

Acta de la sesión ordinaria N° 5446 del Consejo Nacional de Salarios, San José, Barrio Tournón, Edificio Benjamín Núñez, celebrada a partir de las dieciséis horas con quince minutos del 03 de julio del dos mil diecisiete, presidida por el Señor Martín Calderón Chaves con la asistencia de los/as siguientes Directores/as:

**POR EL SECTOR ESTATAL:**

Alejandra Mata Solano, Gabriela Sancho Carpio, Gerardo Villalobos Durán y Fausto Roldán Guevara.

**POR EL SECTOR LABORAL:**

Edgar Morales Quesada, Dennis Cabezas Badilla y María Elena Rodríguez

**POR EL SECTOR EMPLEADOR:**

Frank Cerdas Núñez y Martín Calderón Chaves

**DIRECTORES AUSENTES:**

Del Sector Empleador: Marco Durante Calvo.

**SECRETARIA a.i.: Isela Hernández Rodríguez**

**ARTÍCULO PRIMERO:**

Orden del día

Aprobación de las actas 5445.

1. Asuntos de la Presidencia.

Aprobación de Resolución del Reglón Ocupacional de Encargado de Operadores de Vuelos (Despachadores de Vuelos).

Presentación y análisis de Hoja de Ruta prioridades del CNS, a cargo de la Directora, Alejandra Mata Solano representante del Sector Estatal.

2. Asuntos de la Secretaría.

Programación de Audiencia para funcionaria del Área de Coordinación de Estadísticas del INEC.

3. Asuntos de los Señores Directores.

Se aprueba orden del día.

**ARTÍCULO SEGUNDO:**

**ACUERDO 1**

Una vez realizada la revisión se aprueban las actas N° 5445. Actas grabadas en audio, en el archivo: Actas-audios 2017. Se abstiene de la aprobación el director Fausto Roldán Guevara por no haber estado presente en dicha sesión.

**ARTÍCULO TERCERO:**

Asuntos de la Presidencia

Punto No. 1

El Presidente del Consejo Nacional de Salarios, Señor Martín Calderón Chaves procede a dar inicio con la revisión de la resolución para la definición del Reglón Ocupacional de Encargados de Operadores de Vuelos (Despachadores de Vuelos), informa que se ha compartido con los compañeros Directores, para que realicen las observaciones según lo consideren pertinente.

Los Señores Directores, señalan la importancia dejar muy claro en la resolución que la revisión de este reglón ocupacional, obedece a reiteradas consultas recibidas en la Oficina de Salarios y en la Secretaría de este Consejo sobre la forma de remunerar este cargo, y ante la ausencia de fundamento técnico para clasificar dicho puesto en los Reglones Ocupacionales, que define el Decreto de Salarios.

Los Señores Directores proponen, esperar a la próxima sesión para la aprobación de la resolución que les permita revisar con mejor detalle el contenido y redacción de la misma.

## **ACUERDO 2**

Se acuerda en forma unánime, agendar para la próxima sesión del Consejo la aprobación del Reglón Ocupacional de Encargados de Operadores de Vuelos (Despachadores de Vuelos).

## **Punto N°2**

El presidente del Consejo Nacional de Salarios, le da la palabra a la Señora Alejandra Mata Solano, para inicie la presentación resumen de la hoja de ruta que permita priorizar las acciones del Consejo Nacional de Salarios.

Seguidamente inicia la Señora Alejandra Mata Solano, realizando la siguiente presentación que constituye un resumen de las recomendaciones de estudios realizado por los consultores respecto a los perfiles ocupacionales.

Conclusiones y recomendaciones del Consultor Pablo Sauma

Es prioritario actualizar los perfiles ocupacionales: los perfiles ocupacionales vigentes fueron aprobados por el Consejo Nacional de Salarios en el año 2000 (Resolución Administrativa N° 3-2000), no obstante, su elaboración inicio en años previos a su aprobación. Se concluye que, si bien el formato general de los perfiles es adecuado para cumplir con su objetivo, es urgente su actualización, tomando en cuenta lo siguiente:

Además de la propia actualización en lo que se refiere a las tareas de referencia, se propone su simplificación en el sentido de que las condiciones generales y descripciones de tareas sean iguales para todas las ramas de actividad, y que solamente se especifiquen para cada rama aquellas tareas propias de la actividad.

Los perfiles deben incluir explícitamente todos los trabajadores agropecuarios (hasta ahora solamente se incluyen los no calificados).

Se debe elaborar el perfil para los trabajadores de especialización superior.

No se considera necesario definir una nueva categoría salarial para ‘maestría’ o algún grado académico que se pueda considerar superior, pero conviene destacar en el perfil de los licenciados (y en decreto) que aplica para maestría o algún otro grado en el sentido indicado.

Se deben considerar dentro de los perfiles las eventuales certificaciones de capacidades extendidas por instituciones competentes.

El mercado premia el dominio del idioma inglés (o de otros idiomas), pero cabe la posibilidad de incorporar este conocimiento dentro de los perfiles ocupacionales: la información disponible en la encuesta de hogares del INEC permite comprobar que el mercado premia el dominio del idioma inglés (o de otros idiomas) con salarios mayores respecto a quienes no lo dominan, situación que se presentan en todos los grupos ocupacionales, pero es especialmente importante en las denominadas ‘ocupaciones elementales’. Desde esta perspectiva no sería necesario incluir específicamente los conocimientos avanzados del idioma inglés entre los perfiles ocupacionales, pero se podría considerar la situación para los niveles básico e intermedio.

Se debe simplificar en su contenido y hacer más transparente el decreto de salarios mínimos propiamente: hay varios aspectos formales que podrían ser mejorados en el decreto propiamente, algunos de los cuales requieren decisiones del Consejo

Es necesario que haya consistencia entre los salarios por jornada y mensuales, en el entendido de que el salario mensual es exactamente igual a 30 veces el salario por jornada (o por el contrario, que el salario por jornada es 1/30 del salario mensual). Pero incluso se recomienda que en el decreto se presente únicamente el salario mensual para cada una de las categorías salariales (excluyendo obviamente las fijaciones específicas), y que se indique claramente en el decreto cuales son las reglas para la conversión del salario mensual a períodos menores (actual artículo 7 del decreto).

Una vez actualizados los perfiles ocupacionales, se debe avanzar en la clasificación de ocupaciones: una tarea pendiente en materia de salarios mínimos es la adecuada clasificación de ocupaciones en las diferentes categorías salariales. Actualmente se elabora informalmente una clasificación, pero ello es inadecuado e insuficiente, pues se debe realizar la clasificación de todas las ocupaciones. Se propone que se utilice la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08 de la Oficina Internacional del Trabajo, pero en todo caso ello debe ser coordinado con el INS, la CCSS y el INEC, y logren un acuerdo para utilizar la misma clasificación.

## **CLASIFICACIÓN DE OCUPACIONES DE COSTA RICA COCR 2011**

- 1** Directores y gerentes
  - 2** Profesionales, científicos e intelectuales
  - 3** Técnicos y profesionales de nivel medio
  - 4** Personal de apoyo administrativo
  - 5** Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados
  - 6** Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros
  - 7** Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios
  - 8** Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores
  - 9** Ocupaciones elementales
- Ignorado

Los directivos comentan al respecto y analizan los niveles de competencia, que define la Clasificación de Ocupaciones de Costa Rica (COCR 2011), en la cual se agrupan los puestos ocupacionales, señalando que ya existe como documento base importante para la clasificación de puestos.

Seguidamente, informa la señora Isela Hernández Rodríguez, que actualmente el Departamento de Salarios ha iniciado el análisis para clasificar los 500 puestos aproximadamente que define el COCR 2011, a los reglones ocupacionales del Decreto de salarios mínimos, este trabajo se hace atendiendo solicitud de la CCSS, que está en proceso de implementar la clasificación de puestos del COCR 2011, pero requieren acompañarlo de la clasificación salarial respetando el criterio que brinde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los directivos entre otras reflexiones señalan la importancia, de conocer el resultado de la clasificación salarial, y en cada nivel de competencia, cual reglón ocupacional del decreto de salarios mínimo predomina para valorar la afinidad de los perfiles que actualmente tiene definidos este Consejo con el COCR 2011.

Continúa la Señora Alejandra Mata señalando que las recomendaciones de la consultora Gabriela Segura son básicamente las siguientes:

Sobre la mejora del método de gradación previa

Creación de un Manual de Valoración de Factores y Subfactores, esto con la intención de brindar una guía mucho más clara a quien utiliza la herramienta en el momento de la evaluación y minimizar la subjetividad de la misma.

Sobre la creación de subfactores y asignación de porcentajes

Mantener sin modificaciones el establecimiento de subfactores, ya que facilita el entendimiento del evaluador, permitiendo con esto, ser más específico y no general en el momento de la evaluación de las responsabilidades o actividades realizadas por cada puesto.

Mantener sin modificaciones la cantidad de cinco subfactores propuesta originalmente, esto debido a que una menor cantidad sería muy general y una cantidad superior no facilitaría la ubicación de la actividad o tarea y aumentaría la subjetividad de la elección.

Realizar una reasignación de los puntajes propuesto, esto con la intención de mantener una proporcionalidad entre los puntajes asignados.

Aceptar el criterio del señor Uribe para dicha asignación, esto basado en la poca diferencia de responsabilidad existente entre las clasificaciones trabajador no calificado y trabajador Semicalificado y este a su vez con el trabajador calificado.

Ampliar a todos los factores de la herramienta el criterio de la poca diferenciación de las clasificaciones iniciales y no sólo a algunos pocos como se propuso, lo que conlleva una reasignación de puntajes bajo el criterio expuesto en el cuadro N°12, el cual volvemos a presentar a continuación:

#### ASIGNACIÓN DE PORCENTAJES BASE PARA LA ASIGNACIÓN DE PUNTAJES DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN

Grados en Porcentajes					
Total	Básico	Regular	Medio	Amplio	Considerable
	25%	37,5%	50%	75%	100%

Lo anterior implica un cambio en el rango de las categorías de los perfiles, por lo que se deberán actualizar según lo recomendado en el cuadro N°13, tal y como se muestra nuevamente:

## RANGO DE LAS CATEGORÍAS DE LOS PERFILES

Rango		Perfiles Valorados y por Valorar			
1	Hasta	29,5%			Trabajador No Calificado
2	Más	29,5%	Hasta	38,5%	Trabajador Semicalificado
3	Más	38,5%		50,0%	Trabajador Calificado
4	Más	50,0%		59,00%	Trabajador Especializado
5	Más	59,0%		70,25%	Trabajador Especialización Superior

Sobre la creación de cinco grados de intensidad para cada factor y Subfactor

Mantener sin modificaciones los cinco grados de intensidad para los factores y subfactores de Responsabilidad y Riesgos, ya que permite ampliar la visión de los evaluadores y medir de mejor manera las intensidades presentes en los puestos.

Mantener sin modificaciones los subfactores que no cuentan con un detalle mayor de subfactores, ya que, si bien son importantes, son más específicos en sí mismos y no requieren de una subcalificación; debido a que podría llevar a un desgaste innecesario del evaluador.

Sobre la propuesta del manual de gradación previa para valorar los perfiles de puestos.

Como lo menciona en la recomendación se requiere la creación de un Manual de Valoración de Factores y Subfactores, con la intención de brindar una guía mucho más clara a quien utiliza la herramienta en el momento de la evaluación y minimizar la subjetividad de la misma.

Corregir las inconsistencias encontradas en el análisis de este proyecto con la intención clara de eliminar el sesgo de los resultados.

No considerar los resultados obtenidos con la corrida inicial, como único elemento para la aceptación de la herramienta, ya que como se ha explicado ampliamente lo mismo puede variar debido a la subjetividad inicial de la herramienta.

Respecto a la necesidad de contar con un manual descriptivo para la aplicación de la herramienta elaborada por el Consultor URIBE, surge la duda de la existencia de dicho manual ya que la última conversación con el Señor Eduardo Uribe, ha señalado que el instrumento fue elaborado incluyendo el manual. Ante esta duda proponen los directivos que se consulte y solicite al Sr. Uribe sobre dicho Manual.

Continúan los señores directores, con comentarios y reflexiones en torno a las decisiones de carácter nacional y político que conviene tomar en torno a la clasificación y definición de los perfiles ocupacionales, sustentando con el mejor criterio técnico resguardando un sano equilibrio en el mercado laboral.

#### **ARTÍCULO CUARTO**

Asuntos de la Secretaría

##### Punto No.1

La Secretaria Señora Isela Hernández Rodríguez, señala que ha realizado las coordinaciones para contar con la participación de la Señora Llocelin Reyes del Área de Coordinación de estadísticas del INEC, quien realizará la exposición de la Clasificación Ocupacional de Costa Rica (COCR 2011) con la mejor disposición. Sin embargo, no

puede asistir el 10 de julio 2017 como se había propuesto. Y posteriormente a esta fecha se da inicio a las audiencias para la revisión del puesto de Recolectores de Coyol.

Los Directores comentan al respecto, destacando la importancia de contar con información sobre el COCR 2011 que les permita obtener insumos y coordinación interinstitucional suficiente para la toma de decisiones.

### **ACUERDO 3**

Se acuerda en forma unánime, trasladar la sesión del lunes 10 de julio, 2017 para el miércoles 19 de julio, 2017 con la finalidad de contar con la participación del INEC y presentación de la Clasificación Ocupacional de Costa Rica (COCR 2011).

#### **Punto No.2**

La Secretaria Señora Isela Hernández Rodríguez, solicita confirmación para realizar la visita de campo en atención del Reglón Ocupacional de Recolectores de Coyol, e iniciar los trámites necesarios para la solicitud de transporte.

Los Directores comentan sobre la importancia de realizar el análisis de la revisión del reglón ocupacional, con la observación y entrevistas en el campo, que permita un acercamiento con el mercado laboral y que nutre con mejor criterio la toma de decisiones.

Sin embargo, la diversidad de las agendas de cada director dificultad ocupar más de un día para tal efecto, por lo que prioritariamente se requiere que la gira no se extienda a más de un día de trabajo.

### **ACUERDO 4**

Se acuerda en forma unánime, realizar gira a Quepos el día 21 de julio, 2017 con una disponibilidad de un día, considerando la diversidad en la agenda de cada directivo que integra este Consejo.

### **ARTÍCULO QUINTO**

#### **Asuntos de los Directores**

Los Directores representantes del Sector Laboral, solicitan la colaboración de la secretaria del Consejo Nacional de Salarios, para concretar una audiencia con los funcionarios del Banco Central de Costa Rica, para que le expongan al sector laboral el Indicador de Productividad del Factor Trabajo en el Sector Privado.

La secretaria toma nota al respecto y manifiesta, que con mucho gusto realizará la gestión solicitada.

Finaliza la sesión a las dieciocho horas con diez minutos exactos.

Martín Calderón Chaves  
PRESIDENTE

Isela Hernández Rodríguez  
SECRETARIA a.i.