

ACTA ORDINARIA N°5670 (38-2021)

Acta número cinco mil seiscientos setenta correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del quince de setiembre del dos mil veintiuno. Esta se efectúa bajo la modalidad de Teletrabajo/Virtual, mediante la herramienta *Zoom*, debido a la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19. Es presidida por el señor, Luis Guillermo Fernández Valverde, con la asistencia de los siguientes directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL: Luis Guillermo Fernández Valverde (conectado desde Moravia), Gilda Odette González Picado (conectada desde Hatillo), José Ramón Quesada Acuña (conectado desde Coronado) y Zulema Vargas Picado (conectada desde San Rafael de Heredia).

POR EL SECTOR LABORAL: María Elena Rodríguez Samuels (conectada desde Guadalupe, San José), Edgar Morales Quesada (conectado desde Desamparados) y Dennis Cabezas Badilla (conectado desde Cartago).

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Frank Cerdas Núñez (conectado desde San José centro), Martín Calderón Chaves (conectado desde Tres Ríos, Cartago) y Rodrigo Antonio Grijalba Mata (conectado desde Santo Domingo de Heredia).

DIRECTORES/AS AUSENTES: Marco Durante Calvo y Albania Céspedes Soto, con su debida justificación.

SECRETARIA: Isela Hernández Rodríguez (conectada desde Heredia).

INVITADOS: Wendy Pérez Barrantes, Hannia Arias Rojas y Juan Barquero Cordero, funcionarias/os del Departamento de Salarios Mínimos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión N°5670-2021

- **Aprobación del acta N°5669 del 06 de setiembre de 2021.**

- **Asuntos de la Presidencia.**
 - Proceso de revisión de la metodología para la fijación de los salarios mínimos.
 - Programación de audiencias para la fijación de los salarios mínimos en el sector privado costarricense, período 2022.
 - Avance sobre la incorporación del Marco Nacional de Cualificaciones para la Formación Técnica Profesional en el Decreto de Salarios Mínimos. Presentación del Departamento de Salarios Mínimos.

- **Asuntos de la Secretaría.**
 - No hay.

- **Asuntos de los/as señores/as directores/as.**
 - No hay.

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5670-2021.

CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N°5669 DEL 06 DE SETIEMBRE DE 2021.

ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación del acta N°5669 del 06 de setiembre de 2021.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, da la bienvenida al resto de los señores/as directores/as y somete a votación el acta N°5669 del 06 de setiembre de 2021.

Comentada el acta e incluidas las observaciones, los señores/as directores/as convienen en su aprobación.

ACUERDO 2

Se aprueba, por unanimidad, el acta N°5669 del 06 de setiembre de 2021. Se abstienen los directores, Dennis Cabezas Badilla y Rodrigo Antonio Grijalba Mata, por estar ausentes en esa sesión, con su debida justificación.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 3

Punto 1. Proceso de revisión de la metodología para la fijación de los salarios mínimos.

El director, Dennis Cabezas Badilla, comenta que el sector laboral tiene una serie de inquietudes surgidas a partir de la primera reunión de los profesionales encargados de asesorarlos en el proceso de revisión de la metodología para la fijación de los salarios mínimos, específicamente en la comisión donde se analiza este tema.

Inmediatamente procede a leer un documento que, para efectos de esta acta, se transcribe de manera textual. Este dice:

“1. Conociendo que la O.I.T. propuso que, además de los asesores técnicos, participarán en esa Comisión un representante del C.N.S. por cada uno de sus sectores y que la minuta la elaborara la Señora Secretaria del Consejo Nacional de Salarios, leyendo en el

borrador de minuta de dicha reunión que el representante del Sector Estatal se opuso a la integración de los tres Directores del Consejo, no así de la Secretaria del Consejo, **moción de orden político** que fue aprobada en dicha reunión, que pensamos se debió discutir en el seno del Consejo, el Sector Sindical indica lo siguiente: Dado el argumento del poco tiempo que se tiene para esta negociación, tiempo que, según contrato llegaría **hasta mediados del mes de noviembre 2021**, propone que, dado que tales sesiones son virtuales, todos los directores sean convocados a las mismas en carácter estricto de ***“participantes oyentes sin derecho a voz”***, esa convocatoria no será de obligada atención por aquellos Directores que, por diversas razones, no puedan participar. Esta acción si sería de mucho beneficio para la maximización de la utilización de los tiempos de los asesores técnicos. Además, solicitamos para el beneficio documental histórico de dichas reuniones, las mismas sean grabadas de principio a fin. Esperamos que esta propuesta sea aprobada dado su positivo planteamiento.

2. También enterados, por el mismo borrador de minuta, de lo apretado del tiempo para tomar resoluciones para la presentación de la propuesta, solicitamos se discuta en el seno de este Consejo, **la propuesta de cronograma a esos efectos**, para así valorar si elaborar una propuesta es conveniente para la obtención de un producto final de la más alta calidad, tal como se la merecen los actores concernidos.
3. También queremos dejar en claro que, ante pregunta directa de nuestro asesor, referente a quien debe dar cuenta de sus actuaciones y posiciones en las reuniones de asesores, si es a la O.I.T.; al Ministerio de Trabajo o a nuestro Sector, la directriz que le dimos es que, según lo estipulado en el contrato, él debe darnos cuenta, después de cada reunión, de los resultados de las mismas, sin que esto impida cumplir con los informes que debe dar a la O.I.T., lo del Ministerio de Trabajo, si así se quisiese hacer, corresponderá hacerlo al Sector Gubernamental.

4. Proponemos que, en el transcurso de este proceso y sus acciones futuras, se inviten para próximas sesiones, personas vinculadas a las instituciones concernidas en forma directa por esta discusión, tales como el INEC; el B.C.C.R. y otros más de la misma naturaleza.

En relación con los anteriores puntos, el señor Cabezas Badilla explica que el sector laboral solicita que los señores directores puedan participar en las sesiones de trabajo de los asesores técnicos en calidad de oyentes. Esto con la finalidad de maximizar el tiempo dispuesto para la revisión de la fórmula o la metodología para la fijación salarial. Asimismo solicita que las sesiones sean grabadas.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, manifiesta que la intención del sector estatal fue no entorpecer el proceso de revisión de la fórmula, y explica que la propuesta cuestionada obedece al poco tiempo disponible para efectuar ese trabajo.

Añade estar de acuerdo con la posibilidad de que, los integrantes o un representante de cada uno de sectores que integran el Consejo (laboral, estatal y patronal), puedan participar en las sesiones de trabajo de los asesores en calidad de espectadores.

(Al minuto 15 se retira de la sesión el director, Dennis Cabezas Badilla, debido a que la zona desde donde se conectó estaba siendo afectada por un tornado).

Los señores/as directores/as comentan acerca de la propuesta realizada por el sector laboral. Unos dicen estar de acuerdo en que los tres sectores participen en las mencionadas sesiones de trabajo mediante la designación de un representante en calidad de oyente, y otros sostienen que esas reuniones deberían realizarse, únicamente, entre los asesores técnicos, el representante de la Organización Internacional de Trabajo y la Secretaría del Consejo Nacional de Salarios.

Sin embargo, al final del anterior intercambio de criterios, los señores directores/as concuerdan en que los tres sectores pueden participar en el citado espacio, pero exclusivamente en calidad de oyentes.

Seguidamente el presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, somete a votación la propuesta del sector laboral y los señores/as directores/as convienen en aceptar la propuesta.

ACUERDO 3

Se acuerda, por unanimidad, permitir que los directores del Consejo Nacional de Salarios participen en las reuniones técnicas del grupo de consultores que están apoyando en el proceso de revisión de la metodología de fijación salarial. Dicha participación será en calidad de oyentes, por lo que ninguno de los directores tendrá derecho a voz o a participar de forma activa en esas sesiones de trabajo.

Por lo anterior, se instruye a la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, para que comunique al señor, Gerson Martínez, Especialista en Empleo e Instituciones del Mercado de Trabajo (O.I.T.) y coordinador de ese grupo de trabajo, la decisión adoptada por este órgano.

(El director, Dennis Cabezas Badilla, se reintegra a la sesión al minuto 20 de la misma).

El director, Dennis Cabezas Badilla, expresa que el calendario para realizar el proceso de revisión de la metodología de la fijación salarial es muy “apretado”, por lo que el sector laboral propone revisar el cronograma de trabajo de los asesores técnicos. Eso con la finalidad de que los asesores tengan el tiempo suficiente para efectuar su trabajo. Además, para que los diversos sectores puedan plantear, adecuadamente, sus propuestas para la fijación salarial del período 2022, misma que debe efectuarse a más tardar en octubre de 2021.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, recuerda que existe una propuesta para discutir ese cronograma, en virtud de que el tiempo para revisar la fórmula y la fijación salarial del 2022 es muy reducido. En ese sentido, instruye a la secretaria de este

Consejo, Isela Hernández Rodríguez, para que revise el calendario de trabajo previamente señalado y busqué la forma de ajustarlo a la propuesta realizada por el sector laboral.

Seguidamente el director, Dennis Cabezas Badilla, retoma la palabra y dice que un tercer punto relacionado con el proceso de revisión de la metodología para la fijación salarial se relaciona con una solicitud del asesor del sector laboral. De acuerdo con lo que explica, este asesor desea saber si, durante el tiempo que dura su asistencia técnica, debe presentar informes a la OIT, al Ministerio de Trabajo y al sector para el cual fue contratado como consultor. Al respecto, explica, el sector laboral instruyó a su asesor para que les rinda un informe después de cada reunión, así como para que cumpla con rendir los informes solicitados por la OIT, de conformidad con lo expuestos en el punto 3 del texto anteriormente transcrito.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, aclara que cada uno de los asesores deben brindar informes a sus respectivos sectores, incluyendo a la OIT.

El director, Dennis Cabezas Badilla, manifiesta que el sector laboral propone convocar, a las próximas sesiones del Consejo Nacional de Salarios, a diversos expertos/as que le ayuden a sus miembros a aclarar las dudas que puedan tener en torno a los temas vinculados con la fijación salarial. Entre esos especialistas cita al Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, los asesores de los sectores y a funcionarios del Banco Central de Costa Rica.

El presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, expresa que esas convocatorias son posibles y que se pueden analizar conforme se avance en la fijación salarial para el período 2022, ya que la finalidad es obtener información que ayude a la toma de decisiones.

El director, Dennis Cabezas Badilla, agradece el espacio e indica que se retirará de la sesión (minuto 30:49) debido a los efectos generados por el tornado.

El sector patronal señala que el inicio del proceso de revisión se atrasó dos meses, pues originalmente se pensó comenzar en julio, pero fue hasta hace poco que se pudo comenzar con el mismo. Asimismo, dicen que por ese atraso existe la posibilidad de que el proceso de revisión y posible negociación de la metodología no finalice antes de la fecha en que el Consejo debe determinar el ajuste para el año 2022, es decir el 31 de octubre. Por lo anterior, señalan estar de acuerdo en la necesidad de revisar las fechas pactadas, sobre todo si se considera que la primera convocatoria a audiencia para la fijación salarial, del sector laboral, se planteó tentativamente para el 11 de octubre próximo. Indican que, de no finalizarle el proceso de revisión en octubre, será necesario utilizar la metodología actual en la fijación salarial para el 2022. En relación con la invitación de especialistas a las sesiones del Consejo, expresan que estas deberían llevarse a cabo en las sesiones de trabajo de los consultores, porque podría crearse un espacio técnico paralelo al de los asesores, y porque el Consejo es la instancia política (no técnica) donde se toman las decisiones finales.

Punto 2. Programación de audiencias para la fijación de los salarios mínimos en el sector privado costarricense, período 2022.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, recuerda que por ley la fijación de salarial debe hacerse a más tardar en octubre, e inmediatamente procede a leer el anuncio que se publicaría en La Gaceta. Este dice textualmente:

“Consejo Nacional de Salarios. CONVOCA A AUDIENCIA A TRABAJADORES, PATRONOS y GOBIERNO y sus respectivas organizaciones representativas, con la finalidad de conocer sus opiniones autorizadas, que habrán de contribuir a la determinación de la fijación de salarios mínimos, para el sector privado correspondiente al 2022, conforme

a la siguiente programación: **Trabajadores el 18 de octubre de 2021, Patronos el 20 de octubre de 2021 y Gobierno el 25 de octubre de 2021**, todas a las 4:15 pm. Considerando las medidas sanitarias por la pandemia del COVID-19, se realizarán a través de video conferencias. Los interesados en participar deben comunicarlo al correo isela.hernandez@mtss.go.cr. Isela Hernández Rodríguez, Secretaria Técnica Consejo Nacional de Salarios”.

Por lo anterior, y como se desprende del texto previo, las audiencias se llevarían a cabo a partir de las 4:15 p.m., se harían por medio de video conferencia y quedarían de la siguiente forma:

- **Lunes 18 de octubre de 2021, trabajadores.**
- **Miércoles 20 de octubre de 2021, patronos.** (Sesión extraordinaria).
- **Lunes 25 de octubre de 2021, gobierno.**

De acuerdo con lo que explica la señora secretaria, esta calendarización permite que en la última semana de octubre (del 25 al 29 de octubre de 2021) se puedan atender imprevistos y llevar a cabo la discusión final en torno a la fijación salarial para el período 2022. Asimismo, que el proceso de revisión de la metodología para la fijación salarial se prolongue dos semanas más, en virtud de que las audiencias no iniciarían el 11 sino el 18 de octubre de 2021.

Seguidamente el presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde somete a votación la propuesta realizada por la secretaria del Organismo, Isela Hernández Rodríguez. Los señores/as directores/as votan y convienen en su aprobación.

ACUERDO 4

Se acuerda, de forma unánime, sesionar de forma extraordinaria el miércoles 20 de octubre 2021, con la finalidad de atender la audiencia para la fijación de salarios mínimos 2022 correspondiente al sector empleador.

ACUERDO 5

Se acuerda, de forma unánime, realizar las convocatorias para la fijación salarial del 2022 el lunes 18 de octubre de 2021 para los trabajadores; el miércoles 20 de octubre de 2021 para el sector patronal (sesión extraordinaria), y el lunes 25 de octubre de 2021 para el gobierno. Todas se llevarían a cabo a partir de las 4:15 p.m. y se realizarían por medio de video conferencia.

Punto 3. Avance sobre la incorporación del Marco Nacional de Cualificaciones para la Formación Técnica Profesional en el Decreto de Salarios Mínimos. Presentación del Departamento de Salarios Mínimos.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, manifiesta que las personas funcionarias del Departamento de Salarios Mínimos, Wendy Pérez Barrantes, Hannia Arias Rojas y Juan Barquero Cordero presentarán un avance sobre la adaptación del Marco Nacional de Cualificaciones para la Formación Técnica Profesional al Decreto de Salarios Mínimos.

Seguidamente se autoriza el ingreso de los señores/as invitados/as.

El presidente del Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, les da la bienvenida, les expresa que este tema es de gran importancia para el Organismo y les cede la palabra.

Las personas invitadas saludan a los señores/as invitados/as, agradecen el espacio y comparten en pantalla una presentación en power point. Esta se transcribe de manera textual y para efectos de lectura, debe leerse de izquierda a derecha.



CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS
DEPARTAMENTO DE SALARIOS MÍNIMOS



200
BICENTENARIO DE INDEPENDENCIA

Sesión 5670 15 de setiembre 2021



CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS
DEPARTAMENTO DE SALARIOS MÍNIMOS


Título del estudio: (Avance)

Equiparación de los cinco Niveles Técnicos del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica, con las Categorías Salariales del Decreto de Salarios Mínimos correspondiente al sector privado.

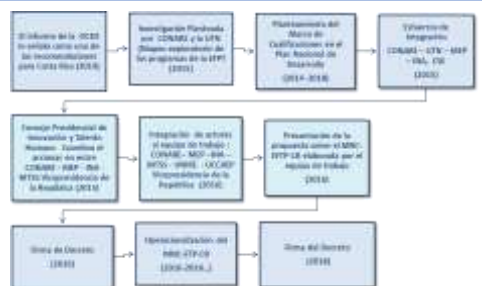
Número de estudio:
CNS-DSM-ES-6-2021

Solicitado por:
Consejo Nacional de Salarios, acta de sesión N°5585 del 12 de febrero del año 2020, en el cual se detalla:

***ACUERDO 2.** Se acuerda, por unanimidad instruir a la Secretaría Técnica de este Consejo, para elabore un estudio del Decreto de Salarios Mínimos versus todos los Niveles Técnicos que propone el Marco Nacional de Cualificaciones, de manera que permita armonizar las categorías salariales con los niveles técnicos descritos en el MNC*.



ANTECEDENTES
Cronología del MNC-EFTP- CR





HALLAZGOS DEL MAPEO EXPLORATORIO CONARE-UTN

Diversidad de nombres para titulaciones similares que inducen interpretaciones erróneas, como por ejemplo Diplomado Técnico, que no existe.

COSTA RICA: CONARE-UTN, Titulaciones de programas de la EFTP, año 2015

Nivel de Cualificación Identificada	Cantidad de programas
TÉCNICO III	233
Experto Operador Técnico	1
Técnico Especializado	1
Técnico Superior	28
Técnicos Intermedios	67
Oficio Técnico III	1
Diplomado Técnico	1
Técnicos certificados	1
Técnico certificado con especialidad	11
Técnicos certificados	1
Técnicos IMA	309
Técnico Especializado IMA	17
Técnico certificado IMA	238
Curso Técnico certificado participación	5
Técnico certificado MEP	36
Título diplomado	11
Total	562

FUENTE: MNC-EFTP-CR



Distribución de programas EFTP (50% público, 50% privado)

COSTA RICA: CONARE
Mapeo exploratorio de la oferta de programas de la EFTP. Distribución de programas de estudio de acuerdo con sector académico que lo imparte, 2015

Grupo	Cantidad de programas técnicos	Porcentaje
Grupo 1: MEP	55	10
Grupo 2: INA	244	40
Grupo 3: Otros	263	50
Total	562	100

FUENTE: MNC-EFTP-CR
Nota: El grupo "Otros" contempla academias, escuelas, institutos, instituciones parauniversitarias y universidades, públicas y privadas.



Instituciones que conforman el MNC-EFTP- CR y participación del MTSS



El MTSS es miembro activo del MNC-EFTP-CR desde el año 2016, tiene representación tanto en la CIIS (Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del MNC-EFTP-CR) a través de la señora Ministra, como en el Equipo Técnico (a través de un colaborador del DSM).

El DSM participa activamente en la construcción de los Estándares de Cualificación, en el apartado de Análisis de Funciones, otorgando una clasificación ocupacional a cada tarea previamente identificada en el análisis del mercado laboral; aplicando la Resolución Administrativa 03-2000 (Perfiles Ocupacionales).

Etapas Metodología de Elaboración de Estándares de Cualificación

Esta metodología para análisis del entorno laboral y educativos requeridos para la elaboración de estándares de cualificación.

1. INICIO PROCESOS DE COORDINACIÓN
2. ANÁLISIS DEL CONTEXTO LABORAL (SIBALSA)
3. IDENTIFICACIÓN DE LAS FUNCIONES Y TRANSICIONES PRODUCTIVAS
4. IDENTIFICACIÓN DE LOS INDICADORES DE LAS FUNCIONES Y CONFORMACIÓN DEL MAPA DE CUALIFICACIONES
5. ELABORACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE CUALIFICACIÓN

Etapa 4

Identificación de los niveles de las funciones y conformación del mapa de cualificaciones tiene como propósito la asignación del nivel de las ocupaciones, a partir de los **descriptores del MNC-EFTP-CR** y los **perfiles ocupacionales del MTSS**, asimismo, la conformación del Mapa de Cualificaciones del campo en estudio con las rutas de aprendizaje identificadas.

Estándar de Cualificación del MNC-EFTP-CR

- ✓ Es una guía que brinda los lineamientos para el diseño y alineación de los planes y programas de estudio de la EFTP.
- ✓ Establece los requerimientos mínimos por nivel, atendiendo las necesidades de formación del mercado laboral.
- ✓ Contiene las evidencias requeridas para la certificación de competencias.
- ✓ Para su elaboración se toma en cuenta la información del Análisis de Mercado, los descriptores del MNC, los lineamientos de los Perfiles Ocupacionales.

Estructura del Estándar de Cualificación

Análisis de funciones por el Depto. de Salarios Mínimos

CLASIFICACIÓN DE FUNCIONES PARTICIPACIÓN ACTIVA Y PERMANENTE DEL DSM

Niveles Técnicos creados por el MNC-EFTP-CR

COSTA RICA, MNC-EFTP-CR
Niveles de cualificación, requisitos y rangos de duración de planes de estudio para la titulación.

NIVEL DE CUALIFICACIÓN	REQUISITO MÍNIMO DE ESCOLARIDAD PARA EL INGRESO	RANGOS DE DURACIÓN DE LOS PLANES DE ESTUDIO	REQUISITO MÍNIMO DE ESCOLARIDAD PARA LA TITULACIÓN
NIVEL 1	II Ciclo de la Educación General Básica	400 – 700 Horas	II Ciclo de la Educación General Básica
NIVEL 2	II Ciclo de la Educación General Básica	1200 – 1600 Horas	II Ciclo de la Educación General Básica
NIVEL 3	III Ciclo de la Educación General Básica	2300 – 2800 Horas	III Ciclo de la Educación General Básica
NIVEL 4	III Ciclo de la Educación General Básica	2840 Horas	Educación Diversificada
NIVEL 5	Bachillerato en Educación Media	60-100 Créditos	Diplomado/Técnico Superior Universitario

FUENTE: MNC-EFTP-CR.

Principios Generales del Derecho Laboral

MTSS es rector de la política laboral y de seguridad social; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, inclusión, equidad y justicia social.

1. **El principio protector.** Lograr que la parte más débil de la relación laboral (trabajador) se equipare a la parte más fuerte (patrono):
 - a) **Principio In dubio pro-operaio:** Se reconoce en materia laboral, en caso de duda, debe adoptarse la interpretación más favorable de la norma para el trabajador.
 - b) **Principio de la norma más favorable:** Determina para el trabajador, en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable.
 - c) **Principio de la Condición más beneficiosa:** Supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador, que la nueva norma que ha de aplicarse.

Otros Principios Generales del Derecho Laboral

2. **El Principio de Buena Fe.** En palabras simples, se espera que las partes actúe, como buen trabajador y buen empleador respectivamente, durante las diferentes etapas de la relación laboral.
3. **El Principio de la Primacía de la Realidad.** Lo que tiene relevancia dentro de una relación laboral, es lo que en la realidad está sucediendo y no lo que esté o se haya plasmado en un documento. (Contrato Realidad)
4. **El Principio de Irrenunciabilidad.** No posibilidad de privarse voluntariamente, con carácter amplio y por anticipado, de los derechos concedidos por el derecho laboral
5. **El Principio de Razonabilidad.**
6. **El Principio de Continuidad.**

Trabajadores Empíricos

Los trabajadores empíricos son los que han adquirido sus conocimientos laborales a través de la **práctica, la observación y la experiencia**, no cuentan con conocimientos académicos.

Seguirán siendo clasificados en las **mismas categorías ocupacionales del Decreto**

Es decir, podrán compartir esas mismas clasificaciones salariales respectivamente con los descritos en los niveles Técnicos 1 y 2 del Marco, hasta que exista una transición completa de trabajadores con formación académica.



Garantizar el cumplimiento del derecho constituido en el ARTÍCULO 167.- del Código de Trabajo, para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo. **A trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual**

Surgen interrogantes ???

- ✓ **Cómo ubicar en el Decreto Salarios Mínimos los 5 Niveles Técnicos del MNC-EFTP-CR.**
- ✓ **En cuál categoría salarial iniciar con el T1.**



Decreto de Salarios Mínimos N°42923-MTSS 2021(CNS-RG-6-2020)

Definición: "REFORMA AL ARTÍCULO 1 DECRETOS 41 Y 10 DEL DECRETO EJECUTIVO N° 42788/1994 DEL 10 DE DICIEMBRE DEL 2000, PUBLICADO EN LA GACETA N° 111, DEL DÍA 10 DE DICIEMBRE DEL 2000, Y LA LEY N° 7594 DEL 17 DE AGOSTO DEL 2021, PARA UNificar EL SISTEMA DE SALARIOS VIGENTES EN LA REPÚBLICA DE COSTA RICA."

Artículo 1º.- Reformar el Artículo 1 de los Decretos 41 y 10 del Decreto Ejecutivo N° 42788/1994 del 10 de diciembre del 2000, publicado en la Gaceta N° 111, del Día 10 del mes de diciembre del 2000, y la Ley N° 7594 del 17 de agosto del 2021, para unificar el sistema de salarios vigentes en la República de Costa Rica, en lo que corresponde a los siguientes conceptos salariales y por lo tanto se establece:

Artículo 1º.- Fijar los salarios mínimos que regirán en todo el país, a partir del 1º de enero del 2021, para todos los trabajadores en actividad, de la siguiente manera:

Por Tipo de Ocupación	Salario Mínimo Mensual
Trabajadores en Ocupaciones No Especializadas	408.405.83
Trabajadores en Ocupaciones Especializadas	410.198.81
Trabajadores en Ocupaciones Especializadas	410.198.81
Trabajadores en Ocupaciones Especializadas	410.198.81

Resolución Administrativa 03-2000 Perfiles Ocupacionales

- La Resolución Administrativa 03-2000, (Perfiles Ocupacionales), fue aprobada por el Consejo Nacional de Salarios en sesión 4584 del 31 de octubre del año 2000, publicada en la Gaceta 233 del 5 de diciembre del 2000.
- ✓ Es el instrumento que facilita y permite la aplicación de las categorías generales del Decreto de Salarios Mínimos.
 - ✓ Contienen la definición de las distintas categorías salariales contempladas en el Decreto de Salarios Mínimos, son de amplia cobertura general, a fin de cobijar a todas las ocupaciones, sin mencionadas ni indicadas.
 - ✓ Cada categoría es muy amplia y cubre no solo ocupaciones que en la actualidad se dan, sino cualesquiera que en un futuro se puedan crear acordes a los avances de la tecnología, la industria, los servicios y las condiciones económicas en general.
 - ✓ Para lograr esta cobertura, las distintas categorías no se basan en la enumeración de tareas, sino especialmente en la complejidad de las labores a desarrollar, en la experiencia requerida, consecuencias del error, estudios y otros requisitos necesarios o no para desempeñar el puesto.

Datos importantes de la vinculación de los niveles técnicos del MNC-EFTP-CR en el Decreto de Salarios Mínimos

- Trabajador en Ocupación Calificada
- Trabajador en Ocupación Especializada

- Técnico 1 (T1)
- Técnico 2 (T2)

Porqué iniciar la vinculación del T1 con el TOC del DSM?

- ✓ Similitud entre la mayoría de los Estándares de Cualificación a nivel de Técnico 1 (T1) y el Trabajador Calificado (TC), descrito en los Perfiles Ocupacionales.
- ✓ En el año 2020 el Equipo Técnico del MNC-EFTP-CR en sesión ordinaria del 8 de setiembre del 2020, Acta 024-2020, Artículo 4, toma el acuerdo 03-24-2020 que indica lo siguiente: "Considerando que la Metodología para la elaboración de Estándares de Cualificación observa el cumplimiento de los descriptores del MNC y los perfiles ocupacionales aprobados por el Consejo Nacional de Salarios, para aprobar el nivel de técnico, se acuerda vincular las funciones del nivel de técnico 1; se acuerda vincular el nivel de Técnico 1 del MNC, con el Trabajador Calificado de la Resolución Administrativa 03-2000, asociada al Decreto de Salarios Mínimos; siempre y cuando las funciones que predominen correspondan a esa clasificación ocupacional."
- ✓ Los descriptores del MNC-EFTP-CR y los características generales de los Perfiles Ocupacionales muestran gran afinidad a nivel de T1 y el TC.

Técnico 1

COSTA RICA, MTSS, Departamento de Salarios Mínimos
Comparación de Estándares de Técnico 1 del MNC-EFTP-CR, con la Categoría Ocupacional de TOC del Decreto de Salarios Mínimos.

FUENTE: Construcción propia, Depto. de Salarios Mínimos

Técnico 2

COSTA RICA, MTSS, Departamento de Salarios Mínimos
Comparación de Estándares de Técnico 2 del MNC-EFTP-CR, con la Categoría Ocupacional de TOE del Decreto de Salarios Mínimos.

FUENTE: Construcción propia, Depto. de Salarios Mínimos

Primer acercamiento
Decreto de Salarios Mínimos vs Marco Nacional de Cualificaciones

Técnico 1 = Trabajador Ocupación Calificada
Técnico 2 = Trabajador Ocupación Especializada

CATEGORÍA OCUPACIONAL (Genéricos)	NIVEL TECNICO	SALARIO MINIMO MENSUAL (en colones)
Trabajador en Ocupación Calificada	T 1	359.544,27
Trabajador en Ocupación Especializada	T 2	417.429,60



Vinculación
Marco Nacional de Cualificaciones
Decreto de Salarios Mínimos

TÉCNICO 3



Técnico 3

El MNC-EFTP-CR. Crea un Nivel denominado Técnico 3 conforme lo siguiente:

NIVEL DE CUALIFICACIÓN	REQUISITO MINIMO DE ESCOLARIDAD PARA EL INGRESO	RANGOS DE DURACIÓN DE LOS PLANES DE ESTUDIO	REQUISITO MÍNIMO DE ESCOLARIDAD PARA LA TITULACIÓN
NIVEL 3	III Ciclo de la Educación General Básica	2300 – 2800 Horas	III Ciclo de la Educación General Básica

Es decir, crea un Nivel denominado Técnico 3, con requisito de 3er año de Colegio, lo que estaría por debajo del Técnico Medio de Educación Diversificada, que requiere la escolaridad de 6to año. (Vocacionales) y para estos efectos será Técnico 4.

La Resolución Administrativa 03-2000 (CNS)

En Sesión Ordinaria 4172 el Consejo Nacional de Salarios, el 30 de octubre de 1995, se aprueba que los Trabajadores Graduados en Colegios (Técnicos y Vocacionales) reciben la clasificación ocupacional de Técnicos Medios de Educación Diversificada (TMED) y se incluye en este renglón a los Graduados del INA, cuyos estudios tengan una duración de tres años.

Técnico 3

Datos importantes



✓ El Marco de Cualificaciones, crea un Nivel denominado Técnico 3, con requisito de 3er año de Colegio puede obtener el Técnico 4:

- Si aprueba la educación diversificada (secundaria).
- Que apruebe la práctica profesional.
- Que el programa que aprobó de Técnico 3 tenga la continuidad para acreditarse en el nivel de Técnico 4 (TMED)



Acercamiento Decreto de Salarios Mínimos vs Marco Nacional de Cualificaciones

Técnico 3 = ?

Reto: Proponer una categoría y monto salarial, para el nivel de Técnico 3, procurando armonizar los niveles de escolaridad definidos en el MNC-EFTP-CR con el Decreto de Salarios Mínimos.

Incentivar salarialmente los niveles de escolaridad obtenidos por las personas para contribuir a mejorar su movilidad laboral y social.



Acercamiento Decreto de Salarios Mínimos vs Marco Nacional de Cualificaciones

Técnico 3 = ?

Desafío



CATEGORÍA OCUPACIONAL (Genéricos)	SIGLA	SALARIO MENSUAL (en colones)
Trabajador en Ocupación Calificada	TOCG	359.544,27
Trabajador en Ocupación Especializada	TOE	417.429,60
Técnico 3	?	?
Técnico Medio de Educación Diversificada	TMED	376.776,77



Vinculación
Marco de Cualificaciones
con Decreto de Salarios Mínimos

TÉCNICO 4
Técnico Medio Educación Diversificada



Técnico 4
Técnico Medio en Educación Diversificada

El MNC-EFTP-CR. Crea un Nivel denominado Técnico 4 conforme lo siguiente:

NIVEL DE CUALIFICACIÓN	REQUISITO MINIMO DE ESCOLARIDAD PARA EL INGRESO	RANGOS DE DURACIÓN DE LOS PLANES DE ESTUDIO	REQUISITO MÍNIMO DE ESCOLARIDAD PARA LA TITULACIÓN
NIVEL 4	III Ciclo de la Educación General Básica	2840 Horas	Educación Diversificada

En la Resolución Administrativa 03-2000 CNS, existe la clasificación Técnico Medio de Educación Diversificada (TMED), categoría ocupacional que requiere el título de TMED como requisito académico y por ende el Decreto de Salarios Mínimos tiene su respectiva categoría salarial.

Técnico 4

Técnico Medio en Educación Diversificada

Datos importantes

- ✓ La categoría salarial actualmente del Decreto de Salarios Mínimos para un TMED, es un monto salarial **menor** que la categoría de un trabajador en ocupación especializada (T2).
- ✓ No promueve la formación académica de los TMED ya que gana menos el TE que no requiere titulación.
- ✓ Dependiendo del cargo que ocupe el trabajador, no conviene presentar el título de Técnico Medio de Educación Diversificada, ya que, le resulta conveniente desempeñar el cargo como si fuera empírico, porque le permite obtener mayor salario, situación que desestimula la preparación académica y por lo tanto se debe corregir.

Técnico 4

Técnico Medio en Educación Diversificada

Desafío. Modificar la estructura del Decreto de Salarios Mínimos, con la finalidad de que permita incrementar el salario del renglón ocupacional denominado TMED, hasta que supere la categoría salarial de un TOE (T2) y la que se defina para un T3; asociado al concepto que, a mayor escolaridad, mayor salario mínimo.

CATEGORIA OCUPACIONAL (Genéricos)	Niveles del Marco	SALARIO MENSUAL (en colones)
Trabajador en Ocupación Calificada	T1	359.544,27
Técnico Medio de Educación Diversificada	TMED (T4)	376.776,77
Trabajador en Ocupación Especializada	T2	417.429,60
?	T3	?

Acercamiento Decreto de Salarios Mínimos vs Marco Nacional de Cualificaciones

Técnico 3=?
Técnico 4=Técnico Medio en Educación Diversificada

CATEGORIA OCUPACIONAL (Genéricos)	NIVEL TECNICO	SALARIO MINIMO MENSUAL (en colones)
?	T 3	?
Técnico Medio Educación Diversificada	T 4	?

Vinculación Marco Nacional de Cualificaciones Decreto de Salarios Mínimos

TÉCNICO 5

Diplomados de Educación Superior



Técnico 5

Diplomados / Técnico de Educación Superior

El MNC-EFTP-CR. Crea un Nivel denominado Técnico 5 conforme lo siguiente

NIVEL DE CUALIFICACIÓN	REQUISITO MINIMO DE ESCOLARIDAD PARA EL INGRESO	RANGOS DE DURACIÓN DE LOS PLANES DE ESTUDIO	REQUISITO MINIMO DE ESCOLARIDAD PARA LA TITULACIÓN
NIVEL 5	Bachillerato en Educación Media	60-100 Créditos	Diplomado/Técnico Superior Universitario

La Resolución Administrativa 03-2000 CNS. Incluye

- ✓ Diplomado de Educación Superior (DES)
- ✓ Técnico de Educación Superior (TEdS).

Que conforman el renglón salarial para los trabajadores que por disposición legal o administrativa se les solicita esa titulación como requisito para desempeñar determinado puesto. En esos títulos, el perfil no describe funciones ni grados de complejidad de las tareas ya que **corresponde a categorías salariales por la titulación**

Técnico 5

Diplomados / Técnico de Educación Superior

Resumen datos importantes

- ✓ El MNC-EFTP-CR, ha definido para el T5 como requisito para la titulación el título de Bachiller en Educación Media, además de haber cursado de **60 a 100 créditos**.
- ✓ Equipara el Técnico Superior Universitario y el Diplomado, tomando como referencia el Marco de Cualificaciones para la Educación Superior Centroamericana (MCECSA).
- ✓ El Decreto de Salarios Mínimos considera 2 categorías salariales diferentes
 - Diplomado de Educación Superior (DES)
 - Técnico de Educación Superior (TEdS)

Acercamiento Decreto de Salarios Mínimos vs Marco Nacional de Cualificaciones

Técnico 5 = Diplomado / Técnicos de Educación Superior
Salario Mínimo ?

CATEGORIA OCUPACIONAL (Genéricos)	NIVEL TÉCNICO	SALARIO MINIMO MENSUAL (en colones)
Técnico de Educación Superior (TEdS)	T5	464,335,93
Diplomados de Educación Superior (DES)	T5	501,500,15

Reto. Definir Salario mínimo superior para este nivel técnico, lo cual responde a un principio de buena fe y norma que más beneficia al trabajador.

CONCLUSIONES DESAFIOS

- ✓ De 32 Estándares existentes a junio del 2021 a nivel de Técnico 1, el 84% de estas titulaciones (27) están asociados con la clasificación ocupacional de Trabajador Calificado. (T1=TOC)
- ✓ Los Estándares de Cualificación de nivel de Técnico 2, a junio del 2021, se asocian en un 74% (20 de 25 titulaciones) con la clasificación ocupacional de Trabajador Especializado. (T2=TOE)
- ✓ Al equiparar el T1 con el TOC y T2 con el TOE no se genera afectación a la estructura del DSM al no tener que crear otra categoría salarial para incorporarlo.
- ✓ El nivel de Técnico 3, genera un reto importante tomando en cuenta que el Decreto de Salarios Mínimos no contempla una categoría salarial asociada a los niveles de educación o escolaridad obtenidos antes del TMED.
- ✓ El nivel de Técnico 4 representa un desafío, ya que se requiere incrementar la categoría salarial TMED a un salario mínimo que supere las categorías de los niveles T2 y T3.
- ✓ El Nivel de Técnico 5, requiere un cambio en la estructura del Decreto de Salarios Mínimos, que unifique las categorías salariales de Técnico de Educación Superior y el Diplomado de Educación Superior (DES)

La señora Hannia Arias Rojas inicia la presentación e indica que este estudio fue solicitado por el Consejo Nacional de Salarios de conformidad en el Acuerdo 2 tomado por este Órgano en la sesión N°5585 del 12 de febrero del año 2020.

Según informa, este estudio es un esfuerzo que ha requerido mucha solicitud y recopilación de información, e indica que el mismo se titula *Equiparación de los cinco Niveles Técnicos del Marco Nacional de Cualificaciones de la Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica, con las Categorías Salariales del Decreto de Salarios Mínimos correspondiente al sector privado.*

Luego la señora Arias Rojas hace un recuento de los antecedentes del Marco Nacional de Cualificaciones, entre los que destacan que fue la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) la que recomendó la realización del Marco Nacional de Cualificaciones. Además, que se realizó un mapeo de los programas de la educación y la formación técnica existente en el país, el cual reveló la existencia de diversidad de nombres para titulaciones similares, y que esa variedad induce a la población a interpretaciones y expectativas erróneas. Asimismo, menciona los actores que llevan a cabo el Marco Nacional de Cualificaciones y los decretos que lo sustentan.

La señora Arias Rojas puntualiza que el Marco Nacional de Cualificaciones ordena la oferta formativa técnica existente en el país la que, de acuerdo con un mapeo efectuado en el 2015, el 50% de los programas de estudio se ubicaban en el sector privado y el otro 50% en el público.

Además, informa que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene representaciones en el nivel más alto del Marco Nacional de Cualificaciones (Comisión Interinstitucional para la Implementación y Seguimiento del MNC-EFTP-CR) mediante la participación de la señora

Ministra de Trabajo. Asimismo, en el equipo técnico del Marco Nacional de Cualificaciones, donde participa una funcionaria del Departamento de Salarios Mínimos (DSM).

En relación con este último aspecto, la señora Arias Rojas, asegura que la representante del Departamento de Salarios Mínimos analiza las tareas y funciones contempladas en el Marco Nacional de Cualificaciones para otorgarle, a cada una de estas, una clasificación ocupacional de acuerdo con su perfil ocupacional.

Durante su presentación, la señora Arias Rojas, brinda información sobre la identificación de las funciones de acuerdo con cada uno de los niveles técnicos, así como de la conformación del mapa de cualificaciones (nombre de la ocupación, competencias y resultados de aprendizaje), los estándares de cualificación y su estructura, y el análisis de funciones.

Ella también presentó un resumen de los niveles técnicos creados en el Marco Nacional de Cualificaciones e indica que son 5 en total:

Nivel 1. En este caso el grado mínimo de escolaridad requerido es el II Ciclo de la Educación General Básica (sexto grado escolar), la duración de los planes de estudio va de 400 a 700 horas y el título que se obtiene es el II Ciclo de la Educación General Básica.

Nivel 2. En este caso el grado mínimo de escolaridad requerido es el II Ciclo de la Educación General Básica, la duración de los planes de estudio oscila entre las 1200 a 1600 horas y el título que se obtiene es el II Ciclo de la Educación General Básica.

Nivel 3. En este caso el grado mínimo de escolaridad requerido es el III Ciclo de la Educación General Básica (tercer año de colegio), la duración de los planes de estudio va de 2300 a 2800 horas y el título que se obtiene es el III Ciclo de la Educación General Básica.

Nivel 4. En este caso el grado mínimo de escolaridad es el III Ciclo de la Educación General Básica, la duración de los planes es de 2840 horas y el título que se obtiene es la Educación Diversificada.

Nivel 5. En este caso el grado mínimo de escolaridad es el Bachillerato de Educación Media, la duración de los planes de estudio es de 60 a 100 créditos y se obtiene un diplomado o técnico superior universitario.

Seguidamente la señora Arias Rojas cede la palabra a la señora, Wendy Pérez Barrantes, quien expone sobre los principios del derecho laboral (principio protector, principio de buena fe, principio de la primacía de la realidad, principio de la irrenunciabilidad, principio razonabilidad y principio de continuidad).

Luego explica que los trabajadores empíricos (quienes adquirieron sus conocimientos laborales a través de la práctica, la observación y la experiencia, ni cuentan con conocimientos académicos) seguirán siendo clasificados en las mismas categorías ocupacionales del Decreto del Salario. Eso quiere decir que esos trabajadores compartirán las clasificaciones salariales con los niveles de Técnicos 1 y 2 del Marco Nacional de Cualificaciones, hasta que no exista una transición completa de dichos trabajadores con formación académica.

Seguidamente comenta acerca de la forma en la que se ubicarán los 5 niveles técnicos del Marco Nacional de Cualificaciones en el Decreto de Salarios Mínimos, e indica que para eso se hace uso del Decreto de Salarios Mínimos y de la Resolución Administrativa 03-2000 (Perfiles Ocupacionales).

En ese sentido, manifiesta que el Trabajador en Ocupación Calificada se equipararía con el Técnico 1 y el Trabajador en Ocupación Especializada con el Técnico 2, básicamente porque

los descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones muestran gran afinidad con los perfiles ocupaciones de esos trabajadores.

Al concluir su intervención, la señora Pérez Barrantes cede la palabra al señor Juan Barquero Cordero, quien expone sobre la equiparación para los técnicos 3, 4 y 5.

Al respecto, menciona que a partir del nivel 3 existe un mayor grado de complejidad para poder efectuar la equiparación, debido a que no todos los técnicos se pueden equiparar con las categorías existentes en el Decreto de Salarios Mínimos.

De acuerdo con lo que explica, el nivel 3 del Marco Nacional de Cualificaciones está por debajo del Técnico Medio que existente en el Decreto de Salarios Mínimos, por lo que el reto es proponer una categoría y un monto salarial para el nivel de Técnico 3.

En ese sentido, manifiesta que se debe procurar armonizar los niveles de escolaridad definidos en el Marco Nacional de Cualificaciones con el Decreto de Salarios Mínimos y, a la vez, incentivar salarialmente los niveles de escolaridad obtenidos por las personas para contribuir a mejorar su movilidad laboral y social.

El señor Barquero Cordero, en relación con el Técnico 4, manifiesta que este técnico sí existe en el Decreto de Salarios Mínimos y corresponde al Técnico Medio en Educación Diversificada.

Sin embargo, expresa que el desafío en este caso es poder modificar la estructura del Decreto de Salarios Mínimos para incrementar el salario del renglón ocupacional denominado Técnico Medio en Educación Diversificada. Esto, dice, hasta que se logre superar la categoría salarial de un Trabajador en Ocupación Especializada (T2) y la que se defina para un Técnico 3, lo cual se asocia con el concepto de que, a mayor escolaridad, mayor salario mínimo.

Acerca del Técnico 5, el señor Barquero Cordero, señala que en este técnico corresponde al Diplomado o los Técnicos de Educación Superior, e indica que el reto es poder definir un salario mínimo superior para este nivel técnico, lo cual se debería hacer en acatamiento a los principios de buena fe y norma que más beneficia al trabajador.

Seguidamente, el señor Barquero Cordero presenta las siguientes conclusiones y desafíos.

- El 84% de las titulaciones (27) relacionadas con el nivel de Técnico 1 están asociados con la clasificación ocupacional de Trabajador Calificado.
- El 74% (20 de 25 titulaciones) de las titulaciones relacionadas con el Técnico 2 se vinculan con la clasificación ocupacional de Trabajador Especializado.
- La equiparación del Técnico 1 con el Trabajador en Ocupación Calificada y del Técnico 2 con el Trabajador en Ocupación Especializada no afecta la estructura del Decreto de Salarios Mínimos porque no es necesario crear otra categoría salarial para incorporarlo.
- La equiparación del nivel Técnico 3 genera un reto importante porque en el Decreto de Salarios Mínimos no existe una categoría salarial asociada a los niveles de educación o escolaridad obtenidos antes del Técnico Medio en Educación Diversificada.
- El nivel de Técnico 4 representa un desafío porque se requiere incrementar la categoría salarial Técnico Medio en Educación Diversificada a un salario mínimo que supere las categorías de los niveles Técnico 2 y Técnico 3.

- El Nivel de Técnico 5 requiere un cambio en la estructura del Decreto de Salarios Mínimos, con la finalidad de unificar las categorías salariales del Técnico de Educación Superior y el Diplomado de Educación Superior.

Al concluir su intervención, el señor Barquero Cordero, manifiesta que el Departamento de Salarios Mínimos no presenta en esta ocasión una propuesta para resolver los retos planteados, y solicita al Consejo Nacional de Salarios sus observaciones, recomendaciones o sugerencias para superar los desafíos expuestos.

Inmediatamente, el presidente de este Consejo, Luis Guillermo Fernández Valverde, agradece a las personas funcionarias del Departamento de Salarios Mínimos por su exposición y dice que este Órgano tendrá que discutir la ubicación del Técnico 3 y Técnico 5.

Asimismo, propone retomar el tema en una nueva sesión. Los señores directores conversar al respecto, y convienen el continuar con la temática en otra reunión, así como en trabajar en este tema conjuntamente con el personal del Departamento de Salarios Mínimos.

El director, Frank Cerdas Núñez, agradece a los funcionarios del Departamento de Salarios Mínimos por la amplia y detallada explicación del tema. Solicita buscar la información relacionada con la justificación por la cual en el pasado se tomó la decisión de que el salario mínimo del Técnico Medio de Educación Diversificada sea, actualmente, menor que el salario mínimo del Trabajador en Ocupación Especializada. Además, buscar también la justificación por la cual en el presente el Diplomado Universitario y el Técnico de Educación Superior se encuentran en renglones distintos dentro del Decreto de Salarios Mínimos. Lo anterior con la intención de comprender mejor las razones por las cuales se tomaron esas decisiones en el pasado, que hoy se mantienen vigentes, y ayudar a entender y establecer las

propuestas planteadas por el Departamento de Salarios Mínimos en el contexto del Marco Nacional de Cualificaciones.

El director, Edgar Morales Quesada, menciona que el sector sindical no fue llamado a colaborar en el Marco Nacional de Cualificaciones y que no encuentra beneficios, en términos salariales y de condiciones de vida para los trabajadores. Además, pide que le remitan por correo electrónico la presentación para su análisis.

La secretaria de este Consejo y jefa del Departamento de Salarios Mínimos, Isela Hernández Rodríguez, dice tomar nota de las inquietudes, y que remitirá por correo electrónico la presentación a todos los señores/as directores/as. Asimismo, propone al sector laboral y patronal efectuar una sesión de trabajo para analizar con ellos/as el tema con mayor detenimiento.

CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTÍCULO 4

No hay.

CAPÍTULO V. ASUNTOS DE LOS/AS SEÑORES/AS DIRECTORES/AS

ARTÍCULO 5

No hay.

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

Luis Guillermo Fernández Valverde

Presidente

Isela Hernández Rodríguez

Secretaria Ejecutiva