio de un acuerdo tripartito, el cual como usted bien lo dice, y la nuestra que se quedó un poco rezagada en el año 2000. Y, aquí lo que me lleva a pensar es que dentro de lo que usted nos está planteando, significa que, si vemos cada uno de las diferentes ocupaciones con solo estos dos técnicos. Hay una gran coincidencia con la equiparación, pero hay unos que están por encima o por debajo que tienen implicaciones para los dos casos.

Entonces sí requiere un análisis importante la decisión que se vaya a tomar, puesto que en lo que está por abajo no es tanto el problema porque eso no significa que no se puede bajar a nadie el salario. Pero si es hacia arriba puede significar alguna valoración en un determinado momento que vaya a implicar algún aumento y que eso sí puede tener implicaciones. Entonces, si es algo de lo que debemos de valorar con sumo cuidado y estar recibiendo esta



MTSS-CNS-AC-53-2024

información nos permite que se nos vayan aclarando las dudas de la dimensión, en la que nos estamos metiendo.

Pero, además, es un buen ejercicio para la actualización y vinculación de estos dos sistemas, que en realidad no podemos ir con nosotros con un sistema y otro que el país ya cambió y adoptó y que tenemos que actualizarlos. Gracias.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Sí hay que definitivamente actualizar.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Gracias Isela. La solicitud que había hecho la semana pasada de analizar los niveles técnicos con el renglón en que se están equiparando, más el renglón que sigue y el renglón que está antes. Yo les decía que es porque los Perfiles Ocupacionales nuestros están, desactualizados, pero más grave aún están muy enredados entre las mismas categorías. Entonces yo los leo y veo un montón de áreas grises para definir en cuál queda uno u otro trabajador. Y creo que eso no lo voy a explicar más porque todo lo tenemos claro, porque el que ha leído los Perfiles Ocupacionales sabe que hay áreas grises en donde se cruzan las categorías

Entonces ahorita mientras estábamos viendo esto, yo empecé a buscar la definición de esta tablita que Isela nos mostraba del técnico uno, con los cuadritos en amarillo, naranja y demás, en donde iguala a un técnico uno con el calificado. Empecé a hacer el ejercicio de buscarlo en la descripción del semi calificado, y resulta que el semi calificado, una parte de lo que está desactualizado es que hay semi calificados y calificados y también no calificados para industria, comercio y demás; pero cuando ahora más bien nosotros tenemos todo englobado en uno solo y no hacemos salarios mínimos, no establecemos salarios mínimos por sector de actividad. Pero de esa tablita de colores, estas que ustedes ven en la derecha, por ejemplo, que dice que tiene tareas con algún grado de dificultad mental o física esa descripción también está, en el semi calificado. Está en el semi calificado de industria, en el semi calificado de comercio. En el semi calificado genérico y en el semi calificado de transporte, entonces también están todas las descripciones de semi calificado.

Si leo un poquito más abajo que dice o que habla de manejo de instrumentos, máquinas y equipos, lo buscamos en la descripción del semi calificado y también están prácticamente creo que, en todos, si vemos lo de llevar estadísticas, hacer informes, memorizar datos, también está en todas estas descripciones de semi calificados.

Incluso, hay una por ahí que menciona que también pueden supervisar otras personas que ustedes lo ven en el tercer color, creo que celeste. La última que habla de que trabajan en una cadena de producción también está en la descripción de semi calificado.

Entonces lo que dirán es que Frank quiere bajar la categoría, pero el problema es que los Perfiles Ocupacionales nuestros y ahí parte de lo que decía la vez pasada, no están bien hechos, desde el 2000 estamos trabajando con unos perfiles ocupacionales en donde las descripciones



MTSS-CNS-AC-53-2024

no están claramente delimitadas entre cada categoría ocupacional. Y por eso también lo que nos decía ahora Don Dennis, que el técnico uno calificado en calificado, hay otros que se iban para arriba o que se iban para abajo según nuestro documento de Perfiles Ocupacionales. ¿Por qué? Porque está mal hecho, tal vez en el 2000 estuvo bien, no sé, pero creo que la realidad de hoy no está bien y no está delimitado.

No hay una clara gradualidad de las descripciones de las categorías que tenemos en donde, por ejemplo, por sólo poner un ejemplo donde diga que el no calificado no requiere para nada memorizar datos, el semi calificado podría memorizar datos, el calificado sí o sí memoriza datos. El especializado memoriza datos y se sabe todas las leyes, por decir un ejemplo, donde haya una clara gradualidad de todas las categorías ocupacionales nuestras. Hoy el documento de Perfil Ocupacional no lo tiene, no tiene una gradualidad y hay una gran confusión donde descripciones están en el semi, en el calificado y en el especializado. Por eso, dependerá de quién haga la valoración, en mi criterio, ahora no voy a decir que son el 86%, pero en mi criterio, muchas de las descripciones que están en el calificado podrían entrar bien en el semi calificado, porque tiene muchas áreas grises el documento de Perfiles Ocupacionales.

Por eso, repito, era mi solicitud de ver, en cuánto calza con el calificado. pero voy a revisar el semi para ver si efectivamente ahí también están calzando. Y me voy para el especializado para ver si ahí también están calzando. Yo lo hice el ejercicio con semi. Y yo creo que la mitad de lo que está aquí calza también.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: ¿Podría calzar?

El director Frank Cerdas Núñez dice: ¿Qué más podría calzar? Sí.

Entonces, esto me generó una duda de efectivamente está bien el 84 por ciento calza con calificado y creo que puede ser que sí. Pero si yo leo la descripción del semi calificado, puede ser que un 70% me calce también. Esa es la diferencia que yo quisiera ver donde se analiza cuánto con uno, con otro, o sea con uno, con el que está antes y con el que está después. Para valorar más bien cómo está por las múltiples áreas grises y no gradualidad que tienen los perfiles ocupacionales nuestros.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Ok, tal vez ahí Frank, para aclararle un momento, efectivamente, cogemos el técnico 1 del Marco y los Perfiles y hacemos este análisis de saber hacer, hacer y convivir, pero cogemos la lista de estándares y vemos los resultados de aprendizaje de esa persona. ¿Qué significa resultado de aprendizaje? ¿Qué tareas va a hacer el asistente para la niñez? ¿Cuál es ese resultado? ¿Cuáles son esas tareas? y entonces, como los Perfiles son tan complicados y en las condiciones generales que leyó Frank, podría haber mucha similitud o no hay claridad, pero sí usamos las tareas que usa el semi calificado en los Perfiles más las tareas que usa el Marco de Cualificaciones en su resultado de aprendizajes.



MTSS-CNS-AC-53-2024

Ahí fue donde nosotros hicimos. Bueno, del total de resultados, o sea, que tiene el estándar coinciden con tantas 10, 15, 20, o sea segregamos, además, cada estándar con las tareas que va a hacer. Es lo mismo cuando me llama un muchacho y me dice vea, Isela, yo soy asistente para la niñez, ajá, pero ¿qué hace usted? ah, es que yo hago esto, que yo lo otro y taca, taca, ok de esas 10 tareas o 15 nosotros empezamos a analizar cuál es su mayor grado de complejidad para así decirles un semi calificado o un no calificado.

Entonces no solo vemos esto que dice Frank del saber y hacer que de verdad que tiene toda la razón que los Perfiles en la condición general no me dice nada o no me dice mucho. Regular grado de dificultad y puede que la otra me diga en mediano grado de dificultad mental. Entonces no sé ni qué es regular, ni qué es mediano, ni qué es, pero en el resultado de aprendizaje y en las tareas, el perfil si es claro en decirle puede corresponder hacer esto aquello lo otro, entonces ahí es la vinculación que nosotros hemos hecho en las tareas, ni siquiera en el nombre de escolta de seguridad privada y cualquiera se queda diciendo, pero un escolta de seguridad privada Isela lo tiró a semi calificado y pareciera ese nombre tan grande que debería ser un especializado, pero si me voy a los resultados de aprendizaje Frank a mí no me dio para un calificado porque vi los resultados de aprendizaje o una estética de perros y gatos no me dio para un calificado porque vi las tareas.

Aquí hay que hilar muy delgado cada estándar y por eso venimos haciendo ese ejercicio de por años de estar ahí pelando el ojo con cada estándar. ¿Para qué va a salir ese muchacho? ¿Qué es un escolta de seguridad privada? ¿Qué es lo que va a hacer? ¿O sea, para qué lo está preparando? ¿Para ir a hacer qué? entonces cuando el INA me dice no es para que él salga a trabajar y hacer estas tareas, entonces yo le digo ok no, ese muchacho es un semi calificado. Y qué pena con el INA porque además qué pena porque lo tiene como un técnico uno, pero yo lo sigo teniendo como un semi calificado por las tareas. Si le pidieron técnico uno se queda como calificado, pero si le pidieron por tareas se queda como igual al de perros y gatos, el esteticista se queda como un semi calificado, hay que hilar muy delgado Frank, para haber llegado a este trabajo.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Aquí yo entro también en una duda, nosotros tenemos nuestra clasificación y valoración vigente y ahora aparece esta estructura del Marco Nacional de Cualificaciones y a mí me parece que hay que tomar decisiones en ese sentido, el Consejo Nacional de Salarios supongo yo no va a estar determinando salarios mínimos para una forma de estructura y va a estar determinando salarios para otra forma de estructura, eso tiene que ser una sola línea, porque si no eso sería un absoluto desorden.

Entonces si el tema pasa, porque hay que revisar nuestro Decreto Nacional de Salarios y toda la estructura que tiene, toda la composición que tiene, todos esos saberes, haceres, deberes, etcétera, etcétera, revisarlos, pues hay que hacerlo, pero si lo que vamos a hacer es tratar de coordinar que ese decreto que hoy tenemos coincida con esta forma del Marco Nacional de Cualificación, es otro tema, entonces yo creo que esa es una de las decisiones que hay que



MTSS-CNS-AC-53-2024

tomar, porque entonces yo me pongo a ver así, yo agarro el técnico uno aquí, este técnico uno que tengo aquí bien estructurado en este Marco de Cualificación. Yo siempre dije bueno, hicieron todo, los calificaron y de todo, y se les olvidó que existe una cosa que se llama salario, porque nunca pensaron en el enredo que se iba a hacer en eso. Si yo tengo un técnico uno ahí y aparece en el decreto nuestro, que se parece, pero que este técnico uno que hoy define el Marco Nacional de Cualificaciones de 10 tareas, voy a poner de 10 cosas que hace para que esté bajo responsabilidad lo que tiene que hacer él ahí y pongo 10 para ubicarme bien. Él puede hacer, él hace 8.7 de esas cosas, ese es un técnico uno. Y si queda 1.3, 1.3 cosas que está en un trabajador no calificado del decreto, eso lo que hay que hacer es borrarlo de ahí.

Yo actuaría por la simpleza, que hay que hacer, saca de ahí y entonces lo que habrá que hacer es a ese nivel uno ponerle por debajo un nivel 1-1 y un nivel 1-2. Porque se van a hacer así y así ir corrigiendo todo. Y, si lo que nosotros queremos es trasladar esta estructura del Marco de Cualificación al nuestro, pues entonces habrá que hacer un trabajo todavía mucho más amplio para hacerlo, pero no podemos estar nosotros fijando salarios mínimos para dos cosas, porque no sé, por lo menos yo desde mi perspectiva lo veo muy enredado y ese fue uno de los graves problemas que tuvo la conformación de este Marco Nacional de Cualificaciones. (No se entiende) del concepto tripartito.

Este Marco Nacional de Cualificaciones no se concibió en el marco del tripartismo de los tres actores fundamentales, para una cosa como esta, los trabajadores nos quedamos fuera, nunca participamos en esta discusión, entonces este, ese tema, yo creo que este trabajo que hace Isela es súper importante, súper importantísimo porque nos va a dar todas esas luces de ver dónde están, digamos, los encuentros y los desencuentros entre las dos cosas y eso es lo que nos va a tener que marcar el camino a nosotros y yo le agradezco profundamente a Isela este trabajo que está haciendo y sí, creo que nos queda mucho por hacer y discutir y ver si en enero podamos entrarle de una mejor forma. Y le agradezco mucho a Isela esto y sí, hay que ver cómo despejamos esto. Gracias.

El director Edgar Morales Quesada dice: Isela nos ha planteado que cuando en un puesto de trabajo la persona hace dos o tres puestos a la vez, se le debe pagar el salario superior independientemente de donde esté clasificado. Entonces, yo hago de misceláneo, hago de cobrador y hago de experto en cocina. Las tres funciones que tienen que pagar como experto en cocina. ¿Es así Isela? porque así resolvemos parte de estos desencuentros, con el contrato realidad y con esta posición que debe ser básica y que debe ser así.

Si hago tres funciones, no me van a pagar con la que menos recibo remuneración, se me debe pagar con la que más recibo.

También tomar en cuenta las consideraciones que hace Frank y que hace también don Dennis, que esto nos prepara para el debate que viene.

Muy bien, por el trabajo de Isela.



MTSS-CNS-AC-53-2024

El director Antonio Grijalba Mata dice: Definitivamente muy interesante este esfuerzo que está haciendo Isela. Sí, creo que en principio tenemos que tomar una decisión un poco sobre lo que hablaba Don Dennis de si vamos a adoptar el Marco de Cualificaciones como tal y entonces empezar a trabajar todos los incrementos sobre eso, hacer la clasificación sobre eso, porque mantener los dos sistemas puede llevar a empresas a confusión. Entonces, sí, por supuesto, hay que ir haciendo esa similitud, pero poniendo un plazo en el cual vamos a estar fijando salarios ya solo para uno de los sistemas que se estén utilizando.

También es muy importante que en este análisis que está haciendo Isela, los diferentes puestos, al final, digamos, si podemos cuestionarnos realmente esas cosas que indicaba Frank y que indicaba Isela, que podrían ser algunos problemas de clasificación que se hayan generado por alguna ambigüedad, ya sea en la descripción del puesto o incluso en el mismo sistema de clasificación que tenemos en este momento, entonces, creo que esta es una buena oportunidad también en el momento de pasar al Marco de Cualificaciones y así va a ser como tal de hacer algunas correcciones que sean necesarias de dar que ya de una u otra forma sepamos y que lógicamente por no hacer una afectación, pues han quedado ahí, entonces, creo que el análisis tiene que ir en ese sentido, en escoger uno de los sistemas en un plazo equis y lógicamente hacer correcciones.

Y es muy interesante, lo que decía Frank de evaluar los diferentes clasificaciones o puestos que nosotros tenemos hacia arriba o hacia abajo, porque ahí es donde nos va a dar esa concordancia o esa similitud de cuántas de las tareas, las complejidades que puede tener un puesto se adaptan mejor a un nivel nunca va a calzar probablemente el 100% a un solo nivel, pero sí igual es una decisión que tenemos que tomar antes de verlo.

En qué momento vamos a clasificar a una posición en un nivel u otro, o sea, cuando tengamos una concordancia del 80, del 70, del 90%, para evitar que al final tengamos tendencia a jalar una posición hacia un lado y otra hacia otra, sino estructurar desde un inicio las reglas del juego en esa clasificación que vamos a estar ejecutando. Básicamente, gracias.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Muy interesante como lo plantea don Antonio, efectivamente es eso, o sea esto es lo que tenemos hasta ahora, pero sí creo que el llamado a la toma de decisiones para dejar de ser subjetividades, o cerrar y sobre todo respetar el Principio de Derecho Público que estamos llamados a hacer y, no puedo irme yo por ocurrencia para acá ni para allá, sino que realmente debe haber una norma.

Voy a seguir brindando todos los insumos estadísticos también que nos había pedido Frank con respecto a esto.

Comentarles que dentro del Proyecto de Salarios Adecuados estamos por contratar la revisión de estos Perfiles Ocupacionales, a mí no me gustaría que estos Perfiles Ocupacionales viniera alguien de afuera y los hiciera, en realidad, es un trabajo muy interno y muy de nosotros para



MTSS-CNS-AC-53-2024

la toma, pero bueno, alguien de afuera nos tiene que ayudar porque esto delicado, así que ya he conversado con José Pablo y ya hemos estado viendo cómo podemos ir haciendo.

Este era el tema que les traía y para que lo tengan.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Muchas gracias, Isela.

El director Frank Cerdas Núñez dice: Un comentario muy rápido de esto último que dice Isela, yo comparto plenamente con ella, los Perfiles Ocupacionales hay que actualizarlos y si es posible lograr la colaboración de la OIT dentro de este proyecto sería buenísimo, pero creo que la actualización tiene que ser interna con la ayuda de alguien de afuera, no estoy diciendo alguien de afuera, Costa Rica, alguien afuera del Consejo, algún consultor experto en esta materia.

Pero comparto con Isela, debe ser un trabajo hecho por quienes estamos, no sé si yo voy a estar ahí, pero el Consejo que es el que está ahí en esa valoración y definición de las categorías y demás. Ojalá con la ayuda de un experto que nos guíe en el trabajo de la actualización, pero no que se contrate alguien de afuera, que lo haga por allá y luego venga y diga es esto, porque creo que sí debería ser un trabajo interno con la guía de algún experto externo.

Pero comparto plenamente con Isela ese comentario y yo sí quisiera que lo dejáramos ahí sobre el tintero para luego cuando se toque este tema, retomar esa posición. Trabajo interno con colaboración externa.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Con relación a esto último y que quedé ahí como claramente expresado, viera que cuando me dicen en este tema de clasificación y valoración que va a participar un consultor externo dado los hechos acaecidos hace poco tiempo en este Consejo Nacional me paran los pelos. Yo realmente creo que el Consejo Nacional de Salarios y específicamente el Departamento de Salarios de este Consejo tiene toda la capacidad para hacer este trabajo. Porque cuando me hablan de gente de afuera, bueno, las últimas dos experiencias han sido terroríficas.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Como comentaba al inicio, este es el tema que nosotros tenemos, gracias a Isela por aportarnos más elementos, sobre algo que nosotros vamos a tener que discutir. Yo lo comenté antes, esta es una tarea compleja, es una tarea difícil, es una realidad que enfrenta este Consejo y sobre todo con esto de las ocupaciones de técnicos que hemos estado conversando, porque no solo tenemos una definición o tenemos una estructura en el decreto del Consejo, que inclusive tenemos un técnico tres, vacío.

Luego tenemos esa estructura en el Marco Nacional de Cualificaciones que como alguien decía por ahí es algo que ya el país ha tomado conciencia y consenso de que es lo que debe guiar todo lo que es la parte de remuneración salarial. Y yo agregó que también tenemos una realidad en el mercado con salarios que no necesariamente corresponden con los salarios que



MTSS-CNS-AC-53-2024

están en las ocupaciones del Decreto e inclusive con lo que el Marco Nacional de Cualificaciones señala.

Isela fue muy clara en la sesión anterior de que hay el caso de que nos tiene en estudio que hay en el mercado salarios sumamente altos con respecto a lo que marca el Marco Nacional de Cualificaciones y lo que marca nuestro Decreto en cuanto a los Perfiles Ocupacionales, pero bueno, eso es un tema que nos queda para que reflexionemos ahora en los días de diciembre, en el fin de año y luego retomarlo en el mes de enero. Muchas gracias a Isela.

Con esto daríamos por concluido este tema.

Punto 2. Datos de acuerdos y temas 2024, en proceso.

Yo quería adelantarme un poquito aquí para hacer un recuento, previo a la rendición de cuentas y adelantando también lo que teníamos para otras sesiones.

Esto que les estoy presentando, es el control de acuerdos pendientes y en proceso que traigo hoy nada más. Después voy a traerles el los acuerdos ya cumplidos en su totalidad. ¿Cuántos son? Pero hoy quería hablar de eso. Eran temas pendientes y solo los acuerdos tomados para el 2024.

Aquí les hago un resumen hasta cincuenta sesiones que hemos realizado hasta el dieciocho de noviembre, en realidad, vamos a realizar unas cincuenta y cinco sesiones este año. Aprovecho para acordarles que sólo se pagan cincuenta y dos sesiones por año para cada uno. Así que vamos muy bien por ahí.

Hemos hecho setenta y siete acuerdos estratégicos y por estratégico es que no se aprobó el orden del día, que no es una aprobación del acta, que, si sale de eso, sino que es más de gestión estratégica, de una revisión, de una audiencia, temas que realmente sustantivos, por decirlo así, del que hacer.

Contarles de algunos acuerdos que tengo pendientes y empiezo por mí, porque en este proceso me acordé que el 20 de noviembre del año pasado habíamos dicho que la tenía que traer los manuales de procedimientos para enero 2024. No es que no tenga los manuales, si los tengo. Entonces yo les iba a decir que hoy yo les puedo remitir ya los manuales de procedimientos aprobados por Planificación de nosotros. ¿Y por qué aprobados por Planificación? No en el fondo, sino en la forma. Porque en la forma que ellos me exigen, yo necesitaba fueran aprobados por ellos. Se los voy a pasar aprobados por ellos, pero les reitero, es por la forma que están aprobados. El fondo sigue siendo de nosotros.

Así que ocupamos hacer nosotros esta revisión y yo ya se los voy a pasar porque no quiero tener eso como que soy yo la que estoy incumpliendo con ese acuerdo. Así que hoy o mañana en la mañana les estoy haciendo llegar los manuales que tengo aprobados por la Dirección de



MTSS-CNS-AC-53-2024

Planificación. La última me la aprobó hace como como unos 15 días que es sobre fijaciones y revisiones.

Entonces, a partir de esos manuales ya ustedes me pueden hacer todas las observaciones como esto no es, esto sí por el fondo. Así ustedes lo consideran y ya entonces ahí yo me pongo al día con este acuerdo. Ahí lo fui dejando rezagado y ahora que hago el recuento, yo soy la primera.

Tenemos un acuerdo en Ciencias Médicas., que casi todos están de acuerdo que el Consejo Nacional de Salarios informe a los colegios general de la fijación de salarios para el sector privado. Eso apenas salga el decreto, yo empiezo a mandar el decreto para todos y les hacemos el recordatorio que lo incorporen en la página web y que lo divulguen entre sus agremiados, casi que todo lo que tenía, pero este acuerdo específicamente consultar a la Procuraduría sobre los salarios en ciencias médicas.

Entonces en ciencias médicas, yo todos los años apenas se publica el decreto, remito la lista y remito el decreto y lo divulgamos para ellos. Entonces es un acuerdo que siempre está en proceso.

En materia de estibadores obviamente que sí que estamos un poquillo ahí rezagados y uno de estos fue el que acabamos de tomar de invitar a la Dirección de Asuntos Jurídicos para que nos aclarara el oficio DAJ-AER-60-2024 para la actividad de estibadores y desestibadores. Entonces ese lo tenemos pendiente., yo puedo programar las fechas para la primera semana de enero.

Pensé que podíamos tomar un acuerdo, de empezar a sesionar el 13 de enero si están de acuerdo ya sea el 13, el 20 o el 27, ustedes me dicen que día le damos audiencia a Jurídicos si tomamos el acuerdo para para tener este acuerdo cumplido.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Este es para pedir permiso al presidente para retirarme, tengo que hacerme un trabajito ahorita de médico, entonces para retirarme.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Don Dennis yo le contesté por el chat.

El director Dennis Cabezas Badilla dice: Bueno muchas gracias. Que todos estén bien. Buenas noches.

La secretaria de este Consejo Isela Hernández Rodríguez dice: Este con respecto a estibadores si podemos programarlo para enero. ¿Lo programamos?

Lo que les estaba hablando, las ciencias médicas era que teníamos un acuerdo, una segunda parte que el Consejo Nacional de Salarios consulte formalmente a la Procuraduría General de la República para que este en su calidad de asesor jurídico del Estado establezca inequívocamente cuál es la instancia o instancias competentes para fijar los salarios mínimos de los profesionales en ciencias médicas que laboren en el sector privado costarricense. Vale



MTSS-CNS-AC-53-2024

la pena indicar que ya existen criterios en los que la Procuraduría atribuye esta competencia al Consejo Nacional de Salarios, no obstante, se considera conveniente que esta consulta la realice directamente el Consejo Nacional de Salarios con la finalidad de que este órgano ejerza su competencia en las disciplinas médicas correspondientes”.

Nosotros no podemos consultar a la Procuraduría, entonces se va a ir quedando rezagado, quien consulta a la Procuraduría es el señor Ministro, entonces esta segunda parte se quedó por ahí.

El director Edgar Morales Quesada dice: Agradecerle a Isela el esfuerzo, pero como tiene la garganta afectada.

Yo sugeriría una moción para que suspendamos aquí en la parte que corresponde a Isela y por consideración.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: La moción es que suspendamos aquí y que Isela, de todas formas, esto nos lo trajo muy preliminar, que luego cuando ya esté más recuperada nos lo pueda volver a contar y sobre todo la parte que no vimos.

La directora Sandra Mongalo Chang dice: Tal vez si nos manda también esa presentación para ir la viendo.

El Presidente Eduardo Prado Zúñiga dice: Incluida dentro de la agenda. Si estamos de acuerdo en que suspendamos acá, ese era el último punto. Que este punto se reagende nuevamente, probablemente no sé, en la última sesión e Isela nos pueda terminar de contar. Si estamos de acuerdo, entonces suspenderíamos aquí, acogiendo la moción de Edgar.

ACUERDO 5. Se acuerda por unanimidad, acoger la moción del director Edgar Morales Quesada del Sector Laboral, de suspender el conocer este punto de la Secretaría Técnica, por consideración a la afectación de salud de la secretaria técnica. Además, que el tema será reagendado.

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

Al ser las dieciocho horas, se levanta la sesión.

Eduardo Prado Zúñiga
Presidente

Isela Hernández Rodríguez
Secretaria Ejecutiva