

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

ACTA ORDINARIA N°5715 (27-2022)

Acta número cinco mil setecientos quince correspondiente a la sesión ordinaria celebrada por el Consejo Nacional de Salarios a las dieciséis horas con quince minutos del veintidós de agosto de dos mil veintidós. Esta se efectúa bajo la modalidad de Teletrabajo/Virtual, mediante la herramienta *Zoom*. Para su realización se cuenta con video, audio, datos completos de ubicación e intercambio visual y verbal de los señores/as directores/as garantizando la integridad de los principios de simultaneidad, colegialidad y deliberación, que conducen a la expresión de la voluntad de este Consejo. En ausencia del Presidente y Vice Presidente, la misma es presidida por el señor Frank Cerdas Núñez, con la asistencia de los/as siguientes directores/as:

POR EL SECTOR ESTATAL: Sandra Mongalo Chan (conectada desde San José), Luis Fernando Salazar Alvarado (Suplente) (conectado desde San Vicente de Moravia), José Joaquín Arguedas Herrera (conectado desde La Garita de Alajuela) y Eduardo Prado Zúñiga (conectado desde San Vicente de Moravia).

POR EL SECTOR LABORAL: Edgar Morales Quesada (conectado desde Mata Redonda, San José) y Dalis Yarima Ramírez Zamora (Suplente) (conectada desde San Isidro de Heredia).

POR EL SECTOR EMPLEADOR: Frank Cerdas Núñez (Suplente) (conectado desde San José centro) y Marco Durante Calvo (conectado desde Tres Ríos, Cartago).

DIRECTORES/AS AUSENTES: Sandra Ríos Abarca, Dennis Cabezas Badilla, Martín Calderón Chaves y Antonio Grijalba Mata, con su debida justificación.

INVITADOS/AS: No hay.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

CAPITULO I. REVISIÓN Y APROBACIÓN DEL ORDEN DEL DÍA.

ARTÍCULO 1: Revisión y aprobación del orden del día de la sesión N° 5715-2022

1. Aprobación del acta N°5713 del 17 de agosto de 2022.

2. Asuntos de la Presidencia

- Nota suscrita por la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) referente al puesto de recepcionista en el sector hotelero.
- Nota suscrita por el Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte (SICOTRA).
- Continuación de la revisión del salario mínimo para las labores consideradas pesadas, peligrosas e insalubres.

3. Asuntos de los/as señores/as directores/as.

- Reforma al artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, trabajo realizado a la fecha por parte de la comisión nombrada para ese efecto.

4. Asuntos de la Secretaría

- Perfil del Trabajador en Ocupación Especializado. (Conductores de buses).

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

ACUERDO 1. Se aprueba, por unanimidad, el orden del día de la sesión N°5715-2022.

CAPÍTULO II. APROBACIÓN DEL ACTA N°5713 del 17 de agosto de 2022.

ARTÍCULO 2. Lectura y aprobación del acta N°5713 del 17 de agosto de 2022.

El presidente a.i. de este Consejo, Frank Cerdas Núñez, da la bienvenida al resto de los señores/as directores/as y somete a votación el acta N°5713 del 17 de marzo de 2022.

ACUERDO 2

Comentada el acta e incluidas las observaciones, los señores/as directores/as convienen en aprobar el acta N°5713 del 17 de agosto de 2022. Se abstienen de su aprobación los directores/as Sandra Mongalo Chan y Marco Durante Calvo, por estar ausentes en la misma con su debida justificación.

CAPÍTULO III. ASUNTOS DE LA PRESIDENCIA

ARTÍCULO 3

Punto 1. Nota suscrita por la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) referente al puesto de recepcionista en el sector hotelero.

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, manifiesta que se recibió una nota por parte de la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) en la cual se refieren al escasísimo salario que reciben los *Recepcionistas cajeros bilingües* del sector hotelero. Lo anterior, agrega, debido a que en el Decreto de Salarios Mínimos no existe una categoría de perfil ocupacional específico para estos trabajadores, sino que hay un perfil general para las recepcionistas. Asimismo, de conformidad con lo expuesto por el CUT en la mencionada nota, la cual fue leída por la señora secretaria y que, para efectos de la presente acta, se transcribe textualmente:

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Miércoles 10 de Agosto de 2022

Señores

Consejo Nacional de Salarios

Estimados señores:

El día de hoy acudimos ante ustedes para solicitarles una solución a la problemática del escasísimo salario que están recibiendo los recepcionistas-cajeros bilingües en el sector hotelero. Esto se debe a que en el decreto de aumento de salarios mínimos no existe una categoría de Perfil Ocupacional que sea específica para los recepcionistas hoteleros, sino que se engloba en general dentro del perfil de "Recepcionista", con lo cual el salario mínimo se calcula para empleados de información general que laboran sentados, que no manejan caja de efectivo, y que no son bilingües (cuya labor es más bien similar a la que ejerce una Secretaria –Trabajador en Ocupación Calificada Genérico), cuando los recepcionistas hoteleros realizan una labor muy diferente, se les exige inglés, manejan caja de efectivo y realizan cobros, con los riesgos que conlleva, y además se les exige trabajar de pie durante toda su jornada ya que por los "estándares de marca" no se permite tener sillas en las recepciones (lo cual es una exigencia que realmente no ayuda en nada a mejorar el servicio, pero que sin embargo las cadenas hoteleras lo exigen).

Es muy diferente la labor que realiza una recepcionista meramente informativa, que la labor que hace un recepcionista hotelero especializado, que además debe manejar un software hotelero (como Opera) y no solamente el Office básico que se maneja en secretariado.

Por ese motivo solicitamos que se establezca un nuevo Perfil Ocupacional que corresponda específicamente a los recepcionistas hoteleros, la cual debe corresponder a una categoría superior a la de TOCG a la cual pertenece el actual perfil genérico de "Recepcionista" donde se meten junto a los empleados de información y recepcionistas que no realizan cobros a clientes ni atienden huéspedes.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Muy agradecidos por su atención en este particular,



Bruno de Jesús
núm.

Bruno de Jesús Coto Barboza

Secretario General

Confederación Unitaria de Trabajadores (C. U. T.)

En relación con la anterior nota, secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, dice que el CUT parece no estar solicitando una revisión salarial y que, si ese fuera el caso, habría que indicarles que requieren acompañar la nota por la firma de 15 personas. Por otra parte, señala, se les podría contestar que los *Recepcionistas cajeros bilingües* son Trabajadores en Ocupación Calificada Genérica. En ese sentido, recuerda que el Consejo Nacional de Salarios no reconoce el inglés como un plus, sino que este se pague a convenio entre las partes. Además, aclara que cada caso que se pone en conocimiento del Departamento de Salarios Mínimos o del Consejo se analiza de manera independiente, pues se estudian las funciones y las responsabilidades, al tiempo que se le otorga al trabajador el salario más alto de las funciones que efectúe. Por lo anterior, pregunta si este Consejo desea que prepare una respuesta para el CUT y que se le indiquen los términos que debería contemplar esa contestación.

Seguidamente los señores/as directores/as opinan en torno a la nota y realizan los siguientes comentarios, no necesariamente de consenso por todos los directores:

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

1. Estos trabajadores/as no son recepcionistas “normales” porque se les piden como requisito el inglés, lo cual brinda un estatus diferente y debería permitir acceder a un salario distinto. Por ejemplo, se cita a los trabajadores bilingües de los call center o de las zonas francas.
2. El estudio del inglés se debe reconocer en el pago salarial y ese reconocimiento no se debe dejar a la buena fe. Hay que tomar en cuenta que esos trabajadores/as son custodios de dinero. Por eso, se sugiere que la CUT cumpla con el procedimiento para una revisión salarial y se otorgue al Consejo Nacional de Salarios la oportunidad de conversar con ellos/as.
3. El CUT haga una solicitud formal en caso de que se esté pidiendo una revisión del salario o del perfil ocupacional. Esto con la intención de analizar, posteriormente, si es necesario realizar cambios en los perfiles ocupacionales y en el salario mínimo que se determine.
4. El requisito del inglés es un plus para acceder a un puesto, pero que este no se incentiva mediante el pago de un mayor salario mínimo. De esa forma, todos los recepcionistas tendrían un salario mínimo base y el mercado sería el encargado de brindarle un salario superior a quienes hablen otro idioma. Eso porque si no se tendrían dos tipos de trabajadores con una misma descripción y se podría caer en una duplicidad de todos los puestos existentes a la fecha.
5. El conocimiento de un segundo idioma marca diferencia en ocupaciones como el recepcionista hotelero, pero debe ser el mercado el que reconozca dicha diferencia.
6. No es conveniente crear más categorías ocupacionales sobre la base de las diferencias particulares que tengan los distintos tipos de trabajadores porque eso complica la vida de trabajadores y empleadores. En ese sentido, se recuerda que la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos* (OCDE)

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

pidió reducir las categorías existentes en el Decreto de Salarios Mínimos y se asegura que, entre más categorías existan, más injusto podría volverse el sistema.

7. Retroalimentar a los señores/as directores/as de nuevo ingreso en temas como los perfiles ocupacionales, el marco de las cualificaciones y la estructura salarial para que estos/as puedan entender mejor cómo opera el sistema y tener mayor claridad a la hora de tomar decisiones.

Tras el intercambio de criterios previamente reseñado, el presidente a.i. de este Consejo, Frank Cerdas Núñez, somete a votación la propuesta de contestar al CUT que si su interés es que el salario del *Recepcionista cajero bilingüe* el sector hotelero se revise, deben presentar la solicitud formal. Esto en el entendido de que la misma debe estar acompañada por al menos 15 firmas y contar con la justificación técnica que la respalde. Seguidamente los señores/as directores/as votan y convienen en aprobar la propuesta anterior.

ACUERDO 3

Se acuerda, de forma unánime, informar a la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) que de acuerdo con el Artículo 53 del Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, Decreto Ejecutivo No. 25619-MTSS, se requiere solicitud firmada por 15 trabajadores para llevar a cabo revisión del puesto Recepcionistas cajeros bilingües del sector hotelero de manera. Asimismo, debe otorgar la mayor cantidad posible de argumentos, datos y justificación técnica que motivan y respaldan la solicitud que realiza.

Punto 2. Nota suscrita por el Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte (SICOTRA).

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, informa que recibió una nota por parte del señor, Eduardo A. Porras Alfaro, secretario general del Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte de (SICOTRA) para unirse a las audiencias que se han dado en ocasión a la revisión salarial solicitada por los

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

choferes de buses. De igual forma, manifiesta que conversó telefónicamente con el señor Porras Alfaro a quien le explicó que su petición es extemporánea dado que ya se habían brindado todas las audiencias de conformidad con la publicación oficial en La Gaceta, y que él lo comprendió de esa manera. En ese sentido, señala que el señor Porras Alfaro le indicó que no había ningún problema y que si él se decide haría una nueva solicitud de revisión salarial para el sector indicado, para lo cual presentaría la solicitud formal, más los elementos y las firmas requeridas.

Por otra parte, y para efectos de la presente acta, se transcribe a continuación la nota remitida por el señor, Eduardo A. Porras Alfaro, secretario general del Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte de (SICOTRA). Esta dice:

Fecha del 8 de agosto del 2022

Correo: sicotrprq@hogmail.com

Señores

Consejo Nacional de salarios

El suscrito Eduardo A. Porras Alfaro ced 6-150-240 secretario general del Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte de SICOTRA, por este medio me dirijo ante ustedes, para solicitarles con todo respeto que los aumentos salariales sean valorados de otra manera, no como chofer cobrador, por ejemplo, trabajadores técnicos de la conducción del transporte público. Ya que al día de hoy los choferes de autobús hacemos otras funciones, como conducir, apuntar cédulas de adultos mayores o estar verificando las máquinas lectoras de las cédulas de adulto mayor, manipular las rampas para el transporte de discapacitados (sillas de ruedas). Como ustedes pueden notar ninguna de estas otras funciones están reconocidas en el decreto salarial, o sea, no están contempladas en los reajustes salariales.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Por tanto, nos sorprende que SICOTRA hace muchos años no ha sido tomada en cuenta en las audiencias del consejo nacional de salarios, así mismo, SICOTRA representa a diferentes sectores de los trabajadores de transporte, por ejemplo, chequeadores de ruta, supervisores, mecánicos, ayudantes de mecánicos, lavadores, técnicos de los sistemas electrónicos, que son exigidos en un autobús de transporte de pasajeros. Todos estos departamentos tienen que ser valorados en los ajustes salariales que se ventilan en este consejo.

Es por tanto que les solicito que seamos tomados en cuenta en las audiencias convocadas por el consejo, ya que este es el sindicato con mayor representación en el sector de trabajadores del transporte.

Agradeciendo su atención me despido

Atentamente: Eduardo A. Porras Alfaro

Secretario General SICOTRA

Para notificaciones al correo sicotracr@hotmail.com o al número de teléfono 87955395

Los señores/as directores/as comentan la nota previamente transcrita y dicen que:

1. Se le conteste al señor, Eduardo A. Porras Alfaro, secretario general del Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte, que puede presentar nuevamente la solicitud, que la haga acompañar de al menos 15 firmas para que el Consejo Nacional de Salarios pueda tramitar su petición y que la fundamente adecuadamente. Esto en virtud de que el proceso de revisión solicitado por los choferes de buses ya está bastante adelantado, y porque la petición del señor Porras Alfaro involucra a un sector mucho más grande que el anterior.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

2. La nota enviada por el señor Porras Alfaro complica la solicitud efectuada por los choferes de buses, porque aportan nuevos elementos para ser valorados en la relación con la revisión salarial de ese sector. Asimismo, porque las tareas de operar las rampas y la verificación de las rampas, según los empresarios, sí se encuentran en los perfiles ocupacionales. Esto, según se dice, permite que algunos señores/as directores/as duden del tema y de la cobertura que el mismo tiene.
3. Indicar, en la respuesta que se le brinde al señor Porras Alfaro, que las audiencias del Consejo Nacional de Salarios son públicas y que por eso estas se publican en el diario oficial La Gaceta, pues la finalidad es que todos/as los interesados/as puedan participar.
4. Las personas trabajadoras y patronales mal interpretan que el perfil se limita a conducir el autobús y cobrar los pasajes, pues no consultan el documento de los Perfiles Ocupacionales, el cual es un documento de acceso público y se encuentra en la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Además, que en esos perfiles se contemplan otras funciones aparte de las dos recién citadas.

Tras el anterior intercambio de criterios, se instruye a la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, para que responda la nota remitida por el señor, Eduardo A. Porras Alfaro, secretario general del Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte. En esa nota, debe indicarse que desafortunadamente pidieron integrarse al actual proceso de revisión de manera extemporánea, sin embargo debe quedar claro que ellos pueden solicitar una nueva revisión de salarios si lo consideran necesario, la cual debe contar con al menos 15 firmas y se fundamente adecuadamente (de manera técnica) la petición.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Punto 3. Continuación de la revisión sobre el salario mínimo para las labores consideradas pesadas, peligrosas e insalubres.

El presidente a.i. de este Consejo, Frank Cerdas Núñez, recuerda que la Cámara Nacional de Agricultura y Agroindustria, a petición del sector de Plantas, Flores y Follajes, pidió revisar el salario mínimo diferenciado establecido en el Decreto de Salarios Mínimos para las labores consideradas pesadas, insalubres y peligrosas. En ese sentido, se dice que la petición específica fue eliminar dicha referencia del decreto, y que ya se ha dado audiencia al sector patronal y laboral, así como al Consejo de Salud Ocupacional y al sector estatal, por lo que ya se cumplió con el proceso de las audiencias y se debería iniciar tanto con la discusión como con la definición de este tema.

Seguidamente, el presidente a.i. de este Consejo, Frank Cerdas Núñez, expresa, en su condición de representante del sector patronal, que el interés del sector que representa es que este tema se resuelva a la brevedad posible.

Luego cede la palabra al resto de los señores directores/as para que emitan sus opiniones. Estos/as dicen:

1. Que ya se conoce las posiciones del sector laboral, estatal y empleador, por lo que el tema debe someterse a votación y resolverse.
2. Que en los perfiles ocupacionales no se considera el tema de la salubridad y la peligrosidad, pues en el mercado de trabajo no existe la buena fe y menos cuando se trata de temas laborales. Que este tema preocupa grandemente porque la peligrosidad, la salubridad, el acoso laboral y la sobrecarga son intrínsecas al trabajo y deben valorarse como un costo.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

3. Que una vez que se eliminen de las empresas las condiciones de peligrosidad, sí es posible eliminar el salario diferenciado del decreto e incluso de la ley. Esto porque en el país sí existen las labores pesadas, insalubres y peligrosas, aunque se diga lo contrario.
4. Que al sector laboral le gustaría que se dé un tiempo prudencial para analizar este tema, pues les interesaría verlo con el director, Dennis Cabezas Badilla, a la espera de que el mismo recupere su salud. Esta petición se considera razonable y es respaldada por los señores/as directores/as.
5. Que en el análisis de las estructuras salariales se toma en cuenta el tema de las condiciones de trabajo, principalmente ambiente y riesgo.
6. Que el Consejo Nacional de Salarios debe ver lo macro y no lo micro de los temas, ya que el estudio del detalle puede complicar la toma de decisiones.
7. Que conviene poner fecha de resolución a algunos temas importantes para evitar que su análisis se prolongue demasiado.
8. Que se le solicite a la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, mediante acuerdo, para que en el Consejo de Salud Ocupacional se instaure una comisión que analice este tema. En ese sentido, se sugiere que dicha comisión este integrada por miembros del Consejo de Salud Ocupacional, la Inspección de Trabajo y la Dirección de Asuntos Laborales. Esto por cuanto es importante que este tema no quede a la deriva y se cumplan con todas las recomendaciones de salud ocupacional, ni se diga que el Ministerio de Trabajo y Salud Ocupacional no tienen los recursos para hacer los estudios de peligrosidad. Al respecto se estima que el Ministerio de Trabajo está obligado a cumplir con ese aspecto y tiene que asegurar a los trabajadores/as que tengan buena salud en su lugar de trabajo.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

9. Que el sector patronal solicita la eliminación de salario diferenciado del Decreto de Salarios Mínimos, y que esa posición se justifica con base en el criterio del Consejo de Salud Ocupacional (como ente rector) según el cual las labores pesadas, insalubres y peligrosas no deben reconocerse salarialmente. Asimismo, que este sector está de acuerdo en que se tienen que cumplir en un 100% las medidas de prevención y mitigación de las condiciones de pesadas, insalubres y peligrosas. Además, que estarían de acuerdo con dar una semana más de tiempo para que el sector laboral pueda discutir el tema con la participación del director, Dennis Cabezas Badilla, miembro de ese grupo. Adicionalmente, se solicita a la secretaria del Consejo, Isela Hernández Rodríguez, la realización de un cuadro comparativo de las posiciones y justificaciones de quienes participaron en las diferentes audiencias sobre este tema.
 10. Que ya existen los elementos suficientes para tomar una decisión y que, tanto la vida como la salud de los trabajadores/as, no tienen precio ni son negociables.
 11. Que se le pida a la Ministra de Trabajo y Seguridad Social para que las comisiones de salud ocupacional sean una realidad en todas las empresas, con la finalidad de que estas velen porque las condiciones de seguridad estén presentes.
 12. Que el sector laboral está de acuerdo en que reconozca en salario a los trabajadores la realización de las labores pesadas, insalubres y peligrosas. Además, se enfatiza en que ya se le está robando la vida a las personas trabajadoras, al no reconocerse este tipo de actividades. Asimismo, que mientras este tema no se resuelva, debe existir una compensación para los trabajadores/as.
 13. Que al quitarse el salario diferenciado del Decreto de Salarios Mínimos nadie podrá reclamar al respecto y por eso, mientras que se resuelve la problemática, los trabajadores deberían de tener una alternativa transitoria.
-

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Seguidamente, el presidente a.i. de este Consejo, Frank Cerdas Núñez, somete a votación aplazar la discusión de este tema una semana para dar tiempo a la reincorporación del director, Dennis Cabezas Badilla. Esto de conformidad con la solicitud planteada por el sector laboral. En ese sentido, se plantea que la discusión de dicho tema se produzca durante la sesión del lunes 29 de agosto de 2022, de conformidad con el artículo 54 del Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, según el cual este Organismo tiene que tomar una decisión en un plazo no mayor a 15 días después de realizada la última audiencia.

Acto seguido, los señores/as directores/as votan y convienen en aprobar la propuesta anterior.

ACUERDO 4

Se acuerda, por mayoría, incluir el tema de las labores pesadas, insalubres y peligrosas en la agenda de la sesión del lunes 29 de agosto de 2022. Esto con la intención de tomar una determinación al respecto a la mayor brevedad y de que el sector laboral pueda analizar el tema con el director, Dennis Cabezas Badilla. En este acuerdo votan en contra el director, Edgar Morales Quesada y la directora, Dalis Yarima Ramírez Zamora, ambos miembros del sector laboral.

CAPITULO III. ASUNTOS DE LOS/AS SEÑORES/AS DIRECTORES/AS

ARTÍCULO 3

Punto 1. Reforma al artículo 7 del Decreto de Salarios Mínimos, trabajo realizado a la fecha por parte de la comisión nombrada para ese efecto.

El presidente a.i. de este Consejo, Frank Cerdas Núñez, comenta que este tema es bastante viejo y que lo último que se conversó en la comisión encargada del mismo fue preparar una consulta a Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual debía ser presentada en el seno del Organismo antes de ser enviada a Jurídicos. En ese sentido, dice que existe una propuesta de redacción y que los sectores

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

estatal y patronal están de acuerdo con la misma. Asimismo, recuerda que el sector laboral revisaría el planteamiento y presentaría un criterio sobre el documento, sin embargo, han pasado dos meses, por lo que propone trasladar al seno del Consejo la propuesta para su análisis y determinar si se esta se traslada a Jurídicos. Por lo anterior, solicita a la secretaria de este Consejo, incluir dicho tema en la sesión del lunes 29 de agosto de 2022.

Por otra parte, el director, Eduardo Prado Zúñiga, solicita enviar al director, Dennis Cabezas Badilla, una comunicación en la cual se le desee una pronta recuperación y los deseos de que pronto se pueda reincorporar a sus labores en el Consejo Nacional de Salarios. Esta iniciativa es aprobada por los señores/as directores/as.

CAPÍTULO IV. ASUNTOS DE LA SECRETARÍA

ARTÍCULO 4

Punto 1. Perfil del Trabajador en Ocupación Especializado. (Conductores de buses).

La secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez, hace una presentación relacionada con el perfil ocupacional del Trabajador en Ocupación Especializada, en la cual se clasifican a los conductores de buses.

Para eso se apoya en la siguiente presentación en power point, misma que compartió en pantalla con los señores/as directores/as. Esta debe leerse de izquierda a derecha.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS
DEPARTAMENTO DE SALARIOS MÍNIMOS




La Resolución Administrativa 03-2000 Perfiles Ocupacionales

Aprobada de forma unánime por 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

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

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

DECRETOS:
FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS
PARA EL SECTOR PRIVADO QUE REGISTRA
A PARTIR DEL 01 DE JULIO DEL 2021

Artículo 1°—Fija los salarios mínimos que regirán en todo el país, a partir del 01 de julio del 2021, para todas las actividades económicas, de la siguiente manera:

i) **Por Jornada Ordinaria Diaria:**

Trabajadores en Ocupación No Calificada	e11.009,97
Trabajadores en Ocupación Semicalificada	e11.972,54
Trabajadores en Ocupación Calificada	e12.209,59
Trabajadores en Ocupación Especializada	e14.301,27

ii) **Ocupaciones Genéricas por Mes:**

Trabajadores en Ocupación No Calificada	e390.299,11
Trabajadores en Ocupación Semicalificada	e356.329,60
Trabajadores en Ocupación Calificada	e371.600,27
Técnicos Medios de Educación Diversificada	e389.421,08
Trabajadores en Ocupación Especializada	e421.970,02
Técnicos de Educación Superior	e479.910,65
Diplomados de Educación Superior	e518.230,07
Bachilleres Universitarios	e587.940,98
Licenciados Universitarios	e705.514,95

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución Administrativa 03-2000
Perfiles Ocupacionales

Artículo 1º- Para la ubicación y clasificación de las diversas ocupaciones o puestos de trabajo de la empresa privada en el Decreto de Salarios Mínimos, se utilizará como base la descripción de las categorías ocupacionales contenidas en los Perfiles Ocupacionales, que:

- ✓ 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 mencionartas ni indicarlás.
- ✓ 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.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución Administrativa 03-2000
Perfiles Ocupacionales

- ✓ Por lo anterior, este Consejo no definió las tareas que son propias de cada ocupación o puesto de trabajo, dejando que ello lo haga el patrono respectivo, teniendo en cuenta que son estas tareas las que determinarán, y no el nombre que se le asigne a dicha ocupación, la categoría salarial que le corresponde. Esto implica, que aunque la ocupación típica o promedio, se catalogue en una determinada categoría ocupacional y salarial, otros puestos de la misma ocupación, pueden tener una menor o mayor clasificación.

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Estructura de los perfiles ocupaciones
Capítulos y Títulos

Capítulo I:
DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS AGRICULTURA (ACTIVIDAD AGRÍCOLA, GANADERA, SILVÍCOLA, PESQUERA, ACUÍCOLA) DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

Capítulo II
DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS EXPLOTACIÓN DE MINAS Y CANTERAS, INDUSTRIAS MANUFACTURERAS, CONSTRUCCIÓN Y ELECTRICIDAD, DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

Capítulo III
DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS COMERCIO, SERVICIOS Y TURISMO DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

Capítulo IV
DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTOS DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMO

Capítulo V
DEFINICIÓN DEL TÍTULO GENÉRICOS DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

MTSS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Estructura de los perfiles ocupaciones
Capítulos y Títulos

TRABAJADORES POR TÍTULO ACADÉMICO DE GENÉRICOS DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS.

- ✓ TÉCNICOS MEDIOS EN EDUCACIÓN DIVERSIFICADA DEL TÍTULO GENÉRICOS
- ✓ TÉCNICOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL TÍTULO GENÉRICOS
- ✓ DIPLOMADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL TÍTULO GENÉRICOS
- ✓ BACHILLERES UNIVERSITARIOS DEL TÍTULO GENÉRICO
- ✓ LICENCIADOS UNIVERSITARIOS DEL TÍTULO GENÉRICOS

OTRAS DEFINICIONES DE RENGLONES DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

- ✓ SERVIDORAS DOMÉSTICAS

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS



Estructura de los perfiles ocupacionales Capítulos y Títulos

Capítulo I:

DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS AGRICULTURA (ACTIVIDAD AGRÍCOLA, GANADERA, SILVÍCOLA, PESQUERA, ACUÍCOLA) DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

Aquí el fundamento del sistema estructural, establecido en el actual Decreto de Salarios Mínimos, que el título "Agricultura" es un subconjunto de la economía entera, el llamado Sector de Producción Primaria, que se divide en subconjuntos ordenados, cada uno de los cuales presenta una autonomía relativa y una determinada, horizontal y vertical, directa o indirecta, dependencia de los otros. Ellos son los subsectores: agrícola propiamente dicho, el ganadero, el silvícola, el pesquero y el acuícola.

SUBSECTOR AGRÍCOLA: Es el propiamente concentrado en la tradicional y antigua actividad del cultivo o labranza de la tierra. Entre sus actividades están la preparación del terreno, la selección de las variedades a sembrar, modalidades de siembra, manejo de los cultivos, manejo de la plantación que incluye la fertilización, el control de malas hierbas, plagas y enfermedades, la recolección de las cosechas, las de postcosecha y las referidas a la preparación no industrial de los productos cosechados para su venta y comercialización. Se consideran también como actividades agrícolas las relacionadas con la atención de invernaderos y viveros.



Estructura de los perfiles ocupacionales Capítulos y Títulos

Capítulo I:

DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS AGRICULTURA (ACTIVIDAD AGRÍCOLA, GANADERA, SILVÍCOLA, PESQUERA, ACUÍCOLA) DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

TRABAJADORES NO CALIFICADOS DEL TÍTULO AGRICULTURA

Se define como Trabajador no calificado en actividad Agrícola, Ganadera, Silvícola o Pesquera, a aquel trabajador que realiza tareas sencillas y rutinarias propias de la agricultura, la cría de animales, el trabajo forestal o la pesca, que implican normalmente un considerable esfuerzo físico, y que pueden requerir la utilización de herramientas o utensilios manuales propios de la actividad.



Estructura de los perfiles ocupacionales Capítulos y Títulos

Capítulo I:

DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS AGRICULTURA (ACTIVIDAD AGRÍCOLA, GANADERA, SILVÍCOLA, PESQUERA, ACUÍCOLA) DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

TRABAJADORES NO CALIFICADOS DEL TÍTULO AGRICULTURA

Generalmente le corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan:

- Preparar en forma manual el terreno para sembrar.
- Realizar la siembra en la forma apropiada.
- Recolectar, manualmente, los diferentes productos agrícolas.
- Aplicar diversos tipos de abono.
- Alimentar y vigilar animales, excepto en piscicultura.
- Limpiar establos, corrales y similares.
- ordeñar, y elaborar manualmente derivados lácteos.
- Realizar limpieza de potreros (eliminar o cortar malezas, árboles y otros), desbrozar terrenos y bosques.
- Cuidar y dar mantenimiento a cultivos, plantaciones y otros.
- Preparar y conducir bueyes, en diversas tareas agrícolas



Estructura de los perfiles ocupacionales Capítulos y Títulos

CONDICIONES GENERALES:

- ✓ Normalmente recibe indicaciones generales sobre el trabajo; ocasionalmente se le especifica la tarea a realizar.
- ✓ Recibe control sobre las tareas realizadas.
- ✓ Le corresponde preparar y dar mantenimiento sencillo a las herramientas o utensilios que usa.
- ✓ La consecuencia del error generalmente es nula o insignificante.
- ✓ No requiere experiencia previa, quizá un período de aclimatación más que de aprendizaje.
- ✓ Puede corresponderle trabajar en equipo, realizando solo una labor parcial de la totalidad de las tareas o proceso.



Estructura de los perfiles ocupacionales Capítulos y Títulos

CONDICIONES GENERALES:

El Consejo Nacional de Salarios ha establecido **únicamente la definición de trabajadores no calificados en este título.**

Es entendido que en caso de presentarse trabajadores agrícolas que justifiquen por sus tareas una clasificación superior, serán ubicados en el renglón salarial que en realidad les corresponda del Capítulo I del Decreto de Salarios Mínimos, según la aplicación de las categorías definidas en el Capítulo II siguiente de esta Resolución.



Estructura de los perfiles ocupacionales Capítulos y Títulos

Capítulo IV

DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTOS DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS:

El título Transportes y Almacenamientos, se refiere a las actividades propias del traslado por vía terrestre, aérea, acuática, o cualquier combinación de ellas, de personas, o carga; así como al almacenamiento de mercancías en tránsito. Cubre el trámite de importación y exportación de mercancías, pago de derechos, desalmacenaje en puertos y aeropuertos; incluye la operación de maquinaria y equipo automotor en agricultura, en construcción, vialidad y similares; el trasiego interno por medio de vehículos automotores, de materiales o productos en plantaciones, plantas de procesamiento, bodegas y similares; la operación de maquinaria y equipo automotor en explotación de minas y canteras; en servicios de mudanzas, y otras actividades.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS



Estructura de los perfiles ocupaciones Capítulos y Títulos

Capítulo IV DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTOS DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES

TRABAJADORES NO CALIFICADOS DE TRANSPORTES, etc.

Se define como Trabajador no calificado en Transportes y Almacenamientos, a aquel trabajador que realiza tareas sencillas y rutinarias en las que predomina el esfuerzo físico y puede requerir de la utilización de herramientas y equipo manual, generalmente para la movilización de carga.

Generalmente les corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan:

- Cargar y descargar mercaderías; incluye el trasiego de bultos y abrir embalajes.
- Acompañar al conductor, alistar pedidos y entregarlos a los clientes; cargar y descargar el vehículo.



Estructura de los perfiles ocupaciones Capítulos y Títulos

Capítulo IV DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTOS DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES

CONDICIONES GENERALES:

- ✓ Recibe instrucciones completas que no obligan a tener ninguna clase de iniciativa.
- ✓ Habitualmente recibe supervisión constante.
- ✓ Puede corresponderle realizar operaciones matemáticas elementales.
- ✓ No requiere experiencia previa.
- ✓ No tiene poder de decisión y la consecuencia del error generalmente es poca o insignificante.
- ✓ Requiere habilidad y capacidad física.



Estructura de los perfiles ocupaciones Capítulos y Títulos

Capítulo IV DEFINICIÓN DE LOS TÍTULOS TRANSPORTES Y ALMACENAMIENTOS DEL DECRETO DE SALARIOS MÍNIMOS

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES

TRABAJADORES ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTES

Generalmente le corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan:

- Manejar vehículos automotores remolcadores de furgones, o vehículos articulados de plataformas, cisternas o similares.
- Operar grúas estacionarias para carga y descarga de mercaderías en puertos.
- Operar dragas para la limpieza de ríos, canales, puertos, ahondar cauces y similares.
- Recibir documentos y tramitar el desalmacenaje de mercaderías, cotejar la mercadería contra póliza de desalmacenaje, calcular los costos, impuestos y otros cargos y en general auxiliar al agente aduanal o de vapores.



Estructura de los perfiles ocupaciones Capítulos y Títulos

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS OCUPACIONALES TRABAJADORES ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTES

Generalmente le corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a continuación se señalan:

Manejar autobuses de servicio público en los que deba cobrar el pasaje a los usuarios y darles el vuelto correspondiente, o recibir los comprobantes, fiquetes, o utilizar cualquiera otro sistema de cobro establecido por la empresa.

CONDICIONES GENERALES:

Puede recibir o no instrucciones generales sobre el tipo de trabajo que debe realizar, el cual ejecuta con independencia y poca o ninguna supervisión; se le evalúa por los resultados obtenidos. Puede corresponderle realizar razonamientos complejos, cálculos u otros.



Estructura de los perfiles ocupaciones Capítulos y Títulos

- ✓ Requiere amplios y sólidos conocimientos en su campo, así como práctica en el manejo de instrumentos, máquinas o equipos propios de su trabajo, asimismo habilidad física y mental, creatividad e iniciativa para el desarrollo eficiente de sus labores.
- ✓ Por su acceso a documentos, equipos e información confidencial o privada, así como su conocimiento de datos, procedimientos, equipos, y otras situaciones y características propias de la empresa, habitualmente se le exige total discreción.
- ✓ Puede corresponderle participar en el planeamiento, toma de decisiones y comprobación de resultados.
- ✓ Puede corresponderle, por sus condiciones y capacidades, dar indicaciones y lineamientos de como desarrollar el trabajo a otros trabajadores y resolver los problemas que estos le presenten relacionados con sus tareas, sin que esto implique necesariamente que desempeñe un puesto de jefatura.



Estructura de los perfiles ocupaciones Capítulos y Títulos

- ✓ Tiene amplio poder de decisión para desarrollar su trabajo, capacidad y conocimientos para resolver los problemas que se le presenten; la consecuencia del error puede ser necesariamente que desempeñe un puesto de jefatura.
- ✓ En algunos casos debe llevar estadísticas, hacer informes, sobre los materiales y mercancías trasegadas, el tiempo invertido, el tiempo perdido, mercancía faltante o dañada para efecto de pagos de impuestos de pólizas, cobro de seguros o al cliente, y diferentes datos para la contabilidad y otros efectos administrativos o legales.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

MTSS MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Metodología de Valoración de Puestos (URIBE)

Nº	FACTORES	% TOTAL	NO CALIFICADO	SEMI-CALIFICADO	CALIFICADO	TRABAJADOR ESPECIALIZADO	TRABAJADOR DE ESPECIALIZACIÓN SUPERIOR
Responsabilidades, por manejo de:		20					
1	1.1 Información	4	1	1	2	3	4
	1.2 Procesos productivos:	4	1	1.5	2	3	4
	1.3 Valores y Dinero	4	1	1.5	2	2	3
	1.4 Atención de personas	4	1	1.5	2	2	2
	1.5 Supervisión de personas	4	1	1	1.5	2	2
Riesgos, por:		15					
2	2.1 Condiciones peligrosas	3	3	3	2.5	2	2
	2.2 Transporte de personas o carga	3	1	1.5	2	2.5	2.5
	2.3 Pérdida de información	3	1	1.5	2	2.5	2.5
	2.4 Pérdida de valores o dinero	3	1	1.5	2	2	2.5
	2.5 Daño de equipo y materiales	3	1	1.5	2	2.5	2.5
3	Dificultad de las labores	10	2	4	6	6	8
4	Consecuencias del error	10	2	4	6	6	8
5	Experiencia requerida:	10	0	2	5	7.5	7.5
6	Estudios académicos	10	1	2	5	6	6
7	Capacitación: formación adicional	10	2	3	5	5	7.5
8	Esfuerzo físico	5	5	5	4	3	3
9	Esfuerzo mental	5	1	2	3	4	4
10	Supervisión recibida	5	1	2	3	3	3
TOTALES							
RANGO DE EVALUACIÓN		100%	26	39.5	57	64	74

MTSS MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Metodología de Valoración de Puestos (URIBE)

RANGO	PERFILES VALORADOS Y POR VALORAR
1	Hasta 26 % es No Calificado.
2	Más de 26 % hasta 39.5 es Semi-Calificado.
3	Más de 39.5 % hasta 57 % es Calificado.
4	Más de 57 % hasta 64 % es Trabajador Especializado.
5	Más de 65% hasta 74% es Trabajador de Especialización Superior

MTSS MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Metodología de Valoración de Puestos (URIBE)

Puesto evaluado
Despachadores de Vuelo o Encargados de Operaciones de Vuelo

Nº	FACTORES	% TOTAL	Cualificaciones
Responsabilidades, por manejo de:		20	1.6
1	1.1 Información	4	4
	1.2 Procesos productivos:	4	4
	1.3 Valores y Dinero	4	4
	1.4 Atención de personas	4	3
	1.5 Supervisión de personas	4	1
Riesgos, por:		15	13.5
2	2.1 Condiciones peligrosas	3	1.5
	2.2 Transporte de personas o carga	3	3
	2.3 Pérdida de información	3	3
	2.4 Pérdida de valores o dinero	3	3
	2.5 Daño de equipo y materiales	3	3
3	Dificultad de las labores	10	8
4	Consecuencias del error	10	10
5	Experiencia requerida:	10	8
6	Estudios académicos	10	4
7	Capacitación: formación adicional	10	10
8	Esfuerzo físico	5	1
9	Esfuerzo mental	5	4
10	Supervisión recibida	5	5
TOTALES			
RANGO DE EVALUACIÓN		100%	79.5

MTSS MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Contactos para atención de consultas Departamento de Salarios Mínimos

 consultas.salarios@mtss.go.cr
consulta.salario@mtss.go.cr
salario_minimo@mtss.go.cr

www.mtss.go.cr
Chat Institucional

 2222 2168
2256 2221
6382 8734
7282 8734

 Consulta de Salarios Mínimos

MTSS MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

iGracias!

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Los puntos más relevantes tratados durante la presentación realizada por la secretaria de este Consejo, Isela Hernández Rodríguez son que:

1. La Resolución Administrativa 03-2000, relacionada con los Perfiles Ocupacionales, fue aprobada de forma unánime por Consejo Nacional de Salarios en la sesión No. 4584 del 31 de octubre del año 2000 y publicada en la Gaceta No. 233 del 5 de diciembre del 2000.
2. Que estos perfiles están obsoletos porque tienen 22 años de creados y que los mismos permiten clasificar y ubicar todos los puestos que existen en el país mediante la creación, en el Decreto de Salarios Mínimos, de renglones anchos. Asimismo, que, 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.
3. Que en los perfiles ocupacionales no se definen las tareas propias de cada ocupación o puesto de trabajo, sino que se deja que eso lo haga cada patrono, tomando en cuenta que esas tareas determinan la categoría salarial que le corresponda. Esto implica que, aunque la ocupación típica o promedio, se catalogue en una determinada categoría ocupacional y salarial, otros puestos de la misma ocupación, pueden tener una menor o mayor clasificación.
4. Que la estructura de los perfiles ocupaciones está ordenada por capítulos y títulos de conformidad con las actividades económicas existentes en el país. Asimismo, que existe una actividad económica genérica, la cual corresponde a las actividades transversales.
5. Que en los Trabajadores por título académico de genéricos se agrupan a los Técnicos medios en educación diversificada, Técnicos de educación superior, Diplomados de educación superior, Bachilleres universitarios y Licenciados universitarios.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

6. Que en Otras definiciones del Decreto de Salarios Mínimos se contempla a las Servidoras domésticas, son aquellas personas que trabajan en un hogar o en otros sitios que no sean con fines de lucro como un monasterio.
7. Que en el capítulo de Agricultura solo se contempla a Trabajadores No Calificados y que este es quien realiza tareas sencillas y rutinarias propias de la agricultura, la cría de animales, el trabajo forestal o la pesca, que implican normalmente un considerable esfuerzo físico, y que pueden requerir la utilización de herramientas o utensilios manuales propios de la actividad. Sin embargo, es posible que presenten casos en los que estos trabajadores, por las tareas que realicen deban ubicarse en una clasificación superior. De ser así, estos se ubicarán en el renglón salarial que en realidad les corresponda del Capítulo I del Decreto de Salarios Mínimos, según la aplicación de las categorías definidas en el Capítulo II de la resolución de los perfiles ocupacionales.
8. Que a los anteriores trabajadores generalmente les corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las a preparar en forma manual el terreno para sembrar; realizar la siembra en la forma apropiada; recolectar, manualmente, los diferentes productos agrícolas; aplicar diversos tipos de abono; alimentar y vigilar animales, excepto en piscicultura; limpiar establos, corrales y similares; ordeñar y elaborar manualmente derivados lácteos; realizar limpieza de potreros (eliminar o cortar malezas, árboles y otros), desbrozar terrenos y bosques; cuidar y dar mantenimiento a cultivos, plantaciones y otros; y preparar y conducir bueyes, en diversas tareas agrícolas
9. Que anteriores trabajadores/as normalmente reciben indicaciones generales sobre el trabajo; ocasionalmente se le especifica la tarea a realizar; reciben control sobre las tareas realizadas; preparan y dar mantenimiento sencillo a las herramientas o utensilios que usa. Asimismo, que la consecuencia de un error generalmente es nula o insignificante; no requieren experiencia previa, y puede

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

corresponderles trabajar en equipo, realizando solo una labor parcial de la totalidad de las tareas o proceso.

10. Que los demás títulos se incluyen trabajadores no calificados, trabajadores calificados y trabajadores semi calificados.
11. Que en el Capítulo IV, correspondiente a la definición de transportes y almacenamientos se refiere a las actividades propias del traslado por vía terrestre, aérea, acuática, o cualquier combinación de ellas, de personas, o carga; así como al almacenamiento de mercancías en tránsito. Además, que este capítulo cubre el trámite de importación y exportación de mercancías, pago de derechos, desalmacenaje en puertos y aeropuertos; incluye la operación de maquinaria y equipo automotor en agricultura, en construcción, vialidad y similares; el trasiego interno por medio de vehículos automotores, de materiales o productos en plantaciones, plantas de procesamiento, bodegas y similares; la operación de maquinaria y equipo automotor en explotación de minas y canteras; en servicios de mudanzas, y otras actividades.
12. Que en el anterior título los Trabajadores no calificados de transportes se define como el trabajador que realiza tareas sencillas y rutinarias en las que predomina el esfuerzo físico y puede requerir de la utilización de herramientas y equipo manual, generalmente para la movilización de carga. Asimismo, que generalmente les corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a cargar y descargar mercaderías (incluye el trasiego de bultos y abrir embalajes); acompañar al conductor, alistar pedidos y entregarlos a los clientes; y cargar y descargar el vehículo.
13. Que las condiciones generales del anterior trabajador son recibir instrucciones completas que no obligan a tener ninguna clase de iniciativa; habitualmente recibe supervisión constante, puede corresponderle realizar operaciones matemáticas elementales; no requiere experiencia previa; no tiene

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

poder de decisión y la consecuencia del error generalmente es poca o insignificante; requiere habilidad y capacidad física.

14. Que a los Trabajadores especializados de transportes del título de transportes y almacenamientos generalmente le corresponde realizar diversas tareas, total o parcialmente, de complejidad similar a las que a manejar vehículos automotores remolcadores de furgones o vehículos articulados de plataformas, cisternas o similares; operar grúas estacionarias para carga y descarga de mercaderías en puertos; operar dragas para la limpieza de ríos, canales, puertos, ahondar cauces y similares; recibir documentos y tramitar el desalmacenaje de mercaderías; cotejar la mercadería contra póliza de desalmacenaje, calcular los costos, impuestos y otros cargos y, en general, auxiliar al agente aduanal o de vapores. Además, **manejar autobuses de servicio público en los que deba cobrar el pasaje a los usuarios y darles el vuelto correspondiente, o recibir los comprobantes, tiquetes, o utilizar cualquiera otro sistema de cobro establecido por la empresa.**
15. Que las condiciones generales de los anteriores trabajadores incluyen el que pueden recibir o no instrucciones generales sobre el tipo de trabajo que debe realizar, el cual ejecuta con independencia y poca o ninguna supervisión; se le evalúa por los resultados obtenidos. También que puede corresponderle realizar razonamientos complejos, cálculos u otros.
16. Requiere amplios y sólidos conocimientos en su campo, así como práctica en el manejo de instrumentos, máquinas o equipos propios de su trabajo, asimismo habilidad física y mental, creatividad e iniciativa para el desarrollo eficiente de sus labores. Además, por su acceso a documentos, equipos e información confidencial o privada, así como su conocimiento de datos, procedimientos, equipos, y otras situaciones y características propias de la empresa, habitualmente se le exige total discreción. También participar en el planeamiento, toma de decisiones y comprobación de resultados; dar indicaciones y lineamientos de cómo desarrollar el trabajo a otros trabajadores y resolver los problemas

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

que estos le presenten relacionados con sus tareas, sin que eso implique necesariamente desempeñar un puesto de jefatura. En este caso, el trabajador tiene amplio poder de decisión para desarrollar su trabajo, capacidad y conocimientos para resolver los problemas que se le presenten; la consecuencia del error puede ser necesariamente que desempeñe un puesto de jefatura. Y, en algunos casos, debe llevar estadísticas, hacer informes, sobre los materiales y mercancías trasegadas, el tiempo invertido, el tiempo perdido, mercancía faltante o dañada para efecto de pagos de impuestos de pólizas, cobro de seguros o al cliente, y diferentes datos para la contabilidad y otros efectos administrativos o legales.

17. Que para contar con una valoración adicional de los puestos se cuenta con una metodología ideada por el consultor empresarial Ernesto Eduardo Uribe López, la cual se hace por factores y por puntos. Dicha metodología ofrece un procedimiento general, racional, organizado y sistemático para evaluar un puesto de trabajo, independiente del área productiva en la que este se lleve a cabo. Para eso se brinda una serie de factores comunes a todos los puestos de trabajo, y le otorga un puntaje específico a cada uno de éstos. Así, al sumar los puntos obtenidos en cada una de las variables, se consigue una calificación total que, por medio de una tabla de valores, es posible determinar la categoría ocupacional de la o las ocupaciones sometidas a dicha evaluación.
18. Que en la siguiente tabla se detalla el sistema de puntaje y los ítems a evaluar de acuerdo con la Metodología Uribe.

Responsabilidades, por manejo de:		<u>20</u>
1	1.1 Información	4
	1.2 Procesos productivos	4
	1.3 Valores y Dinero	4
	1.4 Atención de personas	4
	1.5 Supervisión de personas	4

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Riesgos, por:		<u>15</u>
	2.1 Condiciones peligrosas	3
2	2.2 Transporte de personas o carga	3
	2.3 Pérdida de información	3
	2.4 Pérdida de valores o dinero	3
	2.5 Daño de equipo y materiales	3
3	Dificultad de las labores	<u>10</u>
4	Consecuencias del error	<u>10</u>
5	Experiencia requerida	<u>10</u>
6	Estudios académicos	<u>10</u>
7	Capacitación: formación adicional	<u>10</u>
8	Esfuerzo físico	<u>5</u>
9	Esfuerzo mental	<u>5</u>
10	Supervisión recibida	<u>5</u>
TOTALES		
RANGO DE EVALUACIÓN		100%

19. Que en la siguiente tabla se detalla los rangos de valoración para definir la categoría en la que debe clasificarse a un trabajador.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

RANGOS DE VALORACIÓN PARA CATEGORIA DE PUESTO	
RANGO	PERFILES VALORADOS Y POR VALORAR
1	Hasta 26 % es No Calificado.
2	Más de 26 % hasta 39.5 es Semi-Calificado.
3	Más de 39.5 % hasta 57 % es Calificado.
4	Más de 57 % hasta 64 % es Trabajador Especializado.
5	Más de 65% hasta 74% es Trabajador de Especialización Superior

20. Que la metodología Uribe es producto de dos asesorías brindadas por el Organización Internacional de Trabajo a solicitud del Consejo Nacional de Salarios.
21. Que el Consejo de Salarios Mínimos no ha aprobado esta metodología para uso externo, pero sí para ser empleada por el Departamento de Salarios Mínimos.
22. Que el Departamento de Salarios Mínimos realiza actualmente una revisión de los Perfiles Ocupacionales debido a que estos tienen una amplia serie de debilidades, ambigüedades y duplicidades.

Concluida la presentación de la secretaria de este Consejo, los señores/as directores realizan una serie de cuestionamientos y comentarios, los cuales fueron respondidos por la misma.

Directores/as: El único momento en que se aplicó un método más o menos científico fue la definición de los renglones anchos, y este casi no se usa para ninguna valoración posterior.

Secretaria: Este método se usa únicamente para decirle al trabajador/as donde se clasifica su ocupación.

Directores/as: Que el Departamento de Salarios Mínimos lo que hace es un método de jerarquización o comparación.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Secretaria: El Departamento lo que se hace es leer lo que el Consejo escribió en el perfil e indagar con el usuario/a para determinar dónde ubicarlo. Asimismo, se estudia las funciones que los trabajadores realizan y se les ubica con base en las más elevadas que lleve a cabo.

Directores/as: Que es importante revisar qué fue lo que aprobó el Consejo Nacional de Salarios y que, efectivamente, este órgano autorizó al Departamento de Salarios Mínimos para su uso, pues de manera externa podría generar diversos criterios en torno a una misma aplicación.

Secretaria: Que la metodología tiene elementos que generan ambigüedad y que por la consultoría que dio origen a la misma se pagó demasiada plata. Por eso se le pidió al Departamento de Salarios Mínimos usarla a lo interno del mismo.

Directores/as: Que este tema requiere de mucho análisis y que, con la dinámica actual de los mercados de trabajo (ocupaciones que aparecen, desaparecen o cambian), es difícil ubicar muchas de las actividades. Por eso conviene que la metodología se use solamente a lo interno del Departamento de Salarios Mínimos. Sin embargo, es importante hacer actualizaciones, en el entendido de que es posible subestimar o sobreestimar las tareas que realizan los trabajadores/as.

Además, que el punteo de clases no es el único medio de decisión ni en el ámbito público ni en el privado, pues se trata de un instrumento para llevar posteriormente a elementos como una comparación de mercado y a una viabilidad política o financiera. Lo importante es que siempre exista un sistema de valoración por puntos para llegar posteriormente a una remuneración monetaria. Sin embargo, este sistema no debe aplicarse de manera exclusiva pues es importante, pero parcial.

CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Asimismo, que la exposición realizada por la señora secretaria permite la reflexión y brinda la oportunidad para actualizar los perfiles ocupacionales, el cual es un instrumento muy importante para las personas trabajadoras.

Adicionalmente, que la presentación efectuada durante la presente sesión era, básicamente, de carácter informativa, pues era para dar a conocer qué es lo que se tiene hoy vigente y con base en qué trabaja el Departamento de Salarios Mínimos. Por otra parte, se estima que la discusión sobre la actualización de los perfiles quedará para otro momento.

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

X

Frank Cerdas Núñez
Presidente a.i.

X

Isela Henández Rodríguez
Secretaria ejecutiva