

Acta de la sesión ordinaria N° 5309 del Consejo Nacional de Salarios, celebrada a partir de las trece horas y quince minutos del día 1° de setiembre del dos mil catorce, presidida por, Zaida Solano Valverde, con la asistencia de los/as siguientes Directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL: Gabriela Sancho Carpio. Gerardo Villalobos Durán y Alejandra Mata Solano.

POR EL SECTOR SINDICAL: Rodrigo Aguilar Arce, y Edgar Morales Quesada.

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Zaida Solano Valverde, y Ana María Conejo Elizondo.

DIRECTORES AUSENTES: María Elena Rodríguez Samuels, Dennis Cabezas Badilla, Fausto Roldan Guevara, Shirley Saborío Marchena y Marco Durante Calvo quienes se excusaron.

SECRETARIO: José Pablo Carvajal Cambronerero.

VISITAS: Mauricio Dierckxens, especialista de la OIT y Eduardo Uribe López, consultor de la OIT.

ARTÍCULO PRIMERO:

Orden del día.

1-Aprobación del acta 5308.

2-Asuntos de la Presidencia.

Taller sobre presentación del Trabajo que está haciendo para el Consejo el Consultor Eduardo Uribe L sobre Revisión y actualización de los Perfiles ocupacionales y la Estructura organizativa del Departamento de Salarios.

AGENDA PARA EL TALLER

1- Exposición del Método de Clasificación, Sr. Eduardo Uribe (1 hora)

2. Dudas o comentarios de los Señores Directores (1 hora)

3. Exposición Reestructuración del Departamento de Salarios, Sr. Eduardo Uribe (40 minutos)

4. Dudas o comentarios de los Señores Directores (30 minutos)

5- Cierre de la actividad. Acuerdos a tomar. (20 minutos)

Se aprueba el orden del día.

ARTÍCULO SEGUNDO:

Aprobación del acta 5308.

ACUERDO 1:

Se aprueba el acta 5308.

ARTICULO TERCERO:

Taller sobre presentación del Trabajo que está haciendo para el Consejo el Consultor Eduardo Uribe L sobre Revisión y actualización de los Perfiles ocupacionales y la Estructura organizativa del Departamento de Salarios.

La señora Presidenta Zaida Solano Valverde da la bienvenida al señor consultor Eduardo Uribe L y al especialista de empleo de la OIT, Mauricio Dierckxens y señala que básicamente el taller estaría estructurado de la siguiente forma: 1- Exposición del Método de Clasificación, 2- Dudas o comentarios de los Señores Directores 3-. Exposición Reestructuración del Departamento de Salarios 4-. Dudas o comentarios de los Señores Directores .5- Cierre de la actividad, señala que este punto, más bien va en el sentido de aclarar dudas, e insta al señor consultor para que proceda hacer la exposición.

El señor Eduardo Uribe L. señala que para la exposición considero importante tratar de ir contestando las preguntas que se le hicieron en la nota que se le remitió, las cuales se presentaron que las trato de ordenar para la exposición, señala que las preguntas que le formularon fueron las siguientes:

**“¿Cómo determinó el método que utilizó para la propuesta?
¿Realizó algún tipo de estudio para determinar si existían otras prácticas?
¿Cómo logra su propuesta la simplificación y la transparencia que se busca? Propuesta sobre los perfiles ocupacionales y cómo ésta difiere de lo que se maneja actualmente.
Ver “correr” el modelo de clasificación propuesto. Ejemplos concretos de cómo funciona la herramienta.
Algunos ejemplos de cómo se podrían clasificar o ubicar salarialmente algunas ocupaciones de conformidad a los perfiles y aplicando el sistema de valoración por puntos que usted propone.
Propuesta sobre la continuidad de la lista clasificada de ocupaciones.
Propuesta para la categoría de Trabajadores de Especialización Superior.”**

Señala que se les está entregando la definición de Trabajador de Especialización y el documento impreso de lo que se les había remitido por vía correo.”

Agrega que desea aclarar que la contratación de la consultoría se firmó en noviembre y comprendía 2 meses, a terminar en febrero, que el Consejo finalizó labores el año pasado, empezando diciembre y se reinició en febrero y por las otras razones este proceso se fue alargando, aunque el contrato fue por solo dos meses.

Expone que en cuanto al estudio este se fundamenta en lo propuesto por el señor Pablo Sauma F. al proponer fundamentalmente un método donde se consideraran 10 factores.

Señala que en cuanto al Decreto de Salarios Mínimos actual, este tiene un método de degradación previa, que el problema que se ha dado con los perfiles ocupacionales actuales, fue que primero se fijaron los salarios mínimos y luego se hicieron los perfiles, se actuó al revés.

Expone que en cuanto al Departamento de Salarios, el problema que se ha dado es que después de que llegó a tener 10 funcionarios, hoy prácticamente lo que tiene son 3 funcionarios, sea que en lugar de crecer, decreció.

Señala que en cuanto al método que utilizó para este estudio, en realidad comprende dos métodos, el de clasificación de los perfiles y el de valoración de los perfiles.

En cuanto a los perfiles estos utilizan un sistema de bandas anchas, éstas siguen un orden determinado, pero no estricto, repite las naturalezas del trabajo, pero no las describe bien, que en algunos casos no se sabe cual es, se hace una descripción para cada capítulo, se definen las condiciones generales, pero sin seguir un orden determinado, se usa la metodología de degradación previa, pero sin definir claramente las categorías, se incluyen los grupos o perfiles de TNC, TSC, TC, TE, primero se agrupan, pero no hay un manual de graduación previa.

Comenta que en cuanto al trabajo que se hizo, se agruparon los perfiles, luego se describieron, se propone continuar con la metodología de clases anchas siguiendo una estructura similar, se establecen condiciones de valoración, con ejemplos de tareas para cada actividad, se unifican algunas descripciones, se eliminaron unas, lo cual se puede observar según lo que se entregó en el tercer informe de avance, se ha corregido la redacción de algunas, modificando algunas palabras, por ejemplo antes se utilizaba enviar faxes ahora se usa enviar “gmails”

Expone con respecto a la pregunta ¿Realizó algún tipo de estudio para determinar si existían otras prácticas? Expone que no por las siguientes razones::

“ a. Existen diferentes métodos de valoración de puestos que contribuyen a aclarar las descripciones de puestos b. El sistema actual es muy subjetivo. c. Los empresarios no saben dónde ubicar un nuevo puesto. d. La metodología propuesta contribuirá a disminuir el número de consultas hacia el CNS y el DS

Que no obstante se está realizando una simplificación, lo actual no se modifica, la modernización implica una nueva estructura , la cual se está proponiendo, se está aplicando una degradación previa de 10 factores. Asignándoles un puntaje a cada factor , se aplica una ponderación, para lo cual se subdivide en sub factores , se dan 5 niveles para cada propósito.”

En cuanto a correr la metodología se está haciendo en excel se van a exponer unos ejemplos de ello, respecto a la simplificación de los perfiles expone: .

EN SIMPLIFICACIÓN DE PERFILES:

“1. Hace más ágil, comprensible y eficiente la descripción de cada perfil. 2. La estructura de descripción le da un orden que no tiene.3. Los profesionales del CNS pueden responder mejor a las preguntas de por qué un puesto está incluido en determinado perfil.4. Dada la sencillez del método, el empresario de cualquier lugar del país puede ubicar un nuevo puesto en el perfil correspondiente”.

Agrega que en ese sentido se está simplificando de 14 categorías van a quedar en 10 categorías, se eliminaron 4 categorías, en cuanto a la elaboración del perfil de trabajadores especializados se elaboro una definición, donde se definieron además todas las ocupaciones que están clasificadas dentro de esa categoría, de la cual se le está anexando copia, en cuanto a la estructura de los perfiles se analizó cada uno de los perfiles, se reacomodaron, se unificaron las categorías, desaparecen o se elimina las 4 primeras categorías de genéricos.

Expone que en cuanto a la pregunta “

. ¿Cómo logra su propuesta la simplificación y la transparencia que se busca? . EN MODERNIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE PERFILES, se hizo lo siguiente:

1.Toma las ventajas de los otros métodos.2. Divide el puesto en factores y sub-factores y les asigna porcentajes lo que le da más objetividad al método, disminuyendo de forma importante la subjetividad. 3. Es sencillo de comprender y de aplicar. 4. Puede generalizarse para la descripción de los perfiles faltantes.5. El aplicar la tecnología computadorizada le imprime rapidez y disminuye los costos de operación. 6. Es fácil de explicar al personal de otros departamentos del MTSS y de otras instituciones relacionadas.

.Expone que aparte de lo anterior en cuanto a modernización y actualización de los perfiles vale señalar lo siguiente: “EN MODERNIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE PERFILES:

“1.Toma las ventajas de los otros métodos. 2. Divide el puesto en factores y sub-factores y les asigna porcentajes lo que le da objetividad al método, disminuyendo de forma importante la subjetividad. 3. Es sencillo de comprender y de aplicar. 4. Puede generalizarse para la descripción de los perfiles faltantes.5. El aplicar la tecnología computadorizada le imprime rapidez y disminuye los costos de operación. 6. Es fácil de explicar al personal de otros departamentos del MTSS y de otras instituciones relacionadas.”

En cuanto al estudio del Departamento de Salarios, ya se había hecho y se expuso, en anterior exposición que se había hecho, que básicamente consistía en lo siguiente:

“1. Dotar al DS en seis meses, de tres profesionales: un Estadístico, un Economista y un Administrador Público, todos expertos en Clasificación y Valoración de Puestos. 2. Dotar al Secretario del CNS de una Secretaria o de un Asistente, para que colabore con las funciones de la Secretaría. 3. Capacitar al nuevo personal sobre las labores actuales del DS, para prepararlo ante la jubilación del Jefe y de otro funcionario.4. Capacitar al personal de otros Departamentos del MTSS sobre esta nueva metodología.”

Señala que en cuanto a la capacitación si se aprueba un nuevo sistema de clasificación y valoración, se debe de impartir capacitación al personal del Ministerio, especialmente a los Inspectores y a otros que lo requieran, en ese sentido se debe de dotar de más personal el

Departamento.

Agrega que por otro lado es importante que se continúe con las fase tres, del esfuerzo que se está haciendo, para que el Consejo modernice el decreto de Salarios, mediante consultorías:

Que la 1ª fase, fue hecha por Pablo Sauma, que era la definición de los perfiles y otros. La 2ª fase hecha por él referida a la simplificación de los perfiles y reorganización del Departamento de Salarios. Una 3ª referida a la descripción de los perfiles restantes y actualización de puestos con obsolescencia e inclusión de nuevos puestos.

Señala que es importante considerar otros aspectos como son:

1. Revisar propuesta hecha sobre los nuevos títulos de las ocupaciones. 2. Revisar lo referente a la unificación de perfiles de los distintos capítulos. 3. Pareciera que algunos puestos del perfil en realidad pertenecen al perfil de TES ; pero si hacen los estudios estos pasan a otra categorías como puede ser especializados y quedarían muy pocos quedarían como Trabajadores de Especialización Superior,”

Comenta que dentro de los trabajadores de especialización superior quedarían: los agentes de aduanas y vapores y los directores de televisión, directores de cámaras, directores de transmisión, editores de televisión, el técnico en aparatos ortopédicos, técnico en lentes de contacto, los demás pasarían a ser especializados, agrega que sería muy difícil bajarles el salario, que lo que se podría hacer es lo que se hizo en la CCSS una vez que se hizo un estudio, se les congela durante algunos semestres y luego se pueden ubicar donde les corresponda.

Señala que en cuanto trabajadores a destajo, no se hace ninguna propuesta sobre los puestos con remuneración a destajo, ya que considero que la metodología de pago está bien, si convendría describirlos en una nueva etapa.

Intervienen los Directores Zaida Solano Valverde, Edgar Morales Quesada, Rodrigo Aguilar Arce, Gerardo Villalobos Durán, Ana María Conejo Elizondo e intercambian algunas opiniones con el señor Consultor Don Eduardo Uribe López y entre otras cosas se señala:

Que en cuanto a los trabajadores de especialización superior hasta el momento no ha habido ninguna solicitud de rebajo de categorías, que en cuanto al trabajador calificado no debería de definirse ya que actualmente todos los trabajadores son calificados, de acuerdo a la labor que realizan, se comenta que para eso se propone cambiarles el nombre, que puede ser ayudante o trabajador 1, se señala que respecto a los nombres que se les da a los factores en el estudio hay mucha subjetividad, lo cual no es conveniente, se comenta que se podría valorar la utilización de formularios para la clasificación, se señala que estos especialmente con los nombres que se les da a los factores y sub factores, que se debe de buscar nombres o calificaciones más concretas donde se elimine la subjetividad, de tal forma y que se pueda clasificar de forma más objetiva, se comenta que se debe de contar con herramientas más sencillas, con las cuales se puede ubicar fácilmente los puestos, que no den margen a interpretaciones para eliminar la subjetividad, que se debería de usar una terminología más concreta, se deben de establecer reglas claras, se comenta lo que había sucedido con la petición se solicitud de revisión salarial de los choferes de la Cruz Roja.

Los señores Directores comentan que este tema de los perfiles y el sistema de valoración, es muy delicado y complejo, que debe de quedar bien claro a efectos de determinar un posible cambio a una nueva estructura y valoración, que se debe de analizar si es viable o no, que es un tema que va requerir de mucho análisis por este Consejo, antes de tomar una resolución, por lo es mejor dejarlo pendiente para analizarlo posteriormente y se le solicita

al señor consultor que proceda con la exposición sobre la Reestructuración del Departamento de Salarios, la cual es muy importante, a efectos de poder fundamentar la solicitud de mayores recursos humanos a las autoridades del MTSS .

El señor Consultor procede a exponer sobre la Reestructuración del Departamento de Salarios, señala que este tema lo había expuesto en la sesión donde se dio el preinforme, que este Departamento cada día cuenta con menos personal, que en este momento prácticamente cuenta con solo tiene 3 personas, que se propone que para el año 2016, cuente por lo menos con tres profesionales, un estadístico, un economista, un administrador público, dos expertos en clasificación y valoración de puestos, que se debe de considerar sobre todo, si se arranca con el nuevo sistema de perfiles que se va a requerir hacer una capacitación amplia al respecto.

Intervienen los Directores Gerardo Villalobos Durán, Gabriela Sancho Carpio, Ana María Conejo Elizondo Zaida Solano Valverde, Rodrigo Aguilar Arce y el Secretario y entre otras cosas se señala:

Que el Consejo hace tiempo ha venido solicitando a las Autoridades de este Ministerio, que hace falta recursos al Departamento de Salarios, que es la Secretaría Técnica y Administrativa de este Consejo, que no solo hace falta recursos materiales, sino también recursos humanos, que la idea de hacer el estudio de la reestructuración del Departamento de Salarios, como uno de los objetivos principales de la consultoría, para efectos de poder contar con una información más concreta, justificada y bien fundamentada respecto a los recursos que se requieren, con las justificaciones pertinentes señaladas en el informe, puedan servir para fundamentar las razones por las cuales se estima pertinente contar con mayores Recursos Humanos en el Departamento de Salarios, que es la Secretaría Técnica de este Consejo, las cuales serán presentadas ante las autoridades que se estime pertinente.

Se comenta además la importancia de tener mayores recursos y poder brindar una mayor información sobre los salarios mínimos que determinan este Consejo, como se fijan y como se revisan, se señala que en la mayoría de la inspecciones se puede determinar que el incumplimiento de los salarios mínimos es muy grande, que uno de los factores puede ser debido a la falta de información, se señala que antes se brindaba mayor información sobre los salarios mínimos, se impartían charlas de información, el Consejo y los funcionarios del Departamento visitaban empresas, colegios, universidades, empresas, a colegios nocturnos, que se impartía charlas a estudiantes que estaban pronto a incorporarse al mercado laboral, se comenta sobre la necesidad de que los Inspectores y autoridades que tienen que ver con la aplicación de los salarios estén mejor informados.

Se comentan que con respecto a brindar esta información se podría analizar la posible colaboración de otro Departamento del Ministerio como puede ser la Oficina de Prensa

Se señala que en cuanto a la falta de recursos es muy importante señalarlo y en ese sentido se le solicita al consultor que en el informe final se expongan las fundamentaciones y justificaciones necesarias al respecto, que e incluso se señale con mayor precisión qué cantidad de personal se puede requerir y para qué labores o funciones se necesita, qué labores se han dejado de hacer y que se debería de hacer, en el caso de contar con mayores recursos.

La señora Presidenta del Consejo, Zaida Solano Valverde, agradecen al señor Consultor Eduardo Uribe López, por la exposición presentada la cual se anexa al acta y señala que el Consejo estará a la espera de la presentación del informe final.

El señor Consultor Eduardo Uribe L. señala que en los próximos días estará remitiendo el informe final al Consejo y si lo desean puede hacer una presentación rápida en excel de cómo se corre el sistema de valoración propuesto, el cual quedó pendiente.

ARTICULO CUARTO:

Información sobre taller sobre Políticas Salariales Efectivas que celebros la OIT en Turín.

El Señor Mauricio Dierckxens, especialista de la OIT, expone que este Consejo le había solicitado a la OIT la participación en un taller que se iba a realizar en el Centro de Formación de la OIT en Turín sobre Políticas Salariales Efectivas, o que se organizara ese taller a nivel de Centro América, a efectos de facilitar la participación de algunos Directores del Consejo en ese taller, que si se hacía dentro del área facilitaba más la participación de interesados en ese tema de los países del área.

Que esa solicitud fue trasladada y analizada por la OIT y es un hecho que se va a dar, que posiblemente se estará concretizando la realización del taller en Costa Rica, en febrero del 2015, o a mediados de ese año.

Los Directores toman nota al respecto y agradecen al Señor Mauricio Dierckxens, especialista de la OIT, la gestión realizada para ese tema, ante la OIT.

ARTICULO QUINTO:

Despedida del señor Mauricio Dierckxens, especialista de la OIT.

El señor Mauricio Dierckxens señala que desea informar a este Consejo, que ha sido trasladado a Hungría a partir de la próxima semana, que los asuntos de interés de este Consejo, que se venían manejando con la OIT por su medio, en adelante los va a manejar el señor Álvaro Ramírez Bogantes, para efectos de que en adelante se dirijan a él, que aprovecha la ocasión para dar gracias a los Directores de este Consejo por el buen trato recibido.

Los Directores del Consejo toman nota al respecto y le agradecen al señor Mauricio Dierckxens, especialista de la OIT. Toda la colaboración que por su medio le ha brindado la OIT a este Consejo y le desean éxitos en su nuevo trabajo.

Se levanta la sesión al ser las dieciséis horas con cuarenta minutos

Zaida Solano Valverde
PRESIDENTE

José Pablo Carvajal Cambroner
SECRETARIO

RESUMEN DE ACUERDOS:

ACUERDO 1: Se aprueba el acta 5308.

**CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS.
CONSULTORÍA DE LA OIT. SESIÓN DE ANÁLISIS DE PROPUESTAS
Setiembre 1° de 2014
Lic. Eduardo Uribe López, Consultor OIT**

PREGUNTAS DEL CNS PARA ESTE TALLER

¿Cómo determinó el método que utilizó para la propuesta?

¿Realizó algún tipo de estudio para determinar si existían otras prácticas?

¿Cómo logra su propuesta la simplificación y la transparencia que se busca?

Propuesta sobre los perfiles ocupacionales y cómo ésta difiere de lo que se maneja actualmente.

Ver “correr” el modelo de clasificación propuesto.

Ejemplos concretos de cómo funciona la herramienta.

Algunos ejemplos de cómo se podrían clasificar o ubicar salarialmente algunas ocupaciones de conformidad a los perfiles y aplicando el sistema de valoración por puntos que usted propone.

Propuesta sobre la continuidad de la lista clasificada de ocupaciones.

Propuesta para la categoría de Trabajadores de Especialización Superior.

HECHOS

El CONSULTOR establece:

a.1. Simplificación, modernización y actualización de perfiles.

a.2. Reorganización Departamento de Salarios.

a.3. Dos meses de tiempo para hacer el estudio.

Estudio del Lic. Pablo Sauma recomienda utilizar 10 factores.

Decreto de Salarios Mínimos está basado en el método de Valoración de Puestos de Gradación Previa.

Descripción actual de perfiles utiliza estilo de grupos de clases anchas.

Proceso actual: primero se fijaron los salarios y luego se describieron los perfiles.

El Departamento de Salarios pasó de tener 10 plazas a 3 en la actualidad.

RESPUESTAS AL CNS

¿Cómo determinó el método que utilizó para la propuesta?

RESPUESTA

SON DOS METODOLOGÍAS:

a.1. CLASIFICACIÓN DE LOS PERFILES.

La clasificación actual utiliza el estilo de Grupo de Clases Anchas por actividad según capítulos, las cuales siguen un orden determinado pero no estricto.

REPITE :

1. Naturaleza del trabajo, sin identificarla como tal.

2. Descripción del perfil ocupacional para cada capítulo.

3. Describe condiciones del perfil y generalidades, sin seguir un orden determinado.

b.2. OTRA PARA LA VALORACIÓN DE LOS PERFILES.

CONDICIÓN ACTUAL:

Similar al método de Gradación Previa, pero sin utilizar todos sus elementos: (Definición previa de categorías salariales, Manual de Gradación Previa y Especialistas que definen las categorías en que se ubicarán los puestos). Primero se agruparon

por salarios y luego se describieron los perfiles.

SE PROPONE:

Misma metodología de Grupo de Clases Anchas, siguiendo una estructura similar para todos los perfiles: Título, Naturaleza del Trabajo, Condiciones generales, Valoración de las condiciones generales y Ejemplo de tareas que se efectúan en cada actividad. Se unifican las descripciones (eliminando las de cada capítulo).

Se eliminan las repeticiones.

Se modernizan algunas tareas obsoletas (enviar faxes por envío de e-mails), por ejemplo.

Se definen muy bien los factores de valoración.

Se incluye un modelo de Valoración del Perfil.

2. ¿Realizó algún tipo de estudio para determinar si existían otras prácticas?

2.1 NO PARA SIMPLIFICACIÓN DE PERFILES: POR LAS SIGUIENTES RAZONES:

a. La simplificación es con base en lo actual.

b. La modernización y actualización no necesariamente significan otras metodologías. Se modernizó la estructura de la descripción y se actualizó con la inclusión de los factores para valoración.

c. El tiempo de dos meses asignado a la consultoría es demasiado corto. Llevo trabajando un año.

d. Otras prácticas (por procesos, por competencias) como ejemplo cambiarían la metodología actual y requerirían tiempo, recursos, personal y procesos adicionales, de muy alto presupuesto.

2. ¿Realizó algún tipo de estudio para determinar si existían otras prácticas?

2.1 SI PARA INCLUIR LA VALORACIÓN EN LA MODERNIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS PERFILES:

POR LAS SIGUIENTES RAZONES:

a. Existen diferentes métodos de valoración de puestos que contribuyen a aclarar las descripciones de puestos

b. El sistema actual es muy subjetivo.

c. Los empresarios no saben dónde ubicar un nuevo puesto.

d. La metodología propuesta contribuirá a disminuir el número de consultas hacia el CNS y el DS.

3. ¿Cómo logra su propuesta la simplificación y la transparencia que se busca?

a. EN SIMPLIFICACIÓN DE PERFILES:

1. Hace más ágil, comprensible y eficiente la descripción de cada perfil. 2. La estructura de descripción le da un orden que no tiene.

3. Los profesionales del CNS pueden responder mejor a las preguntas de por qué un puesto está incluido en determinado perfil.

4. Dada la sencillez del método, el empresario de cualquier lugar del país puede ubicar un nuevo puesto en el perfil correspondiente.

3. ¿Cómo logra su propuesta la simplificación y la transparencia que se busca?

b. EN MODERNIZACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE PERFILES:

1. Toma las ventajas de los otros métodos.

2. Divide el puesto en factores y sub-factores y les asigna porcentajes lo que le da objetividad al método, disminuyendo de forma importante la subjetividad.

3. Es sencillo de comprender y de aplicar.

4. Puede generalizarse para la descripción de los perfiles faltantes.

5. El aplicar la tecnología computadorizada le imprime rapidez y disminuye los costos de operación.

6. Es fácil de explicar al personal de otros departamentos del MTSS y de otras instituciones relacionadas.

**MÉTODOS DE VALORACIÓN DE PUESTOS(TODOS ANALIZAN LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS)
EN FORMA TOTAL**

ALINEAMIENTO O JERARQUIZACIÓN.

Ordena los puestos de menor a mayor.
Asigna los salarios según el orden obtenido.

GRADACIÓN PREVIA

Diseña previamente un manual.
Define categorías de puestos.
Asigna a cada categoría un único salario.

CUALITATIVOS

EN PARTES

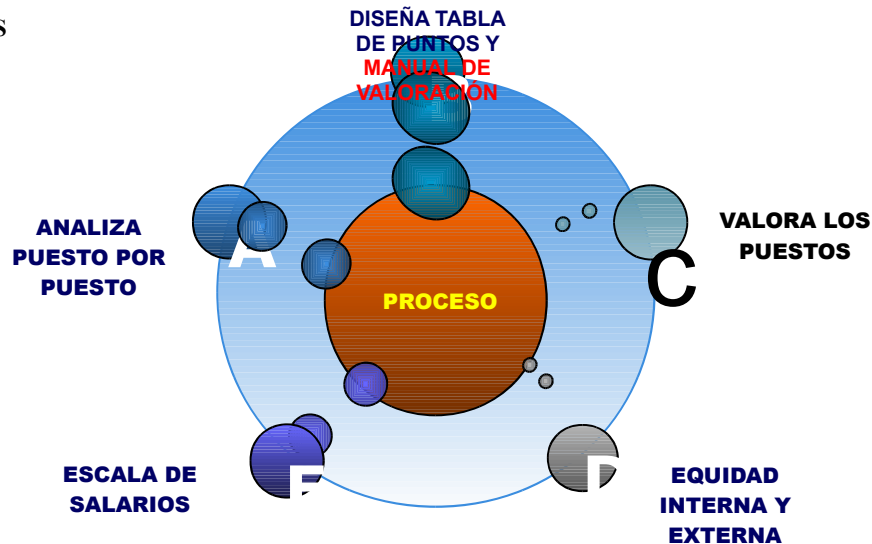
COMPARACIÓN DE FACTORES

Define y jerarquiza factores.
Valora cada factor con unidades monetarias.
El salario es la suma de los factores.

ASIGNACIÓN DE PUNTOS POR FACTOR

Define y jerarquiza (según %) factores, sub-factores y micro-factores.
Se construye una tabla de puntos.
La descripción de puestos es detallada.
La valoración es fácil pero minuciosa.
El salario se determina por operaciones matemáticas. Encuesta de salarios. Equidad interna y externa.

CUANTITATIVOS



RESPUESTAS AL CNS

PROPUESTA DEL MÉTODO DE VALORACIÓN DE LOS PERFILES Se tomaron elementos de los métodos de:

- Gradación Previa: Manual de Gradación Previa.
 - Comparación de Factores: Los 10 factores sugeridos por el Lic. Sauma.
 - Asignación de Puntos por Factor : Uso de Factores y Sub-factores; asignación de porcentajes a cada factor, ponderación de los porcentajes.
 - Diseño de cinco niveles de valoración para cada sub-factor.
 - Computadorización de la metodología en Excel.
4. Propuesta sobre los perfiles ocupacionales y cómo ésta difiere de lo que se maneja actualmente. Partes de esta pregunta ya se respondieron.

Otras diferencias:

- Simplifica en 4 categorías el Decreto al pasar de 14 a 10.

- El perfil de Trabajador de Especialización Superior identifica las generalidades de los distintos puestos e incluye una breve descripción de las funciones y tareas de los puestos incluidos en el perfil.

METODO DEL CNS (GRADACIÓN PREVIA 14 CATEGORIAS)

SIGLAS JERARQUÍA EN LAS CLASES DE PUESTOS DEL CNS DEL MTSSTNC Trabajador no calificado

TSC Trabajador semi-calificado
TC Trabajador calificado
TE Trabajador Especializado
TNCG Trabajador no calificado genéricos
TSCG Trabajador semi-calificado genéricos
TCG Trabajador calificado genéricos
TMED Técnico medio educación diversificada
TEG Trabajador especializado genéricos
TES Técnico de educación superior
DES Diplomados de educación superior
BACH Bachiller universitario
LIC Licenciado universitario
TES Trabajador especialización superior
Periodista

(3) Tomado de la página Web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, www.mtss.org.cr

5. Ver “correr” el modelo de clasificación propuesto. Ejemplos concretos de cómo funciona la herramienta. **RESPUESTA:** Algunos ejemplos de cómo se podrían clasificar o ubicar salarialmente algunas ocupaciones de conformidad a los perfiles y aplicando el sistema de valoración por puntos que usted propone..

RESPUESTA: ¿Cómo cuáles ocupaciones?

Propuesta para la categoría de Trabajadores de Especialización Superior.

RESPUESTA: Ya entregada. Por analizar.

8. Propuesta sobre la continuidad de la lista clasificada de ocupaciones.

RESPUESTA:

1. Dotar al DS en seis meses, de tres profesionales: un Estadístico, un Economista y un Administrador Público, todos expertos en Clasificación y Valoración de Puestos.
2. Dotar al Secretario del CNS de una Secretaria o de un Asistente, para que colabore con las funciones de la Secretaría.
3. Capacitar al nuevo personal sobre las labores actuales del DS, para prepararlo ante la jubilación del Jefe y de otro funcionario.
4. Capacitar al personal de otros Departamentos del MTSS sobre esta nueva metodología.

RESPUESTAS AL CNS

4. Contratar una Consultoría para que continúe con la fase tres del esfuerzo que está haciendo el CNS para modernizar el Decreto de Salarios Mínimos.

FASES	CONSULTORIAS
1	Lic. Pablo Sauma. Definición de perfiles y otros.
2	Lic. Eduardo Uribe López. Simplificación de perfiles y reorganización DS.
3	Descripción de los perfiles restantes y actualización de puestos con obsolescencia e inclusión de los nuevos.

OTROS ASPECTOS

1. REVISAR PROPUESTA HECHA SOBRE LOS NUEVOS TÍTULOS DE LAS OCUPACIONES.
2. REVISAR LO REFERENTE A LA UNIFICACIÓN DE PERFILES DE LOS DISTINTOS CAPÍTULOS.
3. PARECIERA QUE ALGUNOS PUESTOS DEL PERFIL TES EN REALIDAD PERTENECEN AL PERFIL TE; MUY POCOS QUEDARÍAN COMO TES.
4. NO SE HACE NINGUNA PROPUESTA SOBRE LOS PUESTOS CON REMUNERACIÓN A DESTAJO, YA QUE CONSIDERO QUE LA METODOLOGÍA DE PAGO ESTÁ BIEN. SI CONVENDRÍA DESCRIBIRLOS EN UNA NUEVA ETAPA.