



---

# Memoria Institucional 2016

---





Memoria  
Institucional  
**2016**



COSTA RICA  
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

[www.mtss.go.cr](http://www.mtss.go.cr)

Recopilación  
y Edición:

- Oficina de Prensa y Comunicación

Diseño Gráfico y  
Diagramación:

- Oficina de Prensa y Comunicación

Revisión:

- Oficina de Prensa y Comunicación

Fotografías:

- Oficina de Prensa y Comunicación  
- Dirección Nacional de Seguridad Social  
- Dirección Nacional de Empleo  
- Dirección General Administrativa y Financiera

# Contenido

<b>Presentación</b> .....	9
---------------------------	---

## **Capítulo I: Situación del Empleo**

Dirección Nacional de Empleo .....	21
Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo .....	21
Migraciones Laborales .....	26
Generación de Empleo .....	28
Dirección General de Planificación del Trabajo .....	33
Observatorio del Mercado Laboral (OML) .....	33
Departamento de Desarrollo Organizacional .....	40
Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno .....	42
Dirección de Economía Social Solidaria y Movilidad Social .....	47
PRONAMYPE .....	60

## **Capítulo II: Área Social**

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares .....	69
Dirección Nacional de Seguridad Social .....	82
Departamento de Protección Especial al Trabajador .....	82
Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad .....	87
Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador .....	91
Dirección Nacional de Pensiones .....	95
Comportamiento de los Regímenes Especiales de Pensiones .....	103
Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional .....	112

## Capítulo III: Relaciones Obrero-patronales

Dirección Nacional de Inspección .....	117
Dirección de Asuntos Laborales .....	124
Inscripción de Organizaciones Sociales .....	128
Consejos Tripartitos .....	132
Consejo de Salud Ocupacional .....	132
Consejo Superior de Trabajo .....	143
Consejo Nacional de Salarios .....	144
Departamento de Salarios.....	148
Comisión de Políticas de Negociación de las Convenciones Colectivas del Sector Público .....	150
Dirección de Asuntos Jurídicos .....	151
Departamento de Asesoría Externa .....	152
Departamento de Asesoría Interna .....	155
Departamento de Asuntos Internacionales .....	157

## Capítulo IV: Área Administrativa

Dirección General Administrativa y Financiera .....	165
Dirección Financiera .....	165
Proveeduría Institucional.....	168
Departamento de Gestión del Capital Humano .....	172
Departamento de Tecnologías de Información .....	174
Departamento de Servicios Generales .....	176
Archivo Institucional .....	179
Unidad de Equidad de Género .....	182
Dirección General de Auditoría .....	185
Divulgación e Imagen Institucional .....	196
Organigrama Institucional .....	199
Anexo .....	201



## Marco Filosófico

### Misión

Somos la institución rectora y ejecutora de la política laboral, dirigida a la sociedad costarricense; vigilante del trabajo decente, el desarrollo, la inclusión, la equidad y la justicia social.

### Visión

Líder en la promoción y protección de los derechos humanos laborales y de seguridad social, personal con vocación de servicio, tecnología de avanzada, servicios de calidad de cobertura nacional.

### Valores

**Conciencia Social.** Sensibilidad de los funcionarios y funcionarias hacia las necesidades de la sociedad costarricense, para desarrollar acciones positivas orientadas a la equidad y justicia social.

**Compromiso.** Realizar las tareas encomendadas de manera eficiente y eficaz, con vocación de servicio, en beneficio de la sociedad costarricense.

**Servicio de Calidad.** Lograr la satisfacción y expectativas de las y los usuarios con servicios eficientes, mediante la innovación, creatividad y políticas de mejora continua.

**Ética.** Conducta íntegra de los funcionarios y funcionarias, mostrando transparencia en sus acciones y rindiendo cuentas de su actuar.

## Acto solemne de firma de la Ley de Reforma Procesal Laboral



La Ley de RPL se firmó en el escritorio que perteneció al Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, promotor de las Garantías Sociales en Costa Rica. En la foto, de izquierda a derecha: Zarela Villanueva, Presidenta de la Corte Suprema de Justicia; Víctor Morales Mora, Ministro de Trabajo y Seguridad Social; Mercedes Peñas Domingo, Primera Dama de la República; Luis Guillermo Solís Rivera, Presidente de la República; Rafael Ortíz Fábrega, Presidente de la Asamblea Legislativa; Ronald Jiménez, Presidente de UCCAEP; Sergio Alfaro, Ministro de la Presidencia; Mauricio Castro, Representante del sector sindical.



# Presentación

Cuatro objetivos principales se han planteado en nuestra gestión: primero, actuar con la mayor transparencia y honestidad; segundo, fortalecer al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por su papel esencial en la gestión de la seguridad social y la intervención en los conflictos sociales y laborales ; tercero, la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y la paz social; y, cuarto, luchar por combatir la desigualdad y la pobreza. Todas acciones que tienen un único derrotero, contribuir al bien común.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha llevado a cabo diferentes iniciativas que buscan incidir en una mejor calidad de vida de la ciudadanía. Se trabaja para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras tutelando sus derechos laborales. Hay avances en cuanto al fomento de la salud y la seguridad en el trabajo gracias al esfuerzo del Consejo de Salud Ocupacional (CSO). Además, la aprobación de la nueva metodología para el ajuste salarial del sector privado en el Consejo Nacional de Salarios representa una mejora importante para el país.

En materia de empleo, se sigue avanzando en la articulación interinstitucional con el fin de propiciar las condiciones necesarias para la generación de mayores fuentes de trabajo. El programa EMPLEATE registra la cifra más alta de personas beneficiarias desde sus inicios. Se ha impulsado el tema del teletrabajo en el sector público y se avanza en la legislación que cubra al sector privado. Se dio un importante impulso al Sector de Economía Social Solidaria (ESS) gracias a las acciones de coordinación del programa PRONAMYPE con Tejiendo Desarrollo, el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).

Aunado a esto, desde el MTSS hemos hecho un gran esfuerzo para la protección del erario público con los proyectos que establecen topes a las llamadas “pensiones de lujo”; por primera vez en muchos años, el Gobierno ha renegociado las convenciones colectivas más delicadas “a la baja”, permitiendo ahorros importantes al país en privilegios considerados excesivos.

En temas sociales, el 2016 sirvió de marco para el fortalecimiento del programa de becas para personas trabajadoras menores de edad a través de un convenio firmado con el IMAS que traerá mayores beneficios para la población menor de edad trabajadora. Igualmente, con el objetivo de profundizar los esfuerzos de la presente administración por incluir a los sectores más vulnerables y reducir la pobreza garantizando el desarrollo humano, el Ministerio de Trabajo realizó un importante esfuerzo mediante Fondo de Desarrollo social y Asignaciones Familiares (FODESAF) para incrementar los recursos dedicados al combate de la pobreza.

En octubre anterior, se dio la firma, por parte de los representantes de los sectores Gobierno, empleadores y trabajadores, del Acuerdo Tripartito para la Implementación de la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal en Costa Rica. El acuerdo pretende promover la creación, preservación y sustentabilidad de las empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas de empleo, de protección social y otras políticas sociales, así como prevenir la informalización de los empleos de la economía formal.

### **Implementación Reforma Procesal Laboral**

El 25 de enero de 2016 se dio la firma de la Ley de Reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343, constituyéndose en un hecho histórico que se enmarca como la reforma más importante en cuanto a legislación laboral desde la promulgación del Código de Trabajo en 1943.

El acto solemne, realizado en la explanada del Museo Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, contó con la participación de los presidentes de los Supremos Poderes, así como con la asistencia de más de 300 invitados representantes de los diferentes sectores sociales del país.

Dentro del presupuesto del 2017 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social contempló un monto de ₡2.400 millones y la apertura de 108 nuevas plazas principalmente para la Dirección Nacional de Inspección y la Dirección de Asuntos Laborales, aunado a las modificaciones de mobiliario e inmobiliario necesarios para implementar la Reforma Procesal Laboral.

Se ha avanzado en la capacitación a los diferentes sectores en cuanto al alcance de esta nueva legislación y de manera interna se capacita a los funcionarios de las tres dependencias que serán mayormente impactadas con la RPL. Asimismo, se trabaja en la reglamentación necesaria para la entrada en vigencia de la nueva normativa.

También, en el marco de las nuevas funciones y competencias de la Dirección de Asuntos Laborales, se ha solicitado la apertura de un proceso de reestructuración parcial en su conformación para el cumplimiento eficiente de sus funciones.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha venido trabajando en la comunicación a lo externo por diferentes medios, junto a esto se tienen planeadas actividades para brindar información y obtener retroalimentación de los medios y sectores en relación a la Reforma Procesal Laboral.

## **Renegociación a la baja de las Convenciones Colectivas respetando los derechos laborales**

La Administración Solís Rivera se comprometió a revisar todas las convenciones colectivas del sector público y a eliminar los privilegios abusivos, pero respetando los derechos laborales.

Por primera vez en la historia costarricense, las convenciones colectivas de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA), la Refinadora Costarricense de Petróleo (RECOPE) y el Banco de Costa Rica (BCR) se renegociaron a la baja logrando un ahorro anual aproximado de ₡17.000 millones de colones. Esto respetando y protegiendo los derechos laborales de los trabajadores.

## **Programa de Trabajo Decente**

La Dirección Nacional de Inspección del MTSS cambió su metodología de trabajo. Este cambio procura aumentar la cantidad de trabajadores a quienes se les tutelan sus derechos laborales.

De acuerdo con las estadísticas de la Dirección Nacional de Inspección, se manejaba un promedio mensual de alrededor de 11 mil personas trabajadoras cubiertas por las visitas inspectivas a nivel nacional; con la nueva metodología, puesta en acción desde agosto, este número subió a casi 26 mil personas trabajadoras con derechos laborales tutelados.

## **Relaciones Obrero-patronales**

Durante el año 2016 la DNI realizó 19.480 visitas de inspección a centros de trabajo, de estas, 12.141 fueron visitas iniciales y 7.339 visitas de revisión. En dichas visitas se identificaron 7.339 patronos infractores de las leyes laborales, a quienes se les previno y posteriormente se les hizo la visita de revisión, obteniendo como resultado que 5.030 patronos cumplieron dicha prevención, lo que representa un 69% de cumplimiento patronal. Este cumplimiento evitó tener que llevar estos casos a la vía judicial y emprender un proceso más engorroso en los tribunales.

Mediante estas visitas se logró fiscalizar los derechos laborales a 200.645 personas trabajadoras, cifra nunca antes alcanzada por la Inspección de Trabajo. Se considera que dicha cifra se alcanza, gracias a la puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente - Nuevo Enfoque (PTD-NE), desarrollado a partir del II semestre del año. El PTD-NE orienta la actuación de la Inspección hacia la cobertura de una mayor cantidad de personas trabajadoras, más que hacia la cantidad de establecimientos que se visitan, como tradicionalmente se había hecho, en procura de mejorar la calidad de la acción inspectiva.

Por otra parte, en el marco de la estrategia de visitas focalizadas, se realizaron 2.768 inspecciones focalizadas en Salario Mínimo, en las cuales se detectaron 12.927 trabajadores afectados por ésta infracción. Luego de la prevención que se le hace al patrono, a 8.652 trabajadores se les restituyó el derecho al pago del Salario Mínimo, lo que equivale a un 67% de trabajadores con restitución del Salario Mínimo.

Asimismo, gracias a la campaña “Aguinaldo a tiempo, a derecho”, 2.286 personas trabajadoras y sus familias cerraron el año 2016 con el aguinaldo en sus manos ya que sus patronos se pusieron a derecho con el pago luego de la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### **Nuevo esquema para el aseguramiento de las trabajadoras domésticas**

Poniendo como prioridad la ampliación de la cobertura de la Seguridad Social y la inclusión de un sector históricamente vulnerable, el Ministerio de Trabajo, la Caja Costarricense de Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y la OIT iniciaron un proceso para diseñar un esquema de aseguramiento diferenciado para las trabajadoras domésticas. Algo que durante varios años ha sido una demanda de las organizaciones de trabajadoras.

Durante el 2016 se brindó asesoría laboral y se emitieron cálculos de prestaciones a 99.980 trabajadores y empleadores, en donde 61.192 corresponde a hombres y 38.788 a mujeres, promoviendo con esta intervención del MTSS un ambiente de armonía y paz social en las relaciones obrero patronales en nuestro país.

En lo que se refiere a la conciliación laboral realizada por la Dirección de Relaciones Laborales, durante este período, se atendieron 11.615 audiencias conciliatorias, en las que se ha logrado negociar ₡16 mil millones, siendo este monto de gran importancia para la economía del país, debido a que la mayoría de los trabajadores atendidos en estos servicios, son de bajo nivel económico-social, por lo que esta herramienta de negociación, les permite obtener los recursos económicos que se desprenden de sus derechos laborales, coadyuvando esto a la estabilidad económica durante el tiempo que permanezcan desempleados.

En cuanto a la accesibilidad de trámites, se instaló la plataforma para que el Departamento de Organizaciones Sociales ponga a disposición de los usuarios la emisión de certificaciones en línea. De esta manera representantes de organizaciones cooperativas, de sindicatos, asociaciones solidaristas, Sociedades Anónimas Laborales, Centros Agrícolas Cantonales y Comités Regionales de Ferias del Agricultor no tendrán que desplazarse hasta las oficinas centrales del Ministerio de Trabajo para hacer el retiro de dicha certificación.

## **Salud y Seguridad en el trabajo**

El Consejo de Salud Ocupacional aprobó el desarrollo de una Campaña de Información y Comunicación, que tiene como objetivo informar y sensibilizar a las personas trabajadoras y empleadoras de la necesidad de tomar las medidas de prevención necesarias, considerando que Costa Rica tiene un clima tropical y que las temperaturas se han elevado y continuará con esta tendencia debido al Cambio Climático, haciéndose necesario desarrollar estrategias para proteger la salud de las personas trabajadoras que realizan sus labores al aire libre y están expuestas a estrés térmico por calor.

El Consejo de Salud Ocupacional, en asocio con la entidad Nacional de Normalización INTECO, por considerarlo de alta importancia para la prevención de la seguridad y salud ocupacional, actualizó las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, las cuales no se actualizaban desde los años noventa, mostrando un atraso de 20 años. El proyecto consistió en la actualización de 65 normas de salud ocupacional, para lo cual se contó con la participación de expertos de todos los sectores involucrados, empleadores, profesionales y sector público, para que, de manera concertada y en consulta pública, se definiera cada una de las 65 normas técnicas de salud ocupacional.

En un esfuerzo mancomunado con la Superintendencia General de Seguros, el Consejo de Salud Ocupacional logró que la Superintendencia incluyera dentro de los datos estadísticos que deben entregar las operadoras de seguros, los datos estadísticos de riesgos del trabajo, lo cual se había dejado de entregar desde el año 2008.

A partir de este esfuerzo el Consejo de Salud Ocupacional presentó a la comunidad nacional el documento denominado “Análisis de Estadísticas de Salud Ocupacional 2015”; investigación que da pautas importantes para iniciar el análisis de las prioridades, temas, metodologías y proyectos específicos que incidan en la disminución de los riesgos del trabajo y en la promoción de mejores condiciones de trabajo y salud, a partir de conocer las actividades económicas donde más se presentan accidentabilidad y los principales riesgos que la producen.

## **Nueva fórmula y negociaciones salariales para el sector privado**

El Consejo Nacional de Salarios aprobó, de forma unánime, en el 2016 los ajustes en la metodología para la fijación de los salarios mínimos del Sector Privado, ajustándose a las características actuales de la economía nacional. Es decir, se acordó establecer una metodología de fijación de salarios mínimos para el sector privado que, además de tener el objetivo de mantener el poder adquisitivo de los salarios mínimos, agrega un porcentaje del crecimiento de la producción per cápita.

## **Seguridad Social**

### **Aumento en el financiamiento del combate a la pobreza.**

El Ministerio de Trabajo realizó un importante esfuerzo mediante el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF ) para incrementar los recursos dedicados al combate de la pobreza. De esta manera, el presupuesto asignado desde el FODESAF al Instituto Mixto de Ayuda Social para la ejecución de múltiples programas, creció en un 16%, lo cual permitirá fortalecer los esfuerzos desarrollados por el Gobierno mediante la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza Puente al Desarrollo.

### **Pensiones**

En torno a la aprobación de las Leyes N° 9380, 9381, 9383 y 9388, la Dirección Nacional de Pensiones (DNP), tuvo una participación directa en la emisión de las mismas; brindando a los diputados de la Asamblea Legislativa, la consultoría jurídica requerida, en la materia de pensiones. Esto permitió establecer topes a las llamadas “pensiones de lujo”, lo que deriva en la protección del erario público.

La Dirección Nacional de Pensiones redujo los trámites de pensión bajo el Régimen del Magisterio Nacional al plazo legal establecido en el artículo 89 de la Ley N° 753. En este sentido, dichos trámites se redujeron de forma considerable, y se pasó de una duración de 7 meses a 30 días.

En concordancia con la política de inclusión e igualdad de derechos, la DNP emitió un criterio jurídico en torno a la posibilidad legal de otorgar traspasos de pensión a las parejas del mismo sexo en el Régimen del Magisterio Nacional. Para esto, se remitió una consulta a la Procuraduría General de la República, de la cual se está a la espera de respuesta.

La Dirección Nacional de Pensiones, inició un proceso de análisis interno, sobre los tipos de trámites y los requisitos que se solicitan para atender los mismos. A partir de esta revisión se logra determinar que no existe fundamentación legal expresa para la mayoría de los requisitos solicitados a las personas interesadas. Lo cual a todas luces difiere de lo enmarcado en la Ley de Protección al Ciudadano de Exceso de Requisitos y Trámites en la Administración (Ley 8220), normativa que se encuentra vigente desde el año 2000.

### **Trabajo Infantil y Adolescente**

En materia de lucha contra el trabajo infantil y adolescente, el MTSS y el Instituto Mixto de Ayuda Social, IMAS, firmaron un convenio mediante el cual las transferencias están orientadas a contribuir con la satisfacción de las necesidades básicas de la familia y para la atención de gastos de estudio, para que la persona beneficiaria reingrese y permanezca exitosamente en el sistema educativo. La regionalización del IMAS permite mayor acercamiento y ampliar la cobertura de la población menor de edad trabajadora atendida.

Para el año 2016 se aplicó, en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG), el Módulo de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente; los datos estadísticos obtenidos indican que la tasa de ocupación de la población con edades entre los 5 y 17 años es de 30.369 un 2,3% del total de la población con edades comprendidas entre las antes mencionadas.

Durante el año 2016 el MTSS detectó a 437 personas menores de edad trabajadoras (136 mujeres y 301 hombres), de las cuales 100 no poseían la edad permitida para laborar por cuanto son menores de 15 años de edad. Además 337 adolescentes entre 15 y 17 años, que, aunque poseen la edad permitida para laborar, realizaban actividades peligrosas e insalubres por su naturaleza y por sus condiciones. Esta población se atiende y se restituyen sus derechos mediante la activación del protocolo de coordinación intra e interinstitucional para la atención integral de las personas menores de edad trabajadoras.

## **Empleo**

La inversión total del Programa Nacional de Empleo, PRONAE, para el año 2016 es de €14 mil millones en los programas de Obra Comunal, Ideas Productivas, Capacitación, Obra Indígena y Empleate. Esta inversión ha beneficiado a un total de 17 mil personas.

Gracias al trabajo conjunto entre Empleate Inclusivo y el Departamento de Intermediación Laboral, se logró un cumplimiento de un 97.5%, de colocación de personas con discapacidad. Unido a esto, 148 personas jóvenes con discapacidad entre 17 y 35 años de edad, son egresados de programas de capacitación según demandas del mercado laboral.

## **Teletrabajo**

Por otro lado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha liderado el proceso mediante el cual se han impulsado acciones que busquen aplicar el teletrabajo en las instituciones públicas y en el sector privado. Esto bajo el entendido de que el teletrabajo representa una modalidad laboral que contribuye a una mejor calidad de vida para las personas trabajadoras, así como una mayor productividad y una medida que puede mitigar los efectos de un acelerado crecimiento de la flota vehicular en el país y del congestionamiento vial.

## **Programa Mi Primer Empleo**

Tras la puesta en marcha de este programa, se logró contratar a más de 950 personas en su primera etapa. De esa cantidad de personas un 42% corresponde a mujeres y un 58% a hombres; además 186 personas se encontraban en condición de pobreza, mientras que 40 tienen algún tipo de discapacidad. Como parte del Programa y en atención a las contrataciones realizadas se canceló, a diciembre del 2016, un monto de €331.608.043,33.

## **Economía Social Solidaria**

En temas de Economía Social Solidaria, el 2016 es un año de grandes logros expresados en resultados concretos que nos llevan a un cumplimiento eficiente y eficaz de las metas relacionadas con Redes Territoriales de la ESS, Promoción de proyectos y créditos por medio del programa Pronamype.

Se promocionaron seis procesos de construcción de Redes Territoriales de organizaciones y empresas de Economía Social Solidaria en nueve cantones de menor índice de desarrollo, entre ellos: Montes de Oro, Upala, Limón, Matina, Osa, Golfito y Corredores. Con estos procesos de construcción de redes llegamos a una población asociativa de 40.263 personas y atendimos 236 proyectos productivos, de los cuales un 79% (188) están en cantones de bajo índice desarrollo.

La oferta de PRONAMYPE, contribuyó de manera relevante en el desarrollo de los territorios con la colocación de 1.054 créditos y un monto total de ₡2.967.065.244. Esto permitió superar las metas del periodo y continuar con su línea ascendente de colocaciones en créditos a microempresarios y microempresarias en condición de pobreza.

## **Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo**

En el marco de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, durante el 2016 se han definido y desarrollado prioridades y acciones en las siguientes áreas:

**Comercio.** Proyecto de Capacitación para el Aprendizaje del Inglés: El cual pretende graduar 35.000 estudiantes en dos programas que serán impartidos por el Instituto Nacional de Aprendizaje en un periodo de 4 años.

**Estrategia de Clústeres.** Programa piloto en productos a base de cacao y chocolate, por medio del cual se busca incrementar la demanda de empleos de calidad.

**Turismo.** Construcción del Centro Nacional de Congresos y Convenciones: Iniciativa con altas perspectivas de generación de empleo y atracción de turismo.

**Agricultura.** Adopción de un nuevo Registro de Agroquímicos que pretende mejorar la competitividad y la activación de inversiones del sector agrícola.

**Comercio e Industria.** Impulso a acciones de formalización y simplificación de trámites.



**Mesa de TICS.** La promoción del teletrabajo y la firma de un Convenio entre el MICITT y el INA para fomentar la alfabetización digital de la población.

### **Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**

Durante el año 2016, de conformidad con el Decreto Ejecutivo No. 37983-COMEX- MP del 9 de setiembre de 2013, en el cual se declaró de interés público el proceso de adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), este Ministerio se abocó con alta prioridad a liderar las gestiones tendientes hacia dicha meta, en lo que resulta ámbito de su competencia y en relación con la Evaluación de uno de los 22 Comités Especializados que examinan al país.

En este contexto, el MTSS es el ente rector dentro de la Evaluación del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA por sus siglas en inglés) de la OCDE, con el trabajo conjunto y apoyo del IMAS y COMEX.

En el mes de junio de 2016, el MTSS tuvo a cargo la coordinación técnica y logística de la visita de una Misión de Expertos que estuvo en el país del 14 al 22 de junio de 2016. Durante esos días, se coordinaron 25 espacios de discusión y entrevistas de los Expertos con las Autoridades Superiores de prácticamente toda la institucionalidad del sector sociolaboral, además de representantes de los sectores sociales, académicos, miembros de instancias tripartitas como el Consejo Nacional de Salarios y técnicos especialistas en las políticas públicas que imperan en el sector.

A continuación, presentamos la memoria institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un esfuerzo de rendición de cuentas de las principales acciones y gestiones realizadas por las diferentes dependencias de la institución durante el año 2016.



Alfredo Hasbum Camacho  
Ministro de Trabajo y Seguridad Social



# **CAPÍTULO I**

---

# **SITUACIÓN DEL EMPLEO**



## Dirección Nacional de Empleo

La Dirección Nacional de Empleo (DNE) ofrece servicios públicos de intermediación de empleo, dirigidos a personas en condición de desempleo, subempleo o bien, que buscan mejores oportunidades laborales.

Desde la DNE se maneja el Programa Nacional de Empleo con el que se busca mejorar las condiciones socioeconómicas y de formación mediante las modalidades de Capacitación Comunal, Ideas Productivas, Obra Comunal, Empleate y Apoyo a Población Indígena.

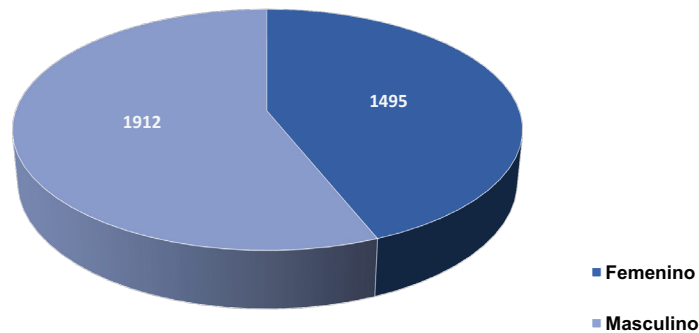
También son parte de esta dirección el Departamento de Migraciones Laborales y de Intermediación de Empleo.

## Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo

Una de las labores fundamentales de este Departamento es la ejecución de acciones para acercar a las personas trabajadoras con quienes buscan personal. Esto significa que en Intermediación de Empleo se brindan opciones laborales a trabajadores y trabajadoras. Al mismo tiempo, se facilita a las personas empleadoras la búsqueda del personal capacitado para suplir las vacantes existentes en sus empresas con base en las necesidades de éstas.

Durante el año 2016 se atendió un total de 3.407 personas. De ellas, 1.495 fueron mujeres y 1.912 hombres, tal y como se muestra en el Gráfico N° 1.

**Gráfico N° 1**  
**COSTA RICA, MTSS: Personas oferentes atendidas en el Departamento de Intermediación de Empleo, según sexo, enero a diciembre de 2016**



En relación con los rangos de edad atendidos en Intermediación de Empleo, destacan los grupos etarios de 24 a menos de 30 años con 596 personas, el de 40 a menos de 45 con 489 personas y el de 18 a menos de 24 con 465 personas.

**Cuadro N° 1**  
**COSTA RICA, MTSS: Personas oferentes atendidas por el Departamento de Intermediación de Empleo, según rango de edad, año 2016**

Rango de edad	Total
De 15 a menos de 18 años	97
De 18 a menos de 24 años	465
De 24 a menos de 30 años	596
De 30 a menos de 35 años	449
De 35 a menos de 40 años	397
De 40 a menos de 45 años	489
De 45 a menos de 50 años	347
De 50 a menos de 60 años	437
De 60 o más	77
Sin determinar	53
<b>TOTAL</b>	<b>3.407</b>

Desde el Departamento de Intermediación, se refirió a las empresas a 8.601 personas oferentes con la finalidad de que éstas logaran conseguir un empleo digno en las empresas inscritas en la herramienta [buscoempleo.go.cr](http://buscoempleo.go.cr). (Ver cuadro N° 2).

**Cuadro N° 2**  
**COSTA RICA, MTSS: Personas oferentes referidas a las empresas, según mes y sexo, enero a diciembre de 2016**

Mes	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Enero	170	191	361
Febrero	179	222	401
Marzo	190	201	391
Abril	274	260	534
Mayo	355	387	742
Junio	401	446	847
Julio	585	739	1.324
Agosto	1.038	637	1.675
Setiembre	332	494	826
Octubre	307	423	730
Noviembre	212	287	509
Diciembre	116	145	261
<b>Total</b>	<b>4.159</b>	<b>4.432</b>	<b>8.601</b>

Otro de los ejes fundamentales de Intermediación de Empleo es ayudar a las personas trabajadoras a elegir, mejorar o cambiar sus ocupaciones tomando en cuenta sus características y las posibilidades que ofrece el mercado laboral. Con esta finalidad se efectúan talleres de herramientas para la búsqueda de empleo. Estos se idearon para que las personas que necesitan un trabajo mejoren sus destrezas mediante el conocimiento del ciclo de empleo, los instrumentos y las herramientas para buscar trabajo.

Durante el 2016 se impartieron 19 de esos talleres que beneficiaron a 289 mujeres y 275 hombres para un total de 564 personas.

También se realizan esfuerzos por coadyuvar en la equidad e igualdad de derechos entre hombres y mujeres. Un ejemplo de esto es la realización, ejecución y divulgación de una campaña de sensibilización en temas de género entre las personas oferentes inscritas en [buscoempleo.go.cr](http://buscoempleo.go.cr) para lo cual se aprovechó el sistema de notificaciones de esta plataforma.

En el 2016 se envió a 9.289 personas (en promedio semanal), siete cápsulas informativas cuyos temas fueron: la equidad en el empleo; la discriminación en el empleo; la igualdad de oportunidades y de trabajo; las ocupaciones no tradicionales; el trabajo no remunerado; el equilibrio trabajo y familia; y el techo de cristal.

Otro ejemplo es la campaña de sensibilización en género dirigida a personas empleadoras registradas en la mencionada herramienta electrónica. En este caso se remitió semanalmente y por el sistema de notificaciones de [buscoempleo.go.cr](http://buscoempleo.go.cr), un total de seis cápsulas informativas con temas como la promoción de la igualdad de género y el costo/beneficio de las buenas prácticas laborales.

Diversas coordinaciones con el Instituto Nacional de las Mujeres permitieron realizar cinco talleres de género dirigidos exclusivamente a mujeres. Estos talleres beneficiaron a 453 mujeres residentes de Golfito, Pococí, Santa Ana, Turrialba y Oreamuno.

Se participó en la celebración y desarrollo de diversas ferias de empleo cuya característica principal es que los servicios de búsqueda de empleo son gratuitos. Esta participación benefició a 174 mujeres y a 168 hombres para un total de 342 personas quienes recibieron orientación sobre la inscripción en [buscoempleo.go.cr](http://buscoempleo.go.cr) o sobre sus derechos laborales.

En relación con la función del registro de la oferta y la demanda de empleo es necesario indicar que en [buscoempleo.go.cr](http://buscoempleo.go.cr) se registraron 16.374 oferentes quienes lo hicieron por medio de gestores(as) de empleo o de manera directa.

Adicionalmente se inscribieron 2.996 empresas y 10.036 puestos. De éstos, 2.802 fueron solo para hombres, 912 para mujeres y 6.322 fueron tanto para hombres como para mujeres.

En cuanto a la apertura de oficinas cantonales de intermediación laboral, al finalizar el 2016 se contabilizaron 68 oficinas en municipalidades y Concejos de Distrito. Solo el año pasado se firmaron convenios con cinco gobiernos locales: Consejo Municipal del Distrito de Lepanto, Consejo Municipal del Distrito de Tucurrique de Jiménez y Jiménez, Montes de Oro y Paraíso.



El 2016 cerró con una red nacional constituida por 221 oficinas ubicadas en todo el territorio nacional que incluyen las oficinas municipales y las establecidas en otras instituciones.

**Cuadro N° 3**  
**COSTA RICA, MTSS: Oficinas de la red del SIOIE,**  
**según institución, 2016**

Institución	2016
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	1
Instituto Nacional de Aprendizaje	10
Colegios Técnicos del MEP	135
Municipalidades	68
Consejos Municipales	2
Universidades públicas	2
Colegio Universitario de Cartago	1
Cámara de Comercio	1
CONAPE	1
<b>Total</b>	<b>221</b>

**Nota:** El SIOIE es el Sistema Nacional de Intermediación, Prospección e Información de Empleo

En materia de empleabilidad, la mayor innovación del 2016 fueron las alianzas público-privadas y las coordinaciones realizadas por el Programa EMPLEATE para el fortalecimiento de las acciones dirigidas a la atención de los beneficiarios, tales como:

- Estrategia Puente al Desarrollo para la Referencia de postulantes y protocolo de referencia.
- Coordinación con la Fundación Horizonte Positivo para el suministro de insumos y tendencias de mercado laboral.
- CEN-CINAI para brindar servicios de cuidado a madres beneficiarias del Programa.



- En materia de convocatoria, se realizaron 4 Retos en diferentes cantones con la participación de 3574 personas.
- Se beneficiaron 7944 personas en las áreas de capacitación de comercio, industria, idioma, tecnologías, cultura, banca y finanzas, salud.
- Fortalecimiento en la vinculación con las instituciones que identifican y refieren postulantes a EMPLEATE (Población Penal Juvenil, Municipalidades y otras).



## Migraciones Laborales

El Departamento de Migraciones Laborales realiza estudios técnicos a solicitud de la Dirección de Migración y Extranjería, para que esta instancia tome como referencia el análisis del mercado laboral y con ello se emitan los permisos de trabajo correspondientes a las personas migrantes.

Durante el 2016, se trabajó en la propuesta del Plan de Acción de la Política Migratoria Integral para Costa Rica. Este producto es la base de contenidos desde el ámbito de la migración laboral.

A través de la coordinación bilateral con instituciones de la República de Panamá, se trabajó en sesiones de trabajo que permitieron dar servicios de acompañamiento a la población de la comarca Ngabe y Buglé, que se moviliza en una ruta migratoria para participar en actividades agrícolas en el territorio costarricense, en San Vito, Pérez Zeledón, Los Santos y en la Región Bribri-Sixaola en Limón.

En cuanto a las recomendaciones técnicas a la Dirección General de Migración y Extranjería (DGME), a la fecha la estadística determina un total de 16.766 permisos temporales de trabajo, en procesos productivos correspondientes a la caña de azúcar, cítricos, piña, flores, ornamentales, tubérculos, melón, sandía, forestales, café, banano y palma aceitera.

Se efectuaron aproximadamente 466 autorizaciones individuales técnicas y ocho estudios específicos, entre los que destaca: **“Descripción y análisis de la fuerza de trabajo utilizada en la actividad aceitera del cantón de Aguirre, Puntarenas”** analizando el tema de cambio climático y su impacto de los diferentes sectores productivos del país cuyo interés principal se centra en identificar las condiciones futuras que de una u otra forma generen algunos cambios en la demanda de los recursos humanos para diversos procesos productivos.

Es prudente recordar que a la dependencia le corresponde recomendar a la DGME el que se otorgue o no, autorizaciones migratorias con fines de empleo y de conformidad con la situación laboral del país.

Desde al año 2015 se ha dado acompañamiento al Ministerio de Seguridad Pública con visitas in situ al proyecto de construcción de la Escuela Nacional de Policía, en especial con la movilización de 270 trabajadores de origen chino, además se han realizado las coordinaciones referentes a los trámites de permisos laborales ante la Dirección de Migración y Extranjería. Este proyecto es una donación de la República Popular de China y ejecutado por la empresa Beijing Urban Construction Group.

En el mejor esfuerzo de coordinación, se realizaron encuentros con organizaciones empresariales, sectores agrícolas y de transporte remunerado de personas, promoviendo actividades de capacitación y estableciendo enlaces y acuerdos para la movilidad ordenada de personas a estos sectores productivos. Adicionalmente, se participó en una comisión especial que revisa el tema de aseguramiento para trabajadores recolectores del café, tema que se atiende y se estudia con el liderazgo del Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y con el Instituto del Café de Costa Rica (ICAFFE).

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión Nacional de Pastoral Social – Caritas de la Conferencia Episcopal de Costa Rica, suscribieron una carta de entendimiento entre ambas organizaciones e instituciones regidas por la vocación en pro de los derechos humanos y el desarrollo humano, fundamentados en la solidaridad, la equidad y la justicia.



Con la Defensoría de los Habitantes de la República, se integró el Foro Permanente para la Población Migrante y Refugiada (FPPMR), es este un espacio muy valioso donde las instituciones y las organizaciones de la sociedad civil, externan diversos enfoques y se analiza la temática migratoria, no menos relevante es la interacción que el espacio permite desde una perspectiva propositiva y deliberativa. En este se involucran en promedio 37 organizaciones.

## Generación de Empleo

El Programa Nacional de Empleo, PRONAE, es una herramienta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que promueve el desarrollo de las comunidades y las personas mediante subsidios económicos temporales.

Impulsa proyectos para mejorar las condiciones de vida de la población desempleada o subempleada.

La Ejecución Presupuestaria del año 2016 del PRONAE, cuyo financiamiento es del Fondo de Asignaciones Familiares (FODESAF), fue de ¢15.286.000.000 millones, para darle contenido económico a las modalidades de Obra Comunal, Ideas Productivas, Capacitación, EMPLEATE y Obra Indígena, distribuida de esta manera:

- **Obra Comunal:** ¢2.420.216.250 millones correspondiente al 17,3% de la totalidad del monto ejecutado.
- **Ideas Productivas:** ¢311.586.250, equivalente al 2,2 % del presupuesto
- **Capacitación Comunal** ¢341.047.500 millones equivalente al 2.4% delo ejecutado.
- **EMPLEATE:** 9.451.925.000 equivalente al 67,4% y
- **Apoyo a Población Indígena:** ¢1.489.897.500, equivalente al 10.6% aproximadamente.

Ese nivel de inversión permitió al PRONAE el apoyo económico de 7.005 personas de las cuales el 31,1% fue a través de la modalidad de obra comunal en la construcción de obras en las diferentes localidades del país, con lo que, también se contribuye con el desarrollo de las comunidades, que buscan mejorar su condición de vida con la creación o mantenimiento de infraestructura.

En la modalidad de EMPLEATE se logró el apoyo económico para capacitación de 7.944 personas, se trata de jóvenes entre 17 y 24 años que buscan mejorar su empleabilidad a fin de insertarse con mayor facilidad en el mercado de trabajo.



Se realizaron las ferias vocacionales conocidas como Reto EMPLEATE con los siguientes resultados:

- Reto EMPLEATE Inclusivo. Participaron 330 personas con discapacidad.
- Reto EMPLEATE GAM. Participaron 1500 jóvenes.
- Reto EMPLEATE Chorotega. Participaron 800 jóvenes. Alianza con la Cámara de Turismo de Guanacaste y Fundación Horizonte Positivo para estudio de prospección de la región y atención de la población Puente al Desarrollo. Además, se coordinó con CENCINAL para servicios de cuidado durante el Reto.

En la modalidad de Apoyo a Indígenas se les dio subsidio a través de PRONAE a 2.730 beneficiarios. En la modalidad de Capacitación Comunal se vieron beneficiadas 757 personas con lo que se espera se mejore y potencie las habilidades de cada uno de los que participaron en estas capacitaciones y por último Ideas Productivas permitió el apoyo económico a 751 personas que buscan la autogeneración de empleo e ingreso.

Se debe señalar que la participación de la mujer en todas las aplicaciones del PRONAE se ha venido incrementando considerablemente. La modalidad de EMPLEATE aumenta la participación, ya que, mayoritariamente ha sido solicitada por mujeres jóvenes. El rango de edad de mayor participación en el Programa Nacional de Empleo, es el de 18 a 25 años con el 54,4% del total. Asimismo, es destacable el hecho de que se incorporan al programa personas adultas de 46 y más años, correspondiendo al 15,2% de las personas atendidas.

## Cuadro N° 4 COSTA RICA, MTSS: Programa Nacional de Empleo Personas Beneficiarias 2016

Provincia	Obra Comunal	Ideas Productivas	Capacitación	Indígenas (Ley 8783)	EMPLEATE	Total general
San José	723	202	71	93	3.653	<b>4.742</b>
Alajuela	1.376	162		127	637	<b>2.302</b>
Cartago	363	5	74	534	763	<b>1.739</b>
Heredia	18	18			149	<b>185</b>
Guanacaste	1.008	81	64		1.079	<b>2.232</b>
Puntarenas	1.408	203	528	526	1.391	<b>4.056</b>
Limón	601	80	20	1.450	272	<b>2.423</b>
<b>Total general</b>	<b>5.497</b>	<b>751</b>	<b>757</b>	<b>2.730</b>	<b>7.944</b>	<b>17.679</b>

Al final de este periodo, 2016, la ejecución total alcanza una inversión de ₡14.014.672.500, lo que representa el 91,6% del monto programado (₡15.286.000.000). Dadas estas cifras, el cumplimiento en la ejecución presupuestaria se mantuvo en los niveles esperados.

Con la modalidad de obra comunal se rehabilitaron caminos vecinales de las diferentes comunidades del país que dependen de ellos para realizar su producción, acceso a los mercados, para su comercialización, así como diferentes obras tales como puentes, salones comunales, mejoramiento en infraestructura de Ebais y de escuelas y colegios, entre otras.

De importancia especial, está el apoyo dirigido a la construcción de Acueductos Rurales en comunidades como: El Sauce, Turrialba, La Orieta de Turrialba, Gutiérrez Brown, en Pittier, Coto Brus, San Carlos, entre otras.

Con este subsidio se dio el apoyo de grupos familiares que, por problemas de empleo, se ven en condiciones económicas difíciles. Con la entrega de un auxilio económico temporal se trató de paliar esta situación, mismo que se entrega a cambio de su participación en un proyecto de interés social o grupal.



Con la asignación de un presupuesto exclusivo para realizar obras en las comunidades indígenas, se orientó el apoyo a gran parte de la población indígena de Talamanca, Turrialba, Zona Norte y Sur, para trabajar en la rehabilitación de la infraestructura comunal que se daña continuamente con las lluvias, con ello se pudo reparar escuelas, caminos, puentes, centros de salud, ranchos culturales y acueductos rurales.

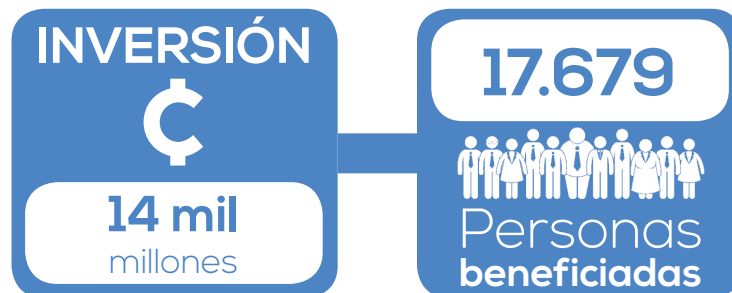


Con el apoyo de proyectos productivos se invirtió el 2,2% del presupuesto; los grupos involucrados en este tipo de proyectos pueden consolidar su pequeña empresa para que tengan una fuente permanente de ingresos, para sostener su familia y aspirar así, a una mejor calidad de vida.

En capacitación comunal se apoyaron grupos con prominencia de mujeres, que se capacitan para mejorar su perfil ocupacional, en ellos se invirtió el 2,4 % del presupuesto. Es de especial mención los grupos con personas que tienen algún grado de discapacidad.

PRONAE se propone, como programa, activar las capacidades comunales para el fomento del empleo en los sectores y territorios con mayor rezago social, tomando muy en cuenta la coordinación institucional y local, siendo la comunidad el eje de la actividad y el proponente de las ideas, otorgándoseles a esos grupos organizados mayores poderes de decisión y protagonismo por parte de los entes estatales.

A mediados de año se realizó una capacitación dirigida a organizaciones sociales de la zona norte, para la presentación de proyectos en las distintas modalidades que ofrece el PRONAE. Además, en noviembre se realizó un taller en el cual se dio a conocer la Directriz DMT-024-2016, la cual establece los lineamientos para la presentación de proyectos para el año 2017.



**Cuadro N° 5**  
**COSTA RICA, MTSS: Programa Nacional de Empleo**  
**Inversión 2016 (Colones)**

Provincia	Obra Comunal	Ideas Productivas	Capacitación	Indígenas (Ley 8783)	Empleate	Total general
San José	301.180.000	85.238.750	38.572.500	46.620.000	4.812.020.000	<b>5.283.631.250</b>
Alajuela	614.015.000	70.855.000		98.605.000	787.400.000	<b>1.570.875.000</b>
Cartago	143.560.000	2.775.000	47.915.000	303.030.000	691.205.000	<b>1.188.485.000</b>
Heredia	8.510.000	5.550.000			299.600.000	<b>313.660.000</b>
Guanacaste	467.263.750	30.340.000	25.067.500		1.262.400.000	<b>1.785.071.250</b>
Puntarenas	603.932.500	93.240.000	222.277.500	245.587.500	1.435.300.000	<b>2.600.337.500</b>
Limón	281.755.000	23.587.500	7.215.000	796.055.000	164.000.000	<b>1.272.612.500</b>
<b>Total general</b>	<b>2.420.216.250</b>	<b>311.586.250</b>	<b>341.047.500</b>	<b>1.489.897.500</b>	<b>9.451.925.000</b>	<b>14.014.672.500</b>



## Dirección General de Planificación del Trabajo

La Dirección de Planificación (DGPT) es un órgano de asesoría con dependencia directa del Ministro de Trabajo. Se encarga de emitir criterios y recomendaciones para la formulación de políticas públicas en materia de empleo, seguridad social y salarios. Además, formula y ejecuta estrategias de modernización y desarrollo organizacional, coordina la elaboración del plan operativo y estratégico institucional y por delegación del jerarca coordina el Sector de Trabajo y Seguridad Social.

### Departamento Observatorio del Mercado Laboral (OML)

El Observatorio del Mercado Laboral (OML) está conformado por los departamentos de Investigación del Mercado Laboral y Estudios Socioeconómicos, y tiene como objetivo brindar información y realizar análisis sobre el comportamiento y evolución del mercado de trabajo.

El OML trabaja en estrecha relación con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), institución responsable de recopilar estadísticas de empleo, desempleo y subempleo y su relación con diferentes variables socioeconómicas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística y Censos, firmaron un Convenio "Marco de Cooperación Interinstitucional", con el objetivo de establecer una coordinación técnica permanente para la producción y uso de estadísticas de Trabajo y Seguridad Social. Gracias a dicho convenio el MTSS cuenta con información de primera mano y de manera oportuna. Igualmente dispone de las bases de datos de la Encuestas Nacional de Hogares (ENAH) y la Encuesta Continua de Empleo (ECE), lo cual facilita la realización de estudios específicos, así como la asesoría a los jerarcas y la evacuación de consultas a los interesados en la temática.

Entre sus principales acciones del año 2016 se tiene:

## **El empleo y sus determinantes:**

El empleo es una variable de causa y efecto con un amplio espectro de factores sociales y económicos, no obstante se puede hacer una sustracción de sus principales determinantes. Destacan entre ellos los asociados con el modelo de desarrollo adoptado, la participación del país en el comercio internacional, infraestructura física y todos los determinantes del crecimiento económico y formas de organizar la producción.

Aspectos cuantitativos y cualitativos de la fuerza de trabajo están relacionados con fenómenos demográficos y migratorios que se asocian con los esquemas de educación formal, educación técnica, formación profesional y capacitación para el trabajo, el acceso a los servicios de salud y protección social entre otros.

Dado el peso que se le asigna al crecimiento económico, cuando se hacen referencias a temas del mercado de trabajo, resulta conveniente tener en cuenta que la economía costarricense, categorizada como de mercado, es aceptablemente competitiva, en la que el sistema de precios es uno de los principales medios de asignación de recursos. Su crecimiento se sustenta en la apertura, exportaciones, importaciones, promoción y atracción de inversiones.

La evolución de las tasas de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) muestran que la producción nacional experimentó un crecimiento sostenido, con tasas máximas en el 2015 y 2016 de 4,7 % y 4,3% respectivamente.

**Cuadro N° 6**  
**Costa Rica: Tasas de crecimiento anual del PIB y tasas de desempleo abierto**  
**2013-2016**

Años	Tasas	
	PIB	Desempleo
2013	2,3	8,6
2014	3,7	8,5
2015	4,7	8,5
2016	4,3	7,8
Promedio	3,8	8,4

Fuente: Banco Central, Departamento de Estadística Macroeconómica, Instituto de Estadística y Censos, Encuesta Nacional de Hogares.

No obstante, tales incrementos no tuvieron un impacto significativo en la tasa de desempleo abierto, lo que resulta claro entonces, que crecimientos significativamente positivos en los niveles de producción no resultaron suficientes para generar reducciones sensibles en los niveles de desempleo. Tal situación sugiere la existencia de otras causas que pudieran estar gravitando en los valores observados en las principales variables ocupacionales, algunas de ellas asociadas con las características de la fuerza de trabajo y de los hogares.

Al observar los indicadores de empleo, según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) en el IV trimestre 2015-2016, la población estimada de Costa Rica es de 4.909.297, lo que muestra un crecimiento de 58.364 personas en comparación en el mismo trimestre en el año anterior.

La población económicamente activa conocida también como fuerza de trabajo, compuesta por los ocupados y desocupados superan los dos millones de personas, en el último cuatrimestre 2016, experimentando un crecimiento de 38.070 personas, lo que significa un aumento en el número de ocupados y levemente en los desocupados.

El aumento en los ocupados señalado por la ECE es corroborado por las estadísticas del seguro de salud de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), que indican entre diciembre de 2015 y diciembre de 2016 un crecimiento de 39.864 en el número de asegurados. Aumento de gran importancia pues representa una recuperación importante del empleo formal en el país.

En este sentido debe recordarse el esfuerzo de la presente administración de gobierno por aumentar el acceso a la seguridad social de las trabajadoras domésticas a través de la disminución a la mitad de su base mínima contributiva y un aporte solidario a través del Ministerio de Hacienda.

La tasa de ocupación ha venido creciendo en los tres últimos trimestres del 2016, llegando a 54,3% en el IV trimestre. Tal como lo señala el Instituto de Estadísticas y Censos, dicha tasa es la más alta alcanzada en todo el 2016.

Con respecto al desempleo debe señalarse que no muestra cambios significativos y que en los últimos dos años se ha mantenido en alrededor de un 9,5%.

La ECE también reporta un mejoramiento importante en la calidad del empleo, lo cual queda reflejado en el comportamiento del subempleo que descendió en términos interanuales en 2,3 puntos porcentuales y lo ubicó en 9,3%.

En un contexto de aumento del nivel de empleo y de no crecimiento en la tasa de desempleo, significa que una cantidad importante de personas que laboraban menos de 40 horas por semana, lograron completar su jornada laboral. Situación que a todas luces tiene un efecto importante en el aumento del ingreso de las familias.

## **Proceso de adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**



La OCDE fue fundada en 1961 y agrupa en la actualidad a 35 países miembros la mayoría de los cuales son los más desarrollados del mundo. Esta organización es un foro de discusión e intercambio de experiencias en temas como el cambio económico, el desarrollo social y ambiental, los flujos comerciales, la inversión, entre otros.

El 9 de abril del 2015 inició formalmente el proceso de discusión para el acceso de Costa Rica a esta organización. Para ese fin, declarado de interés prioritario por el Gobierno de la República, se estableció un plan de acción que incluye tareas tales como participación en diversos foros, adopción de instrumentos (declaraciones, acuerdos, entendimientos, etc.) y la revisión de algunas de las políticas públicas del país. Expertos de la organización de 21 comités distintos analizan detalladamente el funcionamiento del Estado y la sociedad costarricense con el fin de realizar recomendaciones.

En este proceso el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social juega un papel de liderazgo en el Comité de Empleo y Asuntos Sociales. El Observatorio del Mercado Laboral en forma integrada con el Departamento de Asuntos Internacionales han sido dos de los principales encargados de cumplir con este rol en los ámbitos de:

**Suministro de información:** Se ha trabajado en forma interinstitucional en la creación de cuatro bases de datos en las áreas de: Gasto y beneficiarios de los programas públicos de empleo, Beneficios y legislación a favor de niños, niñas, mujeres y familia, Gasto en seguridad social y Gasto y Beneficiarios de Transferencias Económicas y Pensiones.

**Discusión de informes y recomendaciones:** Una vez que la OCDE presenta los informes país, se realiza un proceso de discusión con el fin de determinar si existe acuerdo en el análisis y cuales recomendaciones podrían ser adoptadas por el país. Posteriormente se discute con expertos de la organización y al más alto nivel se determinan qué recomendaciones se pondrán en marcha.

**Instrumentalización de recomendaciones:** Una vez determinadas las recomendaciones a seguir, se establece un plan para su cumplimiento, para lo cual se integra a los actores interinstitucionales claves. El “Estudio Económico sobre Costa Rica 2016” de la OCDE presenta como principal desafío para el país “Lograr que el crecimiento sea más inclusivo, especialmente para trabajadores informales y mujeres”. Dentro del ámbito de acción correspondiente al MTSS y sus socios institucionales se plantean como acciones principales:

1. Simplificar la estructura de salarios mínimos y hacer cumplir la ley en este campo.
2. Adoptar una estrategia integral para reducir la alta informalidad en el mercado laboral, fortaleciendo la observancia de las leyes, reduciendo las cargas administrativas a la actividad empresarial y capacitando a las personas en pobreza para que puedan convertirse en trabajadores formales.

Importante de destacar con respecto a la segunda recomendación es el papel del Observatorio del Mercado Laboral como generador de insumos de información, identificador de posibles medidas e integrante del equipo encargado de la definición de propuesta gubernamental para la reducción de la informalidad. Se espera que para el primer semestre 2017, se defina una estrategia consensuada tripartitamente (Trabajadores, Empleadores y Gobierno) y se establezca un plan de acción para su implementación.

## **Mesa para el empleo en la región Brunca**

Surge como una acción de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción. Este es un espacio de diálogo a nivel regional entre gobierno, actores sociales, productivos y de la academia, donde participa activamente la Dirección General de Planificación. Fue creado con el fin de construir acuerdos, priorizar y fiscalizar proyectos que promuevan el desarrollo productivo y la generación de empleos en la Región. Oficialmente se le identifica como Comisión Intersectorial Regional de Empleo y Desarrollo Productivo a partir de la conformación del COREDES. Se ha organizado en mesas de trabajo conformadas por: Turismo, Formación y Capacitación, Agricultura, Comercio, Inversión Pública, Formación y Capacitación.

Tiene como objetivos específicos:

- Mejorar la gestión y fortalecer la auditoría ciudadana.
- Abrir el diálogo y construir confianzas con los sectores sociales, productivos y académicos de la región.
- Involucrar a las instituciones y sus jerarcas en los principales proyectos de desarrollo para la Región Brunca, mediante un trabajo articulado con los distintos sectores.



En la región se han logrado impulsar 43 proyectos regionales, que se encuentran en diferentes etapas:

- 3 finalizados
- 22 en ejecución
- 13 con financiamiento aprobado
- 1 en diseño
- 4 en búsqueda de financiamiento

A través de esta iniciativa se promueve una inversión total de ₡63.853.138.622 en los diferentes proyectos.



## **Anuario Estadístico, MTSS 2016**

Es una publicación anual que presenta el quehacer sustantivo de la institución a través de información estadística generada durante el año. Además, permite mantener un registro histórico de las acciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de algunas estadísticas ligadas al mercado laboral de otras instituciones del Sector Trabajo como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP). De este modo el MTSS rinde cuentas a la ciudadanía sobre los servicios que presta, cuantía y cobertura de los mismos, facilitando una participación proactiva para la formación ciudadana, que conduzca a mejoras en la presentación de los servicios públicos.

## **Marco Nacional de Cualificaciones**

Se participa en el desarrollo del Marco Nacional de Cualificaciones de Educación y Formación Técnica Profesional de Costa Rica (MNC-EFTP-CR), conjuntamente con el Consejo Presidencial de Innovación y Talento Humano (Vicepresidencia de la República), el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Consejo Nacional de Rectores (CONARE), la Unidad de Rectores de las Universidades Privadas de Costa Rica (UNIRE), y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial (UCCAEP).



El MNC-EFTP-CR norma el subsistema de educación y formación técnica profesional, a través de la estandarización de los niveles de formación, descriptores, duración y perfiles de ingreso y egreso de la formación, entre otros. Establece la articulación vertical y horizontal en el sistema educativo costarricense y orienta la atención de la demanda laboral.

## Departamento de Desarrollo Organizacional

Al Departamento de Desarrollo Organizacional le compete establecer mecanismos efectivos para la formulación, el seguimiento y la evaluación periódica del Plan Operativo Institucional (POI), el Plan Nacional de Desarrollo, y los planes especiales de la institución

Además, incorpora temas transversales en el Plan Nacional de Desarrollo, en los planes institucionales, programas y proyectos incluidos en la planificación institucional, así como en la formulación de su presupuesto y de sus proyectos de inversión e incorpora estos mismos criterios en la evaluación de las diferentes acciones.

En concordancia con lo anterior, los principales productos, resultado de las actividades que se realizaron en el año 2016, se resumen en lo siguiente.

### **1) Programación:**

- Elaboración de la Matriz de Programación Programática (MAPP) con los compromisos del MTSS en el Plan Nacional de Desarrollo.
- Consolidación y presentación de la Programación Sectorial del Sector Trabajo: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) y Ministerio de Trabajo (MTSS).
- Elaboración del Módulo de Formulación del Presupuesto 2017.

### **2) Comisiones Institucionales**

- Acompañamiento en la comisión institucional para el cumplimiento del “Plan Nacional de Acción para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia”.

### **3) Plan Estratégico Institucional**

- Acompañamiento y asesoría en la formulación del Plan Estratégico Institucional 2017-2020.



#### **4) Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social**

- Elaboración de la MAPP 2016 para Sector Desarrollo Humano e Inclusión social, compromisos estratégicos del Ministerio de Trabajo.

#### **5) Seguimiento a la gestión institucional y sectorial**

- Se atendió el 100% de las asesorías en materia de desarrollo organizacional solicitadas por las diferentes unidades administrativas del MTSS, así como los aspectos técnicos y administrativos derivados de la coordinación de la Secretaría Técnica del Sector Trabajo.
- Se colaboró en informar a distintas instancias o instituciones como el Consejo de la Persona Joven, el INAMU y el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), sobre la atención de poblaciones específicas con acciones del MTSS.

#### **6) Informe Anual de Evaluación**

**Informe Anual de Evaluación 2015:** Al 30 de enero de cada año, se entrega el resumen anual de la gestión del ejercicio económico de año anterior. Representa la rendición de cuentas a los entes fiscalizadores (Ministerio de Hacienda, MIDEPLAN, Contraloría General de la República al Despacho Ministerial y jérfarcas de la institución y a la ciudadanía en general). Se enfoca en resultados alcanzados en los aspectos estratégicos, operativos y financieros, indicando el nivel de cumplimiento de las metas y de la ejecución presupuestaria del Ministerio de Trabajo.

**Informe de seguimiento semestral a la programación institucional:** El documento resume un estado de situación de los compromisos estratégicos institucionales, lo que permite generar un Informe de evaluación a los entes fiscalizadores y propiciar una herramienta a las autoridades superiores institucionales, que posibilite hacer los ajustes necesarios para aquellas metas que presentan riesgos de incumplimiento. Se solicitaron planes de mejora para subsanar los rezagos encontrados y contribuir al logro de los resultados esperados.

**Informes de seguimiento de metas del Sector Trabajo:** Como parte de la labor de la coordinación con la Secretaría Sectorial, se elaboraron informes trimestrales de seguimiento del PND dirigidos al Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN) y Casa Presidencial. También se realizaron informes de cumplimiento de metas dirigidos al Ministerio de Hacienda y la Contraloría General de la República.

**Documento llamado requerimientos adicionales 2015:** que enfoca expectativas de cumplimiento de las metas sectoriales, su aporte a las metas nacionales, situación del empleo con una perspectiva internacional, regional y local y el análisis de cumplimiento de las metas derivadas del Plan Nacional de Desarrollo.

## **7) Manuales de Procedimiento**

Se realizó el 100% de las asesorías solicitadas para documentar procedimientos.

En el año 2016 se documentaron 27 procedimientos de las diferentes dependencias entre ellas: Tecnologías de Información, Dirección Financiera, Dirección de Asuntos Jurídicos, Departamento de Migraciones Laborales de la Dirección Nacional de Empleo, Contraloría de Servicios, Departamento de Organizaciones Sociales, de la Dirección de Asuntos Laborales.

## **8) Reorganizaciones administrativas:**

Se brindó asesoría a los enlaces de planificación sobre el tema de reorganizaciones administrativas en curso. El tema se abordó en la Dirección Nacional de Pensiones, Dirección Nacional de Inspección, Dirección de Asuntos Jurídicos y la Dirección de Asuntos Laborales.

## **Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno**

El Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno, como instancia auxiliar de la administración activa contribuye al fomento y asesoría de una cultura propicia al control interno, conforme las exigencias de la Ley General de Control Interno y demás normativa emitida por la Contraloría General de la República. En este sentido se realizaron las siguientes actividades durante el 2016:

## **Rendición de cuentas**

Este es un componente especial en que se fundamenta el Ministerio para la rendición de cuentas y la transparencia sobre el diseño, el funcionamiento, la evaluación y el perfeccionamiento del sistema de Control Interno Institucional, el cual ejecutan el jerarca y los titulares subordinados a través de los procesos de la Evaluación de Control, la Valoración de Riesgos y la Evaluación del Índice de Gestión Institucional.

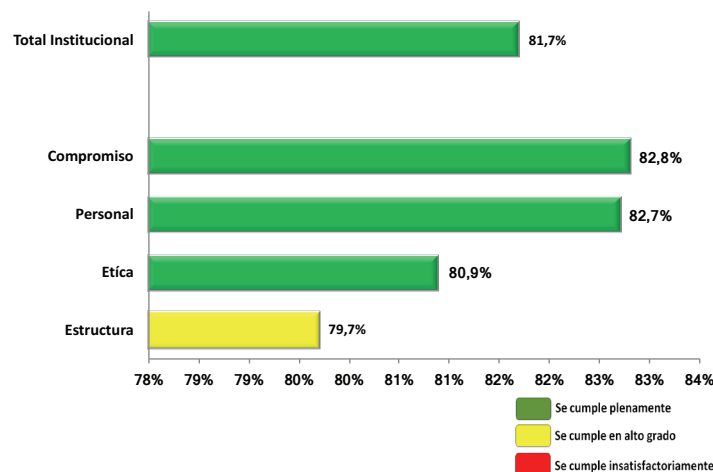
## **Proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno**

Este proceso conduce al perfeccionamiento del sistema de control interno que tiene la Institución, indica la importancia de aplicar ese mecanismo de análisis con el fin de que la administración pueda detectar cualquier desvío que aleje a la organización del cumplimiento de sus objetivos y de formular e implantar las mejoras necesarias.

Este proceso determinó como resultado general un 81,7%; lo que señala que se cumple plenamente y que las condiciones del elemento de control están operando, existe evidencia documental de su cumplimiento, eficiencia y eficacia, según los parámetros de cumplimiento que corresponde.

El jerarca y los titulares subordinados han establecido y aplican los mecanismos adecuados para mantener actualizada y comunicar oportunamente la información relativa al ambiente de control.

**Gráfico 2**  
**COSTA RICA, MTSS: Indicador de cumplimiento de Autoevaluación del Sistema de Control Interno Institucional ; Componente Ambiente de Control , por atributo evaluado. 2016**



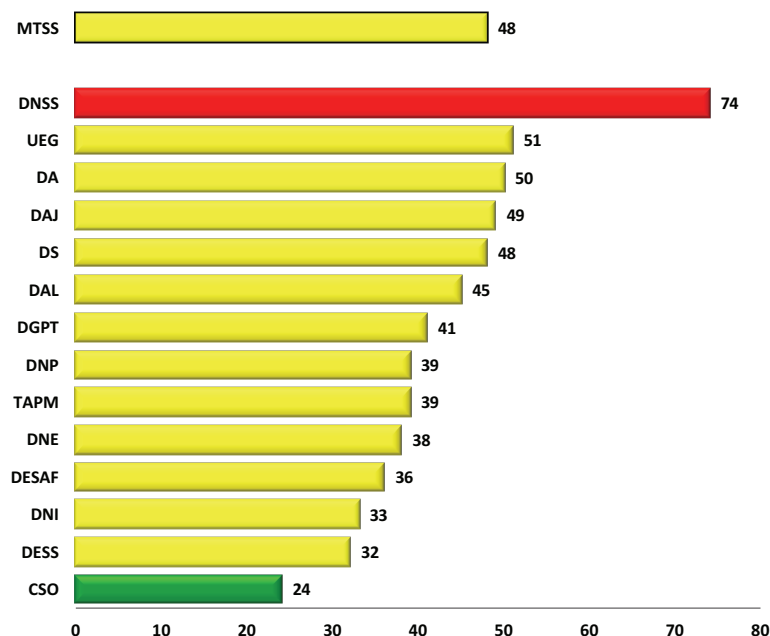
## **Proceso de Valoración de Riesgos Institucionales**

Este proceso es fundamental en todo sistema de control interno bien orientado, como componente funcional se analiza e identifica el riesgo, que sirve como insumo para la toma de decisiones, la conducción de las actividades y la revisión de los planes para su ajuste a las condiciones cambiantes y a los retos que plantea el riesgo identificado.

Con la participación de todas las direcciones que integran este Ministerio, Los resultados son acompañados por la evaluación de los niveles de riesgos mediante un análisis cualitativo y cuantitativo, en términos de consecuencia y probabilidad.

En el siguiente gráfico se puede observar el nivel de riesgos en que se ubica cada dependencia, con los cuales se determinó un nivel de riesgo institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en un 48% equivalente al rango moderado, como resultado institucional.

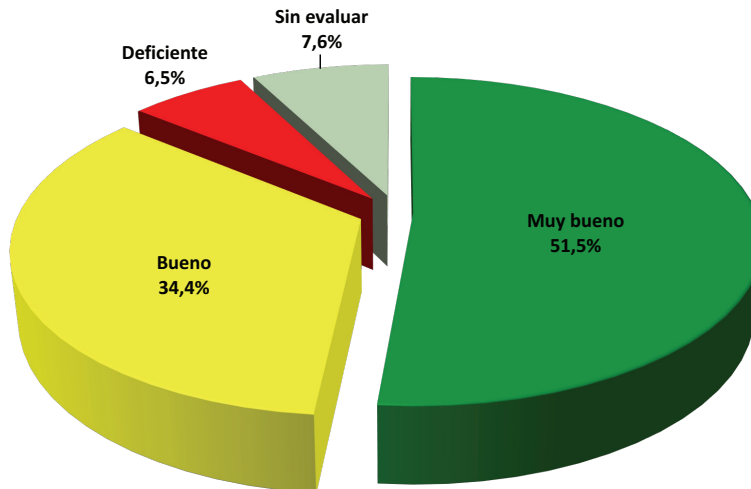
**Gráfico 3**  
**COSTA RICA, MTSS: Nivel de Riesgo Institucional,**  
**según dependencia, 2016**



## **Evaluación de los Controles**

La evaluación de los controles según su prioridad del SEVRI es importante porque da un valor agregado a los indicadores del Plan Nacional de Desarrollo. El siguiente gráfico nos muestra la distribución de los controles y cómo los clasifican las dependencias de la institución que lo evaluaron. El 51,5% fueron clasificados como muy buenos, el 34,4% lo reportan como bueno, un 6,5% como deficiente y el 7,6% no se pudo definir en qué prioridad se podía clasificar.

**Gráfico 4**  
**COSTA RICA, MTSS: Evaluación de controles,**  
**según prioridad del SEVRI, 2016**



## **Participación en la Comisión Especial Permanente de Valoración de la Capacidad de los Sujetos Privados para Administrar Fondos Públicos.**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conforme sean incluidas dichas transferencias en el presupuesto a su cargo se convierte en ente administrador concedente de transferencias; situación que lo ha obligado a establecer los mecanismos de control para la asignación, giro, uso, control y liquidación de los recursos que transfiere a entidades públicas y privadas para financiar los fines legales.

La comisión durante el año 2016, emitió cuatro criterios técnicos favorables para el manejo de recursos públicos, no obstante, dicho criterio no es vinculante para el giro de recursos, las autoridades superiores se apegan a las recomendaciones emitidas y se giraron alrededor de ₡1.311.347.360,00 (mil trescientos once millones trescientos cuarenta y siete mil trescientos sesenta colones sin céntimos).

La distribución de dichos recursos girados corresponde a:

1. Institución Carlos María Ulloa
2. Asociación Gerontológica Costarricense (AGECO)
3. Institución Ciudad de los Niños
4. Fundación Mundo de Oportunidades

Las transferencias de recursos a entidades privadas, asociaciones y fundaciones sin fines de lucro subvencionadas por ley, son un renglón presupuestario específico incluidas en la ley de presupuesto de la República de cada año (ordinario o extraordinario), con cargo a los programas presupuestarios del Ministerio de Trabajo y seguridad social, clasificadas como transferencias corrientes o de capital.

## Dirección de Economía Social Solidaria y Movilidad Social

La Dirección Nacional de Economía Social Solidaria (DESS), es una Dirección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, creada con el objetivo de fortalecer el desarrollo de la Economía Social Solidaria a nivel Nacional.

La economía social solidaria en Costa Rica está conformada por empresas que, de forma asociativa, realizan una actividad económica-empresarial.

### **Organizaciones y Empresas de la ESS**

Las Organizaciones de la ESS en Costa Rica están representadas por las siguientes figuras jurídicas:

1. Las Asociaciones Cooperativas reguladas por la Ley No. 4179, Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, de 22 de agosto de 1968 y sus reformas.
2. Las Asociaciones Solidaristas reguladas por la Ley No. 6970, Ley de Asociaciones Solidaristas de 7 de noviembre de 1984.
3. Las asociaciones de productores, de trabajadores, gremiales, artistas, de vecinos u otras que realicen actividad económica empresarial, organizadas al amparo de la Ley No. 218, Ley de Asociaciones, de 8 de agosto de 1939.
4. Las Asociaciones Comunales que realicen actividad económica empresarial, organizadas al amparo de la Ley No. 3859, Ley de Desarrollo de la Comunidad, de 7 de abril de 1967.
5. Las Asociaciones Administradoras de los Sistemas de Acueductos y Alcantarillados (Asadas), organizadas de acuerdo con la Ley No. 2726, Ley Constitutiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, de 14 de abril de 1961, y con la Ley No. 218, Ley de Asociaciones, de 8 de agosto de 1939.

6. Las Sociedades Anónimas Laborales reguladas por la Ley No. 7407, Ley de Sociedades Anónimas Laborales, de 12 de mayo de 1994.
7. Las Fundaciones que realicen actividad económica empresarial, constituidas de acuerdo con la Ley No. 5338, Ley de Fundaciones, de 28 de agosto de 1973.
8. Los Centros Agrícolas Cantonales, creados de acuerdo con la Ley N° 7932 del 28 de octubre de 1999, "Reforma de la Ley N° 4521 establecimiento de los CAC, adscritos al Ministerio de Agricultura y Ganadería".
9. Las Entidades creadas por normas específicas o leyes especiales que realicen actividad económica empresarial, cuyos principios orientadores y reglas de funcionamiento que las caractericen respondan a lo estipulado en el artículo anterior.

Para lograr los objetivos la Dirección de Economía Social Solidaria ha establecido cinco líneas estratégicas de trabajo, sobre las cuales trabajó durante el año.

- Fomento y articulación de Políticas Públicas
- Formación y Proyección
- Internacionalización
- Fomento Productivo
- PRONAMYPE

## **Políticas públicas**

En coordinación con la Comisión de ESS, de la Asamblea Legislativa, se impulsa la aprobación del proyecto de Ley 19654 que se encuentra en corriente legislativa.

En el siguiente cuadro puede visualizarse el avance en decretos, convenios y directrices de la DESS.



**Cuadro N° 7**  
**COSTA RICA, MTSS: Políticas Públicas Desarrolladas**  
**por la DESS en 2016**

Área	Proyecto
Políticas públicas	Revisión de proyecto de ley N° 19654
	Respuesta de proyecto de Ley N° 19875
	Modificación a Decreto N° 39835 MP-MTSS
	Decreto N° 39837 MP-MEIC
	Decreto N° 39836 MEP-MTSS
	Convenio con GREDOS – SAN DIEGO
	Convenio con CANAESS
	En proceso convenio con CONADECO
	Carta de intenciones con Universidad Pinar del Río
	Carta de intenciones con REDESS
	Redacción de Carta de intenciones con INAESS
	Se incluye la Economía Social Solidaria en la Política Integral de atención a personas en abandono y condición de calle.
	Alianza estratégica con el Programa Tejiendo Desarrollo
	En proceso de aprobación del convenio MTSS-UNA-INCOPESCA-INA
	Apoyo en la Gestión reglamento de FODEMIPYME para incluir a las organizaciones de ESS
Incorporación dentro del Plan Estratégico el tema de ESS en el caso de PROCOMER y PRONAMYPE.	

Dentro de estos documentos destacan por su importancia la Modificación del Decreto N° 39835 que no solamente amplía el concepto de Economía Social Solidaria, sino que también le da funciones específicas a la DESS, como la emisión de certificaciones a organizaciones de Economía Social Solidaria para que accedan a recursos del MEIC.

Sumado a lo anterior, el Decreto N° 39837, que modifica el acceso a recursos de FODEMYPIME, fue revisado por el Banco Popular y Desarrollo Comunal y apoyado por esta Dirección, sumado al Decreto N° 39837 en donde se crea el Sistema Nacional de Educación Cooperativa y Economía Social Solidaria (SINECOOP-ESS). En el mismo se establecen nuevas funciones para la Dirección dentro del sistema, como ser parte del Consejo Nacional de Educación Cooperativa.

Asociado a lo anterior, los diversos convenios gestionados por esta Dirección buscan el fortalecimiento de la misma en áreas estratégicas como la identificación de proyectos territoriales (convenio con CANAESS y CONADECO), la formación de capacidades en modelos de gestión novedosos y prácticas empresariales exitosas en la Economía Social Solidaria (Convenio con GREDOS-SAN DIEGO y Carta de intenciones con Universidad Pinar del Río) así como la internacionalización de la ESS.



**Firma del Convenio con GREDOS-SAN DIEGO**

Además, se incluye en la Política de personas en abandono y condición de calle, siendo el compromiso en el 2017, crear un programa elaborado por la DESS, con el objetivo de promover la creación de empresas de Inclusión Socio Laboral.

## **Formación y Proyección**

En cuanto a la proyección, se busca visibilizar la Economía Social Solidaria a nivel nacional y local, al participar y organizar las siguientes acciones:

- 1. Directorio Nacional de las Organizaciones de la Economía Social Solidaria:** el resultado de este directorio es una una identificación de 2.325 Empresas y Organizaciones de ESS y una validación de 183, así como un cambio en la forma en que se almacena la información por un registro siempre en línea y adaptable a teléfonos móviles a través de los formularios Google Forms. Este directorio es una primera herramienta para poder crear un instrumento de orientación de la política pública dirigida al fomento y fortalecimiento de Empresas y Organizaciones de ESS.
- 2. Mapas territoriales de densidad:** estos mapas permiten visualizar las Organizaciones y Empresas de la ESS de acuerdo al tipo de organización y ubicación geográfica. Son un subproducto logrado del Directorio mencionado en el punto anterior y un insumo importante para crear un Observatorio de la Economía Social Solidaria en el país.

**3. Desarrollo de foros de ESS en el territorio Nacional:** con el objetivo de crear un espacio de intercambio de conocimiento sobre la ESS, su importancia, los logros, necesidades de las OESS, entre otros aspectos. Se participó en 5 foros Nacionales y Regionales:

- Foro de Economía Social Solidaria en el Club Unión
- Foro de Economía Social Solidaria: desarrollo territorial y generación de trabajo decente. En el Parque Industrial, COONAPROSAL, R.L., Limonal de Abangares. Participaron más 300 personas de la ESS.
- Foro de Economía Social Solidaria de la Zona Sur
- Foro del Agua en Guanacaste promovido por la Cámara de ESS. Se logra la participación de más de 200 personas.
- Foro de Economía Social Solidaria en Pérez Zeledón.



Como parte de los procesos de formación e intercambio de conocimiento y experiencias en el 2016, la Dirección ha promovido los siguientes eventos:

Proyectos	Logros
Galardón de la ESS.	En Alianza con la Asociación para el Desarrollo Sostenible. (AED), la Cámara de ESS. Se prepara los insumos para fomentar y visibilizar las mejores prácticas de Gestión de las Empresas y Organizaciones de ESS..
Academia de la ESS	Actividad Internacional con el objetivo de generar intercambio de conocimiento, y visibilizar los avances de CR en ESS. Se realizó del 21 al 25 de noviembre del 2016.
Investigación sobre avances y retos de la ESS.	Se realiza en coordinación con el Programa de ESS de la UCR, investigación sobre los avances de la ESS en Costa Rica.

La realización de la Séptima Academia de la ESS se dio gracias a la participación activa de la OIT, Instituciones públicas, la Cámara de Economía Social Solidaria, la Red de Economía Social Solidaria y el Programa de ESS de la Universidad de Costa Rica. Además de otros actores de la ESS, nacionales e internacionales.

En la actividad participaron líderes de la ESS, nacionales e Institucionales y funcionarios de Institucionales Públicas Nacionales e Internacionales.



## ACADEMIA DE LA ECONOMÍA SOCIAL SOLIDARIA Resumen de aportes

En un contexto donde un creciente número de gobiernos son cada vez más propositivos en su apoyo a la economía social y solidaria (ESS) surge la siguiente pregunta: ¿De qué manera se puede institucionalizar este apoyo?

El caso de Costa Rica arroja una luz considerable sobre esta cuestión, siendo un país que tiene una larga tradición de apoyo estatal para algunos sectores de la ESS.

En la actualidad se están realizando esfuerzos por transitar de un enfoque sectorial fragmentado o clientelista hacia una política más integradora de la ESS en su conjunto, reconociendo una gama más amplia de actores económicos y sociales que operan según principios y prácticas conducentes a un desarrollo inclusivo y sostenible.

Muchas de estas iniciativas, como por ejemplo los mecanismos de financiamiento para determinados sectores de la ESS establecidos por ley, han sido claves para el desarrollo de la ESS.

No obstante, la institucionalización de un entorno habilitador debe enfrentar varios retos relacionados con:

- La capacidad estatal, en particular en un contexto de creciente déficit fiscal
- La coherencia o contradicciones entre diferentes políticas estatales, por ejemplo, los tratados de libre comercio y la creciente reglamentación financiera que pueden tener impactos negativos en los pequeños productores y cooperativas.
- El grado de participación de los actores de la ESS y la sociedad civil en la incidencia y el diseño e implementación de políticas, así como de cooperación entre estos actores
- La sostenibilidad de las políticas de apoyo sobre todo de cara a la rotación de líderes y partidos en el poder. La trayectoria futura de la ESS en Costa Rica dependerá de cómo se desenvuelvan las oportunidades y los desafíos descritos en este informe.

## **Internacionalización**

Con el objetivo de promover la ESS al generar alianzas internacionales se genera un marco jurídico adecuado a las necesidades y particularidades de las Empresas y Organizaciones de ESS que permita además un desarrollo más inclusivo.

Sé desarrollaron tres acciones concretas:

Proyectos	Logros
<b>Universidad Pinar del Río, la cual tiene como objetivo el intercambio de conocimientos entre ambas instituciones para el fortalecimiento de las capacidades de los actores de la ESS en ambos países</b>	Se apoya la participación de líderes de OESS, e instituciones en pasantía a la Universidad Pinar del Río, a efectos de compartir la experiencia de desarrollo local y turismo rural que ha generado la Universidad. Dentro de la Organizaciones participantes ésta ASOPROAA.
<b>Foro de Finanzas Solidarias para un desarrollo sostenible</b>	Se apoya el diseño del Foro Apoyo en la realización de diseño del proyecto, justificaciones, presupuesto para realizar un foro regional sobre Finanzas para la Economía Social Solidaria en Febrero 2017, con el objetivo de identificar los retos que tiene la región de Centro América y el Caribe en términos de: crédito, servicios financieros y acompañamiento para el desarrollo sostenible y equitativo teniendo como aliada a la ESS y al sector público.
<b>Encuentros de Mont Blanc</b>	Promover un marco jurídico que fortalezca el desarrollo de la ESS a nivel Internacional. En el 2016 se logra avanzar por medio de la participación de la Primera Dama, Mercedes Peñas y el equipo técnico de ESS en promover foros y actividades que permitan generar estrategias de inclusión financiera y fortalecimiento de la ESS, para un desarrollo sostenible.

## **Fomento Productivo**

Una de las principales funciones de la Dirección de Economía Social Solidaria es generar procesos que permitan la generación de trabajo decente, lograr la movilidad social y por ende mejorar la calidad de vida de las personas.

En este eje hay dos actividades (resultados) claras sobre las que se rinde cuentas en el Plan Nacional de Desarrollo y Plan Operativo 2016:

1. El fortalecimiento de proyectos productivos.
2. La conformación de redes territoriales.

Para lograr ambas actividades se desarrolló e implementó una estrategia territorial en el 2015, que ha sido mejorada en el 2016, la cual se describe a continuación:

## **Estrategia territorial de la economía solidaria**

La DESS tiene como objetivo general potencializar el desarrollo y fortalecimiento de las Organizaciones de la ESS en los territorios, principalmente aquellos que tienen un bajo índice de desarrollo. Lo anterior con el fin de generar trabajo decente y mejorar la calidad de vida de las personas.

La estrategia territorial se trabaja de forma conjunta con la Cámara de ESS, la Red de Economía Social Solidaria y se articula con el Programa Tejiendo Desarrollo de la Primera Dama.

Dentro de los principales logros generados en el 2015, se destaca el diseño de una estrategia de atención territorial, cuyo proceso metodológico se ha mejorado en el 2016.

La agenda productiva es el principal resultado que generan los actores de la ESS en el territorio, dado que establece las necesidades que tienen las organizaciones de la ESS, desde el punto de vista de Capacitación, Asistencia técnica y Crédito a efectos de desarrollar los proyectos productivos en las cadenas de valor.

**Cuadro N° 8**  
**Proyectos productivos sostenibles en funcionamiento de grupos y organizaciones según provincia, asociados y actividad productiva**

Provincia	Proyectos		Número de asociados		Actividad Productiva
	Absoluto	%	Absoluto	%	
Puntarenas	138	58%	4.311	8%	Artesanía, Cultura y Pesca
San José	31	13%	38.612	71%	Ganadería, Apicultura, Tratamiento de agua, Agrícola, Caficultores, Crédito
Alajuela	28	12%	7.744	14%	Agricultura, Cacao, Tratamiento de Agua, Lácteos
Limón	22	10%	1.521	3%	Cacao, Adoquines, Frutas
Guanacaste	14	6%	882	2%	Ganadería, Turismo, Tratamiento de Agua, Agrícola, Cultural
Heredia	2	1%	1.320	2%	Lácteos, Desarrollo de microempresas
Cartago	1	0%	12	0%	Fruta
<b>Total</b>	<b>236</b>	<b>100%</b>	<b>54.402</b>	<b>100%</b>	

Los proyectos se encuentran en diferente nivel de desarrollo socio empresarial. Dentro de los beneficios que se han identificado, se presentan los siguientes:

- Se genera y sostiene empleo decente.
- Fortalecimiento del tejido socio productivo de los territorios.
- Encadenamientos productivos.
- Se potencian los recursos económicos, sociales, culturales y ambientales mediante la asociatividad.

- Se han identificado empresas de la ESS, las cuales son dinamizadoras del territorio, lo que además permite que PRONAMYPE coloque recursos financieros para el fortalecimiento de los proyectos de las Empresas y Organizaciones de la ESS del territorio, aspecto que permite mayor inclusión financiera.
- Se ha fortalecido la articulación de las instituciones del estado para el fortalecimiento de los proyectos

## **Proyectos estratégicos**

### **a. Proyecto Germinadora e incubación territorial:**

Creado con el objetivo de fortalecer y poner en marcha las empresas de los API formados durante los procesos de capacitación masiva del Proyecto Germinadora durante el periodo 2010-2014

Las metas logradas desde la DESS en el marco del Proyecto Germinadora son:

- Se capacitó a 64 personas de los Cantones de Coto Brus, Osa y Golfito, al ejecutarse un plan de capacitaciones socio empresarial y habilidades blandas por medio de PRONAMYPE. Beneficiando así a 161 empleos directos e indirectos.
- A través de la coordinación entre la DESS y GAT Sur Alto, se han brindado 58 créditos a proyectos en respuesta al plan de financiamiento desarrollado.
- Fortalecimiento de habilidades empresariales a 120 personas de Coto Brus y Buenos Aires.
- Ser un programa innovador de incubación de empresas asociativas y encadenamientos productivos a nivel territorial.





## b. Proyecto Ostras

Es un proyecto interinstitucional coordinado por la Universidad Nacional, Escuela de Ciencias Biológicas-Estación de Biología Marina (ECB-EBM), Ministerio de Investigación Ciencias y Tecnología-Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (MICIT-CONCIT), la Cámara de Pescadores Puntarenenses (CAMAPUN), la Estación Nacional de Ciencias Marino Costeras (ECMAR), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); la Asociación de Productores y Pesca (APROPESA) y la Asociación de Mujeres de Punta Morales (ASOMUPUMO).



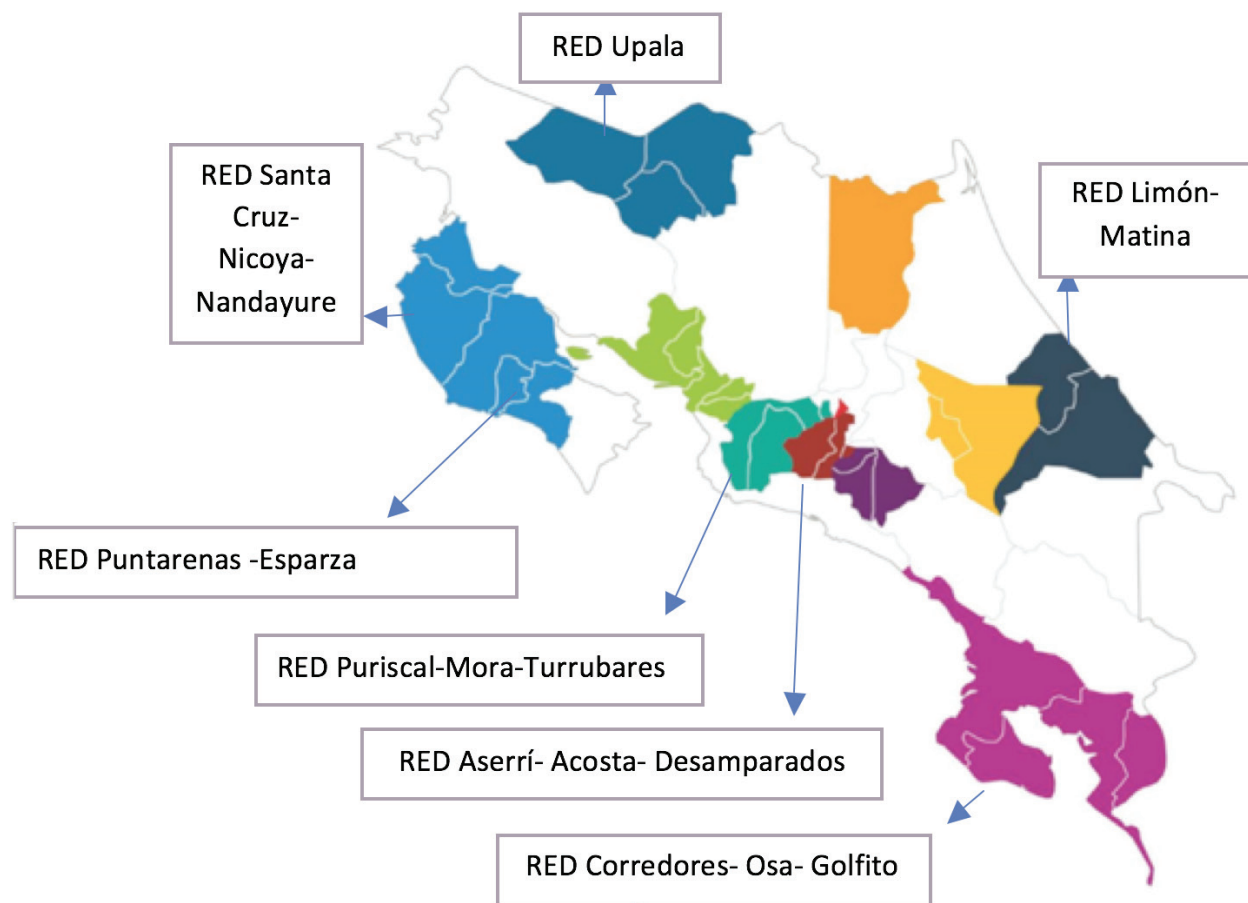
Las metas logradas desde la DESS en el marco del Proyecto de Ostras son las siguientes:

- El proyecto es integrado por 13 Organizaciones de la ESS. Impacta en más de 200 familias, directa e indirectamente.
- Se posee un plan interinstitucional (UNA, INA, IMAS, DESS) de apoyo al fortalecimiento organizacional a las organizaciones de las OESS.
- Fortalecimiento de habilidades empresariales a 11 asociaciones ostrícolas del Golfo de Nicoya.
- Generación de trabajo decente.

## c. Promoción de redes de ESS

Los procesos de Gestión Territorial cuentan con una metodología clara de ruta a seguir, con el fin de lograr promover los procesos de articulación de REDESS, que anteriormente se describió.

Con relación a los procesos de articulación territorial de la ESS, se logró alcanzar la meta de gestionar 6 Redes para el 2016. Estas redes se encuentran en cantones de menor índice de desarrollo.



Como producto del fortalecimiento y creación de Redes de ESS se encuentran los siguientes resultados del 2015 y 2016:

# Memoria Institucional 2016

Red ESS	Empresa dinamizadora	OESS presentes	Actividades productivas	Número Asociados	Proyectos identificados
Aserrí-Acosta-Desamparados	ASOPROAAA	20	Café cítricos hortalizas agua	2.973	Micro beneficiado, tostado y comercialización de café de las Asociadas a ASIPROFE de la Legua de Aserrí. Planta agroindustrial generadora de valor agregado de la actividad cítrícola en Sabanillas de Acosta.
Puntarenas-Miramar-Esparza	CONAPROSAL R.L	15	Artesanía pesca agrícola cultura	792	Proyecto de Ostras en el Golfo de Nicoya y otras zonas costeras. Apoyo al sector productivo pesquero con proyectos para la producción de larvas de camarón y valor agregado. Estrategia de comercialización, mejoramiento de empaque y etiquetado de productos procesados.
Santa Cruz-Nicoya- Nandayure	ALMACOOP R.L y COOPEGUA-NACASTE R.L	26	Ganado Turismo Cultura Maíz Hortalizas Granos Tubérculos producción orgánica Servicio de alimentación	63.365	Desarrollo y promoción de fincas integrales. Proyecto de turismo integral rural en el área de cultura, ambiente, alimentación, artesanía, producción orgánica y rescate de prácticas culturales. Producción agricultura orgánica Producción de granos: maíz y frijoles

PURISCAL-MO- RA-TURRUBARES	COOPEPURIS- CAL R.L	26	Ganado Apicultura Agua, Turismo Agrícola	2.015	Ejecución de un Centro de Crianza de Abejas Reinas. Protección y conservación de nacientes y zonas de recarga. Desarrollo Eco-turístico Iguana Verde
UPALA	COOPELAC- TEOS R.L Y COOPECACAO R.L	40	Cacao, Tubérculos, Ganado, Agua, Agrícola	2.371	Acopio, Industrialización y Comercialización de Raíces y Tubérculos. Acopio y comercialización de Cacao Desarrollo de la industrialización y comercialización de productos lácteos de COOPELACTEOS del Norte
Limón – Matina	Sin identificar	22	Artesanías Productos a Base de Coco Cacao Tubérculos Raíces		Gestión organizativa, acceso y colocación de mercado.
OSA –Golfito – Corredores	GAT SUR ALTO	22	Ganadería Agricultura		En proceso de identificación

## Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE)

PRONAMYPE tiene como característica principal, ser un Programa Social generador de AUTOMPLEO a través de una solución integral con crédito, capacitación y asistencia técnica.

De acuerdo con las metas planteadas para el año 2016 tanto en cantidad de beneficiarios como en monto de colocación, se logró sobrepasar ambas metas evidenciando un nivel de cumplimiento de un 105,40%, como se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 9**  
**Costa Rica, MTSS, PRONAMYPE: Reporte de lo programado y ejecutado**  
**en cuanto a las colocaciones**  
**Anual 2016**

Periodo	Programado		Ejecutado		Porcentajes de cumplimiento	
	No de beneficiarios	Monto en Colones	No de beneficiarios	Monto en Colones	No de Beneficiarios	Monto en Colones
Anual 2016	1.000	2.700 millones	1.054	2.967.065.244,00	105.40%	109.89%

### **Fuentes de Colocación de los Recursos**

La fuente de recursos de estos créditos operó en forma combinada (Recursos DESAF y Fideicomiso). Los recursos colocados se obtuvieron en un 59.4% de FODESAF, y el restante 40.6% del FIDEICOMISO, principalmente por la recuperación de los créditos.

**Cuadro N° 10**  
**COSTA RICA, MTSS, PRONAMYPE: Colocaciones por Fuente de Financiamiento,**  
**según número de beneficiarios y monto colocado, en colones, 2016**

Fuente de Financiamiento	N° de Beneficiarios	Monto Colocado en ¢
Fideicomiso	420	1.208.489.589,02
Fodesaf	634	1.758.575.655,00
Total General	1.054	2.967.065.244,02

## **Colocación por Actividad Económica**

Tal y como se observa en el cuadro 11, la principal actividad económica de los créditos de PRONAMYPE está orientada a la actividad de agricultura con un 33.9% de participación, seguida de comercio (24,4%) y ganadería (21,4%).

**Cuadro N° 11**  
**COSTA RICA, PRONAMYPE: Colocaciones por Actividad Económica,**  
**según número de beneficiarios y monto colocado en colones**  
**2016**

<b>Actividad Económica</b>	<b>No. de Beneficiarios</b>	<b>Monto Colocado en ¢</b>
Agricultura	363	1.004.754.500,00
Comercio	258	722.869.450,00
Ganadería	186	636.022.747,00
Servicios	153	418.160.908,00
Industria	94	185.257.639,02
<b>Total general</b>	<b>1.054</b>	<b>2.967.065.244,02</b>

## **Colocación por Género**

Del total del dinero colocado el 56,2% fue crédito a hombres, para un 43,8% a mujeres.

## **Crédito por Región**

El 43% de la colocación del crédito se realizó en la Región Brunca que presenta los niveles más altos de pobreza en el país y el monto colocado representa 40% (¢1.200.841.244) del total de los fondos ejecutados del 2016 (¢2.967.065.244). Como se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 12**  
**COSTA RICA, PRONAMYPE: Colocaciones por Región ,**  
**según número de beneficiarios y monto colocado en colones**  
**2016**

Región	No. de Beneficiarios	%	Monto Colocado en ₡	%
Región Central	454	43	1.473.844.000	50
Región Brunca	454	43	1.200.841.244	40
Región Pacifico Central	91	9	158.840.000	5
Región Huetar Norte	29	3	80.250.000	3
Región Huetar Atlántica	16	2	17.290.000	1
Región Chorotega	10	1	36.000.000	1
<b>Total general</b>	<b>1.054</b>	<b>100</b>	<b>2.967.065.244</b>	<b>100</b>

### **Crédito en los cantones de menor índice de desarrollo**

El 44% (466) de la población total beneficiada (1054) en crédito por PRONAMYPE en el 2016 se encuentra distribuida entre los 25 cantones de menor índice de desarrollo y se colocó ₡1.442.454.000,00 que representa el 49% del total de los recursos ejecutados (₡2.967.065.244,02).

### **Logros de Crédito**

A continuación, se detallan los principales logros del Programa de Crédito del período en estudio:

1. Aumenta la capacidad de colocación de créditos a nivel nacional, generando una mayor inclusión financiera, a efectos de fortalecer negocios, dinamizar el desarrollo económico, social de los territorios. Lo anterior con el fin de generar:
  - a. Trabajo decente, al mantener los empleos existentes y la apertura de nuevas fuentes de trabajo.

- b. Aumentar mayor innovación social, territorial, inclusión de las poblaciones vulnerables como mujeres, jóvenes y personas con discapacidad.
  - c. Mejorar la calidad de vida.
- 2. Se integra el componente de financiamiento (la colocación de créditos) a la estrategia de desarrollo territorial que promueve la DESS en cantones de bajos índices de desarrollo, con el fin de aumentar la capacidad de inversión productiva de pequeños productores en condición de pobreza. Lo anterior genera el fortalecimiento de cadenas de valor articulando productores individuales a cadenas asociativas en la fase de producción y comercialización, aspecto que mejora su acceso a los mercados locales y nacionales.
- 3. Por primera vez en varios años se desarrollaron dos talleres con las Organizaciones Intermediarias (OI) sobre actualización de procesos operativos y estrategias de mejora. En el evento participaron 80 personas representantes de las 25 OI, el equipo de Banco Fiduciario y personal de PRONAMYPE.
- 4. En mayo del 2016 se implementó el primer Formulario Digital de Crédito, con el objetivo de mejorar la capacidad tecnológica, eficiencia y eficacia de los procesos.
- 5. Mejora del Reglamento de Crédito a fin de ajustarlos a las necesidades de la población meta.
- 6. El Comité Especial del Fideicomiso amplía la cobertura del PRONAMYPE con el objetivo de mejorar la inclusión financiera en Cantones de Índice de Bajo Desarrollo

## **Principales resultados en capacitación y asistencia técnica**

### **Estrategia de capacitación y asistencia técnica**

A partir del año 2015 se inició un proceso de redefinición conceptual sobre la forma de hacer llegar los productos con los que se cuenta a la población meta, ya que posterior a dicho ejercicio, será urgente pensar en la diversificación de productos.



En este contexto, PRONAMYPE visualizó en los análisis "FODA" de años anteriores, la necesidad de dar un giro a la prestación de sus servicios de tal forma que lograra agregar mayor valor ante las necesidades de la población objeto de apoyo, en cuanto a sus iniciativas de proyectos productivos, o bien, para fortalecer aquellos que están en marcha.

De acuerdo con las metas planteadas para el año 2016 tanto en cantidad de beneficiarios como en monto, se logró beneficiar a 682 personas y se ejecutaron ₡71.282.972,39.

De los 23 procesos de capacitación que concluyeron, se puede determinar que se capacitó a 509 mujeres y 173 hombres evidenciando una mayor participación de mujeres en los procesos de capacitación, lo cual ha sido la tendencia en los últimos cinco años.

La población atendida en capacitación se encuentra principalmente entre el rango de edad de los 31 a 50 años de edad, indiferentemente de sexo.

## **Capacitación en los cantones de menor índice de desarrollo**

El 45% (309) del total de personas beneficiadas en capacitación, se encuentran en 15 cantones de menor índice de desarrollo y se ejecutó el 40% (₡28.936.632,00.) del presupuesto destinado a capacitación, contribuyendo a que personas emprendedoras con menos oportunidades concreten un proyecto productivo a través de la capacitación, al obtener mayores conocimientos en relación a su capacidad empresarial.



# **CAPÍTULO II**

---

# **ÁREA SOCIAL**

Memoria  
Institucional  
2016



## Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

La Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF) es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la cual le compete administrar el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, (FODESAF), según la Ley N° 8783, "Reforma de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares N° 5662", de octubre del 2009, que tiene su antecedente en la Ley N° 5662, "Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares" de 1974.

FODESAF financia programas y servicios de las instituciones del Estado y de otras entidades expresamente autorizadas en esta Ley, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias y la ejecución de programas de desarrollo social. En el año 2016 este Fondo alcanzó un presupuesto de ₡587.265,68 millones.

Son beneficiarios de este Fondo los costarricenses y extranjeros residentes legales del país, así como todos los menores de edad, que vivan en condición de pobreza.

### **Presupuesto del FODESAF: Ingresos y egresos**

Durante el ejercicio económico 2016, el presupuesto del FODESAF, fue de ₡587.265,68 millones de los cuales ingresaron a las cuentas del Fondo ₡582.310,65 millones, es decir un 99,16%. De los ingresos efectivos se transfirieron a las unidades ejecutoras de programas sociales ₡565.252,52 millones, equivalente a un 97% de los ingresos reales y un 96,25% de los recursos presupuestados. Dichas transferencias fueron realizadas mediante 307 giros de recursos, resultando un promedio de 25,58 giros mensuales.

## CUADRO N° 13 COSTA RICA, MTSS: FODESAF Ingresos, Egresos y Superávit Año 2016

Ingresos Presupuestados	587.265.681.563,38
Ingresos Reales del Período	582.310.647.676,76
<b>Déficit de Ingresos</b>	<b>4.955.033.886,62</b>
Presupuesto de Egresos	587.265.681.563,38
Egresos Reales	565.252.521.503,82
<b>Superávit de Egresos</b>	<b>22.013.160.059,56</b>
<b>Superávit Específico al 31/12/2016</b>	<b>17.058.126.172,94</b>
Compromisos no devengados Gobierno Central 2016	4.308.132.372,78
Instituciones o programas sociales con % específico en la Ley N° 8783	7.364.396.418,97
Otras instituciones o programas sociales	5.385.597.381,19

Los ingresos al 31 de diciembre del 2016, se componen un 53,24% del Recargo de Planillas, un 40,50% de la transferencia del Gobierno Central, proveniente del impuesto de ventas, un 3,82% del superávit del año 2015, un 0,90% de la recuperación de deudas de los patronos morosos y un 1,54% de los reintegros de las Unidades Ejecutoras y otros ingresos no tributarios.

**CUADRO N° 14**  
**COSTA RICA, MTSS: FODESAF**  
**Ingresos reales por rubro**  
**Años 2015 - 2016**  
**(Millones de colones)**

<b>RUBRO</b>	<b>AÑO 2015</b>	<b>AÑO 2016</b>	<b>DIFERENCIA ABSOLUTA</b>	<b>DIF. %</b>	<b>% 2016</b>
Recargo sobre planillas	288.091,35	310.064,55	21.973,20	7,63	53,24
Recuperación deudas patronos morosos	6.116,11	5.268,50	-847,61	-13,86	0,90
Renta de factores productivos financieros (intereses)	4,69	0,63	-4,06	-86,57	0,000
Impuesto de ventas Gobierno Central	236.844,20	235.812,36	-1.031,84	-0,44	40,50
Reintegros unidades ejecutoras	4.597,93	8.943,36	4.345,43	94,51	1,54
Superávit	18.292,76	22.221,24	3.928,48	21,48	3,82
<b>TOTAL</b>	<b>553.947,04</b>	<b>582.310,64</b>	<b>28.363,60</b>	<b>5,12</b>	<b>100</b>

La principal fuente de ingresos del Fondo sigue siendo el rubro Recargo sobre Planilla que aportan los patronos. Estos ingresos muestran un aumento del 7,63% con respecto al 2015. La recuperación de la Morosidad disminuyó en un 13,86%, lo que responde a que, por disposición de la Contraloría General de la República, la C.C.S.S. asumió el cobro por este concepto a partir de marzo 2015, quedando la DESAF únicamente a cargo de la recuperación de las deudas anteriores a esa fecha.

## Cuadro N° 15 COSTA RICA, MTSS: Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares Comparativo recursos girados al 31 de diciembre 2015-2016 (Colones)

DETALLE	EGRESOS EFECTIVOS 2015	EGRESOS EFECTIVOS 2016	DIFERENCIA ABSOLUTA	DIFERENCIA PORCENTUAL	% DE EGRESOS AÑO 2015
<b>TOTAL</b>	<b>531.725.795.444,50</b>	<b>565.252.521.503,82</b>	<b>33.526.726.059,32</b>	<b>6,31%</b>	<b>100,00</b>
<b>BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA</b>	99.451.029.782,21	104.575.296.771,33	5.124.266.989,12	5,15%	18,50
- Fondo de Subsidio para la Vivienda (Ley 8783, al menos un 18.07 %)	99.451.029.782,21	104.575.296.771,33	5.124.266.989,12	5,15%	18,50
<b>CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL</b>	95.145.601.541,04	101.852.546.997,98	6.706.945.456,94	7,05%	18,02
- Régimen no Contributivo de Pensiones (Art. 4 ley 8783 al menos un 10.35%)	56.962.820.046,82	62.454.250.066,56	5.491.430.019,74	9,64%	11,05
- Programa de Asegurados por cta del Estado ( Indigentes)	34.000.000.000,00	35.000.000.000,00	1.000.000.000,00	2,94%	6,19
- Contrucción EBASIS	0,00	0,00	0,00		0,00
- Pacientes Terminales (Ley 8783, Art. 3 - 0.26%)	1.430.950.068,83	1.504.680.529,23	73.730.460,40	5,15%	0,27
- Comisiones y Gastos por Servicios Financieros y Comerciales	2.751.831.425,39	2.893.616.402,19	141.784.976,80	5,15%	0,51
<b>CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD (CONAPDIS)</b>	4.565.589.668,00	5.025.669.358,94	460.079.690,94	10,08%	0,89
- Atención a la Discapacidad	4.565.589.668,00	5.025.669.358,94	460.079.690,94	10,08%	0,89
<b>INSTIT. COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALcantarillados</b>	2.191.631.081,18	1.958.570.601,57	-233.060.479,61	-10,63%	0,35
- Abastecimiento de Agua Potable a Sistemas Rurales	2.191.631.081,18	1.958.570.601,57	-233.060.479,61	-10,63%	0,35
<b>INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>	62.183.236.714,65	67.564.077.043,66	5.380.840.329,01	8,65%	11,95
- Bienestar y Promoción Familiar (Ley 8783 Art. 3 como mínimo 4%)	38.091.501.527,49	42.446.067.192,13	4.354.565.664,64	11,43%	7,51
- Programa Red de Cuido	22.014.616.443,16	23.116.739.160,00	1.102.122.716,84	5,01%	4,09
- Programa Prestación Alimentaria art. 3 inciso k ley 8783 0,25%	1.037.786.180,00	542.054.494,69	-495.731.685,31	-47,77%	0,10
- Aporte en Dinero en Efectivo Asignacion Familiar art. 3 inciso h ley 8783 0,25%	1.039.332.564,00	1.459.216.196,84	419.883.632,84	40,40%	0,26
<b>INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES</b>	11.007.308.221,60	11.574.465.608,75	567.157.387,15	5,15%	2,05
Instito Nacional de las Mujeres (Ley 8783 Art. 3 un 2%)	11.007.308.221,60	11.574.465.608,75	567.157.387,15	5,15%	2,05
<b>INSTITUTO SOBRE ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA</b>	87.956.399,95	89.715.528,00	1.759.128,05	2,00%	0,02
- Prevención para el Consumo de Drogas (Convenio y ley)	87.956.399,95	89.715.528,00	1.759.128,05	2,00%	0,02
<b>INST. COST. DEL DEPORTE Y LA RECREACION</b>	3.555.049.118,89	4.913.531.003,82	1.358.481.884,93	38,21%	0,87
- Ley 8783 (.055%)	3.027.009.760,93	3.182.978.042,99	155.968.282,06	5,15%	0,56
- Ley 8783 Olimpiadas Especiales (0.20%)	528.039.357,96	1.730.552.960,83	1.202.513.602,87	227,73%	0,31
<b>MINISTERIO DE EDUCACION PUBLICA</b>	95.074.000.000,00	97.089.797.597,61	2.015.797.597,61	2,12%	17,18
- Comedores Escolares (Ley 8783- Art. 3, por lo menos 5.18%)	27.416.000.000,00	28.963.278.908,00	1.547.278.908,00	5,64%	5,12
- Juntas de Educación Comedores Escolares "Presupuestos Ord. Extraord. Rep)	19.158.000.000,00	19.156.518.689,61	-1.481.310,39	-0,01%	3,39
- IMAS-Programa Transf.Monet.Condicionadas-AVANCEMOS (Pto.Ord. De la Rep. )	48.500.000.000,00	48.970.000.000,00	470.000.000,00	0,97%	8,66
<b>FONDO NACIONAL DE BECAS</b>	13.978.426.467,64	18.484.234.705,88	4.505.808.238,24	32,23%	3,27
- Fondo Nacional de Becas (Ley 8783 -0.43%)	2.366.571.267,64	2.488.510.105,88	121.938.838,24	5,15%	0,44
- Fondo Nacional de Becas (Convenio)	11.611.855.200,00	15.995.724.600,00	4.383.869.400,00	37,75%	2,83
<b>MINISTERIO DE SALUD - OCIS</b>	17.283.577.492,35	20.481.281.456,32	3.197.703.963,97	18,50%	3,62
- Nutrición y Desarrollo Integral ( Ley 8809 15%)	16.305.346.333,94	19.405.947.672,86	3.100.601.338,92	19,02%	3,43
- Saneamiento Básico	311.289.008,90	402.020.985,20	90.731.976,30	29,15%	0,07
- OCIS Construcción	666.942.149,51	673.312.798,26	6.370.648,75	0,96%	0,12
<b>CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA ADULTA MAYOR</b>	11.869.527.339,55	13.037.305.540,00	1.167.778.200,45	9,84%	2,31
- Construyendo Lazos de Solidaridad	11.869.527.339,55	13.037.305.540,00	1.167.778.200,45	9,84%	2,31



# Memoria Institucional 2016

<b>PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA</b>	<b>15.800.596.267,26</b>	<b>16.276.805.186,47</b>	<b>476.208.919,21</b>	<b>3,01%</b>	<b>2,88</b>
- Promoc. Defensa, Atenc. y Protec. de los Der. de la Inf. y la Adolesc. (Ley 8783 mínimo 2.5	15.800.596.267,26	16.276.805.186,47	476.208.919,21	3,01%	2,88
<b>MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>90.661.847.981,00</b>	<b>91.670.303.832,50</b>	<b>1.008.455.851,50</b>	<b>1,11%</b>	<b>16,22</b>
- Programa Nacional de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa	1.200.000.000,00	2.000.000.000,00	800.000.000,00	66,67%	0,35
- Programa Nacional de Empleo	11.306.277.500,00	11.806.425.000,00	500.147.500,00	4,42%	2,09
- CCSS-Déficit Pres. Pensiones R.N.C. Art. 77 Ley	4.483.247.653,00	3.810.760.505,00	-672.487.148,00	-15,00%	0,67
- CSS-Finan de las Pensiones de adultos mayores en situación de pobreza Ley 7983	65.322.752.347,00	65.569.510.602,50	246.758.255,50	0,38%	11,60
- IMAS-Nutrición con Equidad (Jefas de Hogar o Seguridad Alimentaria)	7.036.500.000,00	7.177.242.240,00	140.742.240,00	2,00%	1,27
- Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares-0.50 % Ley 8783	1.313.070.481,00	1.306.365.485,00	-6.704.996,00	-0,51%	0,23
<b>MUNICIPALIDADES</b>	<b>0,00</b>	<b>500.000.000,00</b>	<b>500.000.000,00</b>	<b>100%</b>	<b>0,09</b>
- Proyecto de Electrificación , Acueductos y otros Proyectos	0,00	500.000.000,00	500.000.000,00	100%	0,09
TRANSFERENCIA MUNICIPALIDADES, JAPDEVA CONST. EQUIP. (RED DE CUIDO)	841.807.965,00	0,00	-841.807.965,00	-100,00%	0,00
MINISTERIO DE CULTURA Y JUVENTUD	0,00	1.147.398.886,00	1.147.398.886,00	100%	0,20
ASOCIACION PRO HOSPITAL NAL DE NIÑOS (Torre de la Esperanza ley 8783 art. 3 inciso I)	4.292.850.206,39	4.514.041.587,68	221.191.381,29	5,15%	0,80
FIDEICOMISO DE APOYO A PRODUCTORES DE CAFÉ AFECTADOS POR LA ROYA LEY 9	0,00	0,00	0,00		0,00
HACIENDA PROG. Ministerio de Cultura. DESAF, PRONAE, AÑO ANTERIOR	3.020.284.163,37	3.740.782.141,00	720.497.977,63	23,86%	0,66
<b>CIUDAD DE LOS NIÑOS</b>	<b>715.475.034,42</b>	<b>756.697.656,31</b>	<b>41.222.621,89</b>	<b>5,76%</b>	<b>0,13</b>
- Artículo 3 Inciso j Ley 8783 (0.13 %)	715.475.034,42	756.697.656,31	41.222.621,89	5,76%	0,13

## Cuadro N° 16 COSTA RICA, MTSS: Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares Egresos reales 2016 por sector (Colones)

SECTOR	PROGRAMA	INSTITUCIONES		
		TRANSFERENCIAS A INST. MENCIONADAS EN LA LEY SIN % LEGAL	TRANSF. LEY 5662 Y SUS REFORMAS LEY 8783 ART. 3 Y TRANSITORIOS	OTRAS TRANSFERENCIAS PROGRAMAS SOCIALES
VIVIENDA 104.575.296.771,33 18,50%	- BANHVI - Fondo de Subsidio para la Vivienda (Ley 8783)	0,00	104.575.296.771,33	0,00
EDUCACION €116.330.729.959,80 20,58%	- Fondo Nacional de Becas (Ley 8783)	0,00	2.488.510.105,88	0,00
	- Fondo Nacional de Becas (Becas Estudiantiles)	0,00	0,00	15.995.724.600,00
	- Fondo Nacional de Becas (Transporte de Estudiantes con Discapacidad)	0,00	0,00	0,00
	- MEP - Comedores Escolares (Ley 8783)	0,00	28.963.278.908,00	0,00
	- Juntas de Educ. y Administrativas-Comedores Escolares (Pto.Ord. De la Rep. 2016)	19.156.518.689,61	0,00	0,00
	- Alimentos Comedores Escolares (Presup. Ord. Rep. 2015, Hacienda)	0,00	0,00	0,00
	- IMAS-Programa Transf.Monet.Condicionadas-AVANCEMOS (Pto.Ord. De la Rep. 2016)	48.970.000.000,00	0,00	0,00
	- Ciudad de los Niños ( Ley 8783)	0,00	756.697.656,31	0,00
SALUD NUTRICION Y SALUD 55.183.009.274,35 9,76%	- OCIS - Nutrición y Desarrollo Integral (Ley 8783)	0,00	19.405.947.672,86	0,00
	- OCIS - Saneamiento Básico	0,00	0,00	402.020.985,20
	- Consejo Nacional de la Personal Adulta Mayor	0,00	11.837.305.540,00	1.200.000.000,00
	- PANI - Promoc. Defensa, Atenc. y Protec. de los Der. de la Inf. y la Adolesc. (Ley 8783)	0,00	16.276.805.186,47	0,00
	- MINISTERIO DE CULTURA - compra de lote Construcción del Parque Desarrollo Humano	0,00	0,00	1.147.398.886,00
	- ICODER - Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación	0,00	3.182.978.042,99	0,00
	- ICODER - Olimpiadas Especiales	0,00	1.730.552.960,83	0,00
TOTAL €565.252.521.503,82	- CONAPDIS - Atención a la Discapacidad	0,00	1.455.187.801,13	3.570.481.557,81
	- IMAS - Bienestar y Promoción Familiar Ley N° 8783)	19.297.135.974,63	23.148.931.217,50	0,00
	-Aporte de Dinero en efectivo como Asig. Familiar - Artículo 3 inciso h ley 8783 - 0,25%	0,00	1.459.216.196,84	0,00
	-Programa Prestación Alimentaria- Artículo 3 inciso k Ley 8783 - 0,25%	0,00	542.054.494,69	0,00
	- IMAS Programa Red Nacional de Cuido	0,00	23.116.739.160,00	0,00
	- IMAS - Nutrición con Equidad ( Seguridad Alimentaria)	7.177.242.240,00	0,00	0,00
	- IAFA - Prevención para el Consumo de Drogas (Ley 5662)	0,00	12.000.000,00	77.715.528,00
	- CCSS-Déficit Pres. Pensiones R.N.C. Art. 77 Ley	3.810.760.505,00	0,00	0,00
	- CSS-Finan de las Pensiones de adultos mayores en situación de pobreza Ley 7983	65.569.510.602,50	0,00	0,00
	- CCSS - Régimen no Contributivo de Pensiones (Ley 8783)	0,00	62.454.250.066,56	0,00
	- CCSS - Atención Indigentes	0,00	35.000.000.000,00	0,00
	- CCSS - Pacientes Terminales (Ley 7756 - 0,5%)	0,00	1.504.680.529,23	0,00
	- CCSS - EBAIS	0,00	0,00	0,00
	- INAMU - Instituto Nacional de las Mujeres Ley 8783	0,00	11.574.465.608,75	0,00
	- Asociación Pro Construcción Hospital Nacional de Niños	0,00	4.514.041.587,68	0,00
EMPLEO €16.988.807.500,00 3,01%	- MTSS - Programa Pronamype	0,00	0,00	2.000.000.000,00
	- CNP - Reversión Productiva (Ley 7742 - 5%)	0,00	0,00	0,00
	- Ministerio de Hacienda recursos 2015- MTSS - Programa Nacional de Empleo,	0,00	0,00	3.182.382.500,00
	- MTSS - Programa Nacional de Empleo	0,00	1.113.792.500,00	10.692.632.500,00
CONSTRUCCION Y EQUIPAMIENTO €3.431.883.399,83 0,61%	- Ministerio de Hacienda presup. 2015 - Ministerio de Cultura (parque la Libertad)	0,00	0,00	300.000.000,00
	- Municipalidad de Curridabat proyecto mejoramiento de barrios	0,00	0,00	500.000.000,00
	- ICAA - Abastecimiento de Agua Potable a Sistemas Rurales	0,00	0,00	1.958.570.601,57
	- Municipalidades (RED DE CUIDO)	0,00	0,00	0,00
	- OCIS- Construcción y Mant, CEN CINA1	0,00	673.312.798,26	0,00
OTROS €4.458.381.528,19 0,79%	- CCSS- Comisiones y Gastos por Serv. Financieros y Comerciales (Ser. De Recaudación	0,00	2.893.616.402,19	0,00
	- Ministerio de Hacienda presup. 2015 - MTSS- DESAF (Ley 8783)	0,00	258.399.641,00	0,00
	- MTSS- Dirección General de Desarrollo Social y Asig. Familiares (Ley 8783)	0,00	1.306.365.485,00	0,00
€0,00 0,00%	- Sumas sin Asignación Presupuestaria	0,00	0,00	0,00
<b>SUBTOTAL</b>		<b>163.981.168.011,74</b>	<b>360.244.426.333,50</b>	<b>41.026.927.158,58</b>
<b>TOTAL</b>			<b>565.252.521.503,82</b>	
<b>PORCENTAJE</b>		<b>29,01%</b>	<b>63,73%</b>	<b>7,26%</b>

Si se agrupan los programas que financia FODESAF por sector se tiene que los recursos se orientaron principalmente a programas de protección social, educación y vivienda, como se muestra en el siguiente cuadro.

**Cuadro N° 17  
COSTA RICA, MTSS: FODESAF  
Distribución de Egresos reales por Sector  
AÑO 2016**

Sector	Monto ¢	Porcentaje
<b>Total Girado</b>	<b>565.252.521.503,82</b>	<b>100</b>
Vivienda	104.575.296.771,33	18,50
Protección Social	264.284.413.070,32	46,76
Educación	116.330.729.959,80	20,58
Salud, nutrición y protección a la niñez	55.183.009.274,35	9,76
Empleo	16.988.807.500,00	3,00
Otros	4.458.381.528,19	0,79
Construcción y Equipamiento	3.431.883.399,83	0,61

Los programas que recibieron más recursos en el 2016 fueron: 23,32% el Régimen No Contributivo de la CCSS (incluye la partida del MTSS); 22,06% el IMAS (incluye la partida del MTSS y el programa de AVANCEMOS); 18,50% el BANHVI; 8,51% el programa Comedores Escolares del MEP; 3,72% a FONABE; 6,19% a la CCSS, al programa Asegurados por Cuenta del Estado; 2,88% el PANI; 3,55% la Dirección del CEN CINAI; 2,31% el CONAPAM y el restante 8,96% a programas como INAMU, ICODER, CONAPDIS, IAFA, Acueductos y Alcantarillados, entre otros.

### **Modificaciones presupuestarias:**

La modificación presupuestaria N° 1-2016 del Fodesaf, fue por ¢13.821.279.615,00, cuyo origen provino del rebajo realizado a la Dirección Nacional de CEN CINAI y su aplicación para la Oficina de Cooperación Internacional de la Salud (OCIS), para la ejecución del programa Centros de Cuido y de Desarrollo Infantil.

Lo anterior, debido a que la Contraloría General de la República, mediante oficio N° 18961 (DFOE-SOC-1174), del 18 de diciembre de 2015, archiva sin el trámite el presupuesto inicial de la Dirección Nacional de CEN CINAI, correspondiente al periodo 2016, argumentando que la Dirección Nacional del Cen Cinai no cumple con las condiciones y funciones requeridas para su operación, razón por la cual, en cumplimiento a lo señalado por la Contraloría se procedió a trasladar los recursos a la Oficina de Cooperación Internacional de la Salud (OCIS), para asegurar la continuidad del programa Cen Cinai.

La modificación N° 2-2016 del FODESAF, fue por ₡90.314.400,00, que correspondió al rebajo que se realizó al Fondo Nacional de Becas, para aumentar la transferencia del Instituto Mixto de Ayuda Social, con el fin de llevar a cabo la ejecución del proyecto de Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores.

La modificación N° 3-2016 el FODESAF fue por ₡1.159.897.743,00, en la misma se rebajó ₡1.159.897.743,00 de la transferencia asignada al Ministerio de Salud (OCIS), recursos que no iban a ser utilizados este año, para aumentar recursos al Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad, CONAPDIS, para atender demandas provenientes de diferentes instancias del Poder Judicial; al Instituto Mixto de Ayuda Social; y a varias Municipalidades.

La modificación N° 4-2016 del FODESAF alcanzó ₡1.990.272.511,03, y la misma se procedió con el fin de atender la Emergencia Nacional como consecuencia del Huracán Otto, para lo que se rebajaron recursos que no estaban comprometidos en la Oficina de Cooperación de la Salud (OCIS), el Ministerio de Cultura y Juventud, el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, el CONAPAM. para ser destinados al Instituto Mixto de Ayuda Social.

## **Convenios o Adendas con las instituciones que reciben recursos del Fondo**

El Ministerio de Trabajo y la DESAF mantienen vigentes convenios de cooperación y aporte financiero con las instituciones ejecutoras de los recursos del FODESAF, que regulan los deberes y derechos de las instituciones ejecutoras y de la DESAF.

En el 2016 se procedió con la negociación y confección de 7 convenios y 8 adendas con instituciones ejecutoras de programas sociales y 5 convenios y 5 adendas con Municipalidades que ejecutan programas cuidado infantil y de adulto mayor.

## **Sistema de Información y Evaluación de los programas sociales financiados con recursos del FODESAF**

A la DESAF le corresponde velar y administrar los recursos del FODESAF, para lo cual utiliza un sistema de información y evaluación de los programas sociales selectivos que reciben recursos del FODESAF.

Este sistema contempla cinco grandes procesos que son: Decisiones de política previas a la evaluación, Análisis de los Planes Presupuesto, Control y seguimiento de la ejecución programática y presupuestaria; Evaluación a programas sociales y Seguimiento a recomendaciones.

El proceso de las Decisiones de política previas a la evaluación contempla la etapa en que las instituciones hacen solicitudes de financiamiento al FODESAF, la DESAF analiza si califican y el Ministro, como jerarca del FODESAF aprueba o no, si aprobara, les asigna recursos y les brinda las directrices que deben atender para la elaboración del Plan Presupuesto.

El análisis de los Planes Presupuesto, incluye el estudio de la Ficha Descriptiva de cada programa, el Cronograma de metas e inversión, el Módulo presupuestario, que conlleva a la aprobación del Plan Presupuesto por la DESAF y la suscripción de Convenio o Adendas.

El proceso de Control y seguimiento de la ejecución programática y presupuestaria, contempla los giros de recursos a las instituciones, conforme lo establecido en la legislación y en los Cronogramas de metas e inversión aportados por las instituciones y aprobados por la DESAF; las modificaciones presupuestarias y los presupuestos extraordinarios; la presentación por las instituciones y el análisis por la DESAF de los informes trimestrales de ejecución de metas y presupuesto, con sus respectivos indicadores de ejecución; y, los informes anuales de las instituciones y de la DESAF sobre la ejecución de los recursos, distribución cantonal de la inversión y los beneficiarios, las características de los principales programas sociales, principalmente.

La Evaluación a programas sociales y el Seguimiento a recomendaciones es un proceso que durante este año se ha empezado a fortalecer destacando más profesionales a esa labor.

En la página web del FODESAF ([www.fodesaf.go.cr](http://www.fodesaf.go.cr)) se encuentra información, indicadores y estudios realizados en estos distintos procesos del Sistema de información y evaluación de los programas sociales que reciben recursos del Fondo.

La información que se obtiene del mencionado Sistema permite dar seguimiento al uso de los recursos del FODESAF por institución y programa de varias maneras.

Permite acceder a información general sobre los programas (Fichas Descriptivas), su plan presupuesto para cada año (Cronograma de metas e inversión y Módulo presupuestario), el Convenio que regula el uso de los recursos. También permite conocer la ejecución de los recursos, a través de los informes trimestrales y anuales, que contienen información como número de beneficios, número de beneficiarios, lista de beneficiarios y distribución de la inversión por cantón. Por último, también se brinda acceso a estudios relacionados con el desempeño e impacto de esos programas, aspectos que a la fecha es el menos desarrollado y el que se está trabajando para fortalecerlo.

## **Recaudación de las deudas de los patronos morosos**

La Ley N° 5662, Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y su Reforma, Ley N° 8783, le establece al FODESAF dos fuentes de recursos: una asignación anual del Ministerio de Hacienda del equivalente a 593.000 salarios base; y, un recargo del 5% del total de planillas que todo patrono (público o privado) paga a la Caja Costarricense de Seguro Social.

Este segundo ingreso por planillas, es cobrado y recaudado por la C.C.S.S., según disposición de la Ley mencionada. No obstante, a partir del mes de marzo del 2015, en seguimiento a disposiciones de la Contraloría General de la República, la CCSS no traslada la cartera de morosidad a la DESAF ya que esa institución asume el cobro administrativo y judicial de esa fecha en adelante, quedando bajo competencia del Departamento de Cobro de la DESAF, únicamente las deudas de las planillas atrasadas, es decir de febrero del 2015 hacia atrás.

Este hecho tiene como consecuencia que la deuda de los patronos morosos que maneja la DESAF seguirá creciendo únicamente en multas e intereses por lo que la cantidad de patronos morosos tenderá a decrecer y la recaudación disminuiría respecto a los años anteriores, por cuanto no ingresa deuda nueva. Ello permitirá que la DESAF se enfoque con más fuerza en el cobro de los arreglos de pago ya suscritos y en el proceso de cobro judicial de aquellas planillas pendientes de periodos anteriores a marzo del 2015.

La deuda acumulada de los patronos morosos con el FODESAF ascendió, a diciembre del 2016, a ₡189.596.616.512,06 millones de colones, para un total de 118.774 patronos morosos. Se estima que el 43% de dicha deuda corresponde a patronos inactivos y un poco más del 50% de la deuda corresponde a patronos que adeudan sumas inferiores a 20 millones.

El total del monto recaudado por la DESAF en el año 2016 correspondió a ¢5.313.114.543,42.

## **Principales acciones realizadas para incrementar la recaudación de las deudas de los patronos morosos.**

1. Firma y entrada en vigencia del Convenio para la utilización de la plataforma de consulta de morosidad del FODESAF por parte del Registro Nacional. Lo anterior en cumplimiento al Artículo 22 de la Ley N° 8783, por cuanto todas las personas jurídicas al momento de la inscripción de todo documento en los registros públicos y mercantil, deben encontrarse al día con el FODESAF.
2. Se gestiona con la Caja Costarricense de Seguro Social la actualización masiva de los datos personales (en especial los correos electrónicos) de 26 mil patronos, lo cual contribuyó a contar con los datos oficiales para las localizaciones y notificaciones de los patronos morosos lo que permite notificar de acuerdo a la Ley de notificaciones Judiciales.
3. Realización de 3.800 gestiones efectivas a los patronos morosos, en coordinación con la empresa contratada para la notificación y localización de deudas. Se realizaron 4.141 localizaciones o gestiones efectivas de cobro, que permitieron impactar la recaudación de los patronos morosos.
4. La gestión llevada a cabo por la contratación externa de servicios de cobro judicial, constituyó el 40% de los procesos coactivos en contra de los patronos morosos del FODESAF que no regularizaron su situación en vía administrativa, contribuyendo a apoyar los esfuerzos del Departamento para trasladar mayor cantidad de casos al cobro judicial. En el año 2016 se presentaron aproximadamente 170 demandas, gestiones llevadas a cabo de forma interna y externa, obteniendo un monto de recuperación de ¢1.099.756.662,26, lo que representa aproximadamente un 20% de la recaudación total del año, los cuales fueron cancelados por concepto de deudas de procesos trasladados a la vía judicial (arreglos extrajudiciales, arreglos de pago realizados a patronos en vía judicial o previo a la presentación de demandas).
5. Se digitalizó la totalidad del expediente judicial y se crea de manera independiente del cobro administrativo, permitiendo así tener un mayor control de los casos llevados por la Unidad de Cobro Judicial lo que contribuye a una mejor visualización del expediente judicial según la numeración asignada por los tribunales de Justicia.

6. Se implementó, en el sistema de patronos morosos, la automatización de la certificación de deuda que funge como título ejecutivo en la presentación de las demandas judiciales, lo que ha permitido cumplir con todos los requisitos solicitados por el Juzgado de Cobro y como consecuencia la aceptación de las demandas presentadas.
7. Se implementó un control contable de todos los casos trasladados a cobro judicial, el cual es actualizado mes a mes por el contador de la Unidad de Cobro Judicial.

## **Acciones para mejorar el servicio al usuario:**

1. Se contrató con el ICE el servicio de resguardo de la información incluida en el sistema de patronos morosos para dar inicio con la conectividad bancaria con el BCR y se logra cumplir con la infraestructura tecnológica necesaria para iniciar un desarrollo de conectividad bancaria. Además, se concluye con el desarrollo de los módulos solicitados por el banco entregando con esto el 100% de los requerimientos solicitados. A la fecha el banco se encuentra realizando el desarrollo que permitirá dar inicio con la conectividad en el primer semestre del año 2017.
2. A través de un nuevo convenio con el Registro se amplía a 7 funcionarios el acceso a la plataforma de servicios que permite, entre otras cosas, obtener gratuitamente certificaciones de personerías jurídicas lo que contribuye con la simplificación de trámites.
3. Contratación de un nuevo servicio para el Proyecto de Automatización del Proceso de trámites de Prescripción que permitirá controlar, mediante un flujo de trabajo, cada etapa del trámite desde su ingreso hasta su notificación.
4. Contratación de un nuevo servicio para la implementación de un sello digital institucional, lo cual contribuirá a que de manera automática se genere la certificación de patrono al día en caso de ser solicitado por el usuario desde cualquier lugar. En el primer semestre del año 2017 se estará ofreciendo el servicio a través de la página del FODESAF.
5. Incorporación de la firma digital para la emisión de certificaciones de patrono al día, arreglos de pago y comunicación externa a patronos.



6. Se habilitó una cuenta de correo institucional para la atención de consultas de los patronos. Además de una cuenta institucional adonde ingresan notificaciones de los tribunales, así como correspondencia de interés.

## **Coordinación con el Consejo Presidencial Social:**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en particular, el Viceministro encargado del área social y la directora de la DESAF, han participado activamente en el Consejo Presidencial Social, coordinando y articulando esfuerzos con el resto del equipo del sector social la aplicación de una política social efectiva, que logre reducir los niveles de pobreza y mejorar la calidad de vida de la población de menor nivel socioeconómico del país.

En ese sentido se incluyeron dentro del documento que orienta a las instituciones que reciben recursos del FODESAF en la elaboración de sus Planes Presupuesto, llamado "Lineamientos generales de los programas sociales financiados por el Fodesaf" de la DESAF, disposiciones que establecen la importancia de:

- Utilizar los Mapas sociales y el Índice de Pobreza Multidimensional como instrumentos para apoyar la adecuada selección de los beneficiarios.
- Dar prioridad a la atención de las referencias de familias en pobreza extrema enviadas por los cogestores sociales del IMAS.
- Participar en el proceso para la construcción de una Ficha base de información social, que lidera el SENERUBE del IMAS, que permitirá la construcción de una metodología común para determinar los niveles de pobreza y la población objetivo del FODESAF.
- Participar activamente en el proceso de interconexión que el IMAS lidera para la consolidación de un sistema de información social y registro único de beneficiarios que interconecte los sistemas de información de todas las instituciones del sector social, conforme lo establecido en la ley 9137 que crea el SENERUBE, Sistema de información y registro único de beneficiarios.

## Dirección Nacional de Seguridad Social

La Dirección Nacional de Seguridad Social forma parte de las áreas sustantivas de la institución y mediante los departamentos que la integran, desarrolla acciones de promoción y protección dirigidas a los trabajadores (as) y brinda atención especializada a poblaciones en condición especial.

Corresponde a la Dirección Nacional de Seguridad Social estudiar, proponer e implementar acciones y servicios dirigidos a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, así como facilitar las condiciones del medio laboral para la inserción de las personas con discapacidad.

### **Departamento de Protección Especial al Trabajador. Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora**

La Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente (OATIA), como órgano responsable de dirigir la política y las acciones concretas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de trabajo infantil y adolescente, realiza acciones de prevención, erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora.

El tema del trabajo infantil y adolescente se enumera como una política sectorial en el Plan Nacional de Desarrollo

En cuanto a la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de las personas adolescentes trabajadoras, las acciones son dirigidas a retirar del trabajo a las personas menores de 15 años, de los trabajos peligrosos a los menores de 18 años y proteger a los y las adolescentes trabajadores, mediante la reinserción al sistema educativo, procurar su permanencia en este y fortalecer sus conocimientos y habilidades, lo que favorece a esta población por cuanto restituye sus derechos, propicia oportunidades de desarrollo y por ende una mejor calidad de vida.

En esta materia, se han establecido alianzas estratégicas con las diferentes instituciones del Estado, Empresarios, Sindicatos, ONGs y comunidad en general, en donde se aprovechan las fortalezas de cada instancia y se transversa el tema de trabajo infantil y adolescente en procura de un desarrollo integral de esta población y sus familias. Se integra a la comunidad como parte del entorno y como actor coadyuvante para el logro de un verdadero desarrollo humano de las personas menores de edad.

El integrar el tema de erradicación del trabajo infantil en el Plan Nacional de Desarrollo ha permitido visibilizarlo y asumirlo como un problema de responsabilidad de todo el país. Esto, además, ha favorecido la implementación del Plan estratégico Nacional de Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas y con ello cumplir con la meta de reducción o disminución del trabajo infantil.

Como acciones relevantes del año 2016 podemos destacar lo siguiente:

## **Medición de la incidencia del trabajo infantil**

Para el año 2016 se aplicó en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) el Módulo de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente, los datos estadísticos obtenidos indican que la tasa de ocupación de la población con edades entre los 5 y 17 años es de 30.369 un 2.3% del total de la población con edades comprendidas entre las antes mencionadas.

Es importante mencionar que, con respecto al Módulo de Trabajo Infantil implementado en la ENAH del 2011 se muestra una reducción en tasa de ocupación. Esta disminución obedece a la puesta en marcha del Plan Estratégico Nacional para combatir este flagelo y sus peores formas y a la implementación de políticas públicas y programas dirigidos a reducir la pobreza, incentivar la permanencia de niños, niñas y adolescentes en el sistema escolar y que han favorecido además un aumento en la cobertura.

**Cuadro N° 18**  
**Costa Rica, MTSS: Comportamiento de la tasa de ocupación**  
**en personas menores de edad**

<b>Año</b>	<b>Personas menores de edad trabajadoras</b>
1998	140.000
2002	113.523
2011	42.571
2016	30.369

## **Hoja de Ruta**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como rector en materia laboral, por medio de la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente (OATIA), da seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico Nacional de Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas, para lo cual se implementaron 127 acciones de seguimiento y evaluación entre las que destacan actividades de coordinación, asesoría, apoyo técnico y acompañamiento constante a los técnicos de las diferentes instituciones y sectores. Esto se realiza con el propósito de que se cumpla con los compromisos planteados en la misma.

Una vez que se reciben los informes de avances remitidos a la OATIA/MTSS por las Instituciones y Sectores, se procede a alimentar el sistema de seguimiento DELPHOS y a elaborar un único informe anual, el cual es presentado por el Ministro de Trabajo ante los miembros del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora, instancia conformada por los Jerarcas de las diferentes Instituciones de Gobierno y del Sector Empleador y Trabajador.

En el marco de este Plan Estratégico, se realizan acciones interinstitucionales articuladas dirigidas a brindar una atención integral a la población menor de edad trabajadora y sus familias. La mayoría de las instituciones que participan son las del sector social, pero se requiere que el sector económico se involucre e integre a esta estrategia nacional, por cuanto, es quien promueve la creación de fuentes de empleo para los adultos.

En agosto de 2016 se presentó el informe de avances 2015 de esta Hoja de Ruta ante los miembros del Consejo Presidencial Social y ante los miembros del Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia.

Se establecieron alianzas estratégicas y procesos de capacitación con el sector empleador principalmente con los productores de café y caña de azúcar, a fin de desarrollar un proceso socio formativo, acorde con lo estipulado en la legislación vigente sobre trabajo infantil y adolescente que pueda contribuir a futuro, con un adecuado abordaje de la población menor de edad trabajadora, en condiciones de explotación laboral.



Durante el año 2016 se dio la elaboración y presentación del proyecto “Formación a personal de organismos públicos y privados en detección y prevención de víctimas de explotación sexual, trata, trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en Costa Rica” ante la Coalición Nacional Contra la Trata y Tráfico de Personas. Dicho proyecto fue aprobado e inicia su implementación en el año 2017.

Igualmente, se hizo un mapeo en los Centros Educativos de todo el país que registran personas menores de edad trabajadoras a fin de detectar y brindarles a esta población la atención requerida para retirarlos del trabajo y promover la permanencia en la educación.

Se estableció un alianza estratégica con el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal, IFAM, que permitió capacitar a funcionarios de 18 Municipalidades de Atenas, Santa Cruz, Alajuelita, Poás, Pérez Zeledón, Desamparados, El Guarco, Jiménez, Esparza, Pococí, Moravia, Naranjo, Cartago, Alajuela, Quepos, Parrita en el tema de trabajo infantil y adolescente a fin de promover la elaboración del registro de personas menores de edad que trabajen en el cantón y así brindar la atención integral requerida.

## **Convenio MTSS-IMAS**



El 11 de octubre de 2016, se anunció la Firma del Convenio de cooperación interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Mixto de Ayuda Social.

Esta firma se dio con el fin de contribuir con la erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora, mediante apoyo económico que favorezca la permanencia en sistema educativo, a través de las becas otorgadas por el MTSS a personas menores de edad trabajadoras que regresan a los centros educativos.

Por otro lado, se coordinó y desarrolló, con el Sistema Nacional de Educación Musical del Ministerio de Cultura, un proceso de capacitación y sensibilización en el tema de trabajo infantil y trabajo adolescente dirigido a la población de las comunidades de Aserrí, Grecia, Cipreses, Oreamuno, Tierra Blanca, Zarcero, Ciudad Neilly, El Roble de Puntarenas, Siquirres y San Roque de Liberia.

Mediante coordinación con el Ministerio de Agricultura se desarrolló un proceso de capacitación y sensibilización a los y las funcionarias de las diferentes oficinas regionales del MAG con el propósito de que apoyen a los productores agrícolas para la no contratación de personas menores de 15 años y que se de protección a los mayores de 15 y menores de 18 años.

En junio de 2016 se dio la firma de dos acuerdos de cooperación internacional: Uno Costa Rica- El Salvador y otro Costa Rica-Guatemala, con el propósito de facilitar entre las Partes un marco de ejecución de iniciativas que contribuyan directamente a la aceleración de su objetivo común de erradicación del trabajo infantil.

Durante el año 2016 el MTSS detectó a 437 personas menores de edad trabajadoras (136 mujeres y 301 hombres), de las cuales 100 no poseían la edad permitida para laborar por cuanto son menores de 15 años de edad. Además 337 adolescentes entre 15 y 17 años que, aunque poseen la edad permitida para laborar, realizaban actividades peligrosas e insalubres por su naturaleza y por sus condiciones.

Esta población se atiende y restituyen sus derechos mediante la activación del protocolo de coordinación intra e interinstitucional para la atención integral de las personas menores de edad trabajadora. Esto implica el retiro del trabajo, inserción en sistema educativo sea académico o técnico y apoyo económico mediante una beca de estudio a 157 beneficiarios (108 hombres y 49 mujeres) a fin de que se mantengan estudiando, además de atención médica en aquellos casos que lo requieran.

**Cuadro N° 19**  
**COSTA RICA, MTSS: Personas menores de edad trabajadoras**  
**atendidas, por sexo, según condición laboral, Diciembre, 2016**

<b>Personas menores de edad trabajadoras atendidas</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>TOTAL</b>	<b>437</b>	<b>301</b>	<b>136</b>
Trabajo Infantil (Personas menores de 15 años)	<b>100</b>	81	19
Trabajo adolescente (Personas de 15 a 17 años)	<b>337</b>	220	117

Se atendió a 2.464 personas mediante acciones de asesoría, capacitación y promoción, lo que no solo facilita el brindar información a los usuarios (personas menores de edad, empleadores, trabajadores, funcionarios de instituciones públicas, miembros de la comunidad, padres y madres) sino que permite implementar acciones dirigidas a la restitución de los derechos laborales y educativos de las personas menores de edad trabajadoras, tal y como se detalla en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 20**  
**COSTA RICA, MTSS: Usuarios beneficiados con asesoría, promoción y capacitación en materia de trabajo infantil y adolescente. Diciembre, 2016**

Tipo de actividad	Total	Hombres	Mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>2.464</b>	<b>1.073</b>	<b>1.391</b>
Asesorías personales y telefónicas en oficina	388	202	186
Asesorías en campo	270	185	85
Capacitaciones	1.708	655	1.053
Promoción y sensibilización	98	31	67

## Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene como principios dentro de su misión la inclusión social, la equidad y la justicia social, es por ello, que todas las acciones desarrolladas desde la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad (UEOPCD), se direccionan a que estos principios incidan en todos los actores con que se trabaja.

Por medio del servicio de atención al público, durante el 2016 se atendió a un total de 97 personas (47 hombres y 50 mujeres), de los cuales 77 fueron atendidos telefónicamente y 20 de manera personal, se brindó asesoría en materia de trabajo y discapacidad a diferentes actores sociales según sus necesidades.

Estas personas son referidas a la Dirección Nacional de Empleo, para su respectiva asesoría y seguimiento, los trabajadores que presentaron situaciones de acoso laboral y discriminación se refieren a la Inspección de Trabajo o de Relaciones Laborales.

## **Asesoría a Instituciones, Comisiones Especiales de cumplimiento de la Ley N° 8862**

En el tema de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad, las acciones que se contemplaron vía PND 2015-2018, están direccionadas a generar diferentes iniciativas que permitan a otras zonas fuera de la gran área metropolitana contar con información, articulación interinstitucional, identificación de actores que propicien las oportunidades laborales de la población con discapacidad desde procesos de concientización/sensibilización, capacitación y promoción de los derechos humanos.

Al finalizar el año se logra alcanzar el 100% de la meta establecida en el Plan Nacional de Desarrollo, que es 250 personas con discapacidad y sus familias capacitadas en temas relacionados con la inclusión laboral, orientación para el trabajo, derechos y deberes laborales y emprendedurismo de la Zona Atlántica.

Este logro se da a partir de la sinergia con otros actores sociales, en las provincias de Limón y Guanacaste. Uno de esos actores fue una de las cogestoras del Plan Puentes de Desarrollo del IMAS, responsable de las comunidades correspondientes a la zona fronteriza de Sixaola. Se programaron tres talleres en las comunidades de Sixaola, Proyecto Ivannia y

Proyecto Oliva, esto con el fin de identificar y definir acciones de coordinación para atender a personas con discapacidad de éstas familias y/o sus familiares o comunidad, esto dentro del marco de cooperación que se definió entre ambas instituciones, MTSS e IMAS.



Con la población con discapacidad se desarrollaron 2 talleres en el Colegio Técnico de Talamancas sobre Orientación para el trabajo y sobre derechos y deberes laborales, es importante mencionar que a este Centro Educativo llegan las y los estudiantes con discapacidad desde Sixaola hasta Cahuita, zona de atracción de la Oficina Regional de Educación del Ministerio de Educación Pública Zulá.



Como parte de los Talleres, se realizó la visita a tres empresas de la comunidad de Bribri que durante el año 2016 dieron oportunidad a estudiantes de realizar sus prácticas vocacionales, esto con el objetivo de motivar a las y los empresarios a realizar contratación laboral de las PcD, fue una experiencia de gran valor que se espera poder replicar en el año 2017.

Se atendió una solicitud de una ONG de Personas con Discapacidad para desarrollar un taller en Limón junto con la Defensoría de los Habitantes para tratar el tema de Derechos Humanos desde la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y aspectos relacionados a la Inclusión Laboral de las PcD desde el quehacer del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, participaron representantes de diferentes lugares de la provincia: Guápiles, Siquirres, Limón y Bribri. Se visitó en dos ocasiones a la ONG Comunidades en Acción de Guápiles como apoyo a la asesoría que se les brinda desde años anteriores.

En la provincia de Guanacaste, además del Foro Regional del Plan de Incidencia Ciudadana de las Personas con Discapacidad y sus organizaciones, que se realizó en el primer semestre del 2016 y del taller de Diagnóstico en la Comunidad de las Lilas de Cañas Dulces de Liberia, se realizó el 10 de noviembre el primer taller de Orientación Laboral; así mismo se participó de la primera Feria de Empleo Inclusivo, organizado por el INA Regional de Guanacaste, mediante una acción coordinada con el MTSS, las Organizaciones de Personas con Discapacidad y los Servicios de Intermediación de los Gobiernos locales.

La feria de empleo se realizó el 21 de septiembre en las instalaciones del INA Región Chorotega, de los resultados preliminares se estima la participación de 312 personas que aplicaron la evaluación del evento, se registró una participación de 23 personas con discapacidad, más la participación de 11 más en los talleres previos.

Otro resultado de la Feria de Empleo fue la solicitud de la empresa SWISS TRAVEL, que es una empresa de venta de diversos servicios turísticos ubicada tanto en la Provincia de Guanacaste como en San José, para realizar un Taller de sensibilización en el tema de discapacidad, dado que son una empresa socialmente responsable que esta en



proceso de elaboración de Política de Inclusividad y de contratación de PcD. Los días 8 y 9 de noviembre se realizaron dos talleres de sensibilización capacitando a un total de 52 colaboradores dentro de los que figuran guías turísticos, choferes y personal administrativo. Igualmente se están definiendo fechas para terminar con la capacitación del personal restante para el 2017 y además hay un interés de replicar esta experiencia con la sede de San José. También se coordinará para el 2017 con otras empresas que manifestaron el interés de recibir esta capacitación desde la feria de empleo y en coordinación con el Servicio.

Se logró capacitar a un total de 103 personas, en contenidos de los Módulos de Capacitación con los que trabaja la UEOPCD especialmente en el relacionado a Empresas Inclusivas. Estos talleres no sólo permitieron conocer de estos instrumentos metodológicos, sino que la mayoría experimentó el Taller de Sensibilización sobre Empresas Inclusivas, esto por solicitud de las personas responsables en especial de las Comisiones Especiales de aplicación de la Ley N° 8862.

**Cuadro N° 21**  
**COSTA RICA, MTSS: Personas capacitadas en materia de discapacidad**  
**según sexo y provincia, 2016**

Provincia	Total	HOMBRES	MUJERES
<b>TOTAL</b>	<b>507</b>	<b>220</b>	<b>287</b>
San José	137	64	73
Alajuela	19	5	14
Cartago	18	5	13
Heredia	15	9	6
Guanacaste	161	108	53
Limón	157	29	128

## **Comisión técnica interinstitucional para la empleabilidad de personas con discapacidad**

### **ABC de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público**

Se elaboró un Manual de capacitación que explica el proceso de contratación de personas con discapacidad en el sector público mediante la Ley N° 8862, que permite a las Comisiones Especiales, contar con una guía que oriente el trabajo que han de desarrollar al interno de sus instituciones para lograr una exitosa contratación laboral de PcD.

### **Talleres de capacitación a las instituciones públicas para la aplicación y cumplimiento de la Ley N° 8862**

Se programaron para el año 2017 la realización de Talleres de capacitación con las Comisiones Especializadas, con el fin de dar a conocer el Manual del ABC para la contratación de Personas con Discapacidad, otros temas relacionados como Perspectiva de la discapacidad desde el enfoque de derechos humanos y cómo adaptar los instrumentos normativos de aplicación de la Ley N° 8862 a la realidad institucional.

Es importante mencionar que durante el año 2016 la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad ha brindado asesoría sobre la Ley N° 8862 a diferentes instituciones que han solicitado la misma, éstas son: FONAFIFO, ICODER, Poder Judicial, JASEC, PIMA CENADA, Defensoría de los Habitantes.

## **Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador**

Este Departamento se especializa en promover la salud integral laboral, la educación sociolaboral (tanto del trabajador activo como del trabajador potencial) con el interés de facilitar conocimientos e instrumentos aplicables en la vida socioeconómica de los trabajadores y la entrega de servicios de promoción humana para personas adultas mayores, mediante el desarrollo de talleres, asesorías y procesos de capacitación.

El año 2016, el Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador, logró una cobertura general de 6.906 participantes, 3.898 (58%) mujeres y 2.794 (32%) hombres, mediante las acciones de desarrollo y ejecución de los servicios que brinda a los usuarios a nivel nacional, entre los que se pueden mencionar los siguientes:

## **Servicio de Recreación Laboral**

Durante el año 2016, el Departamento, desarrolló varios programas y proyectos de Recreación Laboral, tanto en el sector público como privado. Logrando incorporar, en esta iniciativa a 2.660 trabajadores. Del cual, el 55% (1.454) corresponde a mujeres, y el 45% (1.206) a hombres.

Mediante la Intervención Recreativa en el ámbito laboral, se logró abordar contenidos de las ciencias humanas y empresariales, como por ejemplo: liderazgo, trabajo en equipo, clima de organización, relaciones humanas, comunicación. Además de brindar estrategias y mecanismos para reducir el estrés laboral e incrementar la actividad física como salvaguarda de la salud orgánica del trabajador.

Algunas intervenciones se desarrollaron en diferentes sectores, tal y como se desglosa a continuación:

- Experiencias de recreación laboral con varias direcciones y secciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha intentado promover la actividad física, las actividades de integración grupal, así como espacios para generar recesos administrativos (Descansos Activos), que ayudan a la salud y la reactivación del rendimiento. Los Servicios se ofrecieron a varias secciones entre ellas: la Dirección de Asignaciones Familiares, Dirección de Planificación, Informática, Proveduría, Capital Humano, Pensiones; estos servicios han logrado incorporar 214 funcionarios (60 varones, 154 mujeres).
- Experiencias de trabajo en equipo y recreación laboral con funcionarios de 4 municipios, entre ellas: Moravia, Curridabat, Montes de Oca y San José.
- Las acciones de capacitación de recreación laboral con trabajadores del sector privado y otras organizaciones públicas, logró la participación de 2.446 trabajadores (1.146 hombres, 1.300 mujeres).

Durante el año 2016, se han realizado esfuerzos conjuntamente con el Consejo Nacional de Salud Ocupacional, en la creación de una directriz que permita la incorporación del tema recreacional y la actividad física en la programación y dinámica diaria de las Comisiones de Salud Ocupacional en la empresa pública y privada.

## **Servicio de Educación Socio-Laboral**

La Educación Socio-Laboral, durante el año 2016, se ejecutó prioritariamente en Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de regiones o zonas, con elevada tasa, o al menos considerable, de incorporación juvenil al trabajo.

El servicio alcanzó la participación de 3.210 estudiantes. De éste total, el 54% (1.812) corresponde a mujeres y el 46% (1.398) a hombres.

Entre las regiones contempladas, se citan algunos Colegios Técnicos Profesionales:

Regional de San José (CTP Don Bosco, CTP Calle Blancos, CTP San Juan Sur, CTP Dos Cercas, CTP Monseñor Sanabria, CTP COMOVOSA Nocturno); Regional de Cartago (COVAO Diurno y COVAO Nocturno y CTP de Orosi, CTP Mario Quirós Sasso); Regional de Heredia (CTP Heredia Centro, CTP de Barba; Regional Puntarenas CTP Barranca y CTP Sabalito; Regional de Alajuela CTP Canoas.

La temática que se desarrolló, estuvo directamente relacionada con la legislación laboral: Contrato de Trabajo, Derechos irrenunciables (vacaciones, aguinaldo) Preaviso, Cesantía, Obligaciones del Patrono y del Trabajador, Seguridad y Condiciones Especiales, entre otros, especialmente tratada y ajustada para grupos de 25 a 70 jóvenes que asistan a Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de Costa Rica, a los grupos juveniles que atienden varias Fundaciones Vocacionales de Aprendizaje.

Estas actividades permitieron a los jóvenes, aprender nuevos conocimientos, que serán útiles para cuando se dé su incorporación laboral, sentando las bases de una mejor y dinámica de la relación laboral formal.

## **C- Servicio de Atención de la Persona Adulta Mayor:**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), durante el año 2016, mantuvo una serie de acciones y esfuerzos, a fin de continuar con la respuesta institucional a los lineamientos y competencias establecidos en la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor No. 7935; sobre todo en lo referente al emprendedurismo y trabajo de las personas adultas mayores. Logrando incorporar a esta atención especializada a 1.036 personas adulta mayores, donde el 32% fueron hombre y el 68% mujeres.

Desde el comienzo de las actividades en ésta materia de Adulto Mayor, el Departamento había diseñado un “Programa de Emprendedurismo y Trabajo” que visualizaba y capacitaba a grupos de personas mayores ya constituidos o en vías de organización, con temas sobre ideas productivas (en coordinación con el INA, UCR, UNA y el Tecnológico de Costa Rica) y oportunidades de autoempleo, exclusivo para personas mayores de 65 años.

Este programa, durante el año 2016 logró alcanzar la participación de 922 personas adultas mayores (290 hombres, 632 mujeres) en 33 diferentes sesiones de trabajo.

Por otro lado, el instrumento de la Bolsa de Trabajo para Personas Mayores de 65 años “integrate-trabajo.org”, ha permitido durante el año 2016, alcanzar cierta estabilidad de operación, que ha facilitado la depuración e inscripción de 114 personas (39 varones, 75 mujeres).



## Dirección Nacional de Pensiones

La Dirección Nacional de Pensiones (DNP) es el órgano técnico, administrador, contralor, tramitador de pensiones y jubilaciones para funcionarios públicos, tanto de regímenes contributivos como no contributivos. Y forma parte de la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es así como, a la Dirección Nacional de Pensiones, le compete rendir los dictámenes que corresponda en relación con las solicitudes de pensión y jubilación por concepto de "originales, "revisiones, y traspasos" y cualquier otra gestión posterior en relación con ellas, con las excepciones que establecen las leyes especiales.

Estas son las principales acciones y logros realizados durante el año 2016:

### **Reducción del tiempo para resolver las pensiones del Régimen del Magisterio Nacional.**

Uno de los aspectos más relevantes durante el 2016, indudablemente fue la reducción en los tiempos de asignación de las pensiones del Magisterio Nacional. Cabe recordar que, en el mes de abril, luego de una manifestación de los representantes del Magisterio Nacional, la cual concluyó con la firma de una serie de compromisos en busca de hacer más expeditos los trámites jubilatorios, existía un atraso hasta de 12 meses en la resolución de algunos trámites.

Los convenios pactados fueron de diversa índole, mismos que se fueron cumpliendo uno a uno, sin embargo; resulta fundamental reseñar, el relacionado con la cantidad de casos que había pendientes en abril, suma que alcanzaba poco más de los 2.500 casos, mismos entre los cuales, se encontraban algunos con retrasos de más de un año.

La DNP redujo los trámites de pensión bajo el Régimen del Magisterio Nacional al plazo legal establecido en el artículo 89 de la Ley N° 7531 del 10 de julio de 1995. En este sentido, dichos trámites se redujeron de forma considerable, y se pasó de una duración de 7 meses a 30 días.

## **2) Extensión del beneficio de pensión a las parejas del mismo sexo.**

La Dirección Nacional de Pensiones, conforme con el reconocimiento los derechos de las parejas convivientes del mismo sexo, tanto a nivel internacional como en nuestro medio, actuando en estricto apego a los principios más elementales e inherentes a todo ser humano y tomando en cuenta que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, ha señalado en su jurisprudencia, que los vínculos o derechos que se deriven de las uniones de parejas del mismo sexo, se pueden regular legalmente, sin que exista impedimento alguno para ello, más bien ha señalado que hay una falencia legal, al existir ausencia de una regulación normativa apropiada. Procedió con la emisión del criterio jurídico referente a la posibilidad legal de otorgar traspasos de pensión a las parejas del mismo sexo en el Régimen del Magisterio Nacional.

En dicho criterio llegó, entre otras conclusiones, que de conformidad con lo regulado en los artículos 33 y 51 de la Constitución Política, que tutelan los Principios de protección a la familia y de Igualdad ante la ley y en concordancia con la normativa internacional, sea el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José de Costa Rica, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos Humanos, así como Informes y Resoluciones emitidas por la Asamblea General de las Naciones Unidas y en estricto apego al Bloque de Legalidad, no procedería la discriminación de ninguna índole a las personas por su orientación sexual.

Sobre el particular, por medio del oficio No. DNP-1184-2016 del 22 de noviembre de 2016, se solicitó el pronunciamiento de la Procuraduría General de la República, con la finalidad de que este Órgano Asesor sea el que determine el derrotero que debe seguir esta dependencia administrativa, para la implementación de dicho cambio legal.

## **3) Simplificación de trámites**

La Dirección Nacional de Pensiones, inició un proceso de análisis interno, sobre los tipos de trámites y los requisitos que se solicitan para atender los mismos. A partir de esta revisión se logra determinar que, no existe fundamentación legal expresa, para la mayoría de los requisitos solicitados a las personas interesadas. Lo cual a todas luces difiere de lo enmarcado en la Ley de Protección al Ciudadano de Exceso de Requisitos y Trámites en la Administración (Ley 8220), normativa que se encuentra vigente desde el año 2000. Además, también se logró identificar información que, es expedida por otras instituciones públicas, lo cual, en apego de la normativa previamente citada, no resulta procedente.



Producto de lo anterior, esta Dirección procedió a gestionar Convenios de Cooperación Interinstitucional, de forma tal que se eliminara esa práctica de solicitar información a las personas usuarias, cuando lo correcto es crear los canales de comunicación entre instituciones. De esta forma, en los últimos meses se lograron suscribir convenios con la Junta de Pensiones de Magisterio Nacional, con el Ministerio de Hacienda, específicamente con la Contabilidad Nacional y con el Poder Judicial. Estas instituciones emiten certificaciones que requiere la DNP, para resolver los trámites presentados por las personas usuarias, por lo que antes era necesario que estas se trasladaran a esas oficinas, para luego regresar a entregar la documentación requerida.

Con estos convenios, desde la Dirección Nacional de Pensiones, se puede acceder a esas bases de datos y extraer las certificaciones directamente, lo cual ahorra tiempo y dinero para todas las personas que requieren nuestros servicios. En este punto se anexa el cuadro de estimación de ahorro que implica la implementación de esta simplificación de trámites.

En este punto debe indicarse que ya se encuentra en su etapa final, solamente pendiente de suscripción, el convenio con la CCSS, lo cual también permitirá que, tanto en esa institución como en la DNP, se puedan emitir certificaciones de pensión, lo cual evitará que personas que gestionan sus pensiones en esas Instituciones, deban venir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a solicitar estos documentos.

Por otra parte, en lo que respecta a la conformación de los requisitos, dentro de un instrumento reglamentario, el cual brinde claridad y seguridad jurídica a las personas usuarias. Se elaboró el Reglamento sobre Requisitos de los Regímenes de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional.

Dicha herramienta, define una cantidad mínima de requisitos que deben ser presentados por las personas usuarias, mismos que encuentran sustento en las diferentes leyes originarias de los regímenes de pensión con cargo al Presupuesto Nacional. Lo anterior busca que, las personas usuarias puedan acceder al Catálogo Nacional de Trámites y verificar la lista de requisitos que deben presentar ante la DNP, lo cual les asegurará que, al momento de presentarse y gestionar su respectiva solicitud, la información este completa y no deba presentarse posteriormente a brindar más documentación.

De momento el Reglamento se encuentra en consulta previa ante el MEIC, antes de ser suscrito y oficialmente publicado.

#### **4) Implementación de leyes en materia de pensiones.**

Entre los meses de agosto y septiembre de 2016 se aprobaron en la Asamblea Legislativa las Leyes Nos. 9380, 9381, 9383 y 9388, las cuales establecen medidas y limitaciones para reducir el gasto de las pensiones elevadas a cargo del presupuesto nacional. Esta nueva normativa ya está siendo aplicada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Pensiones y en coordinación con el Ministerio de Hacienda.

Entre los resultados de esta implementación, se encuentra la exoneración definida en la Ley No. 9380, del 9% de cotización a aquellas personas pensionadas y/o jubiladas, cuyo monto percibido mensualmente se encuentre por debajo de la suma de dos veces el salario base más bajo pagado por la Administración Pública. Dicha medida ha venido a beneficiar a 8.679 personas con pensiones por debajo de los ₡500 mil colones, en su mayoría de edad avanzada.

Por otra parte, esta Ley también autoriza al Poder Ejecutivo a realizar aumentos en el porcentaje de cotización, hasta un máximo del 16%, por lo que este Ministerio se encuentra gestionando los estudios técnicos que respalden la necesidad incrementar la cotización, tanto de funcionarios activos como de pensionados -estos últimos siempre que estén por encima del monto exento-.

Otra de las medidas adoptadas, es la contribución especial de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, creada a partir de la Ley No. 9383. Dicha contribución especial empezó a ser deducida a un total de 456 personas pensionadas a partir de la planilla del mes de enero, lo que representó una reducción en el gasto de al menos ₡400 millones por mes.

Adicionalmente, la Dirección Nacional de Pensiones, en acatamiento de la Ley No. 9381, ya ha iniciado con el análisis de caducidad de los beneficios de pensión para hijos e hijas por concepto de traspaso, otorgados por la Ley No. 148, Ley de Pensiones de Hacienda. Este proceso ya ha permitido caducar poco más de 20 pensiones, a personas que se encuentran dentro de los parámetros definidos por la Ley No. 9381.

La puesta en práctica de manera eficiente de estas nuevas leyes, resaltan el compromiso de la DNP, en llevar a cabo los esfuerzos operativos necesarios, con tal de dar cumplimiento al bloque de legalidad vigente.

En línea con el tema antes expuesto, se debe mencionar que, producto de la implementación de estas nuevas leyes en materia de pensiones, surgen una seria de recursos de amparo en contra de la aplicación de las mismas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Pensiones, realizó un análisis técnico legal, e interpuso una sólida y razonada respuesta ante los señores magistrados de la Sala Constitucional, defendiendo los objetivos de las leyes aprobadas señalando como puntos medulares los siguientes argumentos:

“...No existe legalmente un derecho subjetivo a una pensión con una cuantía determinada, que tenga su génesis en el hecho de haber efectuado una determinada cotización. Por ello, se insiste en que la implementación de esta contribución especial no atenta en contra el derecho de pensión de los amparados, ya que el sistema de pensiones, debe ser visto en su globalidad, sin olvidar que se trata de administrar recursos económicos limitados y por ello la no admisión de estas contribuciones especiales implica la negación del principio de solidaridad...”

Por último, se debe hacer alusión a la Ley No 9340, por medio de la cual se le otorgó el reconocimiento de un pago complementario, a todos aquellos prejubilados de INCOP, para que, al momento de ser trasladados al Régimen de Invalidez Vejez y Muerte, les sea pagada la diferencia entre el monto otorgado por concepto de pensión por la Caja Costarricense del Seguro Social y lo que percibían por concepto de Prejubilación. Dicha normativa fue implementada con éxito, generándose los esfuerzos operativos ante el Ministerio de Hacienda, con la finalidad de crear los códigos presupuestarios que permitirán realizar los pagos.

## **5) Cambio de equipo y mobiliario.**

Para este año se culminó con el cambio de mobiliario y equipo de cómputo a la mayoría de funcionarios de la DNP, fue un proceso que inicio a finales del año 2015 y terminó a finales del 2016.

Se doto al personal de computaras con más capacidad, rápidas y de última tecnología para apoyar en la eficiencia de sus labores.

En cuanto al mobiliario se instalaron estaciones de trabajo, que permitieron ordenar y maximizar el espacio de las oficinas y dar mayor comodidad a los funcionarios en el desempeño de sus funciones.

## **6) Creación de Núcleo de Admisibilidad en el Departamento de Gestión de la Información.**

Se creó este Núcleo respondiendo a las necesidades que requería la DNP, para apoyar en las gestiones de los pensionados.

Dentro de sus funciones están:

- a. Ejecutar un proceso de admisibilidad de cada trámite que se presente ante la Dirección Nacional, el cual deberá ser ejecutado en un plazo no mayor de tres días hábiles, asegurando que los insumos que se incorporan a los procesos sustantivos de esta, sean insumos de calidad y que efectivamente deben incorporarse a dichos procesos.
- b. Velar para que cada solicitud de pensión cuente con los requerimientos necesarios para resolver, o bien; incorporar los mismos en los casos en que estos puedan ser extraídos por medio de los sistemas de información, los cuales funcionan a través de convenios entre esta Dirección y otras instituciones públicas.
- c. Diligenciar y dar seguimiento ante las instituciones públicas, aquella documentación que sea óptima para resolver las solicitudes presentadas por los usuarios de esta Dirección.
- d. Constituirse en una instancia de consulta especializada, que mediante la atención individual del usuario garantice el correcto ingreso de insumos de información requeridos para el trámite de las diferentes solicitudes en cuanto a su forma, cantidad y contenidos, con el fin de asegurar la generación de productos conforme con lo que en derecho corresponda a cada solicitud.
- e. Analizar desde el punto de vista técnico legal, todo tipo de documentos de jubilación y pensión, que son presentados por los usuarios de la Dirección; ejecutando los actos preparatorios a la emisión del acto administrativo final. Además, instruir el expediente administrativo, valorando que la información aportada sea la requerida, prevenir, remitir a cita médica, remitir a proceso judicial (insania).
- f. Atender las Declaraciones Juradas que deben ser recabadas por parte de la Dirección Nacional de Pensiones.

- g. Llevar un control de previos, de manera que vencido el plazo se proceda al archivo la gestión por falta de interés.
- h. Elaborar las resoluciones de suspensión de tramite cuando así se requiera.
- i. Explicar de manera amplia el contenido de las resoluciones emitidas por esta Dirección, cuando así lo soliciten los usuarios.
- j. Apoyar a la Jefatura del Departamento, ante consultas de carácter legal, cuando las mismas no correspondan a la Asesoría Legal de esta Dirección

### **7) Reforma al Reglamento General de Cementerios, para crear un control que evite las sumas giradas de más por fallecimiento de los pensionados.**

Al no contar con la información oportuna sobre el fallecimiento de los pensionados, la DNP está asumiendo un gasto por pagar pensión a personas que se encuentran fallecidos, representando este gasto el 90% del total de las sumas giradas de más que asume la Dirección; es por esta razón que se logró crear un control a través de la reforma del Reglamento General de Cementerios, para que la Administración de todo cementerio público o privado tenga la obligación de comunicar las inhumaciones y/o cremaciones de cadáveres humanos realizadas en sus instalaciones, en un plazo de 15 días.

Con este control la DNP ha creado una base de datos de municipalidades y encargados de cementerios, para solicitar información, basado en el Reglamento y de esta forma se ha evitado el pago de aproximadamente 34 millones de colones a personas fallecidas solamente en los meses de noviembre y diciembre del 2016, asumiendo que solo se le pagará un mes de más, suma que podría duplicarse o triplicarse, ya que con los reportes de defunciones que suministra el Tribunal Supremo de Elecciones, la mayoría de las veces lo comunican dos o tres meses después del fallecimiento.

Otros aportes significativos de la gestión operativa

1. En relación con la programación del Plan Operativo Institucional 2016 y el cumplimiento de las metas programadas, se logra cumplir en más de un 100%, se emiten 11.494 resoluciones por declaración de derechos, 2.249 facturas pagadas a los adultos mayores y se realizan 1.726 reajuste de pensión de Regímenes Especiales.

2. Con relación a la meta propuesta para el año 2016 del Plan Nacional de Desarrollo sobre el número de adultos mayores pensionados con solicitudes de pago de periodos anteriores resuelta, se cumple en más de un 100%, ya que la meta eran atender 1500 y se atendieron 2.249 solicitudes de pagos de periodos anteriores.
3. Se emiten y entregan 21.166 Certificaciones de Pensión.
4. Se digitalizaron 776 expedientes completos y se actualizan 13.156, para un total de 220.138 folios digitalizados.
5. Se realizaron 527 inclusiones de pensiones en la planilla de Regímenes Especiales y 4.267 inclusiones en planillas del Magisterio.
6. Se excluyeron 1.009 pensiones en la planilla de Regímenes Especiales y 715 en planillas del Magisterio, porque su derecho caducó de acuerdo con la normativa aplicable.
7. Se tramitaron 499 casos para la recuperación de sumas giradas de más.
8. Se enviaron a la Dirección Financiera del MTSS 1.329 boletas de pago de facturas de Regímenes Especiales y al Departamento Financiero del Magisterio 1.803 boletas de pago de facturas.
9. Se resolvieron 1.703 Juicios Contenciosos Administrativos interpuestos por las personas pensionadas.
10. En cuanto al Proceso de Análisis y Levantado de Información de expedientes de Pensionados en la Base de datos de Sistema de Revalorización y Planilla, se concluyó el análisis y levantado de los siguientes regímenes:
  - a. Expresidentes
  - b. Beneméritos
  - c. Premio Magón

- d. Prejubilaciones de Incofer
- e. Prejubilaciones de Incop
- f. Pago Complementario de Ex servidores de Incop
- g. Registro Nacional
- h. Ley Marco

Al finalizar el año se han incorporado a la base de datos 10.398 expedientes, de un total de 19.186.

## **Comportamiento de los regímenes especiales de pensiones.**

La Dirección Nacional de Pensiones administra 17 regímenes de pensión con cargo al Presupuesto Nacional, de estos ocho son regímenes contributivos, a saber: Comunicaciones, Músicos, Hacienda, Magisterio Nacional, Obras Públicas, Ferrocarriles, Registro Nacional y Régimen General de Pensiones; y nueve son regímenes no contributivos, entre los cuales se cuentan dos regímenes de prejubilación, estos regímenes son: Beneméritos, Guardia Civil, Gracia, Premio Magón, Expresidentes, Guerra, Pago Complementario para Exservidores de Incop, Prejubilación Exservidores Incop y Prejubilación Exservidores Incofer; los dos últimos de estos son los regímenes de prejubilación.

En cuanto a población pensionaria, a diciembre de 2016, las pensiones de los regímenes que administra la Dirección Nacional de Pensiones contabilizan un total de 60.226, las cuales, según tipo de régimen, se distribuyen del siguiente modo: Contributivos 55.341 y No Contributivos 4.885, mostrando una distribución porcentual de 92% y 8%, respectivamente.

En el Cuadro No. 22 se muestra la evolución, desde 1995, del número de pensionados con cargo al Presupuesto Nacional.

**Cuadro N° 22**  
**COSTA RICA, MTSS: Número de Pensionados con cargo al Presupuesto Nacional.**  
**Años 1995-2016**

Años	Población	Incremento Porcentual
1995	37.915	-
1996	39.557	4,33%
1997	42.692	7,93%
1998	44.688	4,68%
1999	46.667	4,43%
2000	48.667	4,29%
2001	51.524	5,87%
2002	53.489	3,81%
2003	54.517	1,92%
2004	56.292	3,26%
2005	56.208	-0,15%
2006	56.843	1,13%
2007	58.140	2,28%
2008	57.989	-0,26%
2009	58.215	0,39%
2010	58.771	0,96%
2011	58.671	-0,17%
2012	58.669	0,00%
2013	59.090	0,71%
2014	60.232	0,34%
2015	60.633	0,68%
2016	60.226	-0,67%

Se observa que el mayor incremento porcentual se experimentó en el año 1997. A partir de 2002 se presentan variaciones relativamente bajas y negativas en cuatro años: 2005, 2008, 2011 y 2016. El leve repunte en el año 2007 se debió, principalmente, a la aprobación por parte de la Asamblea Legislativa de la Ley N° 8536 publicada en La Gaceta N° 154 del 11 de agosto de 2006 que otorga derecho de pertenencia "a aquellas personas que tengan 20 años de servicio al tenor de lo establecido por las leyes N° 2248 y N° 7268 del Régimen de Pensiones del Magisterio Nacional".



Cabe destacar que, para finales de 2016, la población pensionaria total disminuyó en términos absolutos, pasando de 60.633 en 2015 a 60.226 en 2016. Esta disminución representó un neto de 407 pensiones, significando una tasa de crecimiento anual negativa de -0,67%. Como se señaló, ya se han presentado decrecimientos de población pensionaria con cargo al Presupuesto Nacional en años anteriores, no obstante, el presentado en 2016 es el mayor de todos.

Dicha disminución es explicable por la salida de pensionados de la planilla de pagos, debido a derechos que caducan, pero principalmente por el fallecimiento de beneficiarios, lo que ha implicado que, a pesar de los nuevos ingresos de pensionados (incluso, se promulgó una nueva ley que concede una pensión no contributiva complementaria exclusivamente a ex servidores del Incop que ya posean una pensión por el régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social), las salidas han sido mayores, por lo que el efecto neto fue la reducción de la población total en los 407 casos referidos.

En relación con la distribución de la población pensionaria por régimen de pertenencia, el Cuadro No. 23 muestra la población total y relativa por régimen de pensión.

**Cuadro N° 23**  
**COSTA RICA, MTSS: Distribución de los pensionados**  
**por régimen de pertenencia. Año 2016**

Régimen	Población	Porcentaje
<b>Total</b>	<b>60.226</b>	<b>100,00%</b>
<b>Contributivos</b>	<b>55.341</b>	<b>91,89%</b>
Comunicaciones	1.517	2,52%
Ferrocarriles	151	0,25%
Hacienda	6.965	11,56%
Magisterio Nacional	41.011	68,10%
Músico	107	0,18%
Obras Públicas	2.482	4,12%
Registro Nacional	257	0,43%
Régimen General	2.851	4,73%

# Memoria Institucional 2016

<b>No Contributivos</b>	<b>4.885</b>	<b>8,11%</b>
Benemérito	2	0,003%
Expresidentes	10	0,02%
Gracia	1.769	2,94%
Guardia Civil	57	0,09%
Guerra	2.798	4,65%
Premios Magón	4	0,01%
Prejubilación Exservidores Incop	116	0,19%
Prejubilación Exservidores Incofer	107	0,18%
Pago Complementario Exservidores Incop	22	0,04%

Como puede observarse, sólo el régimen de Magisterio Nacional abarca el 68,10%, del total de pensionados con cargo al Presupuesto Nacional; en un segundo lugar, se ubica el régimen de Hacienda con un 11,56% del total.

En cuanto al gasto anual dedicado al pago de prestaciones económicas de estos regímenes durante 2016, el Cuadro No. 24, muestra el gasto en colones y la distribución porcentual del mismo.

En el año 2016, los regímenes Contributivos absorbieron, del total del presupuesto asignado al pago de la planilla anual, un monto de ¢612 mil millones, lo que representó el 98,69% del gasto total en pago de prestaciones económicas.

Por su parte, los regímenes No Contributivos, significaron la suma de ¢8 mil millones lo que representó el 1,31% de los recursos destinados al pago de pensiones.

El gasto total anual, suma de los dos gastos anteriores, fue de ¢620 mil millones.

**Cuadro N° 24**  
**Gasto Real anual en términos absolutos y relativos**  
**Monto Promedio de Pensión**  
**Según: Régimen de pensión**  
**- 2016 -**

Régimen	Gasto Real Anual (en colones)	Distribución del Gasto Real	Pensión Promedio
<b>Contributivos</b>	<b>612.207.809.944</b>	<b>98,69%</b>	<b>921.872</b>
Comunicaciones	5.073.064.303	0,82%	278.679
Ferrocarriles	362.733.280	0,06%	200.184
Hacienda	80.802.862.747	13,03%	966.773
Magisterio Nacional	488.375.050.087	78,73%	992.366
Músico	258.461.300	0,04%	201.294
Obras Públicas	6.908.430.640	1,11%	231.951
Registro Nacional	1.644.567.194	0,27%	533.258
Régimen General	28.782.640.393	4,64%	841.302
<b>No Contributivos</b>	<b>8.119.032.395</b>	<b>1,31%</b>	<b>138.503</b>
Benemérito	5.044.713	0,001%	210.196
Expresidentes	462.706.203	0,07%	3.855.885
Gracia	2.439.440.458	0,39%	114.916
Guardia Civil	109.324.442	0,02%	159.831
Guerra	4.023.319.334	0,65%	119.827
Premios Magón	15.685.167	0,003%	326.774
Prejubilación Exservidores Incop	734.632.367	0,12%	527.753
Prejubilación Exservidores Incofer	328.879.711	0,05%	256.137
Pago Complementario Exservidores Incop	25.272.185	0,004%	95.728
<b>Total</b>	<b>620.326.842.339</b>	<b>100,00%</b>	<b>858.332</b>

Prácticamente el 79% del gasto total de 2016 se destinó al pago de las prestaciones del régimen de Magisterio Nacional, lo que convierte a este régimen, por mucho en el más grande de todos los regímenes con cargo al Presupuesto Nacional, con el 68% de participación en la población total, tal como se vio, y con un 79% del total del gasto.

En una segunda, posición se ubica el régimen de Hacienda con un 13% y en un tercer sitio se posiciona el Régimen General con 4,6%; el resto de regímenes muestra participaciones por debajo del 1%, excepto Obras Públicas cuyo porcentaje es levemente superior a este (1,1%).

De los regímenes no contributivos los que representan una mayor erogación son Guerra con un 0,65% y Gracia con un 0,39%. Se observa entonces que los pensionados de los regímenes contributivos abarcan el 98,69% de la totalidad del gasto de los cuales el Magisterio Nacional y Hacienda concentraron el 92%, mientras que la totalidad de los regímenes no contributivos alcanzaron el 1,31%.

De acuerdo con el Cuadro No. 25, el promedio general de las pensiones en 2016 fue de ¢858.332. En los regímenes Contributivos ésta ascendió a ¢921.872; mientras que en los No Contributivos fue de ¢138.503.

La pensión promedio más alta se ubica en el régimen de Expresidentes de la República, correspondiendo a ¢3.855.885, la cual es muy superior al promedio general y a aquellas que se posicionan en segundo y tercer sitio, ¢992.366 y ¢966.773, Magisterio Nacional y Hacienda, respectivamente.

La pensión promedio más baja corresponde al nuevo régimen no contributivo creado en 2016 mediante Ley N° 9340 de Pago Complementario Exservidores Incop, ¢95.728, lo cual era de esperar pues se trata de una pensión complementaria para aquellos funcionarios de Incop que ostenten pensión del régimen de IVM de la CCSS y que hayan sido prejubilados.

Las siguientes pensiones más bajas corresponden al régimen de Gracia, ¢114.916, y al de Guerra ¢119.827, regímenes que otorgan pensiones mínimas, de ahí su relativamente bajo nivel en comparación con el resto; cabe recordar que estos dos regímenes son los más importantes en participación dentro de la población de regímenes no contributivos.

Por su parte, la composición de la población pensionaria por la variable sexo, que se observa en el Cuadro No. 25, permite concluir que la mayor parte de esta población está compuesta por mujeres con un total de 37.042 mujeres, frente a 23.184 hombres, siendo, por tanto, la distribución porcentual equivalente a 61,50% y 38,50%, respectivamente.

En cuanto a la distribución etaria, se observa que la mayor parte de la población pensionada se ubica en el tramo de mayores de 65 años (adultos mayores), sin embargo, se tiene una importante participación del grupo de 50 a menos de 65 años de edad.

**Cuadro N° 25**  
**Población pensionaria por grupo de edad y sexo**  
**-diciembre de 2016-**

Grupos de edad	Población	Femenino	Masculino
Menos de 18	279	149	130
18 a menos de 25	410	205	205
25 a menos de 50	605	424	181
50 a menos de 65	16.465	10.460	6.005
65 a menos de 85	35.675	21.879	13.796
85 ó más	6.792	3.925	2.867
<b>Total</b>	<b>60.226</b>	<b>37.042</b>	<b>23.184</b>

En el Cuadro No. 26, se presenta la distribución porcentual, según rangos de pensión, tanto de pensionados como del gasto en pensiones para el total de los regímenes con cargo al Presupuesto Nacional a diciembre de 2016, con la desagregación por sexo.

Se observa que el 1,91% de los pensionados recibieron un monto inferior a ¢100.000.

La población con pensiones de más de ¢100.000 a ¢500.000 aglutina el 43,4% de los pensionados y jubilados, mientras que de más de ¢500.000 a ¢1.000.000 se ubica el 36,7% de éstos; y un 18% presenta pensiones superiores al millón de colones. Tanto en este estrato como en los tres siguientes, tienen una fuerte presencia los colectivos de Magisterio Nacional y de Hacienda.

**Cuadro N° 26**  
**COSTA RICA, MTSS: Distribución porcentual de pensionados**  
**por rango de monto pagado y sexo**  
**Año 2016**

Rango	Población Pensionaria	Gasto total	Sexo			
			Femenino		Masculino	
			Población	Monto	Población	Monto
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>61,50%</b>	<b>56,51%</b>	<b>38,50%</b>	<b>43,49%</b>
100.000 ó menos	1,91%	0,17%	1,32%	0,12%	0,59%	0,05%
Más de 100.000 a 200.000	21,26%	33,32%	12,50%	19,38%	8,76%	13,94%
Más de 200.000 a 300.000	10,53%	1,64%	5,96%	0,95%	4,57%	0,69%
Más de 300.000 a 400.000	4,28%	11,91%	1,95%	5,41%	2,32%	6,50%
Más de 400.000 a 500.000	7,28%	2,17%	4,49%	1,34%	2,80%	0,83%
Más de 500.000 a 600.000	2,68%	13,90%	1,00%	5,05%	1,68%	8,85%
Más de 600.000 a 700.000	8,66%	3,51%	5,48%	2,22%	3,18%	1,29%
Más de 700.000 a 800.000	9,70%	5,05%	6,36%	3,32%	3,34%	1,73%
Más de 800.000 a 900.000	8,45%	5,37%	5,94%	3,77%	2,52%	1,60%
Más de 900.000 a 1.000.000	7,25%	5,49%	4,94%	3,74%	2,31%	1,75%
Más de 1.000.000 a 2.000.000	7,04%	6,09%	4,53%	3,92%	2,51%	2,17%
Más de 2.000.000 a 3.000.000	6,04%	5,95%	3,88%	3,82%	2,17%	2,13%
Más de 3.000.000	4,92%	5,41%	3,16%	3,48%	1,76%	1,94%

La distribución de la población respecto al gasto se indica a continuación:

- El 82% de la población pensionaria recibe un monto igual o menor al millón de colones lo que representa el 82,5% del gasto realizado por este rubro.
- El 7,04% siguiente del total de los pensionados se ubica en el rango de entre más de ¢1 millón a ¢2 millones, representando el 6,9% del gasto total.
- El 6,04% siguiente recibe prestaciones comprendidas entre más de ¢2 millones a ¢3 millones representando el 5,9% del gasto.
- Los pensionados que reciben una pensión de más de ¢3 millones, significaron el 4,9% de la población y en su lugar abarcaron el 5,4% de la totalidad del gasto. Cabe indicar que, a diciembre de 2016, la pensión individual más alta corresponde al extremo superior de este último rango es igual a ¢13.481.465,37 y pertenece al régimen de Hacienda. En tanto la pensión más alta del régimen de Magisterio Nacional corresponde a ¢11.728.447, siendo ésta la segunda más alta de todos los regímenes.

# Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional

Conforme lo disponen la Ley 8777, el Decreto 35843-MTSS y el artículo 92 de la Ley N° 7531, a este Tribunal le corresponde el conocimiento en alzada de los recursos de apelación que se formulen contra los actos dictados por la Dirección Nacional de Pensiones en los trámites de pensión del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

La población que atiende este Tribunal, se considera vulnerable, encontrándose adultos mayores que requieren la baja laboral, viudas, niños y adolescentes huérfanos, personas con discapacidad que solicitan pensionarse por enfermedad incapacitante, hijos o hermanos que padecen alguna discapacidad que les impide tener independencia económica, así como padres y nietos de pensionados fallecidos. La población pensionada por el Régimen Especial de Magisterio Nacional ronda las 39.000 personas.

En consecuencia, analizado el panorama funcional de este Tribunal Administrativo, se detallan los principales logros obtenidos en el año 2016:

## **1.- Implementación del expediente digital.**

Se implementó la nueva y moderna plataforma tecnológica para el uso del expediente digital y se establecieron procedimientos internos pertinentes para la atención de los recursos de apelación bajo la modalidad digital. Se invirtió en lo necesario para ajustar las tecnologías más actuales que han permitido mejoras sustanciales en la administración y atención del expediente digital. Esta plataforma se desarrolló con la cooperación de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, gracias a ello, en este momento los expedientes de primer ingreso que declaran pensiones tanto por parte de la Junta como la Dirección de Pensiones se ejecutan estrictamente bajo una plataforma virtual, de igual manera los recursos de apelación que se generen son atendidos por este Tribunal en esa misma herramienta tecnológica.



Asimismo, mediante el uso de firmas digitales, hoy queda demostrada una mejor y mayor fluidez en la elaboración de expedientes, superándose con gran expectativa el traslado de expedientes de primer ingreso. Se debe recordar que el expediente digital se utiliza únicamente para los casos de primer ingreso, es decir, la solicitud inicial de pensión, de manera que aquellos casos de vieja data a los que ya se les había declarado el derecho en expediente físico continuarán bajo ese sistema para todos los trámites futuros que se presenten. En consecuencia, por algún lapso existirán ambos tipos de expedientes, sean estos, expedientes físicos y expedientes digitales.

A diciembre de 2016 el proceso del expediente digital concluye satisfactoriamente, habiéndose gestionado más de 303 apelaciones en la modalidad del expediente digital, de las cuales ya 17 han sido resueltas y entregadas para notificación y el proceso continúa con total fluidez según el estricto orden cronológico de ingreso, sin discriminar si se trata de expedientes digitales o físicos.

Los beneficios brindados a la población con el expediente Digital permiten mayor seguridad en la información al mantenerse inalterable, evitar deterioros o destrucción de los folios del expediente. Así se garantiza la transparencia y ética en la gestión, además, se evitan posibles actos de corrupción dado los altos grados tecnológicos con que cuenta este tipo de instrumento.

Esto repercute en un mejor manejo de los recursos estatales ya que, aunque en su fase de inicio se invirtió en la adquisición de monitores y sistemas informáticos, la supresión de papel ha permitido el ahorro en útiles y materiales de oficina y tintas o impresoras, siendo concordantes con los valores de preservación del medio ambiente.

## **2.- Número de resoluciones.**

A diciembre de 2016, se han emitido 1.471 resoluciones de las 1.400 planificadas para ese año. Se logró concretar la meta de resolver los casos programados y este Tribunal continúa redoblando esfuerzos para restablecer los plazos de respuesta oportunos.



# **CAPÍTULO III**

---

## **RELACIONES OBRERO- PATRONALES**

Memoria  
Institucional  
2016



## Dirección Nacional de Inspección de Trabajo

La Inspección de Trabajo tiene como función sustancial el tutelaje de los derechos laborales para contribuir a su efectivo cumplimiento, función que realiza principalmente a través de las visitas de inspección a centros de trabajo, lo que permite verificar el cumplimiento de la normativa laboral.

Durante el año se realizaron 19.480 visitas de inspección a centros de trabajo, de las cuales 12.141 fueron visitas iniciales y 7.339 visitas de revisión, mediante las cuales se fiscalizaron sus derechos a 200.645 personas trabajadoras.

En el siguiente cuadro podemos observar la distribución de las visitas según la región y el tipo de visita:

**Cuadro N° 27**  
**COSTA RICA, MTSS: Visitas inspectivas, según región de planificación**  
**y por tipo de visita, año 2016 (absolutos)**

Región	Inspecciones	Revisiones	Total
<b>TOTAL</b>	<b>12 141</b>	<b>7 339</b>	<b>19 480</b>
Central	4 868	2 728	7 596
Chorotega	1 313	806	2 119
Pacífico Central	1 142	965	2 107
Brunca	1 200	945	2 145
Hüetar Caribe	803	640	1 443
Hüetar Norte	2 815	1 255	4 070

En dichas visitas se identificaron 7.339 patronos infractores a las leyes laborales, a quienes se les previno y posteriormente se les hizo la visita de revisión, obteniendo como resultado que 5.030 patronos cumplieron dicha prevención, lo que equivale a un 69% de cumplimiento patronal.

Como parte de la estrategia de visitas focalizadas, en el siguiente cuadro se puede observar que, durante el año 2016, se realizaron 2.768 inspecciones focalizadas en Salario Mínimo, se detectaron 12.927 personas trabajadoras afectadas por esta infracción. Luego de la prevención que se le hace al patrono a 8.652 personas se les restituyó el derecho al pago del Salario Mínimo, lo que equivale a un 67% de trabajadores(as) con restitución del Salario Mínimo. En el siguiente cuadro se observan los datos porcentuales de trabajadores restituidos por región:

**Cuadro N° 28**  
**COSTA RICA: Cantidad de trabajadores afectados por infracción en CSM y de trabajadores con sus derechos restituidos en las visitas inspectivas, según Región, 2016**

Región	Trabajadores afectados	Trabajadores con derechos restituidos	Porcentaje de trabajadores derechos restituidos
<b>TOTAL</b>	<b>12 927</b>	<b>8 652</b>	<b>67,00</b>
Central	3 114	1 955	62,78
Chorotega	1 798	810	45,05
Pacífico Central	4 298	3 792	88,23
Brunca	853	552	64,71
Hüetar Caribe	1 910	815	42,67
Hüetar Norte	954	728	76,31

Resulta relevante destacar la innovación metodológica realizada por la Inspección de Trabajo a partir del II semestre del año, con la implementación del Programa de Trabajo Decente-Nuevo Enfoque (PTD-NE).

Se trabaja con un nuevo enfoque, que orienta la actuación de la Inspección más hacia la cantidad de personas trabajadoras beneficiadas que hacia la cantidad de establecimientos visitados, como tradicionalmente había sido, con el fin de mejorar la calidad de la acción inspectiva y ampliar la cobertura de personas trabajadoras tuteladas.

El Programa de Trabajo Decente permite diversos énfasis sectoriales, temporales y temáticos en diversos momentos del año, tales como:

- Focaliza en los Derechos Fundamentales (las inspecciones serán más detalladas).
- Estacionales (siembra y cosecha)
- Ciclos económicos (fijaciones salariales, pago de aguinaldos)
- Aseguramientos.
- Equidad de género.
- Oficina de Salud Ocupacional en centros con 51 trabajadores o más.
- Trabajo Infantil, etc.
- Busca mayor calidad y oportunidad (cumplimiento de plazos).
- Cubre establecimientos más grandes (medianos y grandes).
- Utiliza la selección previa de establecimientos. ("Ruteo")

El resultado de mayor impacto, al implementar el PTD-NE a partir del II semestre del 2016, fue el incremento en la cantidad de personas trabajadoras con derechos tutelados y restituidos. Un aumento de la cobertura, en términos de la cantidad de trabajadores a los que se logra beneficiar directa o indirectamente con las acciones de la Inspección de Trabajo, y en general un aumento importante con respecto a la cantidad de personas trabajadoras asalariadas fiscalizadas en los últimos años, pasando de 85.679 personas trabajadoras tuteladas en el 2011 a 200.645 mil en el 2016.

En el siguiente cuadro se observa la distribución de ésta población, según la región y por sexo:

**Cuadro N° 29**  
**COSTA RICA: Distribución de la población asalariada con fiscalización de sus derechos laborales según región de planificación y por sexo, 2016 (absolutos)**

Región	Total de trabajadores(as) con fiscalización		
	Total de personas con fiscalización	Total de hombres	Total de mujeres
<b>TOTAL</b>	<b>200.645</b>	<b>135.280</b>	<b>65.365</b>
Región Central	98.680	63.899	34.781
Región Chorotega	22.733	16.980	5.749
Región Pacífico Central	20.090	15.451	4.643
Región Brunca	9.336	6.812	2.524
Región Huetar Caribe	11.501	8.802	2.699
Región Huetar Norte	38.305	23.336	14.969

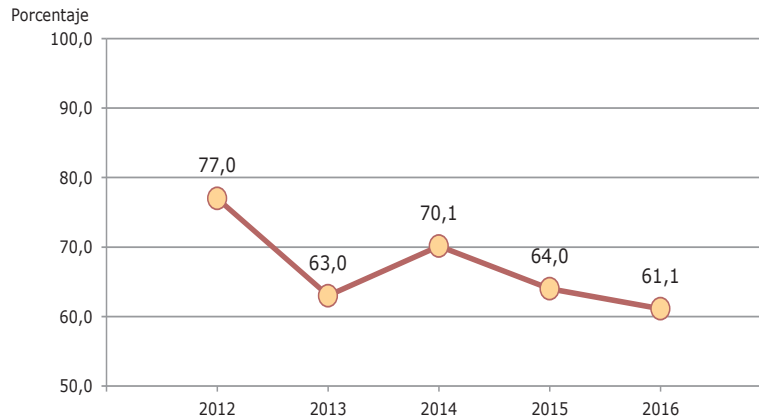
Durante el 2016, de 113.727 trabajadores afectados por alguna infracción, a 86.863 se les logró restituir sus derechos, lo que representa un 76,37% de trabajadores con derechos restituidos. En el 2015 este porcentaje fue del 66,80%, por lo que se considera que en el 2016 hubo una mejora en las condiciones de los trabajadores atendidos por la Inspección, respecto al año anterior.

Históricamente, los registros administrativos de la DNI han evidenciado un alto nivel de infraccionalidad laboral, sin embargo, en el siguiente gráfico puede observarse una tendencia a su disminución a partir del año 2013, presentando un incremento en el 2014, para luego continuar con una tendencia a la baja en los años 2015 y aún más en el 2016.





**Gráfico 5**  
**COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de infraccionalidad en la visita inicial inspectiva, 2012-2016**



## **Fueros Especiales:**

Otra de las acciones que realizó la DNI de manera prioritaria durante el año 2016, fue la atención de los casos con fueros de protección, en los que existe una normativa específica que les otorga una protección especial, por tratarse de temáticas que, por su naturaleza, coloca a los afectados en una situación de mayor vulnerabilidad en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales.

Este tipo de casos se conoce y se atiende por denuncia de las personas afectadas, así por ejemplo se incluyen en esta categoría: los casos de trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, casos de persona menor de edad trabajadora, casos sindicales, hostigamiento sexual y laboral, y, en general, casos de discriminación por razón de nacionalidad, etnia, género, discapacidad, entre otros.

**Cuadro N° 30**  
**COSTA RICA, MTSS: Casos con fueros especiales, atendidos por la Inspección de Trabajo, según tipo de caso. Año 2016**

Tipo de caso	2016
<b>TOTAL</b>	<b>649</b>
Despido ilegal o restricción de derechos de persona menor trabajadora	42
Despido ilegal y restricción de derechos de trabajadora en estado de embarazo o en lactancia	372
Discriminación (discapacidad, VHI, género, otros)	23
Gestión de despido de embarazada	131
Gestión de despido de menor	0
Hostigamiento sexual	39
Persecución sindical y prácticas laborales desleales	42

### **Acciones de Coordinación Interinstitucional:**

Durante el año 2016 se retoma la experiencia de años anteriores y se conforma una Comisión Interinstitucional, la cual diseña una segunda fase del proyecto, con representantes de cuatro instituciones: Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Instituto Nacional de Seguros y Caja Costarricense de Seguro Social.

Se elabora un Plan de Trabajo orientado a atender denuncias sobre irregularidades en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, en las plantaciones de piña y naranja en la zona norte de Costa Rica, con la valoración de que se trata de zonas alejadas, vulnerables y poco inspeccionadas, se decide intervenir en dicha zona, específicamente en: Los Chiles, San Carlos, Aguas Zarcas y Guatuso.

Con las visitas interinstitucionales se logró realizar una intervención integral y un abordaje eficaz de la problemática laboral, con énfasis en las condiciones de Seguridad y Salud Ocupacional, y los aseguramientos de las personas trabajadoras en 11 fincas agrícolas.

Se confirma la vulnerabilidad del sector agrícola, con la identificación de una gran cantidad de irregularidades e incumplimientos a leyes laborales y de salud ocupacional.

Por otro lado, gracias a un proceso de trabajo conjunto que se ha venido desarrollando con el INAMU, durante el año 2016 se lograron realizar 451 visitas inspectivas con perspectiva de género, con la aplicación de una guía para la identificación de acciones discriminatorias contra las mujeres en el centro de trabajo.

Previo al desarrollo de estas visitas, se capacitó a los y las inspectoras y se elaboraron instrumentos de trabajo, tales como la guía y el catálogo de infracciones con perspectiva de género.



Otras acciones realizadas fueron:

- Las visitas inspectivas en 70 empresas referidas por el CONAPDIS certificadas por contratar personas con discapacidad.
- Se brindaron 45 charlas de capacitación sobre derechos laborales, a usuarios externos, en las que se beneficiaron 4.381 personas, 2.563 hombres y 993 mujeres.

## Dirección de Asuntos Laborales

La Dirección de Asuntos Laborales, a través de sus Departamentos (Relaciones de Trabajo, Organizaciones Sociales, Resolución Alternativa de Conflictos, Coordinación Técnica y Evaluación y Análisis), tiene competencias sustantivas esenciales en el ámbito laboral, entre ellas, la negociación colectiva en conflictos de trabajo, la atención de los procedimientos de huelga, la homologación de convenciones colectivas de trabajo y aprobación de arreglos directos, asesorías y orientación verbal o telefónica a patronos y trabajadores sobre los derechos emergentes de una relación laboral, las estimaciones de derechos, la conciliación individual, constitución de los comités de trabajadores para los reglamentos interiores de trabajo, así como el registro, inscripción y asesoría en materia de organizaciones de trabajadores, sean éstas cooperativas, sindicatos, asociaciones solidaristas, centros agrícolas cantonales, comités regionales de las ferias del agricultor o sociedades anónimas laborales.

### Asesoría laboral

Durante el 2016 se brindó asesoría laboral y se emitieron cálculos de prestaciones a 99.980 personas trabajadoras y empleadoras, en donde 61.192 corresponde a hombres y 38.788 a mujeres, promoviendo con esta intervención del MTSS un ambiente de armonía y paz social en las relaciones obrero patronales en nuestro país.

**Cuadro N° 31**  
**COSTA RICA, MTSS: Usuarios atendidos por la Dirección de Asuntos Laborales, según departamento, por género, año 2016**

Departamento	Total	Masculino	Femenino
<b>Total</b>	<b>99.980</b>	<b>61.192</b>	<b>38.788</b>
DRT <sup>1</sup>	<b>94.575</b>	57.765	36.810
Regionales	<b>82.403</b>	50.942	31.461
San Jose	<b>12.172</b>	6.823	5.349
RAC <sup>2</sup>	<b>5.405</b>	3.427	1.978

1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/ Resolución Alternativa de Conflictos

No se incluye Call Center ni conciliaciones

**Cuadro N° 32**  
**COSTA RICA, MTSS: Usuarios atendidos por la Dirección de Asuntos Laborales, según departamento, por servicio solicitado, año 2016**

Departamento	Total	Asesoría Personal	Asesoría Telefónica	Cálculo	Solicitud de Conciliación
<b>TOTAL</b>	<b>99.980</b>	<b>10.462</b>	<b>5.952</b>	<b>72.242</b>	<b>11.324</b>
DRT <sup>1</sup>	94.575	8.774	5.744	71.345	8.712
Regionales	82.403	8.096	5.744	60.933	7.630
San Jose	12.172	678	0	10.412	1.082
RAC <sup>2</sup>	5.405	1.688	208	897	2.612

1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/ Resolución Alternativa de Conflictos

No se incluye Call Center ni conciliaciones

A través de la línea 800 TRABAJO se brindó asesoría laboral a 32.197 usuarios como se presenta en el siguiente cuadro.

**Cuadro N° 33**  
**COSTA RICA, MTSS: llamadas atendidas por el Call center 800 TRABAJO, según condición del usuario, por género, año 2016**

Condición	Total	Masculino	Femenino
<b>Total</b>	<b>32.197</b>	<b>11.659</b>	<b>20.538</b>
Empleador	7.775	2.565	5.210
Trabajador	23.802	8.881	14.921
Estudiante	68	29	39
Otro	552	184	368

130 mil



Personas  
atendidas

## **Conciliación individual y colectiva**

En lo que se refiere a la conciliación laboral realizada por la Dirección de Asuntos Laborales, durante este periodo 2016, se tramitaron 24.902 audiencias conciliatorias, incluyendo las sesiones de solicitud de audiencia y en las que se ha logrado negociar ¢16.160.391.835,21, siendo este monto de gran importancia para la economía del país, debido a que la mayoría de las personas trabajadoras atendidas en estos servicios, son de bajo nivel económico-social, por lo que esta herramienta de negociación, les permite obtener los recursos económicos que se desprenden de sus derechos laborales, coadyuvando esto a la estabilidad económica durante el tiempo que permanezcan desempleados.

**Cuadro Nº 33**  
**COSTA RICA, MTSS: Conciliaciones tramitadas por la Dirección de Asuntos Laborales, según departamento, por tipo de audiencia, año 2016**

Departamento	Total	Individual	Colectiva	Solicitud de Conciliación
Total	24.902	13.341	237	11.324
DRT <sup>1</sup>	19.723	10.774	237	8.712
Regionales	16.356	8.726	-	7.630
San Jose	3.367	2.048	237	1.082
RAC <sup>2</sup>	5.179	2.567	-	2.612

1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/ Resolución Alternativa de Conflictos

No se incluye Call Center ni conciliaciones

Como se muestra en el cuadro anterior, durante el año 2016 se atendieron 237 reuniones de negociación colectiva, en donde participaron empresas privadas, empresas e instituciones públicas, municipalidades, entre otras, y las organizaciones sindicales correspondientes, en donde por medio de procesos de mediación, se logró que en un 96% de las reuniones, se alcanzaran acuerdos entre las partes, que coadyuvaron al entendimiento y su consecuente aporte a la paz social laboral costarricense, evitando huelgas y otro tipo de manifestaciones de protesta.

**¢16 mil  
millones**  
Negociados  
en conciliación

## **Convenciones Colectivas y Arreglos directos**

Como parte de las funciones del Departamento de Relaciones de Trabajo está la homologación de las convenciones colectivas, así como el depósito de los arreglos directos. En este sentido se hace un estudio de estos acuerdos garantizando el cumplimiento de la legislación laboral.

**Cuadro N° 34**  
**COSTA RICA, MTSS: Convenciones colectivas activas y estimación de cobertura,**  
**según sector institucional, 2016**

<b>Sector institucional</b>	<b>2016</b>
<b>CONVENCIONES COLECTIVAS</b>	<b>107</b>
Empresas privadas	29
Sector público	78
Gobierno Central	4
Instituciones autónomas	16
Empresas públicas y entes públicos no estatales	7
Sector público costarricense descentralizado territorial (Municipalidades)	51
<b>TRABAJADORES CUBIERTOS (Estimación)</b>	<b>162 985</b>
Empresas privadas	11 732
Sector público	151 253
Gobierno Central	92 021
Instituciones autónomas	39 714
Empresas públicas y entes públicos no estatales	8 543
Sector público costarricense descentralizado territorial (Municipalidades)	10 975

**Cuadro N° 35  
COSTA RICA, MTSS: Arreglos directos,  
según rama de actividad 2016**

Rama de actividad	2016
TOTAL	162
Agricultura	154
Industria	7
Transporte	1

## **Inscripción de Organizaciones Sociales**

Se tramitaron 11.869 estudios registrales, de los cuales se inscribieron 8.839, con el fin de que las organizaciones sociales puedan ejercer a derecho las distintas actividades. En el siguiente cuadro se muestran las inscripciones por tipo de organización:

**Cuadro N° 36  
COSTA RICA, MTSS. Inscripciones realizadas ,  
enero-diciembre 2016**

Mes	Tipo De Organización Laboral						Total
	Sindicatos	Cooperativas	Asociación Solidarista	Sociedades Anónimas Laborales	Centros Agrícolas Cantonales	Comité Regional De Ferias Del Agricultor	
Enero	52	117	684	0	11	0	864
Febrero	72	187	650	0	9	1	919
Marzo	55	191	719	0	6	1	972
Abril	80	163	606	0	7	2	858
Mayo	70	270	407	2	7	0	756
Junio	127	262	362	0	5	3	759
Julio	80	203	189	0	6	2	480
Agosto	109	167	210	0	10	0	496
Setiembre	80	150	263	2	6	2	503
Octubre	85	146	221	0	4	2	458
Noviembre	96	114	365	0	0	0	575
Diciembre	43	111	543	0	2	0	699
<b>Total</b>	<b>949</b>	<b>2.081</b>	<b>5.219</b>	<b>4</b>	<b>73</b>	<b>13</b>	<b>8.339</b>



En cuanto a la emisión de certificaciones de personería jurídica, se emitieron 66.382 certificaciones, estas constituyen un documento que da fe pública de que las organizaciones sociales se encuentran a derecho y puedan ejercer sus actividades con apego al marco jurídico, en ese sentido les permite realizar trámites crediticios, atender asuntos legales en juzgados, ser oferentes de servicios, etc.

**Cuadro N° 37**  
**COSTA RICA, MTSS. Certificaciones emitidas por el Departamento de Organizaciones Sociales, según organización, enero-diciembre 2016**

Mes	Sindicatos	Cooperativas	Asociación Solidarista	Centros Agrícolas Cantonales	Comité Regional De Ferias Del Agricultor	Otro	Total
Enero	906	3.457	3.208	237	5	26	7839
Febrero	470	3.007	3.005	132	5	5	6624
Marzo	540	2.408	2.955	80	2	292	6277
Abril	568	2.628	3.467	119	11	73	6866
Mayo	554	2.768	2.696	119	16	49	6202
Junio	491	2.341	2.366	163	13	48	5422
Julio	532	3.718	2.780	121	10	0	7161
Agosto	193	2.556	1.557	146	8	0	4460
Setiembre	331	2.104	1.480	121	4	8	4048
Octubre	326	2.292	1.949	66	3	623	5259
Noviembre	316	950	1.970	78	9	221	3544
Diciembre	158	1.465	985	41	6	25	2680
<b>Total</b>	<b>5.385</b>	<b>29.694</b>	<b>28.418</b>	<b>1.423</b>	<b>92</b>	<b>1.370</b>	<b>66.382</b>

## **Gestión**

### **Accesibilidad a los trámites**

Durante el 2016, se instaló la plataforma que permitirá en el 2017, al Departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección de Asuntos Laborales, poner a disposición de los usuarios la emisión de certificaciones en línea. De esta manera, representantes de organizaciones cooperativas, de sindicatos, asociaciones solidaristas, Sociedades Anónimas Laborales, Centros Agrícolas Cantonales y Comité Regional de Ferias del Agricultor no tendrán que desplazarse hasta las oficinas centrales del Ministerio de Trabajo para hacer retiro de dicha certificación.

En adelante los interesados podrán realizar dicho trámite desde cualquier parte del país aprovechando las ventajas de las tecnologías de información y la firma digital. El sistema de información le permitirá saber al usuario que puede certificarse, elegir el tipo de certificación que necesita, medio para retirarlo, (incluso en sedes regionales de inspección laboral) elegir el número de certificaciones que requiere y pagar el timbre de cinco colones asociado a cada certificación que se emita.

El proyecto tiene como objetivos brindar un servicio ágil y oportuno a quienes ocupen realizar ese trámite, disminuyendo costos de traslado de los usuarios para gestionar certificaciones, así como vincular al MTSS en iniciativas de gestión ambiental priorizando en la política de cero papel y automatización de servicios, aprovechando las tecnologías de información.

Mediante coordinación inter institucional con la Dirección de Archivo Nacional, Banco de Costa Rica y Ministerio de Trabajo, se podrá pagar timbres en forma electrónica en el BCR para las certificaciones que emite el Departamento de Organizaciones Sociales.

Adicionalmente, las certificaciones podrán enviarse con firma digital por medios electrónicos o bien en físico a oficinas regionales de inspección del Ministerio de Trabajo seleccionadas, según lo solicite el usuario.

## **Estadísticas actualizadas**

A través del Departamento de Evaluación y Análisis, la Dirección de Asuntos Laborales mantiene la información de la gestión a nivel nacional debidamente actualizados y para su respectivo análisis y consecuente toma de decisiones gerenciales.

En cumplimiento a los compromisos asumidos en relación al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se han incorporado una serie de variables estadísticas que respondan a estos factores.

## **Logística para la implementación de la Reforma Procesal Laboral.**

Durante el 2016, se gestionó lo respectivo para la implementación de la Reforma Procesal Laboral en esta Dirección en el 2017. Entre las principales acciones están:

- Justificación de plazas
- Propuesta de reorganización
- Propuesta presupuestaria DAL
- Capacitación a conciliadores
- Diagnóstico de servicios regionales

A finales de 2016 las autoridades competentes aprobaron 40 plazas para esta Dirección las cuales se distribuyeron de la siguiente manera para dar respuesta al principio de territorialidad que indica la Reforma Procesal Laboral.

## **Diagnóstico en regionales**

A fin de contar con datos de la demanda atendida, demanda insatisfecha y los tiempos de atención en los servicios de asesoría, cálculo y conciliación individual, brindados en oficinas regionales, se realizó un estudio en las oficinas de Heredia, Cartago, Guápiles, Alajuela y Liberia.

Gracias a este estudio, se cuenta con datos cuantitativos y cualitativos de los servicios citados, así como recomendaciones, que permiten el análisis de variables y situaciones, para la toma de decisiones que conduzca a mejorar los procesos y por ende la prestación de los servicios con calidad.

## Consejos Tripartitos

### Consejo de Salud Ocupacional (CSO)

El Consejo de Salud Ocupacional es un órgano técnico especializado adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cuenta con representación tripartita en su Junta Directiva, conformada por miembros de las cámaras patronales, organizaciones sindicales, el Instituto Nacional de Seguros, el Ministerio de Salud, la Caja Costarricense de Seguro Social y el MTSS quien lo preside.

Su principal función es contribuir con el mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales de los centros de trabajo y por tanto de la calidad de vida de la población trabajadora.

Desarrolla diversos programas de promoción de proyectos de salud ocupacional, prevención y control de riesgos de trabajo. A la vez que actualiza y fiscaliza el cumplimiento de la normativa en este campo.

## Análisis de Resultados

### **Estadísticas de Salud Ocupacional**

Se trabajó en la elaboración del documento "Análisis de Estadísticas de Salud Ocupacional 2015". Esta investigación da pautas importantes para iniciar el análisis de las prioridades, temas, metodologías y proyectos específicos que incidan en la disminución de los riesgos del trabajo y en la promoción de mejores condiciones de trabajo y salud.

Los datos corresponden a la revisión de las principales fuentes estadísticas de Costa Rica, que tienen relación con el comportamiento de la actividad económica y laboral del país; los accidentes y enfermedades a consecuencia del trabajo; la percepción de la salud y sus riesgos y la conformación de las comisiones y oficinas de salud ocupacional.

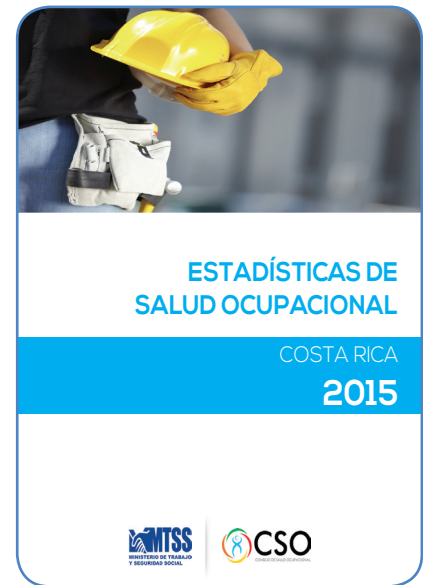
## **Actualización de Normas Técnicas en salud ocupacional**

El Consejo de Salud Ocupacional, conociendo que la protección a la salud y seguridad de las personas trabajadoras es un tema de gran preocupación en las últimas décadas, se ha dado a la tarea de buscar los mecanismos para disminuir las lesiones, las enfermedades y las muertes laborales, por lo que establecer un ambiente laboral seguro y sano requiere que cada empresa y sus empleados enfoquen la seguridad y la salud como el componente de mayor prioridad.

La actualización del compendio de normas técnicas de Salud y Seguridad Ocupacional aporta un sin número de beneficios a los distintos agentes económicos y sociales, ya que las normas técnicas se convierten en una herramienta a favor del desarrollo de las organizaciones, pues son un elemento clave para promover mejores condiciones de salud ocupacional en todos los centros de trabajo del país.

Entre otros beneficios se pueden citar los siguientes:

- Las empresas ahorran dinero y agregan valor a sus organizaciones, cuando sus trabajadores están ilesos y sanos, las empresas incurren en menos gastos y en beneficios indirectos tales como aumento en la productividad, disminución en los costos, al no tener que capacitar a los empleados de reemplazo y al no requerir horas extraordinarias.
- Se facilita el cumplimiento de la legislación aplicable.
- Se demuestra un compromiso proactivo para garantizar la seguridad y protección de los trabajadores.



- Mejora la imagen y reputación de la organización consiguiendo atraer y retener al personal más calificado.
- Mejora la cultura de seguridad y salud en el trabajo a todos los niveles de la sociedad.

La utilización de las normas técnicas actualizadas supone un cambio en el comportamiento empresarial, reduciendo así, los riesgos de la salud en el entorno organizacional y la sociedad.

Es por esta razón que el Consejo de Salud Ocupacional ante la necesidad de actualizar las normas en salud ocupacional y conociendo que la entidad Nacional de Normalización es INTECO, se realizó este proyecto conjunto para la actualización de 64 normas de salud ocupacional.

## **Actividades de Capacitación en Salud Ocupacional**

La capacitación a trabajadores, organizaciones y empresas se centró en tres temas fundamentales:

- a. La prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas a estrés térmico por calor que realizan labores al aire libre. Decreto Ejecutivo 39147-S-TSS
- b. La prevención y protección de las personas que usen y manejen plaguicidas. Decreto ejecutivo 38371 -S-TSS
- c. Presentación de Estadísticas de Salud Ocupacional 2015

En total se capacitaron 300 personas, 188 hombres y 112 mujeres de diferentes zonas geográficas, San José, Guanacaste, Guápiles y San Carlos.

## **Inspectores capacitados en normativa de salud ocupacional que aplican el conocimiento en sus inspecciones**

El objetivo de la capacitación a los inspectores de trabajo es proporcionar información técnica actualizada en salud ocupacional, que les permita abordar el cumplimiento de las leyes y reglamentos referidos a las condiciones de salud ocupacional y prevención de riesgos del trabajo, en forma práctica y con uniformidad de criterios.

Esta estrategia incorpora también a inspectores del Ministerio de Salud y del Instituto Nacional de Seguros, como parte de las alianzas estratégicas que se definen en el Plan PREVENSO 7.5. En el año 2016 se capacitaron 126 personas en los siguientes temas:

- Acciones preventivas en el cumplimiento del Decreto N° 39408-MTSS, referido Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional.
- Aclaración dudas y casos concretos sobre Decreto N°38371-MTSS Reglamento sobre Disposiciones para personas ocupacionalmente expuestas a plaguicidas.
- Revisión de normativa y consultas sobre Decreto N°37039-MTSS Reglamento sobre los Servicios Sanitarios en los Centros de Trabajo Agrícola.
- Conocimiento, discusión y aclaración de dudas sobre Decreto N° 39147-S-TSS Reglamento para la prevención y protección de las personas trabajadoras expuesta a estrés térmico por calor.

## **Personas técnicas y profesionales actualizados en métodos y sistemas técnicos de prevención**

Durante el año 2016, se realizaron siete actividades de divulgación, sensibilización y capacitación sobre la importancia de la salud ocupacional y la prevención de los riesgos laborales.

En el marco de la Declaratoria de interés público la Semana de Salud Ocupacional, según Decreto N° 39357-MTSS, se dio la entrega oficial de datos estadísticos y consultas técnicas. En dichas actividades participaron 518 personas.

## **Trámites que se brindan en forma electrónica al usuario, a través del sitio [www.cso.go.cr](http://www.cso.go.cr)**

Se atendieron 6 trámites en forma electrónica por medio del sitio web, los cuales facilitaron la recepción y resolución electrónica de las gestiones del CSO, así como la comunicación y promulgación de políticas públicas dirigidas a proveer a las personas trabajadoras de un entorno de trabajo seguro.

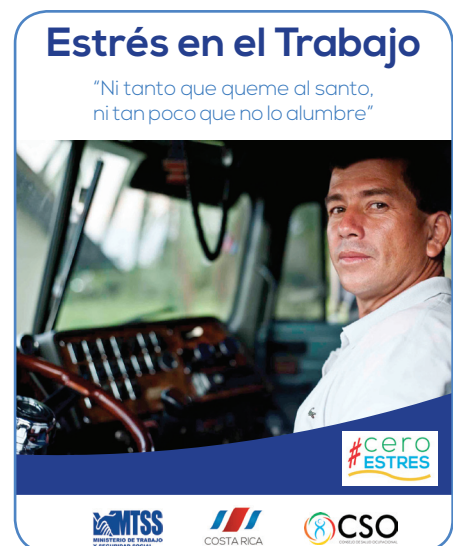
Entre los beneficios brindados a las personas usuarias, se pueden mencionar: agilidad, economía y fácil acceso a los diferentes trámites desde el centro de trabajo (registros, actualizaciones, renovaciones). Las personas trabajadoras, empleadoras y profesionales, no tendrán que desplazarse hasta San José para realización del trámite, sino que podrá realizar los trámites desde cualquier parte del país en una computadora con acceso a internet.

El aporte suministrado por esta acción a la misión institucional consiste en contribuir en la implementación de la directriz para la gestión de documentos digitales y virtualización de servicios en el MTSS, que consiste en mejorar la simplificación de trámites administrativos y evitar que el usuario se desplace a San José para el cumplimiento de estos trámites, implicando altos costos de papelería, mensajería y almacenamiento. Es por ello que, a través de los trámites electrónicos, se busca mejorar, simplificar y disminuir costos y tiempo de respuesta de los trámites y, a la vez, aprovechar e integrar los recursos tecnológicos disponibles en la actualidad.

## **Campañas de divulgación de la salud ocupacional para el mejoramiento de las condiciones de las personas trabajadoras en los centros de trabajo**

Durante el 2016 se realizó una campaña de divulgación de cobertura nacional y dirigida a la población trabajadora y el público en general concretada en las siguientes acciones:

- En el mes de mayo del 2016 fue elaborado y aprobado por parte del Consejo de Salud Ocupacional el "Programa de comunicación e información para la prevención de riesgos laborales".





- Estrés laboral: La campaña de divulgación en salud ocupacional, se centra en el desarrollo de la Semana Nacional de Salud Ocupacional, que se celebra en la última semana del mes de abril de cada año. Por lo general se desarrolla según la prioridad internacional, dictada por la Organización Internacional del Trabajo. Para el año 2016, el lema de divulgación internacional fue "El estrés laboral un reto colectivo". También la Campaña de Divulgación incluye información escrita a través de la publicación de afiches y documentos. El Consejo de Salud Ocupacional para el año 2016, desarrolló la campaña de divulgación sobre el estrés laboral denominado "Cero Estrés", fue una campaña dirigida a combatir el estrés en el trabajo a través del desarrollo de diversas actividades:
  - a. Actividades informativas sobre el tema de estrés laboral un reto colectivo las cuales se desarrollaron en la semana del 25 al 29 de abril, se destaca el desarrollo de dos eventos de información y divulgación con participación de expertos internacionales, intercambio de experiencias prácticas de empresas e instituciones y de enfoque tripartito del tema, con representación del Estado, los trabajadores y empleadores. En total se contó con la participación de 373 personas.
  - b. Divulgación del tema en Programa de radio, "Trabajamos Radio" en 4 fechas en los meses de marzo y abril con temas variados relacionados al estrés laboral, con la participación de especialistas nacionales e internacionales.
  - c. Campaña "Cero Estrés" publicada en forma electrónica en el periódico la Nación.com "Cómo combatir el estrés laboral" en el espacio Brand Voice. Este espacio fue muy aceptado y visitado por 30.988 personas, de 27.026 usuarios con una duración promedio de 3,29 minutos. Fue visitado en su mayoría por mujeres un 55% y 44,9% varones, en edades comprendidas entre los 25 y 44 años. ([Enlace al documento](#))
  - d. Elaboración material informativo de consulta pública denominado "El estrés Laboral un reto colectivo, Ni tanto que quemé al santo, ni tan poco que no lo alumbre". Este documento ha sido divulgado por medio del sitio web del Consejo de Salud Ocupacional, enviado por correo electrónico y puesto a disposición del público.

## Cómo combatir el estrés en el trabajo

Es lógico que el trabajo conlleve cierta carga de estrés, que, si es adecuada, puede derivar en motivación y agilidad mental. Sin embargo, si se sale de control puede desatar un problema de salud ocupacional. Por eso, aprender a contrarrestarlo es trascendental tanto para los patrones como para las personas trabajadoras.

La salud es lo primero

Ni la ausencia ni el exceso de exigencias son saludables. De ahí que, para mantener un buen estado de salud y satisfacción personal, es necesario lograr equilibrio y, de esa manera, cerrarle la puerta al estrés.



## **Campaña de Información y Comunicación sobre Estrés Térmico**

El Consejo de Salud Ocupacional aprobó el desarrollo de una Campaña de Información y Comunicación, que tiene como objetivo informar y sensibilizar a las personas trabajadoras y empleadoras de la necesidad de tomar las medidas de prevención necesarias, considerando que Costa Rica tiene un clima tropical y que las temperaturas se han elevado y continuará con esta tendencia debido al Cambio Climático, haciéndose necesario desarrollar estrategias para proteger la salud de las personas trabajadoras que realizan sus labores al aire libre y están expuestas a estrés térmico por calor.

La Campaña gira en el cumplimiento del Reglamento para la prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas a estrés térmico por calor, que establece, entre otras normas, que las personas empleadoras deben implementar el protocolo de hidratación, sombra, descanso y protección, con el fin de prevenir las manifestaciones clínicas en las personas trabajadoras que están expuestas a estrés térmico por calor, por lo que se busca posicionar, en las personas trabajadoras y empleadoras, la necesidad de cumplir con el protocolo de prevención.

La campaña está enfocada en varias acciones principales, Radio, Televisión, Vallas, redes sociales y traseras de Buses colocadas en la zona de Guanacaste, Upala y Zona Atlántica.



## **Elaboración de guías para la gestión de riesgos laborales**

Se elaboró esta guía en coordinación con la Comisión Ambiental Bananera y el Consejo de Salud Ocupacional, con el propósito de que en las fincas bananeras se sigan las principales recomendaciones para proteger la salud y seguridad de los trabajadores y reducir los riesgos laborales.

## **Guía para implementar el Reglamento para la prevención de la Silicosis**

Para una mejor comprensión y aplicabilidad del Reglamento, se elaboró una Guía de implementación que contempla las medidas de seguridad e higiene que se deben seguir en los centros de trabajo donde existan personas trabajadoras expuestas directamente a la "sílice cristalina respirable". La guía se puede consultar a través del sitio [www.cso.go.cr](http://www.cso.go.cr)

## **Reglamentos nuevos en salud ocupacional**

### **Normas internas en materia de salud ocupacional en talleres y laboratorios en Colegios de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública**

Durante el año 2016 se elaboró la propuesta de "Normas internas en materia de salud ocupacional en talleres y laboratorios en Colegios de Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, Costa Rica". La cual consiste en una norma interna en materia de salud ocupacional para talleres, laboratorios y fincas, en donde se ofrece como oferta académica la formación técnica en la actividad agropecuaria e industrial para jóvenes entre 15 y 18 años, que cursan la modalidad Educación Técnica del Ministerio de Educación.

Esta propuesta está siendo coordinada con el Ministerio de Educación a través de la Dirección Nacional de Educación Técnica y Capacidades Emprendedoras (DETCE) específicamente con el Departamento de Gestión de Empresas y Educación Cooperativa, para que ésta regule en forma obligatoria la salud ocupacional en los talleres de formación técnica en las especialidades que, a nivel nacional, representan mayor accidentabilidad como lo son sectores agropecuario e industrial. A finalizar el 2016, se concluyó la propuesta, la cual requiere de aprobación por parte del MEP y del Consejo de Salud Ocupacional, proceso que queda pendiente para el 2017.

## **Propuesta de Reglamento de prevención y control de ruido en los centros de trabajo**

Se elaboró mediante consultas técnicas y reuniones programadas con los encargados de salud ocupacional de empresas y la Secretaría Técnica del CSO.

## **Propuesta de Reglamento de condiciones de salud ocupacional durante el servicio de custodia y transporte de valores**

El documento, con carácter de propuesta normativa para regular las condiciones de salud ocupacional durante el servicio de custodia y transporte de valores, fue presentada y aprobada por Consejo de Salud Ocupacional (CSO) para su posterior consulta pública, a efecto de obtener las respectivas observaciones de mejora.

Se consideró pertinente abordar este tema como propuesta de una norma reglamentaria y no como una recomendación, esto por los diversos tópicos técnicos, organizativos y de derecho laboral que considera las condiciones que experimentan las personas trabajadoras que prestan dicho servicio.

La propuesta normativa busca atender las necesidades de prevención y protección ante las condiciones de riesgo y exigencia que expone a las personas trabajadoras a una carga global de trabajo, con motivo de los factores asociados a los riesgos, como lo son: técnicos del lugar de trabajo; biológicos; químicos y físico-ambientales, así como a exigencias de naturaleza físico-mentales, condiciones que generan la probabilidad de producir consecuencias a su salud, como accidentes, enfermedades y traumas (fisiológicos y mentales).

## **Reglamento para la Prevención de la Silicosis en los centros de trabajo**

El Consejo de Salud Ocupacional aprobó el Reglamento para la Prevención de la Silicosis en los centros de trabajo, el cual fue oficializado mediante el Decreto N° 39612S-MTSS y publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°225 del día 20 de octubre del 2016. La exposición a la sílice cristalina respirable se da principalmente en personas trabajadoras que están expuestas al polvo que se genera en los tajos, túneles, actividades de construcción donde se perfora, corta, o golpea como el hormigón o piedra, así como empresas donde se muelen los materiales que contienen sílice.

## **Reglamentos actualizados en salud ocupacional**

### **Elaboración del Reglamento General de Seguridad en Construcciones**

El Consejo de Salud Ocupacional, aprobó la reforma del Decreto N. 25235-MTSS Reglamento de Seguridad en Construcciones, que data de 1996. El proceso fue desarrollado en conjunto con la participación profesionales de la Cámara Costarricense de la Construcción, la Comisión Nacional de Salud Ocupacional en la Construcción (CONASOC) y representantes de empresas del sector construcción, con la finalidad de contar con una propuesta que pudiera ser construida a partir del dialogo social.

La actualización tiene la finalidad actualizar la normativa vigente en Salud Ocupacional en temas sobre andamios, excavaciones, escaleras, almacenamiento de materiales, equipo de protección personal, trabajos en espacios confinados, movimiento de cargas, cables y eslingas, dormitorios, sistema de protección contra caídas, uso de zancos, entre otros.

### **Reglamento General de Seguridad e Higiene**

El Reglamento fue enviado a la Secretaría Técnica del CSO, a empresas de diferentes sectores involucrados para una revisión y recomendaciones finales, por lo que se está en la etapa final de la propuesta de actualización para ser enviado a conocimiento del Consejo de Salud Ocupacional, se encuentra en un avance del 80%

### **Reglamento de Calderas**

El Reglamento de Calderas fue elaborado y propuesto a conocimiento del Consejo de Salud Ocupacional, el cual lo aprobó, y consiste en el traslado al Ministerio de Salud para su ejecución a partir de los permisos de funcionamiento que la institución otorga.

### **Recomendaciones de acatamiento obligatorio en salud ocupacional**

Se realizaron dos recomendaciones para temas de Policía de Tránsito y Ministerio de Seguridad Pública.

El CSO reconsideró con nuevos insumos (Voto constitucional) las recomendaciones en relación al tema de la Jornada Laboral del personal de la Policía de Tránsito.

Analizado los criterios integrados emitidos por colaboradores de la Secretaría Técnica acordó que:

" (...) Dentro del marco jurídico analizado supra, se sugiere que a los funcionarios de la Policía de Tránsito que desempeñan sus funciones en las vías públicas nacionales, se les mantenga una jornada laboral permanente de 8 horas diarias y 48 a la semana, ya que, de lo contrario, podría ser violatorio del derecho a la salud y al descanso, entre otros efectos negativos a la salud de las personas trabajadoras, amén de que se les respetaría la protección a sus derechos constitucionales, legales y también reglamentarios.

(...) Como excepción a lo sugerido en el párrafo precedente, en casos de urgente necesidad pública, la Administración Superior del Ministerio de Obras Públicas y Transportes podría ordenar que los funcionarios de la Policía de Tránsito laboren una jornada extraordinaria de doce horas, con el debido respeto a sus derechos que la constitución y las leyes les otorgan."

Además, en esta misma línea, el CSO recomendó sobre los roles y jornadas que proponía la Administración Superior del Ministerio de Seguridad Pública para servidores de su cuerpo policial. Particularmente adoptó la recomendación de

" (...) los roles y jornadas que considere la rotación de 2x2x2 (Dos días de día, dos días de noche y dos días libres) pueden a corto o largo plazo menoscabar la salud de las personas trabajadoras de la Fuerza Pública, por lo que recomienda el que sean atendidos los criterios, en cuanto a de espacios más prolongados para dicha rotación."

El CSO se ha manifestado en diversas oportunidades con recomendaciones que permitan controlar la condición de los roles y jornadas que se adoptan en el servicio de policía, particularmente por los consultantes (Tránsito y Fuerza Pública), ello a efecto de diluir las manifestaciones a la salud de las personas trabajadoras que se exponen a dichos ritmos de trabajo.

**Cuadro N° 38**  
**Estudios técnicos realizados según tipo, 2016.**

Tipo de estudio	2016
Condiciones integrales y medio ambiente de trabajo	21
Criterio técnico de funcionamiento de las instalaciones para universidades privadas	13
Revisión de programas de salud ocupacional empresas de Transporte Público.	23
Técnico - jurídicos del área legal	30
Estudio de insalubridad y peligrosidad	43

## Consejo Superior de Trabajo (CST)

El Consejo Superior de Trabajo es un órgano permanente de composición tripartita y de carácter deliberativo y consultivo, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo económico y productivo del país y a la consolidación de un sistema democrático de relaciones laborales sustentado en el trabajo decente y en el diálogo social permanente. En función de este objetivo, el Consejo analiza la situación del país en materia de trabajo, empleo y protección social con el fin de proponer y promover las políticas nacionales en este campo.

Está compuesto por tres representantes del Poder Ejecutivo, tres representantes de las organizaciones de empleadores y tres suplentes y tres representantes de las organizaciones de trabajadores con igual número de suplentes.

El Consejo Superior de Trabajo es presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

En el año 2016 estas fueron las acciones más importantes:

- En atención al tema del Teletrabajo, se acordó de manera tripartita el apoyo al proyecto de Ley sobre esa materia, impulsando para ello, un taller de sensibilización al Sector representante de los Trabajadores, el cual fue brindado por la Organización Internacional de Trabajo.
- Se acordó la elaboración de las "Guías de implementación de Teletrabajo", las cuales, están en proceso de elaboración.
- Mediante acuerdo formal, se solicitó ayuda técnica a la OIT para el apoyo en temas de transición de la economía informal a la economía formal y sobre corresponsabilidad social de cuidado de personas dependientes.
- Se realizaron acciones para la conformación de la Comisión tripartita de género y para la reactivación del Consejo de intermediación de empleo.

## Consejo Nacional de Salarios (CNS)

El Consejo Nacional de Salarios es el organismo encargado de la fijación y la revisión de los salarios mínimos para todas las actividades del sector privado. Está integrado por nueve miembros propietarios y tres suplentes, que representan en igualdad de condiciones a los patronos, trabajadores y al Estado.

Para determinar las fijaciones salariales se programaron, coordinaron y realizaron las respectivas convocatorias a los representantes de los Trabajadores, Empleadores y el Estado para las Fijaciones Generales de Salarios tanto del segundo semestre del 2016 como para la fijación anual del 2017.

En este sentido el siguiente cuadro contiene el detalle de los resultados de dichas fijaciones.

**Cuadro N° 39**  
**COSTA RICA, MTSS: Aumentos otorgados en las fijaciones salariales, por sector, enero a diciembre 2016**

Fecha de rige	Régimen del Servicio Civil 1/	Sector privado
01 ene 2016	- 1,00 % al primer nivel salarial de la Escala de Sueldos. - Disminución gradual hasta 0,25% llegando al nivel 407 ( puesto mayor del estrato técnico, con salario igual o inferior a ₡439750 ).	0,67% de incremento general. Excepciones en el decreto de salarios: 1,00% para Servicio doméstico
01 jul 2016	0,01 % de incremento general. 0,75% adicional para el primer nivel salarial de la Escala de Sueldos. Disminución gradual de 0,75 llegando al nivel 408 (para salarios inferiores a ₡442.350)	0,50% de incremento general. Excepciones en el decreto de salarios: 1,00% para Servicio Doméstico

1/Se refiere al Gobierno Central e instituciones homologadas al Régimen del Servicio Civil, no obstante hay que aclarar que los cuerpos policiales han tenido algunas mejoras adicionales a las indicadas.



Dichas fijaciones de salarios implican un beneficio para la fuerza laboral del país ya que, conforme a los indicadores económicos actuales, la población económicamente activa logra recuperar su poder adquisitivo durante el periodo.

El incremento diferenciado que se le ha otorgado a servicio doméstico beneficia directamente a los y las trabajadoras que desempeñan este puesto, que como es ya conocido en su gran mayoría son mujeres.

## **Cambio en la Metodología para la fijación de salarios mínimos para el Sector Privado**

El Consejo Nacional de Salarios, considerando la exhortación que los tres sectores presentaron en relación la necesidad de concluir con la revisión de la metodología para la fijación de salarios del sector privado, acordó por unanimidad concluir en un plazo de tres meses a partir del 01 de julio 2016 dicha revisión.

La Organización Internacional el Trabajo (OIT) en julio del 2016, observando en el Consejo Nacional de Salarios un espacio de diálogo tripartito cuyas acciones han contribuido al fortalecimiento de la democracia y justicia social en Costa Rica, manifestó su anuencia de brindar colaboración en el tema de la revisión de la actual metodología de ajustes salariales.



**Aprobación de nueva metodología de fijación salarial**

El Consejo Nacional de Salarios, en sesión N°5414 del día 31 de octubre, 2016 acordó en forma unánime los ajustes a la Metodología para la Fijación de los Salarios Mínimos para el Sector Privado, considerando la situación económica y social del país actualmente.

El acuerdo permite establecer una metodología de fijación de salarios mínimos para el sector privado que, además de tener el objetivo de mantener el poder adquisitivo de los salarios mínimos, agrega un porcentaje del crecimiento de la producción per cápita.

La fórmula salarial se determina en función de dos componentes:

# Memoria Institucional 2016

Un componente asociado al aumento en el costo de vida y un componente asociado al crecimiento del Producto Interno Bruto real per cápita (PIB per cápita).

Como principales áreas de ajustes a la fórmula destacan las siguientes:

Elementos evaluados	Ajustes propuestos																	
Aumentar parámetro de cláusula de salida de desempleo de 8%.	Subir al 10% con la finalidad de brindar protección y prever condiciones excepcionales de la economía.																	
Cambiar fuente estadística de las tasas de desempleo abierto.	Pasar de Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) A Encuesta Continua de Empleo (ECE).																	
Revisar cláusula de salida sobre condicionalidad e tipo de cambio en caso que se dé una variación superior al 15%.	Se propone utilizar promedio mensual de setiembre del año curso a setiembre del año anterior, dado que el periodo no estaba definido.																	
Cambiar prioridad de revisiones para ajuste.	Se realizarán revisiones anuales solo se convocará a mitad de año si la tasa de inflación acumulada al mes de mayo es igual o superior a la meta anual de inflación establecida para ese año por BCCR.																	
Sobre ajuste por inflación ¿Qué hacer cuando es negativa?	Cuando la tasa de inflación real a utilizarse sea negativa, se considerará una inflación de cero para realizar el cálculo de la fórmula.																	
Periodo de referencia en caso de continuar con el PIB.	Periodo de referencia en caso de continuar con el PIB																	
Parámetro de la franja 20% -40% del PIB.	Se determina usar una franja de 20% a 50%. Con criterios de aplicación según corresponda al crecimiento del PIB real per cápita.																	
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Si el promedio de crecimiento del PIB per cápita es:</th> <th>Porcentaje del crecimiento a otorgar</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De 0% a menos del 1%</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>De 1% a menos del 2%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>De 2% a menos del 3%</td> <td>30%</td> </tr> <tr> <td>De 3% a menos del 4%</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>De 4% a menos del 5%</td> <td>40%</td> </tr> <tr> <td>De 5% a menos del 6%</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>De 6% o más</td> <td>50%</td> </tr> </tbody> </table>		Si el promedio de crecimiento del PIB per cápita es:	Porcentaje del crecimiento a otorgar	De 0% a menos del 1%	20%	De 1% a menos del 2%	25%	De 2% a menos del 3%	30%	De 3% a menos del 4%	35%	De 4% a menos del 5%	40%	De 5% a menos del 6%	45%	De 6% o más	50%
	Si el promedio de crecimiento del PIB per cápita es:	Porcentaje del crecimiento a otorgar																
	De 0% a menos del 1%	20%																
	De 1% a menos del 2%	25%																
	De 2% a menos del 3%	30%																
	De 3% a menos del 4%	35%																
	De 4% a menos del 5%	40%																
De 5% a menos del 6%	45%																	
De 6% o más	50%																	
De 0% a menos del 1%	20%																	
De 1% a menos del 2%	25%																	
De 2% a menos del 3%	30%																	
De 3% a menos del 4%	35%																	
De 4% a menos del 5%	40%																	
De 5% a menos del 6%	45%																	
De 6% o más	50%																	

## **Investigaciones de Mercado Laboral, en materia de clasificación de puestos**

Los estudios de investigación surgen como una iniciativa del Departamento de Salarios Mínimos, atendiendo las funciones contenidas en la Ley N°832 de Creación del Consejo Nacional de Salarios y su Reglamento Decreto Ejecutivo N° 25619-MTSS.

El estudio se realiza con la finalidad de interactuar con el mercado laboral, y determinar la vigencia de las formas de pago que define el Decreto de Salarios Mínimos en dicho región ocupacional, para tal efecto durante el segundo semestre 2016 se llevaron a cabo los siguientes dos estudios:

**Los Agentes Vendedores de Cerveza:** Se determina que no existe un puesto exclusivo denominado Agente Vendedor de Cerveza, y que actualmente las empresas distribuidoras de cerveza, utilizan el puesto de Agentes de Ventas, clasificados en el Decreto de Salarios Mínimos, como Trabajador Calificado Genérico.

Se observó en las empresas visitadas, que los salarios de agentes de ventas, son remunerados con otros sobresueldos, además del salario base; por consiguiente, reciben un salario por encima del salario mínimo del Trabajador Calificado Genérico.

**Los estibadores:** El objetivo de este estudio por parte del Departamento Técnico de Salarios tenía como objeto hacer una valoración general del puesto en mención, observando desde la práctica, y así contar con un criterio más amplio y claro como herramienta para la toma de decisión que el Consejo Nacional de Salarios acuerde respecto al tema planteado por el gremio, además de una resolución alternativa al conflicto que sea en beneficio para la economía nacional y la equidad, que ponga fin a una serie de diferencias entre las partes involucradas, así como determinar la metodología más idónea para el cálculo de salario para el puesto, en el cual se acordó que el cálculo salarial se da en función del pago por kilo de producto de frutas y vegetales.

## **Implementación de cuenta de Correo electrónico**

Como complemento a la atención y asesoría en materia salarial se asignó una cuenta de correo electrónico exclusiva para consultas salariales, la cual se denomina [consulta.salarios@mtss.go.cr](mailto:consulta.salarios@mtss.go.cr)

Esta cuenta está a disposición en página web, oficinas ministeriales, regionales, línea 800-TRABAJO, etc. Y su objetivo será atender consultas de mayor análisis por su complejidad.

La apertura de esta cuenta, genera identidad institucionalizada al Departamento y permite ofrecer un mejor servicio a las personas usuarias.

## Departamento de Salarios

El Departamento de salarios mínimos, tiene su origen en la Ley N° 1860 del 21 de abril de 1955, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente en el Capítulo IV; el artículo N° 62 establece la obligatoriedad que este Departamento servirá como medio de consulta a patronos y trabajadores en todo lo que se refiere a salarios mínimos.

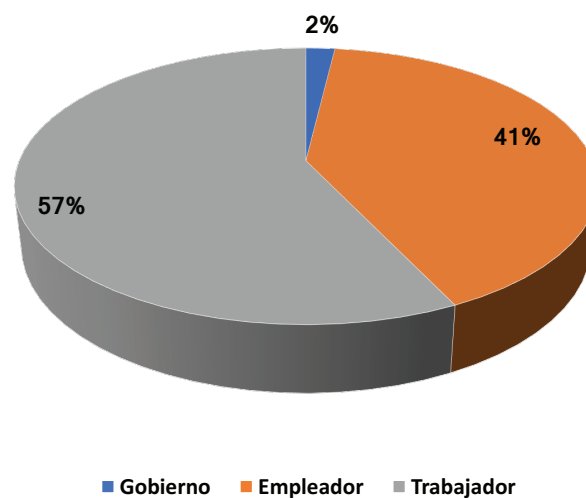
En este contexto de exigencia durante el año 2016 en total se atendió 11.838, los cuales se detallan en el siguiente cuadro:

**Cuadro N° 40**  
**COSTA RICA, MTSS: Atención a usuarios sobre tema salarial, según tipo de consulta y sexo, 2016**

Tipo de consulta y sexo	2016
<b>TOTAL</b>	<b>11 838</b>
Sellado libro de salarios a empresas	95
<b>Consultas telefónicas</b>	<b>8 895</b>
Hombres	3 314
Mujeres	5 581
<b>Consultas personales</b>	<b>1 605</b>
Hombres	799
Mujeres	806
<b>Consultas por Internet</b>	<b>1 243</b>
Hombres	479
Mujeres	764

El siguiente gráfico, detalla las consultas atendidas por Sector Económico, reconociendo la potestad que tiene el Departamento de Salarios Mínimos de fungir como órgano de comunicación del Consejo Nacional de Salarios con las personas, entidades públicas y privadas.

**Gráfico 6**  
**COSTA RICA, MTSS: Departamento de Salarios Mínimos, Atención de consultas atendidas por Sector Económico, 2016**



El Departamento tiene por objetivo general servir como secretaría técnica y administrativa del Consejo Nacional de Salarios, a efectos de que este organismo pueda determinar la fijación y revisión de los salarios mínimos para el sector privado, asimismo se da una participación y acompañamiento al Jerarca Ministerial en la fijación de salarios del sector público.

Es así como el Departamento de salarios mínimos participó en la elaboración de las propuestas para la Fijaciones Salariales, redactó las Resoluciones Salariales sobre los nuevos aumentos salariales aprobados por el Consejo Nacional de Salarios para el Segundo Semestre del 2016 y para el año 2017 y elaboró los proyectos de los Decretos de Salarios Mínimos y las Listas de ocupaciones clasificadas con los nuevos porcentajes aprobados al sector privado.

## Comisión de Políticas de Negociación de las Convenciones del Sector Público

La Administración Solís Rivera se comprometió a revisar todas las convenciones colectivas del sector público y a eliminar los privilegios abusivos, pero respetando los derechos laborales.

Por primera vez en la historia costarricense, las convenciones colectivas de JAPDEVA, RECOPE y el BCR se renegociaron a la baja logrando un ahorro anual aproximado de ₡17.000 millones de colones. Esto respetando y protegiendo los derechos laborales de los trabajadores.

Esta Comisión remitió el 5 de mayo el informe final sobre proyecto de Convención Colectiva entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo (AFUMITRA).



## Dirección de Asuntos Jurídicos

La Dirección de Asuntos Jurídicos es, por excelencia, el Asesor Jurídico del Ministerio, tiene asignadas funciones de importancia a lo externo y a lo interno de la Institución; aunado a esto, se desarrollan funciones a nivel internacional, además en el campo del dialogo social y el tripartismo.

La Dirección y Subdirección brindan asesoría en Derecho Laboral y Administrativo directamente a los jefarcas institucionales, asimismo realizan labores de coordinación administrativa y técnica a lo interno de la Unidad con las Jefaturas de los Departamentos que conforman la Dirección. En virtud de la complejidad de algunos temas, se realizan reuniones técnicas para definir criterios institucionales tanto en materia de Derecho laboral individual, colectivo, en materia de pensiones o de Derecho Administrativo, etc.

Además de las labores administrativas y técnicas de la organización, la Directora y el Subdirector forman parte de varias comisiones de trabajo entre las que se pueden destacar las siguientes:

- Comité coordinador de la implementación del teletrabajo en el Sector Público y del Plan Nacional de teletrabajo.
- Comisión de Transferencias.
- Comisión de selección de personal con ocasión de la implementación de la Reforma Procesal Laboral.
- Comisión de Capacitación de la Reforma Procesal Laboral.
- Participación en diferentes procesos de diálogo social y tripartismo.

## **Reforma Procesal Laboral**

Durante el año, se coordinó a nivel de la Dirección y Subdirección el estudio integral de la Reforma Procesal Laboral a nivel interno, haciendo grupos de trabajo y preparando exposiciones para la entrada en vigencia de la reforma. Además, sobre este tema, se ha tenido una importante participación en los procesos de capacitación a nivel general del Ministerio y en todo lo relacionado a la dotación de personal en las plazas otorgadas para atender dicha reforma procesal.

## **Departamento de Asesoría Externa**

El Departamento de Asesoría Externa, como parte de la estructura de la Dirección de Asuntos Jurídicos, tiene a cargo las siguientes funciones: Elaboración de Pronunciamientos sobre criterios jurídico-laborales, desarrollados a partir de las disposiciones legales, la doctrina y la jurisprudencia, los cuales se emiten para evacuar las consultas presentadas por patronos, trabajadores, organizaciones, estudiantes y particulares en general, e incluso a instituciones públicas, cuando la competencia conferida por la Ley Orgánica así se lo permite.

El Departamento da respuesta a consultas sobre temas laborales recibidas por correo electrónico, de patronos, trabajadores, organizaciones, estudiantes y particulares en general, e incluso a instituciones públicas, cuando la competencia conferida por la Ley Orgánica así se lo permite. Revisar y aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual. Brindar capacitaciones a usuarios externos e internos sobre temas de Derecho Laboral.

Para el período 2016 se emitieron 379 pronunciamientos, 75 más que el período 2015, entre los cuales se enumeran a continuación, los temas más novedosos y relevantes:

- DAJ-AE-021-16: Se analiza la posibilidad de que se conceda la licencia sindical a tiempo completo, conforme a los principios que rigen sobre la libertad sindical a través de los instrumentos internacionales anteriormente desarrollados.
- DAJ-AE-023-16: Se analiza sobre las consecuencias de no negociar una convención colectiva que ha sido denunciada.
- DAJ-AE-035-16: Sobre el manejo de la información que puede brindar una asociación solidarista a sus afiliados, en los parámetros de la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, número 8968.



# Memoria Institucional 2016

- DAJ-AE-036-16: Sobre la posibilidad de recusar a un representante en el proceso de renegociación, por el posible conflicto de intereses con los temas que negociará, en razón de estar denunciado por Acoso Sexual.
- DAJ-AE-056-16: Sobre la figura de “logueo” en el ámbito laboral.
- DAJ-AE-064-16: Sobre la posibilidad de incluir o no un representante sindical no firmante de la convención colectiva, dentro de la Junta de Relaciones Laborales.
- DAJ-AE-100-16: Sobre trabajadores temporales de un Sindicato y el porcentaje que deben tener para el momento de negociación.
- DAJ-AE-157 y 158-16: Sobre la aplicación de horas extras permanentes y el hecho de que la rotación no implica un rompimiento de esa práctica ilegal.
- DAJ-AE-167-16: Sobre cesantía de funcionarios que reingresan a la Administración Pública.
- DAJ-AE-179-16: Sobre la implementación de Teletrabajo, aunque no haya normativa interna que lo regule.
- DAJ-AE-289-16: Sobre el tiempo de lactancia cuando son gemelos.
- DAJ-AE-370-16: Sobre el procedimiento para regular el teletrabajo en las instituciones públicas.
- DAJ-AE-199-16: Sobre devolución de cuotas sindicales.

Consultas por correo electrónico: A través del sistema de consultas, se atendieron 15.936 consultas .

**Cuadro N° 41**  
**COSTA RICA, MTSS: Consultas escritas,**  
**según medio utilizado, 2013-2016**

Medio de consulta	2013	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>12 397</b>	<b>15 281</b>	<b>12 593</b>	<b>16 315</b>
Consultas laborales escritas por carta	326	191	304	379
Consultas laborales por correo electrónico	12 071	15 090	12 289	15 936

**Cuadro N° 42**  
**COSTA RICA, MTSS: Consultas laborales evacuadas por correo electrónico, según tema, 2014-2016**

Tema	2014	2015	2016
<b>Total</b>	<b>12 071</b>	<b>12 289</b>	<b>15 936</b>
Cesantía	2 230	1 107	1 562
Contrato	2 263	1 518	1 736
Feridos	1 961	2 135	0
Jornadas	2 535	1 308	1 993
Preaviso	2 278	2 300	1 562
Salarios	2 265	1 435	1 927
Vacaciones	1 450	1 818	1 245
Otros	108	668	5 911

**Reglamentos Interiores de Trabajo y de Acoso Sexual:** Al igual que como sucedió con el servicio anterior, el sistema de revisión virtual de estos instrumentos, en el año 2016 estuvo funcionando de forma excelente, lo que permitió aumentar el número de reglamentos de 13 que se aprobaron en el 2015, a 47 para el año 2016.

**Informes de Proyectos de ley:** Se destaca como parte de las labores efectuadas en el 2016, el estudio y elaboración de 23 informes sobre proyectos de ley solicitados por la Asamblea Legislativa al señor ministro.

**Manuales de Procedimientos:** Según el requerimiento de la Dirección de Planificación y conforme lo proyectado, del Departamento de Asesoría Externa, se logra elaborar el Manual de Procedimientos, para el trámite de atención de consulta por correo electrónico.



**Cuadro N° 42**  
**COSTA RICA, MTSS: Acciones de Asesoría Externa dirigidas a la atención al usuario,**  
**según tipo de acción, 2014-2016**

Tipo de acción	2014	2015	2016
<b>TOTAL</b>	<b>15 712</b>	<b>13 152</b>	<b>16 767</b>
Capacitaciones	12	13	9
Usuarios capacitados en temas laborales	357	516	377
Consultas	15 281	12 593	16 315
Proyectos de ley	37	17	23
Recursos de apelación	5	0	.
Reglamentos de acoso sexual	3	1	16
Reglamentos Internos de Trabajo aprobados	17	12	27

## Departamento de Asesoría Interna:

Este Departamento tiene asignadas múltiples funciones, entre las que resalta la que antes realizara el extinto Consejo Directivo de Pensiones, de resolver gran volumen de Recursos de Apelaciones que se plantean contra la Dirección Nacional de Pensiones.

Se brindó asesoría al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en la resolución de acciones varias que plantean pensionados, como son los frecuentes Recursos de Reposición contra resoluciones del Poder Ejecutivo o solo del Ministro, dictadas en diligencias de pago de montos y diferencias de pensión, tanto por revalorizaciones como por reconocimientos de pluses varios que aumentan el monto de pensión.

Asimismo, se han emitido criterios e informes legales, contestando consultas de varios despachos ministeriales y órganos adscritos, en diversos temas, entre los que sobresalen: sobre la normativa legal aplicable para casos de traspasos de pensiones, sobre el uso de carnet ministerial, sobre la integración de órgano para investigar, sobre nombramientos en propiedad y porcentaje de pensión en traspasos, entre otros.

Se elaboraron informes legales en trámites de Aprobaciones de cesiones de facturas de contratistas, en Declaratorias de Lesividades, en proyectos de Decretos, Reglamentos y Leyes, así como en cantidad de revisiones de Convenios de Cooperación, con entes públicos y privados.

En esta misma línea, se han prepararon informes y/o respuestas a la Sala Constitucional en casos de recursos de amparo, a la Procuraduría General de la República, en atención a los juicios que atiende contra esta Cartera y a la Defensoría de los Habitantes en trámites de denuncias de usuarios de los servicios, etc.

También debe destacarse, por la gran cantidad de casos, que la Unidad Ejecutora Técnica de Atención a Ex trabajadores Bananeros por afectación del uso de productos tóxicos, órgano que integra este Ministerio, ha reactivado la atención de las solicitudes de indemnizaciones, cuya resolución para admisibilidad del trámite, es de nuestro conocimiento, habiéndose recibido y atendido más de 3.000 expedientes.

### **Cuadro N° 43 COSTA RICA, MTSS: Acciones de Asesoría dirigidas a la atención al usuario interno, según tipo de acción, 2016**

<b>Tipo de acción</b>	<b>2016</b>
<b>TOTAL</b>	<b>860</b>
Resoluciones de pago del Poder Ejecutivo	100
Resoluciones de recursos de apelación	201
Resoluciones de recursos de reposición	158
Resoluciones de recursos de revisión, nulidades y otros	44
Recursos de amparo	9
Convenios de transferencia	16
Cesiones de factura	7
Proyectos de Ley	10
Indemnizaciones Nemagón	315

Se destaca el trabajo voluminoso atendido en forma prioritaria, en los meses de noviembre y diciembre de 2016, sobre las resoluciones del Poder Ejecutivo para pagos a empresas privadas, de los beneficios económicos del Programa Mi Primer Empleo administrado por la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio.

Resalta, por ser un trabajo delicado y prolongado, la elaboración de tres Manuales de Procedimientos, a saber: Sobre Procedimiento ordinario administrativo de investigación y o Disciplinarios, sobre Procedimiento para resoluciones de pagos del Poder Ejecutivo de Derechos y obligaciones del Ministerio, y sobre Procedimiento para regular el proceso de Inscripción de vehículos donados, Desinscripción de flotilla vehicular y proceso de remate del Ministerio.

## Departamento de Asuntos Internacionales

Las principales acciones desarrolladas por el Departamento de Asuntos Internacionales (DAI) durante el período 2016, se enmarcan dentro del objetivo estratégico institucional para la promoción de una cultura de cumplimiento.

Esos logros se relacionan con las labores que se desarrollan para el seguimiento de la aplicación de las normas internacionales del trabajo previstas en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en otros Convenios internacionales sobre derechos humanos.

Más recientemente, en las tareas que desarrolla dentro del proceso de adhesión de Costa Rica ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), dado que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), en coordinación con el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX), es el ente responsable de liderar el proceso de evaluación en los temas de empleo, trabajo y asuntos sociales, en los que el Departamento funge como facilitador interinstitucional del Sector Trabajo y Asuntos Sociales.

También, los resultados relevantes se derivan de las tareas desarrolladas en el marco de la política laboral internacional, que comprende el seguimiento de foros y actividades internacionales en las que participan las autoridades superiores, así como en la atención de las funciones relacionadas con la gestión de viajes al exterior, además de la asistencia que brinda el Departamento en materia de cooperación internacional, en lo principal.



En materia de aplicación de las normas internacionales del trabajo, sobresale la atención de las Memorias anuales correspondientes al período 2016, tanto de los Convenios ratificados: C011 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura) 1921 (núm. 11); C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); C090 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm.90); C094 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm.94); C095 Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm.95); C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); C113 Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm.113); C114 Convenio sobre contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114); C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131); C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141); C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo, 1976 (núm. 144); C 189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm.189); como de los Convenios no ratificados: Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187); Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 197); Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167); Recomendación sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 175); Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176); Recomendación sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 183); Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184); Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192).

En esta materia, también resalta la atención de las Observaciones y Solicitudes Directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, con la celebración en estos procesos de consultas tripartitas dirigidas a las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones competentes.

También, se dio seguimiento a las respuestas de las quejas, reclamaciones y comunicaciones interpuestas contra el Gobierno de Costa Rica por organizaciones de trabajadores nacionales y/o internacionales ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) de la OIT.

Asimismo, se inició el proceso de sumisión del Convenio número 156 relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras que tienen responsabilidades familiares y se procedió a preparar una propuesta de ley de aprobación de ese instrumento internacional, con la asistencia de la Oficina Subregional de la OIT, previa consulta tripartita.

Además, se dio seguimiento del proceso de sumisión de la Recomendación relativa a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal, 2015 (núm. 204), realizado a través de un acto de suscripción de un Acuerdo Tripartito para implementar dicha Recomendación, celebrado el 03 de octubre de 2016.

Igualmente, el Departamento realizó las gestiones preparatorias para la acreditación de la Delegación tripartita del país en la tripartita nacional en la 105 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (105 CIT-OIT) (junio 2016), así como para las reuniones del Grupo Latinoamericano y del Caribe (GRULAC) que se desarrollan durante la CIT OIT, también se brindó la asesoría técnica durante el evento, al Ministro de Trabajo y Seguridad Social y a la representación de la Misión Permanente de Costa Rica ante la Oficina de las Naciones Unidas.

De la misma forma, en materia de seguimiento del cumplimiento de otros instrumentos internacionales sobre derechos humanos laborales, sobresale el acompañamiento que se brinda al Ministerio de Relaciones Exteriores y otras instancias. En este tema, resalta la atención de las respuestas al Quinto Informe Provisional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Al mismo tiempo, se atendió la defensa del Sexto Informe de cumplimiento del Pacto- derechos políticos y civiles. se participó también en el Taller sobre la Implementación de la Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia y se celebraron sesiones internas para la revisión de metas institucionales relacionadas con el Plan de Acción de la Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia.

Por otro lado, el DAI en su condición contraparte institucional ante el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX) y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MREC), desarrolló diversas acciones, dentro de las que se resaltan las siguientes:

Como contraparte institucional en el proceso de adhesión de Costa Rica a la Organización para la Cooperación del Desarrollo Económico (OCDE), específicamente en las tareas que emanan de la evaluación que realiza el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Laborales (ELSA), sobresale las tareas desarrolladas por el Departamento como enlace institucional ante COMEX , principalmente en los trabajos desarrollados en los siguientes procesos:

- a. Responder Cuestionarios y bases de datos estadísticos de ELSA;
- b. Programación de la programación de la Agenda de actividades de la visita de la Misión ELSA a Costa Rica, del 13 al 22 junio 2016
- c. Seguimiento de las Recomendaciones del Estudio Económico de Costa Rica – OCDE, publicado en febrero de 2016, en relación con la informalidad, y simplificación salarial;

- d. Coordinación de la Sesión de trabajo para el seguimiento con los Enlaces Técnicos de las instituciones que componen el Sector Social y de Trabajo, con el objeto de evaluar el trabajo realizado durante el año 2016, presentar los desafíos del sector, identificar los insumos pendientes en materia de bases de datos estadísticos por parte del Equipo Técnico Institucional, celebrada el día 24 de noviembre de 2016.

Por otro lado, como contraparte ante MREC, se distinguen las tareas relacionadas con el apoyo técnico ante la Comisión Interinstitucional de Derechos Humanos presidida por la Cancillería de la Republica:

- Revisión de metas institucionales relacionadas con el Plan de Acción de la Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia, con la Dirección de Planificación;
- Coordinación para la celebración de la Charla de Sensibilización sobre Obligaciones de Derechos Humanos, para funcionarios del MTSS, que contó con la participación del Sr. Ministro, la Sra. Embajadora de la Misión Permanente de Costa Rica en Ginebra, Suiza y funcionarios de la Cancillería.

Resalta además la participación del Departamento como enlace institucional en las Sesiones de trabajo de la Comisión Técnica sobre la Construcción del Mecanismo de Consulta, liderada por el Vice ministerio de la Presidencia y el apoyo técnico en la revisión de documentos para establecer la metodología de los Segundos Encuentros Territoriales la Comisión Técnica sobre la Construcción del Mecanismo de Consulta de pueblos indígenas.



En el componente de apoyo a la Política Laboral Internacional, el DAI brindó también apoyo logístico y asesoría técnica para la participación de las autoridades superiores en los principales foros internacionales sobre materia laboral. Dentro de estos eventos destaca el apoyo técnico y logístico brindado para la celebración de la Reunión del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana y Reunión Tripartita Subregional “Hacia un crecimiento inclusivo con más y mejores empleos”, con la participación del Director General de la OIT, Sr. Guy Ryder.



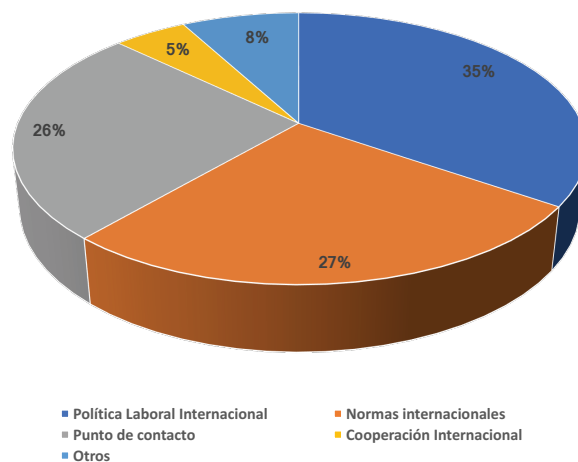
Asimismo, se brindó asistencia técnica y logística para la participación del Sr. Ministro en la Reunión Ordinaria del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, e Implementación del Plan de Acción Regional, celebrada en la ciudad de Panamá, del 23 a 26 de junio de 2016.

Además, se brindó apoyo para la participación del señor Ministro en la Reunión del Consejo de la OCDE a nivel Ministerial “Mejora de la productividad para un crecimiento inclusivo y programa regional de América Latina y el Caribe”, celebrada en París, Francia, los días 1-3 de junio de 2016; así como para la asistencia del señor Viceministro del Área Social en la IX Conferencia de Ministros de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, de la Organización Iberoamericana de la Seguridad Social, Cartagena de Indias, Colombia, 2 - 3 de mayo de 2016

El Departamento participó en la Reunión Técnica Bilateral del Programa Conjunto Binacional para mejorar la seguridad humana de las personas migrantes Ngäbe y Buglé en Costa Rica y Panamá.

Finalmente, se subraya las labores del Departamento en materia relacionada con el seguimiento de la cooperación internacional y el apoyo en las gestiones de viaje al exterior. Al respecto, cabe resaltar la atención a la 9ª Convocatoria de Cooperación bilateral de la Red Interamericana de la Administración Laboral (RIAL). Dentro de este marco se coordinó con la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y el Departamento de Salarios, la visita in situ de representantes de la Secretaría de Trabajo de Honduras al Ministerio de Trabajo de Costa Rica, para el intercambio de experiencias durante la Campaña Nacional de Salario Mínimo.

**Gráfico 7**  
**COSTA RICA, MTSS: Acciones de Asuntos Internacionales 2016**





plaza Benjamin Nuff

# CAPÍTULO IV

---

# ÁREA ADMINISTRATIVA

Memoria  
Institucional  
2016

## Dirección General Administrativa y Financiera

Esta Dirección brinda servicio de apoyo a todas las instancias del Ministerio de Trabajo, por medio de sus dependencias: Dirección Financiera, Dirección de Gestión del Capital Humano, Proveduría Institucional, Departamento de Servicios Generales, el Departamento de Tecnologías de Información y la Contraloría de Servicios.

### Dirección Financiera

La Dirección Financiera tiene múltiples funciones, una de las principales es coordinar la Administración Financiera de los Recursos Institucionales, incluyendo los del Consejo de Salud Ocupacional, así como supervisar y controlar la ejecución del Presupuesto dentro del cual se encuentran las transferencias y subvenciones de recursos a instituciones públicas, privadas y a los organismos internacionales, aunado a los gastos operativos del Ministerio.

### Departamento de Presupuesto

El presupuesto de la Institución para el Ejercicio Económico 2016, se ejecutó en un 96,65 %, cifra que refleja que se logró cumplir en un alto grado con las metas propuestas.

**Cuadro N° 44**  
**COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de ejecución por partidas**  
**al 31 de diciembre, 2016**

Partidas	Presupuesto Actual	Devengado	Disponible Presupuestario	Porcentaje de Ejecución
<b>Total</b>	<b>403.321.885.867</b>	<b>389.809.384.455</b>	<b>13.512.501.412</b>	<b>96,65%</b>
0 Remuneraciones	13.984.736.975	12.934.918.761	1.049.818.214	92,49%
1 Servicios	3.069.101.880	2.156.066.570	913.035.310	70,25%
2 Materiales y Suministros	235.387.370	101.571.972	133.815.398	43,15%
5 Bienes Duraderos	421.572.700	275.178.707	146.393.993	65,27%
6 Transferencias Corrientes	383.571.086.942	372.301.648.446	11.269.438.496	97,06%
7 Transferencias de capital	2.040.000.000	2.040.000.000	0	100%

Para cumplir con los objetivos del Programa Nacional de Empleo (PRONAE) y de la estrategia de EMPLEATE, se ejecutó un total ₡14.010.402.500, lo que refleja un 92,03% de ejecución en esa subpartida presupuestaria y una población beneficiada de 73.296 personas.

En general, la Dirección Financiera coadyuvó para que muchos sectores en riesgo social, como lo son los ciudadanos mayores, jóvenes con deseos de superación en desventaja en la relación obrero-patronal, y con limitaciones económicas, mejoran la calidad de vida.

**Cuadro N° 45**  
**COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de ejecución facturas pagos a PRONAE/EMPLEATE**  
**al 31 de diciembre, 2016**

Partidas	Presupuesto Actual	Devengado	Disponible Presupuestario	Porcentaje de Ejecución
PRONAE/EMPLEATE	15.223.890.209	14.010.402.500	1.213.487.709	92,03%

## **Servicios públicos**

Se tramitaron 738 facturas por gastos de Servicios Públicos (agua, energía eléctrica, telefonía, internet, servicios municipales, entre otros) por un monto de ₡314.698.545,00.

## **Alquileres**

De igual manera, se tramitaron 372 facturas por concepto de alquiler de edificios en el ámbito nacional y oficinas centrales, por ₡563.183.689,00.

## **Departamento de Transferencias**

Se gestionaron transferencias de recursos a 18 instituciones, de la siguiente manera: instituciones privadas 6, instituciones públicas 9 y organismos internacionales 3.

Del total del presupuesto anual asignado en transferencias presupuestarias por ₡369.633.408.119,92, se transfirieron recursos por ₡360.087.989.549,47; para una ejecución anual del 97,42%.

Se analizaron documentos y requisitos presentados por las entidades solicitantes, se elaboraron convenios con los entes privados, se confeccionaron varias reservas presupuestarias en el Sistema SIGAF y se incluyeron 281 boletas de transferencias en el SIGAF. Además, se realizaron visitas a instituciones privadas "control durante", con el fin de verificar el uso de los recursos y cumplimiento de metas, se atendieron varias consultas de diferentes instituciones vía telefónica, fax y correo electrónico.

## **Departamento de contabilidad**

Desde la dirección financiera, se tramitaron 859 Sentencias Judiciales por ₡337.445.054,00 y 1.623 Resoluciones de Otros Regímenes por concepto de diferencias de pensión por ₡4.662.472.913,47, para un total de ₡4.999.917.967,47.

Del Régimen del Magisterio Nacional (JUPEMA) se tramitaron 2.024 Resoluciones por diferencia de pensión por un monto de ₡4.444.897.841,71.

Con este proceso se logró acatar las decisiones judiciales, evitando sanciones para la institución y además brindar beneficio a un amplio sector de la población costarricense, sobre todo los de mayores necesidades económicas, generando bienestar a la ciudadanía adulta mayor y a sus familiares, ya que una vez ingresadas las solicitudes de pago a esta Dirección, se les dio un trato especial para hacerlo en el menor plazo posible.

Se brindó el apoyo en forma expedita, al trámite de 123 resoluciones por concepto del beneficio económico del Programa Mi Primer Empleo por c331.608.043,33.

## Departamento de tesorería

Por medio del Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera (SIG@F) se gestionó, de acuerdo con la calendarización emitida por la Tesorería Nacional del Ministerio de Hacienda, el trámite de pago de gastos de viaje y transporte a los funcionarios de la Institución. En gastos de viaje se ejecutó un presupuesto de c100.264.583,15 y en gastos de transporte c5.797.076,00, para un total de c106.061.659,15, lo cual satisfizo la demanda de nuestros usuarios internos, coadyuvando con esto para que las demás Direcciones y Departamentos ministeriales lograran cumplir sus metas y objetivos.

En gastos de viaje al exterior, se ejecutó un monto de c15.271.851,74 y en transporte al exterior de c4.912.934,66, para un total de c20.184.786,00.

Se tramitó una cantidad de 824 facturas de Proveedores por la adquisición de bienes y servicios, las cuales se ven reflejadas en la ejecución presupuestaria de las de las partidas 1 Servicios, 2 Materiales y Suministros y 5 Bienes Duraderos.

## Proveeduría Institucional

La Proveeduría Institucional pertenece a la Dirección General Administrativa Financiera y Oficialía Mayor cuyas funciones las define el artículo 227 de la Ley de Contratación Administrativa en el que textualmente se indica: "Definición funcional de Proveeduría Institucional. Las Proveedurías Institucionales serán las competentes para conducir los procedimientos de contratación administrativa que interesen a la respectiva Institución, así como para realizar los procesos de almacenamiento y distribución o tráfico de bienes y llevar un inventario permanente de todos sus bienes en los casos en que proceda. ".

En función de las responsabilidades inherentes a la Proveeduría Institucional, a continuación se presenta un detalle de las diversas tareas efectuadas durante el año 2016 en las diferentes Unidades que conforman este Departamento:



## **A) Unidad de Programación y Control.**

Esta unidad administrativa es la encargada de ejecutar los denominados Subsistemas de Normalización y de Control, por lo que dentro de sus funciones debe planificar y programar todas las contrataciones del MTSS, controlando y fiscalizando la correcta utilización de los procedimientos que se promuevan.

El siguiente cuadro integra un resumen de las actividades efectuadas por esta Unidad durante el periodo analizado:

<b>Programa</b>	<b>Solicitudes</b>	<b>Porcentaje</b>
729-00 Actividades Centrales	90	32
731-00 Inspección de Trabajo	35	12
732-01 D.E.S.A.F.	71	25
732-02 Dirección de Empleo	9	3
733-00 Tribunal Administrativo	27	10
734-00 Dirección de Pensiones	34	12
790-00 Consejo de Salud Ocupacional	16	6
<b>Total</b>	<b>282</b>	<b>100</b>

## **Unidad de Contrataciones**

Es la unidad administrativa encargada de tramitar los diversos procedimientos de contratación administrativa necesarios para la adquisición de los bienes, obras y servicios requeridos por cada Ministerio, en los términos de calidad, cantidad, oportunidad y costo, establecidos tanto en el programa anual de contrataciones como en los programas de compras específicos elaborados por la Unidad de Programación y Control, todo de acuerdo con la legislación aplicable, manuales de procedimiento respectivos y las disponibilidades presupuestarias de cada Ministerio.

Durante el 2016 se utilizaron dos sistemas para realizar los trámites y por ende para ejecutar el presupuesto anual. En el año 2016, el SICOP, a través del cual se realizan contrataciones concursales, remates, materia por excepción e inyecciones de capital a trámites iniciados bajo este sistema y, COMPRARED, por medio del cual se siguen tramitando convenios marco, inyecciones de capital y algunas de materia por excepción (ampliaciones)

Por medio de SICOP se hicieron 104 compras y a través de COMPRARED 157, para un total de 261 gestiones de compra.

A través del sistema SICOP se realizan todos los trámites concursales y las inyecciones de capital de éstas que se requieran realizar, según los documentos enviados por los Programas. En el sistema COMPRARED se realizan inyecciones de capital iniciadas bajo este sistema, convenios marcos y materia por excepción.

## **Unidad de Almacenamiento y Distribución**

Esta unidad se encarga de recibir, verificar pedidos y existencias, registrar, custodiar, conservar y distribuir los bienes adquiridos por cada Ministerio, observando para ello las políticas, directrices, normas técnicas y procedimientos que al efecto le señalen sus superiores jerárquicos así como la Unidad de Programación y Control y la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa.

Con el afán de mantener el orden y la atención a los funcionarios del Ministerio, el 28 de marzo de 2016 se difunde a nivel institucional la Circular PI-003-2016 en la cual se indica cronograma de días para solicitar y retirar requisiciones, una vez se notificara a los autorizados, así como estar manteniendo el nombre de dos personas para retirar requisiciones.

## **Unidad de Asesoría Jurídica**

Es la Unidad de la Proveduría Institucional que se encarga de satisfacer todas las necesidades que en materia jurídico/legal requieran las Unidades Internas del Departamento y, las Unidades Gestoras de los diferentes Programas Presupuestarios. A continuación, se presenta un resumen del trabajo efectuado por esta asesoría:

- Resoluciones Administrativas: 21
- Contratos: 04
- Adendas: 06
- Oficios Asesoría Legal: 46
- Análisis Legales ofertas: 48

• Procesos de Multa:	35
• Finiquitos:	00
• Informes especiales	04
• Donaciones	00
• Resolución de Recursos:	04
• Actas de Comisión de Adjudicaciones:	06

## **Unidad de Control de Activos**

El detalle de las funciones que efectúa esta Unidad está contemplado en el Decreto Ejecutivo N° 30720-H "Reglamento para el Registro y Control de Bienes de la Administración Central", normativa que indica la forma en que se debe proceder para el ingreso, modificación y exclusión de bienes duraderos al inventario en cada Institución.

De las gestiones más destacadas se indican:

### Presentación de Certificaciones para Entes Fiscalizadores

Se entregaron en tiempo y forma las siguientes certificaciones atendiendo las disposiciones de los Entes Fiscalizadores:

- Certificaciones trimestrales de bienes para la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda.
- Certificación Anual de Bienes del año 2015, requerida por la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda.
- Informes Semestrales de Armas para la Dirección de Armamento Nacional del Ministerio de Gobernación.
- Informes Trimestrales de Obras en Proceso para la Dirección General de Administración de Bienes y Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda.

- Conciliaciones Trimestrales Sigaf/Sibinet
- Informe Cuatrimestral Donaciones Art.50
- Baja de Bienes por desuso o desecho

## Departamento de Gestión del Capital Humano

Esta Dependencia para el año 2016, según lo planeado tanto en el Plan Estratégico Institucional como en el Plan Anual Operativo, se propuso los siguientes objetivos y metas:

Al finalizar el año se logró concientizar y sensibilizar a los participantes en el autocuidado de su salud, por cuanto se impartieron charlas en alimentación, actividad física, salud mental, nutrición adecuada, prevención de enfermedades. Además, se compraron 510 mascarillas por la emergencia de la caída de ceniza del Volcán Turrialba, 302 vacunas contra la gripe, lo cual fue un gran paso para este Ministerio dado que no se había realizado anteriormente.

Se dio la implementación de un Módulo de Carrera Profesional con ÍNTEGRA, aplicando pruebas para determinar que el sistema está consolidado con la base de datos de INTEGRA. Este módulo al finalizar el 2016, se implementó tanto por parte de la Dirección General de Informática del Ministerio de Hacienda como de esta Dependencia, con ello se logrará el objetivo de agilizar el procedimiento en el pago del incentivo de Carrera Profesional, el cual quedó debidamente actualizado en el Sistema de Pagos INTEGRA, esto en beneficio de los funcionarios y funcionarias de este Ministerio, que perciben ese componente salarial, generando con ello resultados más ágiles y oportunos, ya que se deja de hacer de manera manual el procedimiento, permitiendo dedicar tiempo a otras labores importantes en esta Unidad.

El DGCH alcanzó el 100% de lo programado en acciones de gestión y administración del capital humano, atendidas con respecto a la demanda. Durante este año el Departamento ha realizado más de 28.413 acciones tales como: reajustes de sobresueldos, nombramientos en propiedad o interinos, estudios por concepto de carrera profesional, aumentos anuales, dedicación exclusiva, prohibición, elaboración del anteproyecto de presupuesto, consultas médicas, visitas a las Oficinas Regionales, trámite de consultas verbales, escritas y por correo electrónico, respuestas a recursos de amparo, notificaciones de resoluciones de pago de derechos laborales, oficios, circulares, requisiciones, entre otros.

## **Acciones importantes fuera de la programación de los Planes Estratégico Institucional y Anual Operativo:**

Es imprescindible mencionar que durante el 2016, esta Dependencia realizó varias acciones que no estaban estipuladas dentro los Planes Estratégico Institucional y Anual Operativo, entre las que se enumeran las siguientes:

Se lograron implementar sistemas que agilizan procesos que se venían realizando en forma manual, tal es el caso del Sistema de Solicitudes de Certificación y Constancias Salariales, los cuales se encuentran disponibles en la página de la Institución.

Con estos sistemas, se vino a mejorar el servicio que se brinda a los funcionarios de esta Institución a nivel nacional, en el trámite de la solicitud de estos documentos, esto por motivo de que ya no tienen que desplazarse a este Departamento para solicitar los mismos, además, que se le dio una mejora al control interno por medio de las bases de datos de las solicitudes que genera los mismos, las cuales están debidamente respaldadas en el espacio de la nube suministrado por el Departamento de Tecnologías de la Información y Comunicación de este Ministerio, logrando con ello reducir considerablemente el consumo de papel y tinta.

Asimismo, en coordinación con el Consejo de Salud Ocupacional y la Dirección Financiera de este Ministerio, se instaló el Sistema de Pagos BOSS, con el propósito de que la emisión de las planillas para el pago de los funcionarios y funcionarias de ese Consejo fuera más ágil y oportuno, para así con ello evitar errores que se pudieran generar al calcularse más o menos salario.

Una meta que hay que destacar al igual que en el 2015 es el compromiso que tiene este Departamento en el tema de la Responsabilidad Social, para lo cual se le solicitó a los compañeros y compañeras del Ministerio su ayuda para contribuir con diferentes Instituciones en la adquisición de bienes que sirvan para mitigar en una pequeña población de la sociedad costarricense sus necesidades, como lo fue en: la campaña de ayuda al compañero Ramón Soto Gómez, la cual se llevó a cabo a nivel Ministerial, en julio de 2016, en la que se logró recaudar un monto ₡456.105,00 y una silla de ruedas donada por el Complejo Papagayo Do it. Asimismo, para noviembre de 2016 se llevó a cabo la campaña en beneficio de la "Asociación Ministerio Infantil Roca Fuerte", mediante el cual se solicitó la colaboración de los/as funcionarios/as de esta Institución, con el objetivo de ayudar a niños y niñas que asisten al comedor de esta Asociación y cubrir los gastos de alimentación, compra de útiles y suministros de cocina, logrando recaudar la suma de ₡94.915,00.

## Departamento de Tecnologías de Información

### 1) Análisis institucional

Apegados a los retos del Plan Estratégico Institucional, el Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación (DTIC), se ha preocupado por hacer aportes que procuren el mejoramiento de los servicios que brindan las diferentes unidades que conforman la estructura institucional.

Las siguientes son las acciones realizadas durante el año 2016:

- Se concretó un contrato de alquiler de equipo de cómputo según demanda, que permitirá al Ministerio obtener los equipos de cómputo (computadoras de escritorio, portátiles, impresoras, Tablet, servidores), cuando sean requeridos con la última tecnología disponible en el mercado, facilitando con esto, la disponibilidad de equipo informático en cualquier momento que se necesite.
- Se adquirió un nuevo software antivirus institucional que cumple con todas las exigencias de protección actual a los equipos de cómputo del Ministerio, protegiendo los servidores principales de bases de datos y aplicaciones, así como, las computadoras de escritorio y portátiles. Esto en cumplimiento con las políticas de seguridad informáticas implementadas en el MTSS.
- Se logró establecer un contrato de mantenimiento preventivo-correctivo para el aire acondicionado de precisión, que protege los equipos tecnológicos de las altas temperaturas y humedad ubicados en el Datacenter del Ministerio. Este aire protege y prolonga la vida útil de los equipos servidores y telecomunicaciones, ya que es un equipo especializado en regular las temperaturas y humedad a los que pueden estar expuestos los equipos informáticos sin que sufran daños en sus componentes electrónicos.
- Se adquirieron 12 licencias de Microsoft SQL Server STD 2016 para sustituir las licencias de Microsoft SQL Server 2005, que habían quedado obsoletas y sin soporte de fabricante, lo que dejaba en desventaja a las bases de datos que soportaban información sensible y crítica como la de pensionados, organizaciones sociales, conciliación laboral, relaciones de trabajo, entre otras, ya que al no tener soporte de fabricante estaban propensas a sufrir ataques de software malicioso, o cracker que se dedican a buscar vulnerabilidades en software.

- Se implementó un generador eléctrico para el Datacenter institucional que supla de energía eléctrica cuando falle el suministro externo, lo que permite que las bases de datos y sistemas estén a disposición de los usuarios externos y los servicios no se vean interrumpidos por falta del fluido eléctrico externo.
- Se logró el desarrollo del sistema de Gestión Documental que viene a soportar y administrar el flujo de documentos emitidos a lo interno del Ministerio, permitiendo tener un control de los mismos y mantenerlos almacenados por carpetas según la dependencia emisora y receptora, eliminando con esto el uso de papel en la impresión de dichos documentos a lo interno del MTSS, logrando un ahorro considerable en el consumo de papel y por ente ahorro de recursos económicos.
- Se incrementó el ancho de banda en el Edificio Aurora pasando de 4 Mbps a través de ADSL a 10 Mbps sincrónico con fibra óptica, mejorando el acceso a Internet y demás servicios a los funcionarios de la Asesoría Jurídica y Unidad de Género ubicados en ese edificio.
- Se desarrolló un Plan de Seguridad de la información que involucra controles de seguridad que deben ser implementados, de forma que permita la interpretación clara y precisa de las políticas, medidas y procedimientos que se definan en la misma, con el objetivo de alcanzar niveles aceptables de seguridad.
- Se crea un repositorio para almacenar toda la documentación en formato digital, para ello se crea El módulo de Gestión documental, que es el encargado de archivar de forma automática todos los documentos generados en el Ministerio de Trabajo, para ello se agrupa en tres sub módulos.
- Se implementó un marco de seguridad de la información, alineado con las Políticas y Normas Institucionales de Seguridad Informática.
- Se desarrollaron los siguientes sistemas:
  - Captura de créditos para PRONAMYPE.
  - Sistema de clima laboral para la Gestión de Capital Humano.
  - Sistema de Distribución de Suministros de Relaciones Laborales

- Sistema de Gestión Documental (período de pruebas)
- Se implementó, en coordinación con la Comisión de Página Web una nueva página web moderna y acorde a las necesidades institucionales
- Se desarrolló y aprobó por primera vez el Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicación.
- Se implementó un monitor en el que se muestran los incidentes que están pendientes de atender, con el fin de llevar el control de la atención de los mismos y mejorar el servicio.

## Departamento de Servicios Generales

Las acciones más importantes realizadas por el Departamento de Servicios Generales se resumen en lo siguiente:

- Se logró alcanzar un porcentaje anual de un 98,09%, logrando de esta forma contar con la presencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social donde así se requería, ya fuese para prestar los servicios o buscar alguna conciliación de importancia, o bien realizar algunos trámites de interés social.
- Durante el año 2016 se logró completar un porcentaje anual de cumplimiento del 85.50% de los reportes o averías (eléctricas, aire acondicionado e infraestructura) que se presentaron a lo largo del año. La solución de un 85.5% de las incidencias expuestas a nivel de la infraestructura y condiciones propias de los edificios del Ministerio, permite a los funcionarios laborar en condiciones óptimas y apegados a las normas de salud ocupacional que nos rigen, lo cual conlleva a que el trabajo de cada uno de los funcionarios se efectúe en forma eficiente y eficaz. Así mismo al resolver cada una de las incidencias presentadas ante el Departamento de Servicios Generales permite otorgar a los visitantes un ambiente adecuado y seguro al momento de realizar trámites dentro del Ministerio.
- Se logró entregar el 100% de correspondencia interna y externa tramitada con la empresa Correos de Costa Rica.



- Se gestionó y finalizó el 100% de los trámites de contratación, competencia del Departamento de Servicios Generales, en trámite y con presupuesto comprometido en Compra Red:

Si bien es cierto en los puntos anteriores se han mencionado el alcance que se obtuvo en los objetivos del Departamento de Servicios Generales, se hace necesario realizar un resumen de algunas de las mejoras obtenidas durante el año 2016:

- El aire acondicionado es un elemento significativo para el bienestar de los funcionarios del Ministerio, permitiéndoles realizar sus funciones en un ambiente térmicamente estable y adecuado, por tanto a lo largo del año 2016 se hicieron esfuerzos relevantes para realizar un mantenimiento oportuno al "Chiller" con una inversión cercana a los ¢10.000.000,00.
- Mediante la contratación 2016CD-000039-0007000001 adjudicada y realizada por la empresa ICC Ingeniería, Consultoría y Construcción se logró realizar las siguientes reparaciones de importancia al Edificio Presbítero Benjamín Núñez:
  - Impermeabilización de la losa de concreto ubicada en la azotea del Edificio con un costo de ¢5.778.870,53.
  - Reemplazo de 321,28 m<sup>2</sup> de cubiertas acrílicas de techo por un valor de ¢9.269.506,25.
  - Reparación e impermeabilización de 145 m<sup>2</sup> de precintas localizadas en la azotea con un costo de ¢625.964,23.
  - Así mismo se logró la impermeabilización de 495 m<sup>2</sup> de la cubierta del techo de lámina estructural cuyo monto fue de ¢2.428.627,69. Al haberse realizado estas mejoras al Edificio Presbítero Benjamín Núñez, el



Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha logrado evitar las filtraciones de agua enfrentadas durante el tiempo de invierno y que repercutían en las actividades diarias de los funcionarios.

- Con el propósito de velar por el acondicionamiento oportuno de las instalaciones del Ministerio de Trabajo, y en busca de satisfacer las diferentes necesidades de quienes visitan la institución, durante el año 2016 se colocaron en el Edificio Presbítero Benjamín Núñez y Nauyaka dos cambiadores para bebé, de manera que los usuarios tengan un lugar óptimo donde realizar esta actividad en caso requerirlo.



- Durante el año 2016 en busca de actualizar la flota vehicular con la que dispone el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se realizaron trabajos de gran importancia entre ellos:
  - Se logró reactivar el mantenimiento de los vehículos con lo cual durante el año 2016 se invirtieron c\$53.400.000,00, que permitieron realizar importantes mejoras a los vehículos para un mayor cumplimiento de los objetivos departamentales.
  - Se logró ejecutar el remate de un total de 9 vehículos, lo cual permitió la habilitación de espacios en el parqueo del Edificio Presbítero Benjamín Núñez y un mayor acondicionamiento en este lugar.

## Archivo Institucional

### **Organización y Clasificación del Archivo Central**

Se ordenaron, clasificaron y etiquetaron 3.568 cajas de archivo de las diferentes dependencias institucionales.

### **Descripción**

Se describieron 52 cajas de Archivo con 976 carpetas correspondientes a Expedientes de Inspección trasladadas al Archivo Central producidas por las diferentes Sedes Regionales y que son muestras conservadas como Patrimonio Documental, además se determinó que se pueden trasladar al Archivo Nacional 59 expedientes.

### **Transferencia**

Se recibió documentación de las siguientes dependencias del MTSS:

- a. Departamento de contabilidad, 83 cajas de archivo.
- b. Departamento de Relaciones de Trabajo, 22 cajas de archivo.
- c. Dirección de Economía Social Solidaria, 122 cajas de archivo
- d. Departamento de Pagos, DNP trasladaron 42 cajas de archivo.
- e. Unidad de Capacitación, GCH trasladaron 29 cajas de archivo.

No se trasladaron documentos al Archivo Nacional.

### **Capacitaciones a Encargados de Archivos de Gestión**

Se realizaron las siguientes capacitaciones:

- a. "Taller de Administración de Archivos de Gestión" un total de 12 horas, para los Encargados de los Archivos de Gestión.

- b. Directriz DMT-0032-2015 Lineamientos gestión documentos digitales y virtualización servicios MTSS. Se impartió además en las seis Direcciones Regionales.
- c. Uso del Sistema de Gestión Documental” a los encargados de los Archivos de Gestión y Sedes Regionales impartida en la Sala de Capacitaciones en la DESAF.

## **Sistema de Gestión documental**

Se trabajó diariamente los requisitos de archivo, usuario y sistema de la mano con el programador para que el Sistema de Gestión Documental funcione al entrar el 2017.

La firma digital solventa necesidades de tiempo y espacio para el MTSS y permite que muchos de los procesos se lleven a cabo de manera eficaz y eficiente, sin embargo existe el problema de que no se cuenta con un repositorio o Sistema digital en donde se almacene la documentación firmada digitalmente y mucho menos se tenga respaldo de dicha documentación, partiendo de esto es preciso crear un sistema que almacene toda la documentación que se genera y permita en gran medida agilizar los trámites a nivel interno o externo de la institución, se utilizará el sistema de Oficios e incidencias del MTSS por lo que se pretende adaptarla y adecuarla a las necesidades descritas siempre en el ámbito propio del Ministerio.

Se investigó y solicitó información a cada dependencia sobre sus Tipos Documentales, particularidades y si existen inconvenientes para tramitarlos en digital.

## **Solicitudes de Servicios:**

- Fotocopiado: Se atendieron 24 solicitudes de Fotocopiado de documentos.
- Empastado: Se atendieron 10 solicitudes de Empastado de documentos.
- Guillotinado: Se atendieron 22 solicitudes de Guillotinado de documentos.

## **Visitas y asesorías inspecciones**

Se realizaron asesorías a las Dependencias que solicitaron Traslados de Documentos principalmente en temas de conformación de la Lista de Remisión y uso del Cuadro de Clasificación.

## **Valoraciones**

Se conformó el Comité Institucional de Selección y Eliminación de Documentos del MTSS (CISED), y se envió la solicitud de Eliminación de documentos al Archivo Nacional de las siguientes dependencias.

- a. Dirección Nacional de Pensiones del MTSS
- b. Unidad de Archivo Especializado de Expedientes de Pensiones.
- c. Dirección General de Auditoría
- d. Departamento de Relaciones de Trabajo
- e. Departamento de Protección Especial al Trabajador.

## **Levantamiento de procedimientos**

Se elaboró el Manual de procedimientos de Archivo conformado por los siguientes procedimientos definidos.

Procedimiento 1: Recepción de documentos APGAD-14.02-P.01

Procedimiento 2: Envío de documentos APGAD-14.02-P.02

Procedimiento 3: Ordenación y Foliación APGAD-14.02-P.03

Procedimiento 4: Elaboración de Tablas de Plazos APGAD-14.02-P.04

Procedimiento 5: Transferencias de Documentos APGAD-14.02-P.05

Procedimiento 6: Eliminación de Documentos APGAD-14.02-P.06

Procedimiento 7: Conservación de documentos APGAD-14.02-P.07

Procedimiento 8: Préstamo de documentos APGAD-14.02-P.08

## Unidad de Equidad de Género

La Unidad de Equidad de Género -UEG es la instancia asesora en materia de género y trabajo, que desarrolla acciones estratégicas con el propósito de ir eliminando las brechas de género a lo interno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en sus servicios y a lo externo con capacitaciones de sensibilización relacionados en el tema, como acoso y hostigamiento sexual, discriminación por género, derechos laborales entre otros.

### **Acciones realizadas**

#### **- Capacitación a lo interno y externo de la institución:**



Para el 2016 se realizaron 24 actividades de capacitación entre charlas y talleres, a personas usuarias a lo interno y externo de la institución. Las actividades a lo interno del Ministerio estuvieron enfocadas en seguir dando a conocer, entre las personas funcionarias, el procedimiento en caso de denuncia por hostigamiento u acoso sexual. Otro de los temas en el que se ha enfocado la Unidad es sobre la población LGTBI, para la erradicación de todo tipo de discriminación hacia la población sexualmente diversa en las instituciones.

En cuanto a capacitación externa, se dieron 20 capacitaciones a una población total de 707 personas, donde 533 son mujeres y 174 hombres, incluidas personas de otras instituciones públicas, empresas del sector privado y jóvenes que participan del programa Empleate.

Otras de las capacitaciones estuvieron enfocadas hacia los gestores de empleo de las diferentes municipalidades que tienen convenio con la Dirección Nacional de Empleo, así como a estudiantes de colegio y universitarios.

Se coordinó a través del INAMU y MEP, que posee toda una plataforma tecnológica, la capacitación a 95 funcionarios en el tema de acoso y hostigamiento sexual, por medio de videoconferencia en todo el país. Participaron personas funcionarias de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, Dirección de Asuntos Laborales y Dirección de Asuntos Jurídicos.

**Cuadro N° 46**  
**COSTA RICA, MTSS: Unidad de Equidad de Género**  
**Total de personas capacitadas a nivel externo e interno. 2016**

Personas Usuarias	Mujeres	Hombres	Total
Externas	446	109	555
Internas	63	48	111
<b>Total</b>	<b>509</b>	<b>157</b>	<b>666</b>

#### **Comisión Investigadora Permanente para el procedimiento de denuncia por acoso sexual:**

Se continuó brindando apoyo a la Comisión institucional de hostigamiento sexual para que tuvieran capacitación por parte del INAMU. A pesar de las constantes capacitaciones y comunicados, dicha Comisión no ha recibido ningún tipo de denuncia sobre el tema.

#### **PLANOVI (Plan Nacional contra la no violencia contra las mujeres):**

Se asistió en las reuniones de la Comisión de Seguimiento y del Consejo Nacional en representación de las personas titulares. Se participó en la sub comisión de capacitación sobre el tema de hostigamiento sexual y se elaboró el informe de rendición de cuentas del 2015-2016 del PLANOVI

#### **Comisión Técnica de Seguimiento Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG):**

Por parte de la Unidad se siguió dando seguimiento a las actividades, reuniones e informes para la PIEG, así como la participación en la elaboración el III Plan de acción.

## **Con respecto a las comisiones internas:**

### **Comisión para la campaña de inspección laboral con enfoque de género:**

Durante el primer semestre se brindó todo el apoyo en las reuniones de elaboración y seguimiento para la guía de inspección de trabajo con enfoque de género. La guía fue puesta en práctica y revisada. La Unidad brindó toda la asesoría correspondiente, así como las observaciones correspondientes en el proceso de sensibilización y puesta en práctica entre los inspectores e inspectoras de trabajo para la aplicación de la guía.

### **Comisión Técnica de LGTBI-MTSS:**

La Unidad de Equidad de Género apoyó todo el proceso de conformación de la Comisión institucional así como la elaboración "Plan Institucional para la Igualdad y la no Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa del MTSS, 2016-2018"

También se participó en todas aquellas actividades capacitación convocadas por el Ministerio de la Presidencia y la capacitación brindada a las personas funcionarias del MTSS. Todo el proceso es para ir sensibilizando a la población institucional sobre el tema de población diversa e incluirla en un mejor trato a las personas usuarias por medio de los servicios que ofrece la institución.



Se dio apoyo en la actividad realizada conjuntamente con la OIT y la AED en la firma y aceptación de 17 empresas privadas en la llamada "Declaración de San José", que contiene 10 principios de no discriminación por motivos de orientación sexual y expresión de género.



## Dirección General de Auditoría

La Auditoría Interna es un elemento orgánico del Sistema de Control Interno, que tiene como rol fundamental asesorar profesional, objetiva, constructiva y oportunamente al Jerarca Institucional y demás Titulares Subordinados, en el proceso de perfeccionamiento de dicho sistema.

La Dirección General de Auditoría (DGA o Auditoría Interna) del MTSS, planifica su trabajo con base en su propio Sistema de Valoración de Riesgos, identifica los procesos de trabajo con el nivel de riesgo alto en su Universo Auditable, determina los riesgos técnicos del proceso de auditoría y los riesgos administrativos, operativos y de seguridad que podrían afectar negativamente la consecución de sus metas y objetivos.

La planificación general del trabajo de Auditoría con base en el proceso de valoración de riesgos, ha establecido los fundamentos para el desarrollo de la estructura orgánica conformada por cuatro Departamentos de Auditoría, que atienden los mercados de trabajos respectivos, los cuales son: Departamento Auditoría DESAF-FODESAF (FOD), Departamento Auditoría Transferencias y Órganos Adscritos (TOA), Departamento Auditoría Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y Departamento Auditoría Seguimiento y Recomendaciones (SR).

La Auditoría Interna y los cuatro Departamentos que la conforman cumplieron las metas estratégicas y operativas contempladas en el PAO- 2016. La ejecutoria de metas operativas alcanzó la cantidad de setenta y nueve (79) Servicios de Auditoría, para un rendimiento total de un 98,8%, durante el año 2016, lo cual se desglosa, conforme los cuatro tipos, tal como se observa a continuación:

Tipo de servicio	Documento	Cantidad	%
Servicios Preventivos	Oficios de Advertencia	24	30,4
	Legalizaciones de Libros	13	16,5
	Informes de Seguimiento de Advertencia (SAD)	22	27,9
Servicio a Posteriori	Informes de Auditoría	20	29,1
<b>Totales</b>		<b>79</b>	<b>100,0</b>

# Memoria Institucional 2016

La Auditoría Interna también cumplió con las metas estratégicas, pues realizó mejoras en sus procesos de trabajo y cooperó con la Administración Activa, por cuanto desarrolló una actividad de capacitación en Control Interno y Riesgos dirigida al personal de ICODER y en diez Regionales de la Cruz Roja Costarricense. Mediante un proceso participativo, se actualizaron el Manual de Procedimientos para la Actividad de Planificación de un estudio de auditoría, el Reglamento de Funcionamiento de la Auditoría Interna y los procedimientos de elaboración de Relaciones de Hechos y Seguimiento de Recomendaciones.

Descripción del indicador	Meta Anual Programada	Resultado	% de Avance	Estimación de recursos 2015 (millones de ₡)	Recursos Ejecutados (millones de ₡)	Fuente de Datos
Número de documentos (manuales de trabajo) de la Auditoría Interna, actualizados, elaborados y aprobados	4	4	100%	ND	ND	Registros de Auditoría
% de demanda de acciones de capacitación atendidas	100 %	12	100%	ND	ND	

Por consiguiente, la Auditoría Interna cumplió con las metas estratégicas y operativas al 31 de diciembre, 2016, por cuanto elaboró las cuatro metas estratégicas que se propuso y programó, y elaboró setenta y nueve (79) Servicios de Auditoría (20 Servicios de Auditoría a posteriori y 59 Servicios de Auditoría preventivos), tal como se observa en los cuadros antes presentados.

## **I. Informes de auditoría y otros Servicios de Auditoria realizados en el año 2016**

### **A. Informes de Auditoria**

En este sentido, es importante resaltar que se han venido implementando algunas medidas administrativas para reducir los tiempos de cada estudio, tal es el caso como la adquisición de un Software de Auditoria que permitirá la automatización de los procesos y el procesamiento de datos en una forma más acelerada.

Los resultados expuestos en los Informes de Auditoría, detallan las debilidades de control interno y se presentan a las personas responsables de las Unidades examinadas, se escuchan sus aportes y opiniones, luego se remiten formalmente al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, para lo que corresponda.

El seguimiento de recomendaciones contenidas en los Informes de Auditoría y Relaciones de Hechos, se realiza en un ciclo inferior a tres años, lo cual se constituye en un mérito para la Administración Activa y la Auditoría Interna, por cuanto, progresivamente ha venido incrementando y asegurando oportunamente el valor agregado al servicio público que presta la Institución.

En el siguiente cuadro, se detalla los datos básicos de los veinte (20) Informes de Auditoria elaborados en el año 2016; sin embargo, debe hacerse la observación que los borradores de Informe en Caducidades en DNP, Salud Ocupacional y PRONAMYPE y tres estudios de seguimiento de recomendaciones, hasta el 31 de diciembre pasado, no fueron debidamente presentados a la Administración Activa, por eso no aparecen como producción del año 2016.

**Cuadro N° 47**  
**COSTA RICA, MTSS: Dirección General de Auditoría Detalle de informes de auditoría- año 2016**

#	Id Informe	Nombre Informe	Oficio de remisión
1	AU-IF-SR-SR-00020-2016	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA AU-IF-MTSS-CI-00018-2015	AU-00321-2016
2	AU-IF-SR-SR-00019-2016	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA AU-IF-MTSS-CI-00013-2014	AU-00320-2016
3	AU-IF-SR-SR-00018-2016	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA AU-IF-TOA-EE-00020-2014 "ESTUDIO ESPECIAL SOBRE EL PAGO DE FACTURAS DE GOBIERNO A PENSIONADOS DE LA DNP"	AU-00281-2016
4	AU-IF-SR-SR-00016-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00014-2014 EVALUACIÓN CONTROL INTERNO "MODALIDAD CAPACITACIÓN EMPLEATE",	AU-00204-2016
5	AU-IF-SR-SR-00015-2016	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA AU-IF-FOD-0008-2014	AU-00202-2016
6	AU-IF-SR-SR-00012-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-TOA-EE-00017-2014 Estudio Especial del Departamento Asesoría Económica Actuarial de la DNP	AU-00159-2016
7	AU-IF-SR-SR-00011-2016	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA AU-IF-TOA-CI-00003-2014 "CONTROL INTERNO NORMATIVA INTERNA VIGENTE APLICABLE A LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PENSIONES"	AU-00158-2016

# Memoria Institucional 2016

8	AU-IF-SR-SR-00008-2016	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA AU-IF-TOA-CI-00003-2014 "CONTROL INTERNO NORMATIVA INTERNA VIGENTE APLICABLE A LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PENSIONES"	AU-00118-2016
9	AU-IF-SR-SR-00005-2016	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA AU-MTSS-00012-2014 ESTUDIO SOBRE EL CONTROL INTERNO DEL REGISTRO Y CONTROL DE BIENES DEL MTSS	AU-00104-2016
10	AU-IF-SR-SR-00004-2016	ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL INFORME DE AUDITORÍA AU-MTSS-00012-2014 ESTUDIO SOBRE EL CONTROL INTERNO DEL REGISTRO Y CONTROL DE BIENES DEL MTSS	AU-00102-2016
11	AU-IF-SR-SR-00001-2016	ESTADOCUMPLIMIENTO DE RECOMENDACIONES INFORME AU-TOA-CI-00007-2014 CONTROL INTERNO DEUDA DE LA DNP CON PENSIONADOS DE HACIENDA	AU-00002-2016

Los Informes de Auditoría realizados por esta Auditoría Interna agregan valor al servicio público y al correcto uso de fondos públicos, tanto a lo interno de la Institución como en otras instancias públicas y privadas. Este es el caso de los estudios realizados en Ciudad de los Niños, Carlos María Ulloa y la Dirección Nacional de Asignaciones Familiares (DESAF), que mantiene el rol rector del Fondo de Desarrollo Social de Asignaciones Familiares (FODESAF) y por eso, canaliza recursos a la población pobre y en pobreza extrema del país, lo cual se origina en la existencia de Leyes Específicas o en la firma de Convenios con Unidades Ejecutoras.

## B. Oficinas de Advertencia y Oficinas de Asesoría

Los servicios preventivos, concretamente los oficinas de asesoría y de advertencia, anticipan al despacho del Ministro y titulares subordinados, el conocimiento los problemas y situaciones latentes que podrían significar pérdida y despilfarro de recursos públicos.

Las advertencias que se realizan refieren operaciones u omisiones que estaban en proceso de ejecución por parte de la Administración Activa, y que pudieron provocar consecuencias negativas, como el mal uso de recursos públicos.

Esta Dirección hizo 24 advertencias durante el año 2016.

**Cuadro N° 48**  
**COSTA RICA, MTSS: Dirección General de Auditoría detalle de advertencias**  
**año 2016**

#	Id Documento	Nombre documento	Funcionario destinatario
1	AU-AD-TOA-00024-2016	Advertencia gestión para simplificar el trámite de solicitud de certificación a la DNP, para ser presentadas como requisito ante la Dirección de Pensiones de la CCSS.	Lic. Carlos Alvarado Quesada
2	AU-AD-FOD-00023-2016	Advertencia sobre Manual de Procedimientos	Lic. Carlos Alvarado Q., Ministro
3	AU-AD-TOA-00022-2016	Advertencia, Deterioro Casa Consejo de Salud Ocupacional	Lic. Carlos Alvarado Quesada
4	AU-AD-TOA-00021-2016	Atraso en entrega información solicitada por esta Dirección a la Dirección Nacional de Pensiones.	Ministro de Trabajo y Seguridad Social
5	AU-AD-FOD-00020-2016	Búsqueda por cédula jurídica de patronos morosos Sistema Laserfiche	Lic. Carlos Alvarado Q., Ministro
6	AU-AD-FOD-00019-2016	Advertencia sobre inconsistencia de información de Patronos Morosos	Lic. Carlos Alvarado Q., Ministro
7	AU-AD-FOD-00018-2016	Advertencia sobre expediente digitales de Patronos Morosos en Sistema Laserfiche	Lic. Carlos Alvarado Q., Ministro
8	AU-AD-FOD-00017-2016	Advertencia sobre la valoración del riesgo en la DESAF	MBA. Carlos Alvarado Q., Ministro
9	AU-AD-SR-00016-2016	Atención a lo establecido en Decreto 39753-H y oficio DVMP-AGZA- 253-2016	Carlos Alvarado Quesada

# Memoria Institucional 2016

10	AU-AD-MTSS-00015-2016	Manejo de documentación en cajas en el Departamento de Relaciones de Trabajo	Nancy Muñoz Valverde
11	AU-AD-MTSS-00014-2016	Vacaciones sin aplicar	Carlos Alvarado Quesada
12	AU-AD-MTSS-00013-2016	circulación de vehículos sin los respectivos requisitos legales	Ciro Didier Toribio Barboza
13	AU-AD-TOA-00012-2016	Manejo de Expedientes en la DNP	Carlos Alvarado Quesada
14	AU-AD-MTSS-00011-2016	Mantenimiento Chiller	Lic. Carlos Alvarado Quesada
15	AU-AD-MTSS-00010-2016	Incumplimiento artículo 118 reglamento estatuto de servicio civil	Carlos Alvarado Quesada
16	AU-AD-MTSS-00009-2016	Recordatorio Artículo 33 Ley General de Control Interno	Carlos Alvarado
17	AU-AD-MTSS-00008-2016	Vencimiento del plazo de alquiler de equipo de computo contratación N° 2012LN-000012-729	Carlos Alvarado Quesada
18	AU-AD-TOA-00007-2016	vencimiento del plazo para servicio de alojamiento del Sistema de Revalorización y Planillas de la Dirección Nacional de Pensiones.	Carlos Alvarado Quesada
19	AU-AD-MTSS-00006-2016	Bienes no retirados del almacén institucional	Alfredo Hasbu Camacho
20	AU-AD-MTSS-00005-2016	sub utilización de equipo de computo	Alfredo Hasbum
21	AU-AD-MTSS-00004-2016	Sumas acreditadas que no corresponden	Ingrid Obando Campos
22	AU-AD-MTSS-00003-2016	Bitácoras de transportes	Arturo Rojas Rodriguez
23	AU-AD-MTSS-00002-2016	Vehículos Nissan Xtrail	Victor Morales
24	AU-AD-FOD-00001-2016	Advertencia sobre incumplimiento del procedimiento Concurso Interno Informal para ocupar interinamente el puesto vacante N° 055264	Lic. Víctor Morales M., Ministro

## C. Legalizaciones de Libros (Apertura y Cierre de Libros)

La legalización de libros es un producto preventivo, que se realiza para asegurar el rastro de determinadas decisiones y acciones que efectúan dependencias del MTSS (o sus Órganos Adscritos, en calidad de Órganos Colegiadas).

Por otra parte, el proceso de Legalización de Libros constituye una fuente de información para rastrear y examinar la actuación de la Administración, cuando así lo requieran los Órganos de Control, conforme el ordenamiento jurídico vigente.

El resultado final de la meta número de Legalizaciones de Libros correspondió a un 100% de cumplimiento, habiéndose legalizado 13 libros, que incluye Aperturas y Cierres de Libros, siendo que la meta inicial fue solo de cuatro servicios de este tipo para el año 2016.

**Cuadro N° 49**  
**COSTA RICA, MTSS: Dirección General de Auditoría Detalle de legalización de libros año 2016**

#	Id Documento	Nombre del libro	Oficio de remisión	Apertura-Cierre
1	LL-ASIENTO-00163	Apertura del Libro del actas del Tribunal Administrativo #19	AU-00306-2016	Apertura
2	LL-ASIENTO-00162	Cierre del libro de actas numero 18 del tribunal Administrativo de la Seguridad Social	AU-00305-2016	Cierre
3	LL-ASIENTO-00161	CISED	AU-00245-2016	Apertura
4	LL-ASIENTO-00160	Apertura de Libro de Actas del Tribunal Administrativo	AU-00219-2016	Apertura
5	LL-ASIENTO-00159	Cierre Libro de Actas Tribunal Administrativo	AU-00218-2016	Cierre
6	LL-ASIENTO-00158	Cierre del Libro de Actas para el Consejo de salarios	AU-00132-2016	Cierre
7	LL-ASIENTO-00157	Legalización del Libro de actas del Consejo de Salarios	AU-00131-2016	Apertura



8	LL-ASIENTO-00156	Cierre de Libro de actas del Tribunal Administrativo	AU-00121-2016	Cierre
9	LL-ASIENTO-00155	Libro de actas del Tribunal Administrativo	AU-00120-2016	Apertura
10	LL-ASIENTO-00154	Apertura de libro de actas MTSS-GARANTIAS DOLARES	AU-00080-2016	Apertura
11	LL-ASIENTO-00153	Apertura del libro de actas MTSS-GARANTIAS COLONES	AU-00079-2016	Apertura
12	LL-ASIENTO-00152	Apertura de Libro de Legalización de la Junta Medica Calificadora	AU-00019-2016	Apertura
13	LL-ASIENTO-00151	Cierre de Libro de actas de la Junta Medica Calificadora	AU-00018-2016	Cierre

## II. Seguimiento a recomendaciones contenidas en oficios de advertencias

Esta Dirección ha dispuesto que todos los años dará seguimiento al acatamiento o atención a los Oficios de Advertencia, para asegurar el valor agregado pertinente y promover un mejor servicio público y un mejor aprovechamiento de los fondos públicos; lo cual efectúa, mediante el control y seguimiento de las advertencias emitidas por los demás departamentos de auditoría.

Así, durante el año 2016, se realizó el seguimiento de las advertencias del año 2014, 2015 y de las que se emitieron durante el 2016.

Es importante resaltar, que la Dirección General al determinar el incumplimiento de algunos de los aspectos advertidos, ha procedido a incluirlos dentro de los informes de auditoría, con el objeto de sustentar en futuro las posibles responsabilidades de materialización por inobservancia de lo advertido.

El resultado final de la meta número de Informe de Seguimiento de Advertencias (SAD) fue satisfactorio, por cuanto se dio seguimiento satisfactorio a 22, cumpliéndose las mismas en un 88%, tal como se observa en el siguiente cuadro.

**Cuadro N° 50**  
**COSTA RICA, MTSS: General de Auditoria detalle de advertencias**  
**año 2016**

Numero de SAD	Numero del Informe Objeto de SAD	Nombre del Informe Objeto de SAD
AU-SAD-001-2016	Seguimiento AU-AD-00016-2016	Atención a lo establecido en Decreto 39753-H y oficio DVMP-AGZA- 253-2016
AU-SAD-002-2016	Seguimiento AU-AD-00016-2014	Sistemas Satélites de la DNP
AU-SAD-003-2016	Seguimiento AU-AD-00007-2014	Consultoría departamento actuarial de la DNP
AU-SAD-004-2016	Seguimiento AU-AD-00013-2015	Servicio de correo electrónico para el dominio fodesaf-go.cr
AU-SAD-005-2016	Seguimiento AU-AD-00001-2016	Advertencia sobre incumplimiento del procedimiento Concurso Interno Informal para ocupar interinamente el puesto vacante N° 055264
AU-SAD-006-2016	Seguimiento AU-AD-00006-2014	Código de Ética del MTSS
AU-SAD-007-2016	Seguimiento AU-AD-00005-2014	Atraso en la inscripción de vehículo donado por la OIM
AU-SAD-008-2016	Seguimiento AU-AD-00009-2015	Registro de Placa en Póliza No AUM-0001174
AU-SAD-009-2016	Seguimiento AU-AD-00004-2015	Capacitación Control Interno
AU-SAD-0010-2016	Seguimiento AU-AD-00018-2014	Registro de Información en el sistema de la DNP
AU-SAD-0011-2016	Seguimiento AU-AD-00009-2016	Recordatorio Artículo 33 Ley General de Control Interno
AU-SAD-0012-2016	Seguimiento AU-AD-00021-2014	Sobre Caducidad en Traspasos de pensión a hijos (as)
AU-SAD-0013-2016	Seguimiento AU-AD-00008-2016	Vencimiento del plazo de alquiler de equipo de computo contratación N° 2012LN-000012-729
AU-SAD-0014-2016	Seguimiento AU-AD-00011-2016	Mantenimiento Chiller

# Memoria Institucional 2016

AU-SAD-0015-2016	Seguimiento AU-AD-00006-2016	Bienes no retirados del almacén institucional
AU-SAD-0016-2016	Seguimiento AU-AD-00012-2016	Manejo de Expedientes en la DNP
AU-SAD-0017-2016	Seguimiento AU-AD-00007-2016	vencimiento del plazo para servicio de alojamiento del Sistema de Revalorización y Planillas de la Dirección Nacional de Pensiones.
AU-SAD-0018-2016	Seguimiento AU-AD-00007-2016	vencimiento del plazo para servicio de alojamiento del Sistema de Revalorización y Planillas de la Dirección Nacional de Pensiones.
AU-SAD-0019-2016	Seguimiento AU-AD-00003-2016	Bitacoras de transportes
AU-SAD-0020-2016	Seguimiento AU-AD-00014-2016	Vacaciones sin aplicar
AU-SAD-0021-2016	Seguimiento AU-AD-00015-2016	Manejo de documentación en cajas en el Departamento de Relaciones de Trabajo
AU-SAD-0022-2016	Seguimiento AU-AD-00010-2016	Incumplimiento artículo 118 reglamento estatuto de servicio civil

La Administración Activa ha respondido positiva y oportunamente a este Servicio de Auditoría, lo cual se refleja con acciones efectivas que tienden a administrar los riesgos que son aludidos por esta Auditoría Interna.

La Auditoría Interna ha realizado un adecuado uso de los recursos que se les han asignado y ha proporcionado valor agregado a la gestión institucional, porque ha comunicado debilidades del Sistema de Control Interno institucional a la Administración Activa, para que ésta implemente las acciones concretas para administrar los riesgos, proceso que favorece la consecución de metas y objetivos, y, por ende, la prestación de un mejor servicio al usuario.

## Divulgación e Imagen Institucional

El Departamento de Prensa y Comunicación, coordina los procesos de comunicación a nivel externo e interno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que promocionan la rectoría y la ejecución de la política laboral y de seguridad social en Costa Rica que desarrolla la institución.

Es la dependencia responsable de asesorar, orientar y apoyar a las autoridades superiores en materia de información y divulgación de los proyectos, acciones y resultados que son competencia de la institución por ley y por programas establecidos por la Administración en favor de los actores sociales de su ámbito.

Estas responsabilidades se materializan a través de la atención diaria a los periodistas que cubren el área laboral, a quienes se brindó información sobre acciones, proyectos, programas y sus principales resultados. De modo complementario, los requerimientos de los comunicadores, fueron respondidos con la inmediatez y profundidad que ameritaba cada caso, concertando entrevistas con las autoridades superiores y/o los voceros oficiales o bien suministrando la información puntual solicitada.

Las conferencias de prensa son otro importante recurso que se emplea para brindar información de interés de la Administración y de utilidad para las personas usuarias del Ministerio, en el 2016 se trataron los siguientes temas: Aguinaldo, Horarios Escalonados, Cambio de metodología para la Fijación Salarial Privada, Estrés Térmico, entre otros. Durante este periodo se efectuaron un total de diez conferencias de prensa.

Ligados a las conferencias de prensa o bien como un producto individual que contiene información de interés para la ciudadanía, se elaboraron 73 comunicados de prensa sobre temas diversos entre ellos: Feriados, Aumentos Salariales, Comisiones de Teletrabajo, Aguinaldo, Huelgas, Reforma Procesal Laboral, Empleo, Trabajo Infantil, Migraciones Laborales, etc.

El documento oficial de rendición de cuentas, la Memoria Institucional del 2015, se elaboró, diseñó y editó en Prensa en formato digital; solamente se imprimió el ejemplar que se envió a la presidencia de la Asamblea Legislativa atendiendo el mandato constitucional, lo que representa un ahorro importante en materia económica y un aporte importante a la conservación del planeta al ahorrar papel.

Otro de los productos de divulgación fue el Boletín Informativo electrónico “Trabajamos”, del cual en el 2016 se emitieron 12 ediciones, dirigidas principalmente a las personas trabajadoras del Ministerio.

“Trabajamos Radio”, importante acción de comunicación, se ejecutó en su segundo año con 33 programas de radio, que se transmitieron por Radio Nacional los jueves de 2:00 p.m. a 2:45 p.m., donde se brindó asesoría, apoyo e información a empleadores y trabajadores sobre temas atinentes al ámbito laboral, entre ellos destacan: Teletrabajo, Violencia en el Trabajo, Estrés en el Trabajo: un reto colectivo, Envejecimiento Activo, Procedimiento para las Inspecciones Laborales, Economía Social Solidaria, Resultados de la aplicación de la Guía de Inspección con Enfoque de Género y la Red de empresas contra el trabajo infantil, fueron algunos de los temas que se trataron con el apoyo de especialistas, expertos y autoridades que asistieron al programa.

“Trabajamos vídeo” fue otro instrumento de comunicación que se lanzó en el 2016 como muestra testimonial de los resultados que se han obtenido con la puesta en marcha de programas tales como: Empleate, Empleate Inclusivo y Pronae, en total se subieron al canal de Youtube del MTSS y se compartieron a través del sitio oficial de Facebook un total de seis videos.

Interacción, información y respuesta inmediata la recibe el público externo a través de las redes sociales, con la coadministración del sitio de Facebook y la cuenta Twitter institucional, con estos recursos se dio respuesta a consultas laborales y se difundieron informaciones para un total de más de 3.000 acciones.

La administración de contenidos del sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se mantuvo actualizada, cabe destacar que se registraron alrededor de 220 mil visitas, siendo las aplicaciones de calculadoras y lista de salarios mínimos las más empleadas, con cerca de 100 mil visitas.

Se continuó con el monitoreo diario de medios de comunicación en su versión impresa y en los sitios web de los más reconocidos noticieros de radio y televisión, así como de algunos medios informativos digitales de importante aceptación. Esta herramienta es de gran importancia para las direcciones y jefaturas del MTSS ya que les permite estar informado de los temas que se mencionan en la prensa nacional y que tienen relación directa con la institución.

Se mantuvo el apoyo a las diferentes áreas del Ministerio en diseño gráfico y diagramación de documentos y publicaciones institucionales, específicamente se participó en el diseño y diagramación de: logotipo de Gestión Ambiental, Anuario Estadístico 2015, Guía de Teletrabajo y Firma electrónica del correo institucional de los funcionarios las direcciones de: Asuntos Jurídicos, Pensiones, Planificación, despacho del Ministro, así como los departamentos de Gestión del Capital Humano y Salarios.

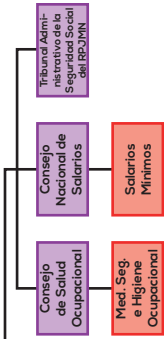
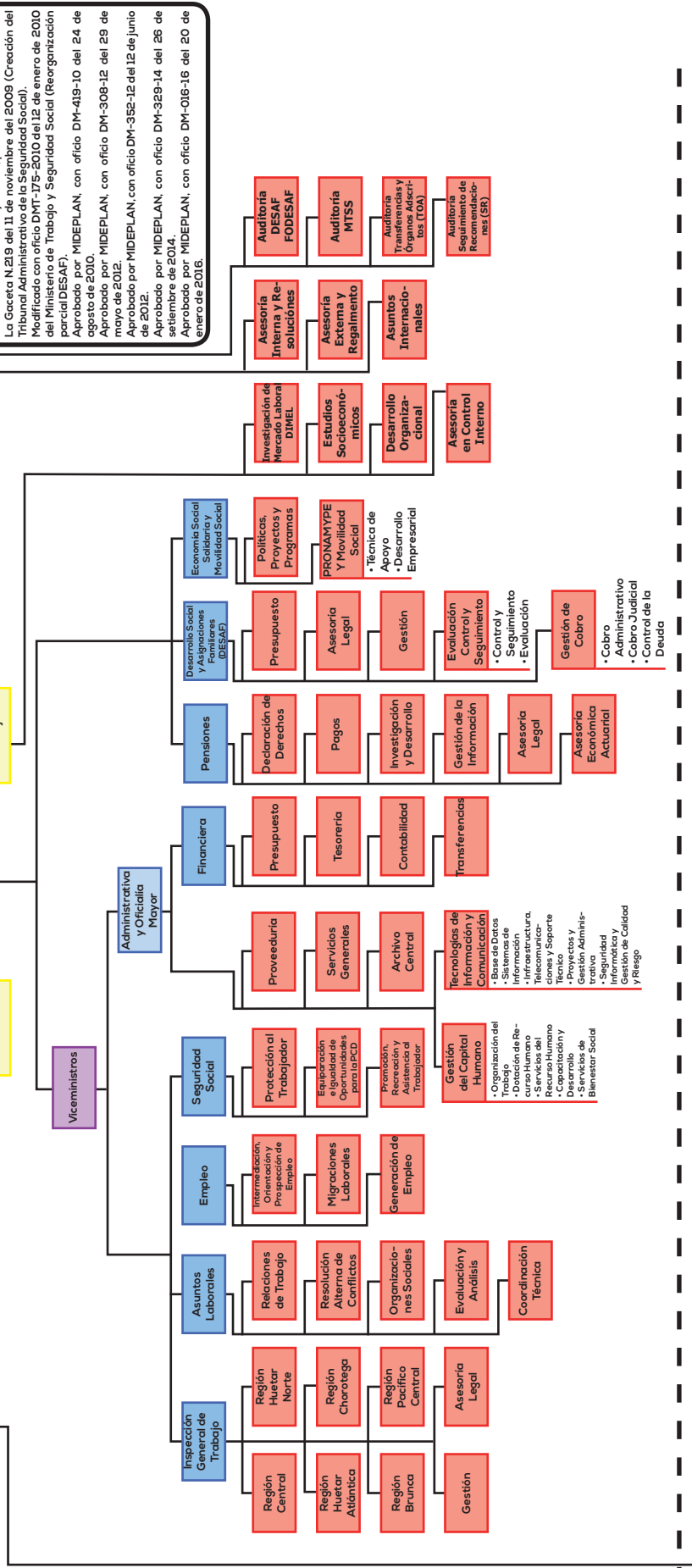
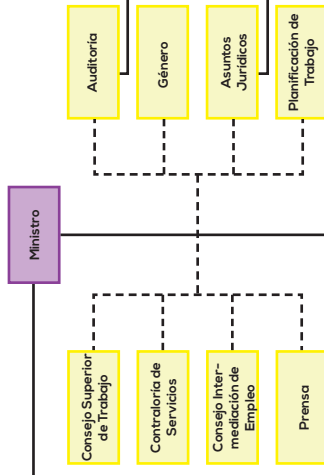
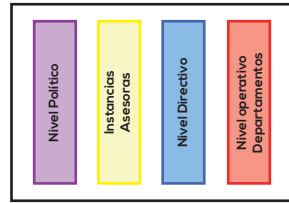
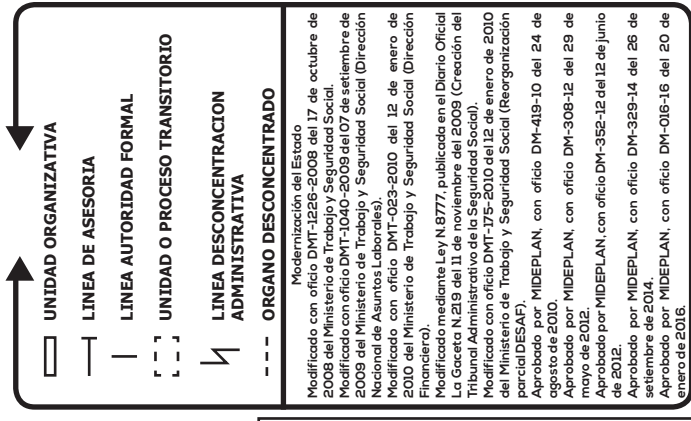
Mediante campañas publicitarias se dio información de temas específicos y de interés institucional y para la ciudadanía en general, se planificaron y coordinaron en el Departamento para este periodo las siguientes:

- “Aguinaldo a tiempo a derecho”
- Estrés térmico
- Campaña cero estrés en Redes Sociales

Finalmente se señala que hubo continuidad en la cobertura fotográfica como complemento y evidencia de la actividad ministerial, así como asistencia, asesoría y apoyo en las actividades de conducción y manejo protocolario en la institución y otras entidades de Gobierno, tales como: tres Retos EMPLEATE, Acto de Firma de la Reforma Procesal Laboral y la Reunión de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

## Estructura Organizacional



N I V E L P O L Í T I C O

DIRECCIONES GENERALES

DIRECCIONES

D E P A R T A M E N T O S

Órgano Desconcentrado





## Anexo

### 1. **Objetivos legales que dan origen y fundamento a la respectiva entidad, órgano o sector.**

#### **Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo No. 1860**

El Ministerio de Trabajo y Bienestar Social tendrá a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y bienestar social; y vigilará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a estas materias, principalmente los que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, como garantía del buen orden y la justicia social en los vínculos creados por el trabajo y los que tiendan a mejorar las condiciones de vida del pueblo costarricense.

(\*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley 3095, del 16 de febrero 1963.

El primer antecedente del MTSS es el siguiente:

El 27 de junio se firmó la Ley N° 33 que crea la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, la que lleva fecha 2 de julio y fue publicada el 4 de ese mes, en La Gaceta N°149. La principal función que se le dio fue la preparación del proyecto del Código de Trabajo.

2. **Descripción de los recursos financieros, humanos y materiales.**

**Recursos Financieros Disponibles**

Descripción	Presupuesto Actual	Relación %	Presupuesto Ejecutado	% Ejecución
Remuneraciones (Salarios, Cargas Sociales, Asetrabajo, Prestaciones Legales, incapacidades, Indemnizaciones)	14.557.865.988	3,61%	13.269.807.786	91,15%
Servicios (Alquileres, Servicios Públicos, Mantenimientos, Contratos Vigilancia y Limpieza)	3.069.101.880	0,76%	2.156.066.570	70,25%
Materiales y Suministros (Incluye Combustibles, Repuestos, Papelería, Tintas, Alimentos y Bebidas)	235.387.370	0,06%	101.571.972	43,15%
Bienes Duraderos (Equipos)	421.572.700	0,10%	275.178.707	65,27%
Subtotal Gastos Directos	18.283.927.938	4,53%	15.802.625.035	86,43%
Transferencias Corrientes (FODESAF, CONAPDIS, PANI, IMAS, CARLOS MA. ULLOA, CIUDAD DE LOS NIÑOS, PRONAMYPE, AGECO, PRONAE, MUNDO DE OPORTUNIDADES, ORGANISMOS, MI PRIMER EMPLEO)	382.997.957.929	94,96%	371.966.759.420	97,12%
Transferencias de Capital (IMAS, ASOC. PRO ATENCIÓN ANCIANOS DE HEREDIA).	2.040.000.000	0,51%	2.040.000.000	100,00%
Total Transferencias	385.037.957.929	95,47%	374.006.759.420	97,14%
<b>TOTAL PRESUPUESTO MTSS</b>	<b>403.321.885.867</b>	<b>100%</b>	<b>389.809.384.455</b>	<b>96,65%</b>

# Memoria Institucional 2016

Programas	Presupuesto Actual	Devengado	% Ejecución
72900 Actividades Centrales	52.262.096.723	46.159.461.051	88,32%
73100 Asuntos del Trabajo	6.084.823.563	5.401.731.187	88,77%
73201 Gestión y Administración de FODESAF.	319.818.965.416	315.812.181.439	98,75%
73202 Empleo y Seguridad Social	22.354.509.237	20.063.459.378	89,75%
73300 Tribunal Administrativo de la Seguridad Social	356.770.603	271.182.579	76,01%
73400 Pensiones y Jubilaciones	2.444.720.325	2.101.368.822	85,96%
<b>TOTAL PPTO. MTSS</b>	<b>403.321.885.867</b>	<b>389.809.384.455</b>	<b>96,65%</b>

## Recurso Humano Disponible

Programa	Cantidad	Justificación
729	204	Presupuesto Ordinario y Extraordinario
731	233	de la República para el Ejercicio Económico del 2016.
732-01	51	Ley N° 9341, publicada en La Gaceta N°240,
732-02	52	Alcance Digital 112 del 10 de diciembre de 2015
733	11	
734	105	

### 3. **Organigrama institucional vigente, descripción de puestos y recuento de funcionarios**

#### **Descripción de las diferentes áreas de trabajo**

##### *Despacho del Ministro de Trabajo y Seguridad Social*

##### Instancias asesoras:

**Dirección General de Auditoría:** La Auditoría Interna es un elemento orgánico del Sistema de Control Interno Institucional (SCI) y tiene como rol fundamental asesorar constructiva y oportunamente al Ministro y demás Titulares Subordinados, en el proceso de perfeccionamiento de dicho sistema.

**Dirección de Asuntos Jurídicos:** La Dirección de Asuntos Jurídicos es por excelencia el Asesor Jurídico del Ministerio, tiene asignadas funciones de importancia a lo externo y a lo interno de la Institución, incluso se desarrollan funciones de asesoría a nivel internacional.

**Dirección General de Planificación del Trabajo:** Objetivo es asesorar a las autoridades superiores en temas relativos al mercado de trabajo, para la toma de decisiones y diseño de la política económica social, así como desarrollar acciones tendientes a elevar los niveles de gestión Institucional, mediante la formulación y ejecución de estrategias de modernización y desarrollo organizacional.

**Oficina de Prensa y Comunicación:** La Oficina de Prensa y Comunicación es la encargada de ejecutar una estrategia de comunicación institucional eficiente y efectiva tanto a nivel externo como interno que posicione al MTSS como la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras, empleadoras, pensionadas y de otros sectores sociales vulnerables, según corresponda por ley, para propiciar el trabajo decente y contribuir al desarrollo y la justicia social.

## *Vice ministerio del Área Laboral*

**Dirección de Asuntos Laborales:** La Dirección de Asuntos Laborales, tiene competencias sustantivas esenciales en el ámbito laboral, entre ellas, la negociación colectiva en conflictos de trabajo, la atención de los procedimientos de huelga, la homologación de convenciones colectivas de trabajo y aprobación de arreglos directos, asesorías y orientación verbal o telefónica a patronos y trabajadores sobre los derechos emergentes de una relación laboral, las estimaciones de derechos, la conciliación individual, constitución de los comités de trabajadores para los reglamentos interiores de trabajo, así como el registro, inscripción y asesoría en materia de organizaciones de trabajadores, sean éstas cooperativas, sindicatos, asociaciones solidaristas, centros agrícolas cantonales, comités regionales de las ferias del agricultor o sociedades anónimas laborales.

**Dirección Nacional de Empleo:** La Dirección Nacional de Empleo ofrece servicios públicos de intermediación de empleo, dirigidos a personas en condición de desempleo, subempleo o bien, que buscan mejores oportunidades laborales. Dispone de una oficina en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como también de oficinas locales en diferentes cantones del país, en convenio de cooperación técnica con gobiernos locales firmantes.

**Dirección Nacional de Inspección:** La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI), tiene la facultad y la disposición legal de tutelar el cumplimiento de la legislación laboral, para contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, procurando que las relaciones laborales se desarrollen en un marco de trabajo decente, tal cual ha sido impulsado por la Organización Internacional del Trabajo.

## *Vice ministerio del Área Social*

**Dirección Nacional de Pensiones:** La Dirección Nacional de Pensiones (DNP) es el órgano técnico, administrador, contralor, tramitador de pensiones y jubilaciones para funcionarios públicos, tanto de regímenes contributivos como no contributivos. Y forma parte de la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Dirección Nacional de Seguridad Social:** Corresponde a la Dirección Nacional de Seguridad Social estudiar, proponer e implementar acciones y servicios dirigidos a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia, así como facilitar las condiciones del medio laboral para la inserción de las personas con discapacidad.

**Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF):** La DESAF es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la cual le compete administrar el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) que es el principal instrumento financiero de la política social selectiva del país, en la lucha contra la pobreza. Con recursos de este Fondo se financian programas y servicios de las instituciones del Estado y de otras entidades expresamente autorizadas en esta Ley, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias y la ejecución de programas de desarrollo social.

## *Vice ministerio de Economía Social Solidaria*

**Dirección de Economía Social Solidaria:** La Dirección Nacional de Economía Social Solidaria (DESS), es una Dirección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, creada con el objetivo de fortalecer el desarrollo de la Economía Social Solidaria a nivel Nacional.

## *Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa y Financiera*

**Dirección Financiera**

**Departamento de Gestión del Capital Humano**

**Unidad de Equidad de Género**

**Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación**

**Departamento de Proveeduría Institucional**

**Contraloría de Servicios**

**Recuento de funcionarios por área de trabajo**

Nº	CLASE DE PUESTO	SALARIO BASE
<b>ADMINISTRACIÓN SUPERIOR</b>		
<b>72900.01.0001</b>		
<b>DESPACHO DEL MINISTRO</b>		
1	MINISTRO	1.357.300,00
2	ASESOR PROFESIONAL	681.300,00
3	CONSULTOR	525.750,00
4	ASESOR B	483.050,00
5	CHOFER CONFIANZA	331.950,00
6	CONSULTOR LICENCIADO EXPERTO	1.139.650,00
7	ASESOR PROFESIONAL	681.300,00
8	CONSULTOR	525.750,00
9	CONSULTOR LICENCIADO EXPERTO	1.139.650,00
10	CONSULTOR LICENCIADO	745.150,00
11	SECRETARIO CONFIANZA	359.550,00
12	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
13	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
14	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
15	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
16	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
17	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
18	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
19	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
<b>DESPACHO DEL VICE-AREA LABORAL</b>		
20	VICEMINISTRO	1.302.650,00
21	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
	CONDUCTOR SC 1	PRÉSTAMO DE PRESIDENCIA
<b>DESPACHO DE VICE-ÁREA SOCIAL</b>		
22	VICEMINISTRO	1.302.650,00
23	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00

<b>DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA</b>		
<b>72900.01.0002</b>		
1	.DIRECTOR GRAL. ADM. FINAN	1.476.950,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
3	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
5	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	TRABAJADOR ARTES GRÁFICAS 2	277.800,00
10	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
<b>SERVICIOS GENERALES</b>		
1	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
2	OFICINISTA SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
3	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
4	TRAB. CALIFICADO SERVICIO CIVIL 2	313.550,00
5	TRAB. CALIFICADO SERVICIO CIVIL 2	313.550,00
6	TRAB. CALIFICADO SERVICIO CIVIL 2	313.550,00
7	TRAB. CALIFICADO SERVICIO CIVIL 2	313.550,00
8	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
9	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
10	MISCELNEO DE SERVICIO CIVIL 1	257.650,00
11	MISCELNEO DE SERVICIO CIVIL 1	257.650,00
12	MISCELNEO DE SERVICIO CIVIL 2	727.200,00
13	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
14	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
<b>TRANSPORTES</b>		
15	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
16	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
17	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
18	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
19	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
20	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
21	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00



# Memoria Institucional 2016

22	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
23	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
24	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
25	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
26	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
27	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
28	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
29	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
30	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
31	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
32	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
33	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
34	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
35	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
36	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
37	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
38	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>DEPARTAMENTO TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN</b>		
1	PROF. JEFE EN INFORMÁTICA 1 B	799.450,00
2	PROF. EN INFORMÁTICA 1 A	499.300,00
3	PROF. EN INFORMÁTICA 1 B	555.450,00
4	PROF. EN INFORMÁTICA 3	726.200,00
5	PROF. EN INFORMÁTICA 1 C	588.150,00
6	PROF. EN INFORMÁTICA 3	726.200,00
7	PROF. EN INFORMÁTICA 1 B	555.450,00
8	PROF. EN INFORMÁTICA 2	667.550,00
9	PROF. EN INFORMÁTICA 2	667.550,00
10	PROF. EN INFORMÁTICA 3	726.200,00
11	PROF. EN INFORMÁTICA 3	726.200,00
12	PROF. EN INFORMÁTICA 3	726.200,00
13	PROF. EN INFORMÁTICA 2	667.550,00
14	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
15	TÉCNICO INFORMÁTICA 3	380.100,00
16	TÉCNICO INFORMÁTICA 2	340.150,00

# Memoria Institucional 2016

<b>DIRECCIÓN FINANCIERA</b>		
1	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 3	928.900,00
2	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
3	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
4	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
12	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
13	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>DEPARTAMENTO GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO</b>		
1	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
3	MEDICO ASIST. G. G-1	867.407,00
4	ENFERMERA 1	667.517,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
12	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
13	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
14	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
15	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
16	SECRETARIO SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
17	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
18	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
19	PROF. SERVICIO CIVIL 1-A	499.300,00
20	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00

# Memoria Institucional 2016

21	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
22	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>DEPARTAMENTO. PROVEEDURIA</b>		
1	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
3	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
10	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
11	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
12	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
13	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
14	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
15	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
16	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
<b>UNIDAD DE GENERO</b>		
<b>72900.01.0003</b>		
1	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
<b>ASESORÍA JURÍDICA</b>		
<b>DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS</b>		
<b>72900.02.0001</b>		
1	DIRECTOR ASUNTOS JURÍDICOS	1.173.400,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
3	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00

# Memoria Institucional 2016

10	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
12	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
13	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
14	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
15	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
16	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
17	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
18	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
19	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
20	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
21	GERENTE SERVICIO CIVIL 1	1.139.650,00
22	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
23	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
24	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
25	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	333.050,00
26	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>GESTIÓN DE AUDITORIA</b>		
<b>DIRECCIÓN DE AUDITORIA</b>		
<b>72900.03.0001</b>		
1	AUDITOR NIVEL 3	1.262.350,00
2	SUB-AUDITOR NIVEL 3	1.135.750,00
3	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
12	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
13	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
14	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
15	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00

16	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
17	PROF. EN INFORMÁTICA 2	667.550,00
18	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
19	SECRETARIO SERVICIO CIVIL 2	333.050,00
20	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>PLANIFICACIÓN</b>		
<b>DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN</b>		
<b>72900.04.0001</b>		
1	DIRECTORA DE PLANIFICACIÓN	850.300,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
3	ESTADÍSTICO SC 3	726.200,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
12	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
13	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
14	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
15	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
16	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
17	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>ASUNTOS DEL TRABAJO</b>		
<b>DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN</b>		
<b>73100.01.0001</b>		
1	GERENTE SERVICIO CIVIL 3	1.447.050,00
2	GERENTE SERVICIO CIVIL 1	1.139.650,00
3	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
4	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
6	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00

# Memoria Institucional 2016

<b>DEPARTAMENTO. ASESORÍA LEGAL</b>		
8	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
12	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
13	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
<b>DEPARTAMENTO. DE GESTIÓN</b>		
14	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
15	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
16	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>REGIÓN CENTRAL</b>		
1	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
3	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
12	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
13	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
14	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
15	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
16	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
17	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
18	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
19	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
20	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
21	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
22	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
23	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00

# Memoria Institucional 2016

24	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
25	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
26	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
27	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
28	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
29	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
30	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
31	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
32	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
33	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
34	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
35	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
36	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
37	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
38	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
39	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
40	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
41	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
42	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
43	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
44	TRAB. CALIFICADO SERVICIO CIVIL 1	275.100,00
45	MISCELNEO DE SERVICIO CIVIL 1	257.650,00
46	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
47	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
48	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
49	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
50	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
51	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
52	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
53	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
<b>REGIÓN CHOROTEGA</b>		
54	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
55	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
56	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
57	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00

# Memoria Institucional 2016

58	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
59	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
60	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
61	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
62	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
63	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
64	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
65	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
66	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
67	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
68	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
<b>REGIÓN HUETAR</b>		
69	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
70	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
71	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
72	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
73	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
74	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
75	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
76	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
77	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
78	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
79	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
80	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
81	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
82	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
83	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
84	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
85	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
86	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
87	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
88	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
89	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
90	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	283.200,00
91	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00



# Memoria Institucional 2016

92	MISCELNEO DE SERVICIO CIVIL 1	257.650,00
93	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
94	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
<b>PACIFICO CENTRAL</b>		
95	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
96	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
97	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
98	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
99	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
100	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
101	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
102	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
103	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
104	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
105	OFICINISTA DE SERVICIO. CIVIL 2	308.200,00
106	MISCELNEO DE SERVICIO CIVIL 1	257.650,00
107	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
108	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>REGIÓN BRUNCA</b>		
109	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
110	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
111	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
112	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
113	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
114	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
115	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
116	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
117	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
118	OFICINISTA SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
119	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
<b>REGIÓN ATLÁNTICA</b>		
120	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
121	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
122	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
123	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00

124	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
125	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
126	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
127	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
128	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
129	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
130	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
131	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
132	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
133	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
134	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
135	MISCELNEO DE SERVICIO CIVIL 1	257.650,00
<b>TUTELAJE DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DEPARTAMENTO. DE MEDICINA SEG. E HIGIENE OCUPACIONAL 73100.02.0001</b>		
1	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
3	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
9	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
<b>ASUNTOS LABORALES DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES 73100.03.0001</b>		
1	DIRECTOR ASUNTOS LABORALES	1.640.300,00
2	GERENTE SERVICIO CIVIL 2	1.266.800,00
3	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	333.050,00
<b>DEPARTAMENTO DE COORDINACIÓN TÉCNICA</b>		
4	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>DEPARTAMENTO. EVALUACIÓN Y ANÁLISIS</b>		
6	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00

# Memoria Institucional 2016

<b>DEPARTAMENTO. DE RELACIONES LABORALES</b>		
8	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
9	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
12	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
13	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
14	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
15	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
16	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
17	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
18	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
19	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
20	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
21	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
22	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
23	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
24	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
25	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
26	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
27	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
28	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
29	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
30	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
31	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
32	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
33	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
34	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
35	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
36	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
37	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
38	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
39	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
40	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
41	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
42	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00

# Memoria Institucional 2016

43	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
44	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
45	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
46	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
47	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
48	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
49	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
50	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
51	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
52	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
<b>RAC</b>		
53	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
54	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
55	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
56	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
57	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
<b>ORGANIZACIONES SOCIALES</b>		
58	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
59	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
60	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
61	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
62	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
63	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
64	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
65	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
66	ADMINISTRADOR 1	298.650,00
67	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
68	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
69	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>DEPARTAMENTO DE SALARIOS MÍNIMOS 73100.04.0001</b>		
1	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
3	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
4	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00

<b>GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL DESAF 73201.01.0001</b>		
<b>DIRECCIÓN Y SUBDIRECCIÓN</b>		
1	DIRECTOR GENERAL ASIG. FAMILIARES	1.569.600,00
2	GERENTE SERVICIO CIVIL 2	1.266.800,00
3	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	333.050,00
<b>DEPARTAMENTO. ASESORÍA LEGAL</b>		
4	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
<b>DEPARTAMENTO. DE PRESUPUESTO</b>		
8	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>DEPARTAMENTO DE GESTIÓN</b>		
12	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
13	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
14	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
15	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
<b>DEPARTAMENTO GESTIÓN DE COBRO</b>		
16	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
17	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
18	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
19	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
20	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
21	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
22	ESTADÍSTICO DE SERVICIO CIVIL 2	588.150,00
23	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
24	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
25	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
26	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
27	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00

# Memoria Institucional 2016

28	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
29	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
30	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
31	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
32	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>DEPARTAMENTO. DE EVALUACIÓN CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>		
33	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
34	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	277.800,00
35	PROFESIONAL INFORMÁTICA 1-B	588.150,00
36	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>UNIDAD DE CONTROL Y SEGUIMIENTO</b>		
37	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
38	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
39	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
40	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
41	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
42	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
43	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
44	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
45	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
46	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
47	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>UNIDAD DE EVALUACIÓN</b>		
48	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
49	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
50	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
51	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>DESARROLLO Y SEGURIDAD SOCIAL PROTECCIÓN ESPECIAL AL TRABAJADOR 73202.01.0001</b>		
1	DIRECTOR NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL	1.640.300,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
3	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00

6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
12	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
13	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
14	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
15	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	
16	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	333.050,00
17	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
<b>INTERMEDIACIÓN LABORAL</b>		
<b>DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO</b>		
<b>73202.02.0001</b>		
1	DIRECTOR NACIONAL DE EMPLEO	1.640.300,00
2	PROF. BACH. JEFE 1	531.150,00
3	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
12	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
13	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
14	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
15	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
16	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
17	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
18	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	333.050,00
19	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
20	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00
21	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 3	409.900,00

# Memoria Institucional 2016

22	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>DIRECCIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL SOLIDARIA</b>		
<b>DIRECCIÓN</b>		
<b>73202.03.0001</b>		
1	DIRECTOR EJECUTIVO DESS	1.640.300,00
2	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
<b>DEPARTAMENTO PRONAMYPE Y MOVILIDAD LABORAL</b>		
3	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	333.050,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
12	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
13	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
<b>TRIBUNAL ADM. DE LA SEG. SOCIAL</b>		
<b>73300.01.0001</b>		
1	PRESIDENTE	1.233.000,00
2	MIEMBRO	1.233.000,00
3	MIEMBRO	1.233.000,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
10	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
11	TÉCNICO SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
<b>PENSIONES Y JUBILACIONES</b>		
<b>DIRECCIÓN NACIONAL DE PENSIONES</b>		
<b>73400.01.0001</b>		
1	DIRECTORA NACIONAL DE PENSIONES	1.640.300,00
2	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00



# Memoria Institucional 2016

3	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	333.050,00
4	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
5	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
6	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
7	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
8	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
9	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
10	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
11	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>SUBDIRECCIÓN</b>		
12	GERENTE SERVICIO CIVIL 2	1.266.800,00
13	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
<b>GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>		
14	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
15	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
16	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
17	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
18	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	283.200,00
19	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
20	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
21	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
22	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
23	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
24	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
25	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
26	TÉCNICO DE SERVICIO CIVIL 1	320.850,00
27	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
28	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
29	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
30	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
31	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
32	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
33	PROF. SERVICIO CIVIL 3	726.200,00
<b>GESTIÓN DE PAGOS</b>		
34	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 3	928.900,00

# Memoria Institucional 2016

35	PROF. SERVICIO CIVIL 1 A	499.300,00
36	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
37	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
38	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
39	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
40	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
41	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
42	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
43	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
44	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
45	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
46	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
47	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
48	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
49	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
50	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
51	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
52	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
53	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
54	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
55	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
56	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
57	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
58	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
59	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
60	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
61	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
62	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
63	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
64	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
65	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
66	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
67	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
68	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00
69	PROF. SERVICIO CIVIL 1 B	588.150,00

# Memoria Institucional 2016

70	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
71	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
72	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
	DECLARACIÓN DE DERECHOS	
73	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 3	928.900,00
74	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	308.200,00
75	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
76	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
77	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
78	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
79	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
80	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
81	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
82	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
83	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
84	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 1	799.450,00
85	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
86	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
87	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
88	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>ASESORÍA LEGAL</b>		
89	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 3	928.900,00
90	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
91	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
92	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
93	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
94	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
95	TÉCNICO INFORMÁTICA 1	308.200,00
96	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>ASESORÍA ECONÓMICA ACTUARIAL</b>		
97	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
98	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
<b>INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO</b>		
99	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
100	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00

101	PROF. JEFE SERVICIO CIVIL 2	850.300,00
<b>PROYECTO GOBIERNO DIGITAL</b>		
102	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
103	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
104	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
105	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
106	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00
<b>ÓRGANO DIRECTOR</b>		
107	PROF. SERVICIO CIVIL 2	667.550,00

4. **Metas trazadas para el período de análisis.**

5. **Créditos, procesos judiciales, entre otros.**

**Créditos**

La Institución no tramitó créditos durante el año 2016.

**Contrataciones**

Procesos de contratación por sistema:

<b>Tipo de Procedimiento</b>	<b>Compra Red</b>	<b>SICOP</b>
Licitaciones Públicas		2
Licitaciones Abreviadas		5
Contrataciones Directas		81
Convenios Marco	61	
Vía Excepción	7	
Inyecciones de Capital	77	
<b>Totales por Sistema</b>	<b>145</b>	<b>88</b>
<b>Total General</b>	<b>233</b>	

## Procesos judiciales

- Recursos de Amparo tramitados por la Dirección de Asuntos Jurídicos: 13

Casos de Contingentes del Año 2016” remitidos a la Contabilidad Nacional; se indica lo siguiente:

- Demandado (casos contra el Ministerio) 1.697 casos
  - Actor (casos a favor del Ministerio) 160 Casos
- La Dirección Nacional de Inspección participó en 397 juicios laborales durante 2016.

## Detalle de Viajes por Jerarcas

004-2016	Esmirna Sánchez Vargas	Seminario Internacional de Cooperación Sur-Sur sobre Protección de los Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Migrantes en América Latina y El Caribe	Brasilia, Brasil, 08 - 10 de marzo de 2016.	Propiedad	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
005-2016	Miguel Sainz Rodrigo	Seminario Internacional de Cooperación Sur-Sur sobre Protección de los Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Migrantes en América Latina y El Caribe	Brasilia, Brasil, 08 - 10 de marzo de 2016.	Interino	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
007-2016	Eric Briones Briones	“Seminario tripartito para promover el cumplimiento de la normativa laboral nacional en el lugar de trabajo a través de la inspección de trabajo”	Lima, Perú, del 21 al 22 de abril de 2016	Propiedad	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Organización Internacional del Trabajo

# Memoria Institucional 2016

Número de acuerdo	Nombre del Funcionario	Actividad	Lugar y fecha	Condición laboral	Anfitrión del evento	Gastos cubiertos por
009-2016	Edgar Cascante Zúñiga	Reunión Técnica Bilateral en el marco del Programa Conjunto Binacional para mejorar la seguridad humana de las personas migrantes Ngöbe y Buglé en Costa Rica y Panamá.	David, Panamá, 27 a 28 de abril de 2016	Propiedad	Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica	Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica
010-2016	Johnny Ruiz Arce	Reunión Técnica Bilateral en el marco del Programa Conjunto Binacional para mejorar la seguridad humana de las personas migrantes Ngöbe y Buglé en Costa Rica y Panamá.	David, Panamá, 27 a 28 de abril de 2016	Propiedad	Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica	Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica
011-2016	Hirlander Rojas Rojas	Reunión Técnica Bilateral en el marco del Programa Conjunto Binacional para mejorar la seguridad humana de las personas migrantes Ngöbe y Buglé en Costa Rica y Panamá.	David, Panamá, 27 a 28 de abril de 2016	Propiedad	Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica	Sistema de Naciones Unidas en Costa Rica
012-2016	Alfredo Hasbum Camacho	Viceministro de Trabajo del Área Social, para que participe en IX Conferencia de Ministros de Trabajo, Empleo y Seguridad Social,	Cartagena de Indias, Colombia, del 2 al 3 de mayo de 2016.	Viceministro del Área Social	Gobierno de Colombia	Gobierno de Colombia MTSS
013-2016	Grace Gamboa Acuña	105ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	Ginebra, Suiza, del 29 de mayo a 10 de junio de 2016.	Propiedad	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica
014-2016	Valentina Obando Vives	105ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	Ginebra, Suiza, del 29 de mayo a 10 de junio de 2016.	Delegada del Sector Empleador	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica
015-2016	Jorge Luis Araya Chaves	105ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	Ginebra, Suiza, del 29 de mayo a 10 de junio de 2016.	Delegado del Sector Empleador	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica
016-2016	Carlos Alvarado Quesada	105ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	Ginebra, Suiza, del 4 al 9 de junio de 2016.	Ministro	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica
017-2016	Augusto Boirivant Arce	105ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	Ginebra, Suiza, del 29 de mayo a 10 de junio de 2016.	Delegado del Sector Trabajador	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica

# Memoria Institucional 2016

Número de acuerdo	Nombre del Funcionario	Actividad	Lugar y fecha	Condición laboral	Anfitrión del evento	Gastos cubiertos por
018-2016	Gilberto Enrique Cascante Montero	105ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo	Ginebra, Suiza, del 29 de mayo a 10 de junio de 2016.	Delegado del Sector Trabajador	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica
COMEX	Carlos Alvarado Quesada	Ministerial Council Meeting (MCM)	París, Francia, del 1 al 3 de junio de 2016	Ministro	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)	Ministerio de Comercio Exterior
019-2016	Moisés Romero Prado	“Programa de asistencia técnica sobre registros y sistemas de gestión de actuaciones inspectivas. Lineamientos de la OIT y experiencia comparada	Santiago, Chile, del 14 al 17 de junio de 2016.	Propiedad	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Organización Internacional del Trabajo
020-2016	Rosa María Quirós Rodríguez	Taller de Evaluación de Medio Término de Empleo Inclusivo del Programa Facilidad.	Guatemala, Guatemala, 13 y 14 de junio de 2016	Propiedad	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ).
021-2016	Carlos Alvarado Quesada	Jornada de Implementación del Plan de Acción Regional del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, así como a la Ceremonia de Inauguración del Canal Ampliado.	Panamá, Panamá, 24-26 de junio de 2016	Ministro	Gobierno de Panamá	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
022-2016	Grace Gamboa Acuña	Jornada de Implementación del Plan de Acción Regional del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana,.	Panamá, Panamá, 24-25 de junio de 2016	Propiedad	Gobierno de Panamá	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
023-2016	Esmirna Sánchez Vargas	Jornada de Implementación del Plan de Acción Regional del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana así como actividades de coordinación de proyectos sobre Erradicación del Trabajo Infantil	Panamá, Panamá, 22-25 de junio de 2016	Propiedad	Gobierno de Panamá	Organización Internacional del Trabajo (OIT)
024-2016	Ana Lucía Blanco Valverde	Primera Reunión de los Grupos de Trabajo de la XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo que tendrán lugar en la ciudad de Washington D.C, Estados Unidos de América.	Washington D.C., Estados Unidos, 28-29 de junio de 2016	Propiedad	Organización de Estados Americanos (OEA)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica

# Memoria Institucional 2016

Número de acuerdo	Nombre del Funcionario	Actividad	Lugar y fecha	Condición laboral	Anfitrión del evento	Gastos cubiertos por
025-2016	Harold Villegas Román	Academia sobre Cooperación Sur-Sur y Triangular	Turin, Italia, del 11 al 15 de julio de 2016.	Viceministro del Área Laboral	Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.	Organización Internacional del Trabajo
027-2016	Margarita Valverde Mendieta	Seminario Subregional de cierre "Experiencias efectivas para transitar de la informalidad a la formalidad: lecciones aprendidas y desafíos en Costa Rica, El Salvador y Honduras".	Tegucigalpa Honduras, 20 - 22 de julio de 2016.	Propiedad	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Organización Internacional del Trabajo
028-2016	Esmirna Sánchez Vargas	Taller de expertos Análisis y validación del marco acelerador de políticas para la reducción del trabajo infantil en países de América Latina y el Caribe, que tendrá lugar en	Lima, Perú, los días 2 y 3 de agosto de 2016	Propiedad	Organización Internacional del Trabajo (OIT)	Organización Internacional del Trabajo
029-2016	Elizabeth Chinchilla Vargas	I Congreso Internacional en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, que tendrá lugar en Managua, Nicaragua, el día 18 de agosto de 2016.	Managua, Nicaragua, 18 de agosto de 2016	Propiedad	Gobierno de Nicaragua	Gobierno de Nicaragua
032-2016	Juan Gerardo Alfaro López	X Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social	Panamá, Panamá, 26-30 de setiembre de 2016	Confianza	Asociación Panameña de Derecho del Trabajo	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica Participante Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
033-2016	Harold Villegas Román	Diálogo Regional de Política sobre Mercados Laborales y Seguridad Social	Washington D.C., Estados Unidos, 4 - 7 de octubre de 2016	Viceministro del Área Laboral	Banco Interamericano de Desarrollo (BID)	Banco Interamericano de Desarrollo (BID)
035-2016	Sandra González Cortés	I Congreso Internacional de la Conciliación Individual y Negociación Colectiva en materia laboral en la vía administrativa.	Managua, Nicaragua, 1º de setiembre de 2016	Propiedad	Gobierno de Nicaragua	Gobierno
036-2016	Alfredo Hasbum Camacho	Seminario Internacional Sistemas de Pensiones: Experiencias y desafíos en Iberoamérica	Santiago, Chile, el día 27 de setiembre de 2016.	Viceministro del Área Social	Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile	Gobierno de Chile
037-2016	Berliotte Barrientos Vargas	Seminario La inspección de trabajo como herramienta de difusión del trabajo decente en América Latina	Montevideo, Uruguay, del 17 al 21 de octubre de 2016.	Interina	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) Participante



**Modificaciones Salariales Acordadas**

# de puesto	Clasificación Anterior	Clasificación Actual	Justificación	No. Resolución
360736	Notificador de Tribunal Adtvo. MTSS	Técnico de Serv. Civil 1	Resolución DG-009-2016, del 14 de enero del 2016, emitida por la Dirección General de Servicio Civil	OSC-AG-015-2016, del 26 de abril del 2016, emitido por la Dirección General de Servicio Civil
014987	Abogado Asist. De Tribunal Adtvo. MTSS	Prof. De Servicio Civil 2		
360732	Auxiliar de Tribunal Adtvo. MTSS	Oficinista de Servicio Civil 2		
015210	Abogado Asist. De Tribunal Adtvo. MTSS	Prof. De Servicio Civil 2		
014691	Abogado Asist. De Tribunal Adtvo. MTSS	Prof. De Servicio Civil 2		
012575	Abogado Asist. De Tribunal Adtvo. MTSS	Prof. De Servicio Civil 2		
360727	Abogado Asist. De Tribunal Adtvo. MTSS	Prof. De Servicio Civil 2		
360726	Abogado Asist. De Tribunal Adtvo. MTSS	Prof. De Servicio Civil 2		
037905	Profesional de Serv. Civil 1, Grupo A	Prof. de Servicio Civil 2		

# Memoria Institucional 2016

097914	Oficinista de Servicio Civil 2	Oficinista de Servicio Civil 1	DMT-0585-2016, del 27 de mayo del 2016, suscrito por el Lic. Carlos Alvarado Quesada, ExMinistro de Trabajo	004-2006, del 31 de mayo del 2016, emitida por el Departamento de Gestión del Capital Humano
014868	Oficinista de Servicio Civil 1	Profesional de Serv. Civil 1, Grupo B	DMT-303-2016, del 10 de marzo del 2016, suscrito por el Lic. Víctor Morales Mora, ExMinistro de Trabajo	005-2006, del 27 de setiembre del 2016, emitida por el Departamento de Gestión del Capital Humano
037865	Técnico de Servicio Civil 3	Prof. de Servicio Civil 2	DMT-1078-2016, del 13 de octubre del 2016, suscrito por el Lic. Carlos Alvarado Quesada, ExMinistro de Trabajo	008-2006, del 31 de octubre del 2016, emitida por el Departamento de Gestión del Capital Humano
097937	Técnico de Servicio Civil 3	Prof. de Servicio Civil 3	DMT-399-2016, del 30 de agosto del 2016, suscrito por el Lic. Carlos Alvarado Quesada, ExMinistro de Trabajo.	006-2006, del 26 de octubre del 2016, emitida por el Departamento de Gestión del Capital Humano

## 6. **Limitaciones**

Principales retos/desafíos del sector para cumplir con la(s) meta(s) sectorial(es).

Retos/desafíos del sector para cumplir con la(s) meta(s) sectorial(es)

En materia de retos y desafíos del sector cabe indicar lo siguiente:

# Memoria Institucional 2016

- Se necesita fortalecer la vinculación con las instituciones que identifican y refieren postulantes a EMPLEATE, Mi primer Empleo y PRONAMYPE.
- Se necesita formar el recurso humano de MTSS, INFOCOOP e INA así como el personal de las Ventanillas Municipales en función del punto anterior.
- Se necesitan estudios de prospección de empleo que generen insumos para MTSS, INA e INFOCOOP.
- Se necesita fortalecer el monitoreo y seguimiento de los procesos asociados al cumplimiento de metas sectoriales. Es importante continuar dando un seguimiento muy cercano a las instituciones del sector para gestionar y mitigar cualquier factor de riesgo que incida en el cumplimiento y el comportamiento de las metas en los próximos dos años.
- Se necesita continuar con el desarrollo de la metodología del PTD-NE. El desarrollo de dicho programa durante el año 2016, ha permitido a la Inspección avanzar tanto de manera cuantitativa como cualitativa. Lograr expandirla al 100% de los inspectores, ya que hasta el momento solo la aplican por región ciertos inspectores que conforman los equipos del PTD-NE.
- Todo lo anterior de la mano con el fortalecimiento del Sistema de Inspección Laboral y Administración de Casos (SILAC), que nos permite extraer información clave sobre la infraccionalidad laboral, los sectores y zonas más vulnerables, así como información necesaria para el establecimiento de las rutas, entre otros aspectos.
- Se necesita aprobar la herramienta que permita la creación de un portal de centros de trabajo con el fin de racionalizar y automatizar los trámites del CSO y ser más transparentes, directos y eficientes, ante las personas trabajadoras y empleadoras que requieren de los trámites de inscripción.
- Se necesita finalizar las evaluaciones a PRONAMYPE y PRONAE en el marco de la Agenda Nacional de Evaluación y dar seguimiento a la puesta en marcha de las recomendaciones empezando con la evaluación a Empléate.

Para concluir se pueden apreciar en los datos que en realidad las metas sectoriales no llevan un cumplimiento que preocupe. A dos años la meta más rezagada lleva un cumplimiento de 47%.

## 7. Retos, objetivos e inversiones

Retos, objetivos e inversiones visualizadas en el mediano y largo plazo, tanto en el contexto institucional, como en el sectorial y nacional. Llenar el siguiente cuadro:

Periodo	Inversiones	Objetivos	Retos
Mediano Plazo	No cuantificable	Garantizar que el comité de empleo acepte formalmente a CR Apoyar al equipo del observatorio del mercado laboral en la recolección de los datos que hacen falta para la última entrega Atender las consultas y solicitudes de información realizadas por la misión ante la OCDE	Adhesión OCDE
	No disponible	Impulsar la generación de más y mejores empleos	Creación de Sistema articulado de empleo conjuntando PRONAE, EMPLEATE (dimensiones juventud, mujer, discapacidad), Mi primer Empleo y Pronamype.

	No disponible.	Impulsar la generación de más y mejores empleos	Concretar logros específicos en el marco de la alianza por el empleo que construyan confianza y mejoras en el sistema productivo
	20 millones	Capacitación para sensibilización. Elaboración para guía de teletrabajo.	Implementación del Teletrabajo en Instituciones públicas y sector privado
	La oferta de P R O N A M Y P E , contribuyó de manera relevante en el desarrollo de los territorios con la colocación de 1.054 créditos y un monto total de ₡2.967.065.244.	Impulsar la generación de más y mejores empleos	Concretar proyectos de Economía Social Solidaria Articulación con Tejiendo Desarrollo y con Empleo Visibilizar resultados territoriales.
Mediano Plazo	No disponible	Implementación Recomendación 204 OIT Reducir la informalidad	Instalación y seguimiento Mesa Informalidad
	Por primera vez en la historia costarricense, las convenciones colectivas de JAPDEVA, RECOPE y el BCR se renegociaron a la baja logrando un ahorro anual aproximado de ₡17.000 millones de colones.	Respeto de derechos y garantías laborales y combate de abusos.	Apoyar la renegociación de Convenciones colectivas en cláusulas abusivas sin violentar derechos.

# Memoria Institucional 2016

	Ahorro de 17.000 millones anuales con la aplicación de las leyes que ponen topes a pensiones de lujo.	Aplicación de las leyes aprobadas. Reducción de los tiempos de respuesta.	Hacer eficiente la dirección de pensiones
	Dentro del presupuesto del 2017 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social contempló un monto de ¢2.400 millones y la apertura de 108 nuevas plazas principalmente para la Dirección Nacional de Inspección y la Dirección de Asuntos Laborales, aunado a las modificaciones de mobiliario e inmobiliario necesarios para implementar la Reforma Procesal Laboral.	Lograr la entrada en funcionamiento de la RPL en julio de 2017	Implementación y Capacitación en la RPL
	No disponible	Coordinar proceso de movilidad, pensión y traslado de funcionarios de JAPDEVA Coordinar la construcción de soluciones para los trabajadores de las empresas estibadoras Garantizar la transición ordenada para la operación de APM	Transición JAPDEVA APM
Largo Plazo			





[www.mtss.go.cr](http://www.mtss.go.cr)

Documento elaborado por

