



Gobierno de la República

# Administración Alvarado Quesada 2018-2022

Informe de gestión 2019-2020

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Geannina Dinarte Romero  
Ministra

## Índice temático y de anexos

Introducción .....	2
Objetivos legales que dan origen y fundamento al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ...	9
Recursos financieros, humanos y materiales disponibles, con una justificación de su necesidad y vigencia en orden al interés público y cometidos de la institución.....	11
Organigrama Institucional.....	17
Metas trazadas.....	28
Descripción y justificación de créditos asumidos, modificaciones salariales acordadas, procesos de contratación iniciados u adjudicados, así como procesos o demandas judiciales enfrentadas o promovidas.....	118
Limitaciones u obstáculos encontrados.....	138
Retos, objetivos e inversiones visualizadas para el mediano y largo plazo, tanto en el contexto institucional, como en el sectorial y nacional.....	144
Anexo.....	153

## Introducción

El presente Informe de Gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se elabora en cumplimiento de la obligación constitucional de elaborar, publicar y divulgar la memoria anual ante la Asamblea Legislativa, sobre los asuntos desarrollados por la institución durante el período 2019. Asimismo, comunicar con transparencia a la ciudadanía, a los usuarios y beneficiarios de la Institución las acciones más relevantes del MTSS, de conformidad con lo dispuesto en el precepto 144 de la Constitución Política y el precepto 1 de la Ley para Perfeccionar la Rendición de Cuentas, N°. 9398.

En relación con lo anterior, tal y como se detallará más adelante, el ámbito de competencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es muy diverso, en virtud de que es la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social. En este sentido, ejerce funciones relativas al campo del desarrollo y la seguridad social tales como la planificación y la promoción del empleo, la fijación de salarios mínimos, elaboración de programas dirigidos a la disminución de la pobreza, facilita la mediación en los asuntos concernientes a las relaciones obrero-patronales y vela por el cumplimiento de la legislación laboral. Además, a través del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, financia programas de inversión social dirigidos a población en pobreza y pobreza extrema.

Desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se han generado importantes acciones durante el año 2019 para cumplir con su misión ante la ciudadanía. En esta línea, de seguido se señalan algunos de los hitos más importantes alcanzados en este periodo.

### **Empleo**

La Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social logró, mediante la asignación de subsidios para la formación técnica profesional del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), beneficiar a 17.436 personas mientras que la Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABi) egresó en su primer año a 1.775 personas.

Se registra una inserción laboral del 21% de las personas egresadas de EMPLEATE y de ABi. Esto como resultado de la coordinación con entes públicos y privados, la creación de alianzas estratégicas con empresas de sectores productivos dinámicos, tales como industria médica y servicios. Esto se logró ajustando los perfiles de salida esperados de las personas egresadas según las necesidades y demandas del sector empleador.

También, se logró la vinculación laboral de 89 personas en condición de discapacidad, gracias a los procesos de intermediación inclusivos de la Dirección Nacional de Empleo

Con la promulgación del Decreto Ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP Creación del Sistema Nacional de Empleo (SNE), se ha diseñado y se encuentra en fase final de programación una nueva plataforma informática que facilitará el registro y aplicación a perfiles vacantes vía web.

A partir de la conformación de la Mesa Caribe, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha liderado el eje de Empleabilidad, Innovación y Seguridad Social, desde el que dio acompañamiento a 124 ex trabajadores de la empresa Dole quienes conformaron una cooperativa en un tiempo record de tan solo un mes y medio.

Se dio atención primaria a cerca de 500 personas de la provincia de Limón que vieron afectadas sus condiciones laborales a partir de la puesta en funcionamiento de la TCM en Limón para lo cual se destinaron más de 8 mil millones de colones en el Plan de respuesta inmediata Mesa Caribe.

En septiembre anterior firmamos la Ley para regular el teletrabajo en Costa Rica. Esta ley facilitó que, durante la emergencia por el COVID-19, muchas personas trabajadoras pudieran aplicar esta metodología de trabajo y de esta manera pudieran conservar sus puestos de trabajo y sus ingresos.

### **Informalidad**

El Observatorio del Mercado Laboral ha liderado la secretaría técnica de la Estrategia Nacional de Tránsito a la Economía Formal (ENTEFE), la cual a partir de sus 4 ejes (Formación Técnico Profesional, Protección Social, Facilitación de Trámites y Simplificación Tributaria) ha permitido promover la regularización y formalización de personas trabajadoras estacionales al crear las categorías de “Trabajador independiente agrícola” y “trabajador independiente de carga y descarga”, además, en el marco de las acciones desplegadas desde Mesa Caribe, gira la Directriz “Medidas para Incentivar la Participación de Empresas en las Compras Públicas, según criterios de Localización, Inclusión Social y Sostenibilidad” así como la generación de una propuesta para servidoras de comedores escolares informales para que sean formalizados por el MEP.

En noviembre anterior, como parte de la búsqueda de la formalización en el trabajo, la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto de Café de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social firmaron un convenio que permite asegurar a las personas que trabajan en la recolección del café y sus familias y con ello dar acceso a estas personas a los servicios de salud del Estado.

### **Respeto a la normativa laboral**

Como parte de la acción para el fortalecimiento de los derechos laborales, desde la Dirección de Asuntos Laborales se logró aumentar la cobertura de servicios de asesoría y cálculo de prestaciones laborales en un 22% y se realizaron 1.531 audiencias de conciliación más que en el mismo periodo del año anterior. Este aumento encuentra explicación en la implementación de sistemas virtuales de atención, por ejemplo, el chat institucional y la agenda electrónica de citas que permite al usuario programar sus citas de asesoría y cálculo.

Junto a esto se ha buscado promocionar los procesos de diálogo como mecanismo para la resolución de conflictos, lo que permitió atender procesos que potencialmente podrían finalizar en un conflicto. A partir de esto se atendieron 8 conflictos colectivos de carácter económico social, se acompañaron 225 procesos de diálogo, se medió en 4 movimientos de huelga y se brindó acompañamiento en 9 procesos de negociación de convenciones colectivas en diferentes regiones del país.

Por su parte, desde el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) se han generado diferentes proyectos que permiten cumplir con su mandato de generar las herramientas necesarias para que en los centros de trabajo se establezcan las medidas apropiadas para asegurar las condiciones de las personas trabajadoras. Por esto se han desarrollado proyectos en áreas como: “Promoción de la Seguridad y Salud Laboral en las personas jóvenes trabajadoras del país para la prevención de accidentes y enfermedades laborales”; identificación de instrumentos para medir factores psicosociales que afectan el trabajo; promoción de la Salud Ocupacional en el sector agrícola enfocado a pequeños productores de hortalizas, piña y café, así como el Programa de Innovación Empresarial para la Prevención de Accidentes de Tránsito Laborales.

La Unidad de Género ha realizado una fuerte acción para que los procesos que se desarrollen desde el MTSS incorporen la perspectiva de género. Esto ha permitido tener avances como la aplicación de la Guía de Inspección con Enfoque de Género, Guía para incorporar la perspectiva de Género en los procesos de capacitación que imparte el Ministerio con el fin de eliminar acciones discriminatorias en los

centros de trabajo visitados, conformación de la Comisión para la atención de casos de Acoso Laboral del MTSS y la Comisión Masculinidades no patriarcales, misma que está enlazada a la Red de Hombres por la Igualdad de Género del Sector Público de Costa Rica.

Además, como parte de los esfuerzos que se viene realizando desde hace algunos años, destaca el avance registrado en el Consejo Nacional de Salarios al emitir una resolución que asegura un ajuste superior al salario de las trabajadoras domésticas remuneradas de manera que, de forma progresiva, sus salarios vayan reduciendo la brecha salarial con respecto al salario mínimo más bajo del decreto de salarios mínimos para el sector público.

Por su parte, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo con la ejecución del Programa de Trabajo Decente (PTD), vela por las justas remuneraciones, acceso a aseguramiento en salud y las jornadas de trabajo apropiadas, la erradicación del trabajo infantil, los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, las personas migrantes, las personas con discapacidad y por una sana salud ocupacional.

Es así como se ha logrado el tutelaje de sus derechos a 434.445 personas trabajadoras, concentradas particularmente en la Región Central que aporta el 71% del total de esas personas trabajadoras, en concordancia con la distribución del parque empresarial y del mercado laboral del país. Con lo que se realizaron un total de 13.385 visitas a centros de trabajo.

Para continuar con un adecuado proceso en la DNI se ha generado un proceso de capacitación por medio del proyecto “Escuela de Inspección Laboral”, con la finalidad de seguir fortaleciendo y mejorando el servicio que se brinda a la población trabajadora a nivel nacional.

Para la atención de la campaña Aguinaldo a tiempo a derecho, la DNI, aprovechando las tecnologías de la información y la comunicación, habilitó la presentación de denuncias por el no pago de este derecho laboral. Esto permitió atender un total de 346 denuncias, lo que facilitó que 194 personas trabajadoras y sus familias recibieran el aguinaldo antes del cierre del año 2019. Siete patronos fueron denunciados ante los Tribunales de Trabajo por el incumplimiento en el pago.

El MTSS, desde la Dirección de Asuntos Jurídicos, ha dado aportes en los procesos de negociación y acompañamiento en casos como: negociación tripartita de la Ley No. 9808, Ley para brindar seguridad jurídica sobre las huelgas y su procedimiento; asesoría en el trámite del Proyecto de Ley No. 21.182 “Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo para actualizar las jornadas de

trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras, así como acompañamiento en el proceso de negociación de la huelga en la Caja Costarricense del Seguro Social.

Destaca también el acto de ratificación que depositó Costa Rica ante la OIT del Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares (C.156) de la OIT, aprobado el 05 de setiembre de 2018, mediante Ley núm. 9608 del 05 de setiembre de 2018. Asimismo, sobresale la aprobación por parte de la Asamblea Legislativa del Protocolo relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, Ley número 9745 del 23 de octubre de 2019.

Gracias a un acuerdo unánime en el seno del Consejo Superior de Trabajo, Costa Rica ejecutará el Programa de Trabajo Decente 2019-2023 que busca mejorar las condiciones laborales y facilitar la empleabilidad en grupos vulnerables.

### **Pensiones y lucha contra la pobreza**

Desde la Dirección Nacional de Pensiones, se ha dado un importante esfuerzo para la implementación del expediente digital y llevar a medios electrónicos sus gestiones para la automatización al 100% de los procesos de la dirección, con el fin de dar mayor agilidad al sistema y permitir un mejor tratamiento y almacenamiento de la información.

Otra de las tareas relevantes de la Dirección es el trabajo realizado para la Implementación del Régimen de Prejubilados de JAPDEVA que, a partir de procesos continuos de acercamiento entre instituciones, busca proveer un proceso justo y adecuado para las personas beneficiarias.

Además, como parte de las acciones para ejercer controles y protección de los recursos públicos se avanzó en la ejecución de 3 nuevos procesos de control para la detección de sumas giradas de más.

En la atención de personas en condición de vulnerabilidad, desde el trabajo de la DESAF fue posible expandir la cobertura y el monto por beneficiario del Programa Régimen No Contributivo (RNC) por monto básico, que se amplió en 1.250 beneficiarios más por año, y se revaluó un 5%, con lo que se espera que esta Administración finalice consolidando al RNC como el programa más importante del Fondo, y que el mismo brinde cobertura a 140.000 beneficiarios, garantizándoles con ello un ingreso básico y seguro de salud a la población más necesitada del país.

Para continuar con los esfuerzos de fortalecimiento del FODESAF, se ha generado un avance en los procesos de cobro para quienes mantienen morosidad con el fondo. Por lo que se ha procurado, hacer estudios de viabilidad y clasificación caso por caso para enfocar los esfuerzos en deuda con posibilidades de recuperación. El monto de deuda clasificada de enero 2019 a marzo 2020, asciende a 16 mil millones de colones aproximadamente.

Lo anterior, permitió pasar de una deuda aproximada de ¢192 mil millones en diciembre del año 2018 a ¢183 mil millones en marzo 2020, así como mantener en registros separados el monto de difícil recuperación de la deuda.

### **Seguridad Social**

La Dirección Nacional de Seguridad Social ha enfocado esfuerzos en caminar hacia el logro de la meta 8.7 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de erradicación de trabajo infantil, esto mientras el país registra las tasas más bajas de trabajo infantil de su historia; de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares del INEC, el trabajo infantil y adolescente peligroso se redujo de 2.8% a un 2.0% de 2018 a 2019, siendo la tasa más baja de Latinoamérica y ocupando el 3 lugar en la lista que el Departamento de Trabajo de Estados Unidos maneja sobre avances considerables en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil.

Así, con CEPAL y OIT se presentó y aplicó el primer sistema de indicadores de riesgo trabajo infantil para Costa Rica, que permitió identificar los factores que determinan una mayor incidencia de trabajo infantil, a nivel nacional, provincial y cantonal; cuyos resultados permiten focalizar acciones.

Durante esta administración hemos logrado que más de 500 personas menores de edad trabajadoras volvieran al sistema educativo y cesaran de sus labores en condiciones de peligro e ilegalidad. A estas familias se les atendió con subsidios del programa de transferencia monetaria para personas menores de edad trabajadoras.

Gracias al trabajo de la Comisión Tripartita “ Comisión Nacional para la empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad” y los aportes de PNUD y OIT, (en el marco del Plan Nacional para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad) se presentó una propuesta de marco de acción, para mejorar la formación para el empleo, un diagnóstico de empleo en Mujeres con Discapacidad, un



protocolo de evaluación y seguimiento, y una herramienta de capacitación en habilidades socio-adaptativas.

### **Economía Social Solidaria**

Por su parte desde la Dirección de Economía Social Solidaria se ha avanzado en el apoyo de proyectos innovadores en las regiones más desiguales del país que, por medio de la maricultura, la agricultura de precisión y el turismo rural comunitario, se continúe fomentando y apoyando la asociatividad como herramienta para la movilidad social de las personas en condición de pobreza. Durante el año 2019 se logró una inversión estimada, en las áreas mencionadas, de  $\text{¢}325$  millones en capital semilla y capacitación a dichos emprendimientos asociativos, para el beneficio de 555 personas en condición de vulnerabilidad.

También se dio inicio al proceso de construcción de la primer Política Pública Nacional de la Economía Social Solidaria, que ha tenido como base una amplia participación a partir de la consulta pública a cerca de 200 personas que participaron en el proceso para abordar la perspectiva sectorial y territorial, según su particularidad organizativa.

San José, mayo 2020.

**Geannina Dinarte Romero**  
Ministra de Trabajo y Seguridad Social

## Objetivos legales que dan origen y fundamento al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Los objetivos legales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tienen su origen y fundamento en el Decreto de Ley N° 33 publicado en junio de 1928, que creó la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuya finalidad principal fue la creación del Código Laboral.

Sin embargo, fue hasta la administración del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia (1940-1944), que se consolidó esa idea, específicamente el 15 de setiembre de 1943, cuando entró en vigencia el Código de Trabajo, lo que formalizó la existencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. El Código de Trabajo, señala las atribuciones y funciones a ésta, específicamente en lo referente a vigilancia, desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes, decretos y acuerdos en materia laboral.

El 21 de mayo de 1955 se promulgó la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social (Ley N° 1860, reformada por leyes: N° 3095 de 18 de febrero de 1963, N° 4076 de 6 de febrero de 1968 y N° 4179 de 22 de agosto de 1968). Esta ley fue reglamentada mediante Decreto Ejecutivo N°1508-TBS de 16 de febrero de 1971, llamado Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En lo que respecta la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social establece lo siguiente:

“Artículo 1º.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad 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.

Artículo 2º.- En el desempeño de su función, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social atenderá de preferencia lo siguiente:

a) Protección efectiva al trabajo humano y a los derechos de los trabajadores; b) Procurar que las organizaciones profesionales cumplan con su misión social, y, tratándose de los trabajadores, propender

a un más alto nivel de la cultura, de la moral y de la economía de éstos; c) Velar por el establecimiento de una política general de protección al trabajador y a su familia, como consecuencia de las relaciones de trabajo o de las situaciones de infortunio en que se encuentren, atendiendo al mismo tiempo a los riesgos futuros que les puedan acaecer; d) Estudio y solución de todos los problemas resultantes de las relaciones entre el capital y el trabajo; e) Formular y dirigir la política nacional en el campo del bienestar social a fin de garantizar la efectividad de la legislación y de la asistencia al costarricense, su familia y la comunidad; f) Organizar y administrar los servicios públicos de bienestar social; g) Coordinar los esfuerzos públicos y particulares en el campo de bienestar social; y h) Garantizar la aplicación de las leyes sociales. (Así reformado por artículo 1º de Ley N°. 3095 de 18 de febrero de 1963. El nombre del Ministerio fue así reformado por Ley N°. 5089 de 18 de octubre de 1972).”

Recursos financieros, humanos y materiales disponibles, con una justificación de su necesidad y vigencia en orden al interés público y cometidos de la institución.

## Recursos Financieros

Para el ejercicio económico 2019, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) contó con recursos financieros por un monto de ₡474.318.000.000,00 (cuatrocientos setenta y cuatro mil trescientos dieciocho millones de colones).

Estos son requeridos con el fin de cumplir las metas y objetivos propuestos por la administración, a través de nuestros programas sustantivos, incluyendo en el presupuesto lo estrictamente necesario, ajustado al mínimo de los requerimientos para llevar a cabo las labores plasmadas en el Plan Operativo Institucional y los compromisos adquiridos para fortalecer nuestra legislación laboral.

El siguiente cuadro muestra el porcentaje de ejecución de los recursos asignados al MTSS por partida presupuestaria.

**Tabla No. 1**  
**Ejecución Institucional del Presupuesto Objeto del Gasto al 31 de diciembre 2019 (datos en millones de colones)**

Partida	Presupuesto Inicial 2019 <sup>1</sup>	Presupuesto Actual 2019 <sup>2</sup>	Presupuesto Ejecutado 2019 <sup>3</sup>	Porcentaje de Ejecución
<b>TOTAL</b>	<b>474 318,0</b>	<b>475 269,7</b>	<b>446 716,0</b>	<b>94,0%</b>
Recurso Externo	-	-	-	0,0%
<b>SUBTOTAL</b>	<b>474 318,0</b>	<b>475 269,7</b>	<b>446 716,0</b>	<b>94,0%</b>
Remuneraciones	17 177,2	16 874,7	15 393,7	91,2%
Servicios	3 269,1	3 134,6	2 940,7	93,8%
Materiales	145,4	129,6	101,7	78,4%
Intereses	-	-	-	0,0%
Activos Financieros	-	-	-	0,0%
Bienes Duraderos	842,4	498,2	375,7	75,4%
Transf Corrientes	452 883,8	454 632,6	427 904,3	94,1%
Transf de Capital	-	-	-	-
Amortización	-	-	-	-
Cuentas Especiales	-	-	-	-

Fuente: Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera

1/ Corresponde al presupuesto aprobado por la Asamblea Legislativa para el ejercicio presupuestario 2019

2/ Corresponde al presupuesto inicial incluyendo las modificaciones presupuestarias realizadas durante el 2019

3/ Se refiere al devengado, que es el reconocimiento del gasto por la recepción de bienes y servicios independientemente de cuando se efectúe el pago de la obligación.

**Tabla No. 2**  
**Ejecución del Presupuesto con recursos internos por Programa y/o Subprograma al 31 de diciembre 2019 (datos en millones de colones)**

Programa / Subprograma	Presupuesto Inicial 2019 <sup>1</sup>	Presupuesto Actual 2019 <sup>2</sup>	Presupuesto Ejecutado 2019 <sup>3</sup>	Porcentaje de Ejecución
<b>TOTAL</b>	<b>474 318,0</b>	<b>475 269,7</b>	<b>446 716,0</b>	<b>94,0%</b>
Actividades Centrales	95 383,6	95 342,8	73 137,7	76,7%
Asuntos del Trabajo	8 447,0	8 320,6	7 612,8	91,5%
Gestión y administración del FODESAF	345 983,8	345 971,2	345 047,9	99,7%
Empleo y Seguridad Social	21 801,6	22 910,9	18 467,7	80,6%
Tribunal Administrativo de la Seguridad Soci	298,0	298,0	279,2	93,7%
Pensiones y Jubilaciones	2 403,9	2 426,2	2 170,7	89,5%

Fuente: Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera

1/ Corresponde al presupuesto aprobado por la Asamblea Legislativa para el ejercicio presupuestario 2019

2/ Corresponde al presupuesto inicial incluyendo las modificaciones presupuestarias realizadas durante el 2019

3/ Se refiere al devengado, que es el reconocimiento del gasto por la recepción de bienes y servicios independientemente de cuando se efectúe el pago de la obligación.

**Elaboración:** Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por la Dirección Financiera

La ejecución presupuestaria de las transferencias otorgadas por el MTSS al 31 de diciembre del 2019 fue del 94%.

En términos generales, las acciones que incidieron para no alcanzar el 100%, se debieron a la aplicación de la normativa de contención del gasto público. Producto de las medidas de contención de gasto, varias entidades solicitaron menos recursos de los asignados en el presupuesto, entre ellas: PANI, CSO, SINIRUBE, Fundación Mundo de Oportunidades, CONAPDIS, Ciudad de los Niños.

En relación con las partidas “Materiales” y “Bienes Duraderos”, que son las ejecuciones más bajas del periodo 2019, esto es producto de los trámites y plazos que rigen en materia de contratación administrativa lo que dificulta la ejecución de los recursos asignados. De igual forma, se señala que fueron adquiridos productos genéricos con un menor costo, así como en cantidades más reducidas con el objeto de cumplir con las instrucciones giradas de ahorro de recursos.

Además, se presentaron las siguientes situaciones:

**Prorrogas plazo entrega:** Fue necesario arrastrar pedidos de compra de materiales, ya que los proveedores comerciales no lograron realizar la entrega de materiales, afectando la ejecución dentro del mismo periodo presupuestario.

**Trámites infructuosos:** Algunos trámites de contratación, principalmente de la partida “Bienes Duraderos”, resultaron infructuosos, factor que incidió en la ejecución presupuestaria que se tenía prevista.

### Recurso Humano Institucional

En total el Ministerio cuenta con una planilla de 724 funcionarios distribuidos, según programa presupuestario, de la siguiente manera:

**Tabla 1**  
**Recursos Humanos por Programa Presupuestario**

Programa	Nombre	Total de Plazas	Presupuesto
72900	Actividades Centrales	207	¢4.436.495.238
73100	Asuntos del Trabajo	312	¢6.533.298.408
73201	Gestión y Administración de FODESAF	63	¢1.077.178.102
73202	Empleo y Seguridad Social	35	¢1.178.941.379
73300	Tribunal Administrativo de la S.S	11	¢269.821.237
73400	Pensiones y Jubilaciones.	96	¢1.897.933.707
<b>Total</b>		<b>724</b>	<b>¢15.393.668.071</b>

**Elaboración:** Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

**Tabla 2**  
**Desglose de cantidad de funcionarios según clasificación de puestos**

<b>Clasificación de puestos</b>	<b>Cantidad de funcionarios</b>
Asesor profesional	2
Auditor nivel 3	1
Chofer confianza	1
Conductor de servicio civil 1	26
Consultor licenciado	2
Consultor licenciado experto	4
Director asuntos jurídicos	1
Director de asuntos laborales	1
Director de planificación del trabajo	1
Director ejecutivo Pronamype	1
Director general administrativo y financiero trabajo y seguridad social	1
Director nacional de asignación familiar	1
Director nacional de empleo de trabajo	1
Director nacional de pensiones	1
Director nacional de seguridad social	1
Enfermera 1	1
Estadístico de servicio civil 2	2
Estadístico de servicio civil 3	1
Gerente de servicio civil 1	2
Gerente de servicio civil 2	3
Gerente de servicio civil 3	1
Medico asistente general g-1	1
Miembro del tribunal	2
Ministro	1
Misceláneo de servicio civil 1	6
Misceláneo de servicio civil 2	1
Oficinista de servicio civil 1	22
Oficinista de servicio civil 2	20
Presidente de tribunal	1
Profesional de servicio civil 1 a	31
Profesional de servicio civil 1 b	52
Profesional de servicio civil 2	292
Profesional de servicio civil 3	87
Profesional en informática 1 a	1
Profesional en informática 1 b	2

Profesional en informática 1 c	1
Profesional en informática 2	7
Profesional en informática 3	5
Profesional jefe de servicio civil 1	40
Profesional jefe de servicio civil 2	26
Profesional jefe de servicio civil 3	5
Profesional jefe en informática 1 b	1
Secretario confianza	1
Secretario de servicio civil 1	19
Secretario de servicio civil 2	7
Subauditor nivel 3	1
Técnico de servicio civil 1	13
Técnico de servicio civil 3	7
Técnico en informática 1	9
Técnico en informática 2	1
Técnico en informática 3	1
Trabajador calificado de servicio civil 2	4
Viceministro	2
<b>Total</b>	<b>724</b>

**Elaboración:** Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos.

## Recursos Materiales

La Dirección General Administrativa Financiera apoya en gestión de compras, procesos de contratación administrativa, conservación de los bienes muebles e inmuebles, adquisición de equipos para el funcionamiento de la institución, entre otros.

Dado lo anterior se detallan los recursos materiales de la Institución en el periodo 2019.



**Tabla 3**  
**Recursos Materiales**

<b>Recurso Material</b>	<b>Justificación</b>
Artículos telefónicos y eléctricos.	Recursos necesarios para atender las operaciones de mantenimiento general en la institución a fin de garantizar la conservación y adecuado funcionamiento de las edificaciones y sistemas de comunicación
Herramientas e instrumentos	Artículos necesarios para brindar un adecuado mantenimiento a las instalaciones físicas y para lograr un ambiente de trabajo cómodo y seguro, en aras de cumplir con lo normado en cuanto a Salud Ocupacional y cuidar de los bienes institucionales.
Útiles y materiales de oficina y cómputo	Recursos necesarios para atender las operaciones de procesos que requieren suministros de oficina, incluida la atención de nuevas necesidades surgidas a partir del ingreso de nuevo personal, con lo cual se garantiza la continuidad de la operatividad institucional.
Repuestos y accesorios	Recursos que se utilizan para la adquisición de los repuestos y accesorios necesarios para el funcionamiento de los diferentes equipos, sean bombas para agua, elevadores, vehículos y otros.
Productos de papel cartón e impresos	Materiales requeridos para abastecer las oficinas del MTSS que necesitan de papel para atender sus actividades.
Útiles y materiales de limpieza	Materiales con los cuales se efectúa el abastecimiento total de materiales y suministros de limpieza, lo que garantiza el cumplimiento normativo de instalaciones en materia de salud y la continuidad de las operaciones en el MTSS.
Productos farmacéuticos y medicinales.	Adquisición de medicamentos eficaces y seguros, así como materiales relacionados, para la atención en el consultorio médico del MTSS.
Mobiliario y equipo de oficina	Recursos indispensables para mantener la operatividad del MTSS, proveyendo espacios acondicionados para el desarrollo de las labores diarias de los servidores

**Elaboración:** Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por el Departamento de Proveduría Institucional.



A continuación, se detallan las funciones de las Direcciones que pertenecen al Despacho de la Ministra, Despacho del Vice ministerio del Área Laboral, Despacho del Vice ministerio del Área Social y Despacho del Vice ministerio de Economía Social Solidaria.

## Despacho de la Ministra de Trabajo

El Despacho del Ministro de Trabajo y Seguridad Social cuenta con las siguientes instancias asesoras:

### Dirección General de Planificación del Trabajo

Esta Dirección tiene su origen y relación con la Oficina de Estadísticas, conforme al artículo 33 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, el cual la describe como la oficina a cargo de la estadística de las cuestiones de orden social y económico, y para tal efecto, realiza las siguientes actividades:

- Organizar y mantener al día la estadística sobre problemas sociales propiamente dichos, y sobre los diversos servicios a cargo de este Ministerio.
- Elaborar los formularios propios para el servicio de estadística, de acuerdo con la Dirección General de Estadística.
- Realizar estudios comparativos de los datos que, sobre el estado y movimiento industrial, comercial, económico y financiero, proporcionan las publicaciones oficiales de los organismos técnicos, a fin de relacionarlos con los antecedentes estadísticos de orden social obtenidos por la Oficina, con el objeto de que se puedan derivar conclusiones sobre la orientación en la solución de los problemas de trabajo, y aplicación de la legislación sobre la materia; y

Confeccionar los resúmenes periódicos o anuales que exijan las necesidades del Ministerio.

### Dirección General de Auditoría

La Ley General de Control Interno establece que la Administración Activa es responsable de establecer, desarrollar y perfeccionar un Sistema de Control Interno Institucional (SCI), acorde con el proceso de Valoración de Riesgos, el Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI) y demás normativa vigente, para promover el logro de las metas y objetivos institucionales.

La Auditoría Interna es un elemento orgánico del SCI y tiene como rol fundamental asesorar constructiva y oportunamente a la Ministra y demás Titulares Subordinados, en el proceso de perfeccionamiento de dicho sistema. En este sentido, cuenta con independencia técnica y de criterio profesional respecto a la Administración y sigue las orientaciones que emanan de la Contraloría General de la República, conforme el artículo 25 de la Ley General de Control Interno, Ley N°. 8292

La planificación general del trabajo de la Auditoría está acorde con la estructura orgánica conformada por cuatro Departamentos de Auditoría que atienden sus áreas de trabajo 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).

#### Dirección de Asuntos Jurídicos

La Dirección de Asuntos Jurídicos brinda asesoría directa a la Jerarca y/o a los Viceministros y Director(a) General Administrativo(a) de manera verbal y en ocasiones de forma escrita, asimismo realiza labores de coordinación administrativa y técnica a lo interno de la dependencia con las tres Jefaturas que conforman la Dirección, de manera que se mantiene control de los asuntos que conocen cada uno de esos Departamentos y, cuando resulte necesario, por lo complicado o delicado del tema, realiza reuniones técnicas para definir criterios institucionales tanto en materia de Derecho Laboral individual y colectivo, como en materia de Pensiones o de Derecho Administrativo.

Además, participa de forma directa en distintas comisiones de trabajo institucional e interinstitucional.

#### Unidad Asesora de Prensa

La Unidad Asesora de Prensa (UAP) 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.

El objetivo principal de la UAP es mantener informado al público interno y externo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre su quehacer diario, de la mano con el desarrollo tecnológico de los

medios de información, para posicionarlo como una institución de servicio a la población empleadora y trabajadora de Costa Rica.

#### Unidad de Equidad de Género:

La Unidad de Equidad de Género, como instancia asesora en materia de género y trabajo, realiza acciones estratégicas con vista al cambio cultural, principalmente con cambios de actitudes que incidan en la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de otros agentes externos con los cuales se interactúa.

La capacitación externa que solicitada por centros educativos, sindicatos, empresas, otras instituciones y las realizadas en el ámbito de acción de la Comisión Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, se centra en el tema de discriminación laboral por razón de género y acoso sexual como forma de poder entre los géneros.

#### Contraloría de Servicios

La Contraloría de Servicios, tiene como objetivo contribuir al mejoramiento de la articulación entre los usuarios y funcionarios de la institución, con miras en la optimización de los servicios en cuanto a calidad y oportunidad.

Es un órgano asesor, canalizador y mediador de los requerimientos de efectividad y continuidad de las personas usuarias de los servicios que brinda el MTSS. También apoya, complementa, guía y asesora a los jefes o encargados de tomar decisiones, de forma tal que se contribuya a incrementar la efectividad en el logro de los objetivos organizacionales, así como la calidad en los servicios.

#### Consejos Tripartitos

##### Consejo Nacional de Salarios

El Consejo Nacional de Salarios es un organismo técnico y permanente, con el grado de órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tiene a su cargo todo lo relativo a la fijación, revisión e interpretación de los salarios mínimos del Sector Privado. Para el cumplimiento de dicha función goza de plena autonomía, así como de personalidad y capacidad jurídica instrumental.

### Consejo Superior de Trabajo

El Consejo Superior de Trabajo, está regulado por el Artículo 7 de la Ley Orgánica del MTSS y el Decreto Ejecutivo N°. 36157; es un órgano permanente de composición tripartita y de carácter deliberativo y consultivo, cuyo objeto es el de 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:

- a) Tres representantes del Poder Ejecutivo: el (la) Ministro(a) de Trabajo y Seguridad Social, (quien lo preside) el (la) Ministro(a) de Economía, Industria y Comercio, y el (la) Ministro(a) de la Presidencia, que podrán ser sustituidos por sus respectivos Viceministros en caso de ausencia. Dependiendo de los temas a tratarse en el Consejo, el Poder Ejecutivo podrá invitar a sus sesiones con voz, pero sin voto a otros Ministros o Viceministros y Presidentes Ejecutivos
- b) Tres representantes de las organizaciones de empleadores y tres suplentes.
- c) Tres representantes de las organizaciones de trabajadores y tres suplentes.

### Consejo de Salud Ocupacional

El artículo 274 del Código de Trabajo, define las funciones específicas del Consejo y lo ubica en una posición de rectoría y coordinación de las políticas estatales en materia de la Salud Ocupacional. El objetivo fundamental es el mejoramiento de las condiciones laborales y ambientales de los centros de trabajo y por ende de la calidad de vida de la población trabajadora, a través del desarrollo de diversos programas de promoción, prevención y control del riesgo laboral, tomando en consideración las necesidades específicas de cada sector de la economía nacional.

## Despacho del Vice ministerio del Área Laboral

El viceministerio del Área Laboral, a cargo del viceministro Ricardo Marín Azofeifa, tiene la rectoría de las direcciones relacionadas con las relaciones entre las personas trabajadoras y empleadoras, así como de la coordinación y diálogo con los sectores empresariales, sindicales y sociales del país.

Son parte de este viceministerio la Dirección de Asuntos Laborales y la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

### Dirección de Asuntos Laborales

La Dirección de Asuntos Laborales (DAL), 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, asesoría y orientación verbal, telefónica y virtual (chat) 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 Inspección

Según estipula el artículo 88 de la Ley Orgánica del MTSS, la Dirección Nacional de Inspección (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 las personas trabajadoras, procurando que las relaciones laborales se desarrollen en un marco de trabajo decente, tal cual ha sido impulsado por la Organización Internacional del Trabajo.

## Despacho del Vice ministerio del Área Social

El viceministerio del Área Social, a cargo de la viceministra Natalia Álvarez Rojas, tiene la rectoría de las direcciones relacionadas con el área de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo. A su cargo lleva la coordinación de la mesa técnica sobre empleo de la Mesa Caribe así como de los procesos para el

ordenamiento de las migraciones laborales para efectos laborales y la administración de los regímenes de pensión a cargo de la Dirección Nacional de Pensiones.

Son parte de este viceministerio la Dirección Nacional de Empleo, La Dirección Nacional de Seguridad Social, la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y la Dirección Nacional de Pensiones.

### 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. Dispone de tres oficinas:

1. Intermediación de Empleo: Se atiende al público de manera presencial, telefónica y virtualmente en la oficina central y locales. Se coordinan los siguientes servicios y programas:
  - Buscoempleocr: Plataforma electrónica de intermediación de empleo, gratuita y disponible para registrar la oferta y la demanda, y con ello potenciar esa concordancia entre quienes buscan empleo y quienes buscan perfiles ocupacionales acordes a su demanda ocupacional insatisfecha.
  - Atención al Público: Se brindan servicios de información, orientación e intermediación de empleo.
2. Generación de Empleo: Impulsa el Programa Nacional de Empleo (PRONAE4x4) para apoyar a personas en condición de desempleo, mediante subsidios temporales que coadyuven al desarrollo de las comunidades y la vinculación de las personas con el mundo de trabajo.
3. 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.



## Dirección Nacional de Pensiones

La Dirección Nacional de Pensiones (DNE) administra 14 Regímenes, los cuales se dividen en Contributivos, No Contributivos y Prejubilaciones y se encuentra compuesta por las siguientes Unidades y Departamentos:

- Unidad de Asesoría Jurídica: Es la unidad encargada de asesorar y emitir criterios a la Dirección y los diferentes departamentos de la DNP. Además de atender los trámites sobre Amparos de Legalidad, Ejecuciones de Sentencia, Verificaciones, entre otras funciones.
- Unidad de Asesoría Económico Actuarial: Es la unidad encargada de asesorar a la persona funcionaria que ostente el cargo de Director(a), así como a los Jefes de Departamento y demás funcionarios de la Dirección Nacional, en materias económica, financiera, contable, actuarial, estadística, presupuestaria y de pagos relacionadas con los regímenes de pensión que ésta administra, así como llevar el control del presupuesto de los diferentes regímenes que administra la DNP.
- Departamento de Declaración de Derechos: Tiene a su cargo la gestión del proceso de declaración de derechos de pensión y jubilación, sobrevivencia, revisión o cualquier otra gestión relacionada con el disfrute de las pensiones o jubilaciones concedidas, conforme con la normativa vigente para cada uno de los diferentes Regímenes de Pensión con cargo al presupuesto Nacional, que administra la Dirección Nacional.

En el caso del Régimen de Transitorio de Reparto de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, le corresponde elaborar la propuesta de aprobación de la resolución final emitida por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

Para los Regímenes de Guerra y Gracia emitirá los informes técnicos correspondientes para el conocimiento de cada una de las Juntas.

- Departamento Gestión de Pagos: El Departamento de Gestión de Pagos tiene a su cargo el proceso de reajuste de pensión y pago de las solicitudes pendientes de periodos anteriores.

- Departamento Investigación y Desarrollo: Constituye el soporte administrativo-técnico operativo y logístico del nivel Directivo y de los mandos medios de la Dirección Nacional.
- Departamento de Gestión de la Información: Administra los procesos de la información de cara al usuario, los sistemas informáticos de la DNP, así como sus bases de datos, además de administrar el archivo general activo y pasivo de la Dirección.

#### [Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional](#)

El Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, es creado por la Ley N°. 8777 del 07 de octubre de 2009, reglamentado por el Decreto 35843-MTSS del 28 de enero de 2010 y su normativa conexas es el artículo 92 de la Ley N°. 7531 del 10 de julio de 1995.

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 tramites de pensión del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Deberá conocer los diferendos que surjan entre lo resuelto por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y la Dirección Nacional de Pensiones, además de pronunciarse sobre las pretensiones de los gestionantes relacionadas con el derecho de pensión, sobre las sucesiones en caso de fallecimiento del beneficiario, las revalorizaciones o las diligencias de pago de periodos fiscales vencidos; son múltiples los temas que podrían generar una apelación.

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.

### 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 dirigidas a la promoción y protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras y brinda atención especializada a poblaciones que se encuentran en situación de mayor exclusión y vulnerabilidad.

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

Su labor se caracteriza por conceder especial importancia al trabajo interdisciplinario e inter-sectorial y promover las coordinaciones a lo interno y externo de la institución en procura de buscar soluciones viables a las situaciones que atiende.

### 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, 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.

El FODESAF 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.

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 y pobreza extrema.

## Despacho del Vice ministerio de Economía Social Solidaria

### Dirección de Economía Social Solidaria

Tiene a cargo el apoyo y promoción de políticas públicas, visibilizar y formalizar la Dirección a nivel sectorial y territorial, promover la articulación de la oferta institucional del Estado hacia sus necesidades en el ámbito privado, impulsar procesos para el fortalecimiento y sostenibilidad a través de redes y encadenamientos productivos, apoyar mediante procesos de capacitación y asistencia técnica y créditos por medio del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE) a personas en condición de pobreza o pobreza extrema.

## Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa y Financiera

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

### Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación

La labor del departamento se enfoca en generar mejoras con los recursos existentes, minimizando en lo posible la inversión que requiere el aparato estatal para cumplir con sus objetivos, de manera que el ciudadano costarricense reciba el mayor beneficio posible con la menor inversión posible.

Además, durante la presente Administración este Departamento ha coadyuvado en el proceso de modernización tecnológica y digitalización de los trámites, el cual continúa como uno de los ejes prioritarios para la Administración Superior.

## Metas trazadas

### Despacho de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social

#### Dirección General de Planificación del Trabajo

En lo correspondiente a las metas e indicadores de la DGPT contempladas en el Plan Operativo Institucional, en términos generales en el 2019, de las 28 metas programadas, se logra el cumplimiento de 27 metas en un 100,0%; sin embargo, incumple una meta estratégica y obtiene sobrecumplimiento en una meta operativa, obteniéndose un porcentaje de cumplimiento del 96,0%, el cual se muestra en el cuadro que se detalla a continuación:

**Tabla 6**  
**Metas Anuales**  
**al 31 diciembre 2019**

Estratégicas		Operativas		Total		Porcentaje obtenido
Programadas	Cumplidas	Programadas	Cumplidas	Programadas	Cumplidas	
11	10	17	17	28	27	96%

El detalle de las metas tanto estratégicas como operativas del período, así como el cumplimiento de las mismas es el siguiente:

**Tabla 7**  
**Metas de indicadores programados y resultados obtenidos al 31 diciembre 2019**

Programación	Indicador/ Unidad de medida	Meta Programada	Meta Alcanzada	% de logro
Estratégicas	Número de procedimientos revisados, actualizados y simplificados.	1	1	100%
	Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio.	1	1	100%
	Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigida a sus funcionarios.	1	1	100%
	Porcentaje de avance del estudio de impacto de la divulgación de la Ley de Trabajo Doméstico Remunerado, con énfasis en salarios, jornada y cobertura de la seguridad social.	50%	50%	100%
	Agenda de investigación. desarrollada consensuada, que permita fundamentar propuestas y alternativas de superación de las brechas de inequidad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.	1	1	100%
	Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS) 2019-2022 elaborado.	1	1	100%
	Guía institucional para la elaboración de políticas institucionales.	1	1	100%
	Guía para la elaboración de planes de trabajo elaborada.	1	1	100%
	Número de informes relacionados con el mercado de trabajo cuyo contenido faciliten el diálogo social, elaborados.	4	4	100%
	Número de actividades de información y divulgación de la misión, visión y valores institucionales dirigida a todos los funcionarios del MTSS.	5	5	100%
	Variación interanual del total de ocupados en empleo informal, según la Encuesta continua de Empleo.	19500	0	0%
Operativas	Informes técnicos acerca de asesoría sobre el mercado de trabajo.	6	6	100%

Dependencias asesoradas en materia de control interno, administración de riesgos, seguimiento y acompañamiento de planes.	8	8	100%
Plan de acción para la mejora del Índice de Gestión Institucional elaborado e implementado.	1	1	100%
Informe de Autoevaluación del Sistema de Control Interno realizada	1	1	100%
Informe Evaluación del SEVRI (Sistema Especifico de Valoración de Riesgos) realizada	1	1	100%
Informe de Evaluación de la Gestión Institucional año 2018	1	1	100%
Informe de Evaluación del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018.	1	1	100%
Reprogramación del Plan Operativo Institucional 2019.	1	1	100%
Plan Operativo Institucional Presupuesto 2019.	1	1	100%
Módulo de formulación del Anteproyecto de presupuesto 2020 elaborado.	1	1	100%
Informe de seguimiento del Plan Operativo Institucional 2019 elaborado.	1	1	100%
Informes de seguimiento del Plan Nacional de Desarrollo elaborados.	1	1	100%
Porcentaje de asesorías demandadas al DDO por las Unidades Administrativas del MTSS sobre temas de relacionados con la planificación y que son atendidas.	100%	100%	100%
Porcentaje de reorganizaciones administrativas atendidas por el DDO institucionales y sectoriales en relación con las demandadas.	1	1	100%
Porcentaje de aprobaciones de procedimientos institucionales atendidos en relación con el total de procedimientos presentados a la DGPT.	100%	100%	100%
Número de dependencias a las que se les verifica las fuentes de datos indicados en los resultados de los informes anuales del POI 2019.	4	4	100%
Actividades de capacitación para funcionarios en temas de control interno.	2	9	450%

**Fuente:** Informe anual de seguimiento

**Elaboración:** Dirección General de Planificación de Trabajo

En lo correspondiente al Departamento de Desarrollo Organizacional, a este le compete establecer mecanismos efectivos para la formulación, el seguimiento y la evaluación periódica del Plan Nacional de Desarrollo, Plan Operativo Institucional (POI), y planes especiales de la institución.

En concordancia con lo anterior, los principales resultados de la gestión desarrollada durante el período 2019 se resumen en:

Departamento de Desarrollo Organizacional:

- Se dio asesoría, seguimiento, criterio técnico y trámite de formalización a tres reorganizaciones del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS), presentadas por las siguientes instituciones: Patronato Nacional de la Infancia (PANI), Junta de Desarrollo Regional de la Zona Sur (JUDESUR), Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS), y a nivel del MTSS una reorganización del Consejo Salud Ocupacional.
- Se realizó la asesoría y el trámite correspondiente a cinco modificaciones al Preparación y presentación de información sobre caracterización de las de las siguientes instituciones: Acueductos y Alcantarillados (AYA), Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Patronato Nacional de la Infancia (PANI) y el Ministerio de la Presidencia.
- Coordinación y asesoría respecto a los distintos planes de acción del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (PNDIP) y a los que atañen al MTS relacionados con Políticas Nacionales.
- Formulación del Plan Operativo Institucional (POI) 2019 y la formulación presupuestaria para el Anteproyecto de Presupuesto Ordinario de la República del 2020.
- Seguimiento a las metas de los diferentes planes institucionales, de los programas que conforman la institución.
- Seguimiento y verificación de cumplimiento al Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo Desarrollo Humano e Inclusión Social del 2019.
- Elaboración de la Guía para elaboración de políticas institucionales y otra para la elaboración de Planes de Trabajo.



- Se validaron treinta y dos procedimientos a nivel institucional.

#### Otras actividades

- Se asesoro en la implementación de una nueva metodología para la formulación del Plan Operativo de la Dirección Administrativa del Programa 729 (Actividades Centrales).
- Inicio del Estudio de Procesos de la Dirección Nacional de Pensiones.
- Seguimiento a las recomendaciones de la Agenda Nacional de Evaluación.
- Con colaboración de DTIC se finalizó el Sistema informático de programación, evaluación y seguimiento de las metas institucionales (POI-PEI-PND), llamado S-Plani.
- Participación activa y apoyo en las Comisiones Institucionales de Ambiente, Ética y LGTBI.
- Seguimiento a la simplificación de trámites del Ministerio ante el MEIC.
- Apoyo al Despacho de la señora Ministra en respuesta a Disposiciones, Oficios, Consultas en relación a la formulación y seguimiento del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública, ante Entes Rectores tales como: Contraloría General de la República, Dirección General de Presupuesto Nacional del Ministerio de Hacienda, Defensoría de los Habitantes, Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN).

#### Departamento de Apoyo y Asesoría de Control Interno Control Interno:

Como instancia auxiliar de la administración activa, le corresponde el 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 cumplimiento a las metas definidas, los resultados de la gestión realizada para el período 2019 fueron:

### Autoevaluación del Sistema de Control Interno

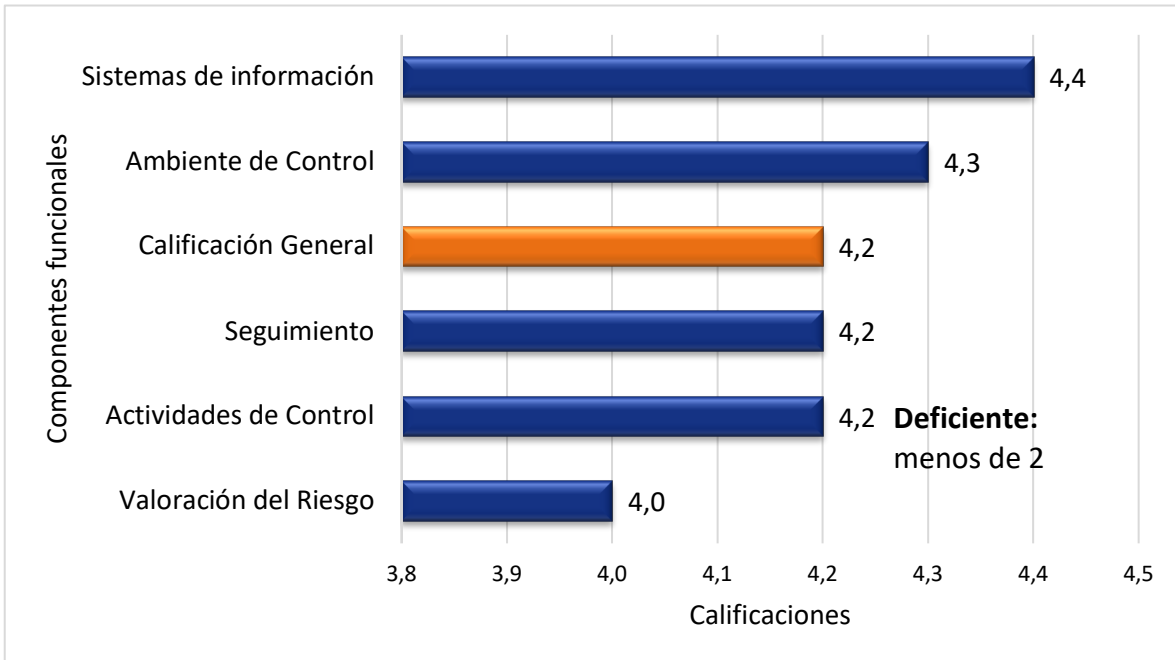
Para el proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno (SCI) del año 2019, se elaboró un cuestionario propio que permitió evaluar los diferentes aspectos que se consideran en los componentes funcionales del Sistema de Control Interno: ambiente de control, valoración del riesgo, actividades de control, sistemas de información y seguimiento; con preguntas confeccionadas a partir de la normativa y demás instrumentos emitidos por la Contraloría General de la República.

Este proceso, consiste en una herramienta de diagnóstico, que ofrece una visión global del sistema de control interno institucional, permitiendo identificar el estado de desarrollo en que se encuentran cada uno de los componentes descritos.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el proceso, se logró obtener prioridades de mejora plasmadas por cada dependencia administrativa que participó en el proceso de autoevaluación, las cuales responden al mejoramiento de los atributos que caracterizan los componentes del sistema de control interno, a las que se les dará seguimiento en el año 2020.

Se integraron en este proceso el 100% de las Direcciones y los Despachos que integran el Ministerio de Trabajo, lo que evidencia una participación satisfactoria, demostrando su compromiso por el diseño, fortalecimiento y la evaluación del sistema. En el siguiente gráfico se presenta el resultado institucional de la Autoevaluación del Sistema de Control Interno, por componente funcional:

**Gráfico 1**  
**Puntaje promedio obtenido en la Autoevaluación del Sistema de Control Interno (SCI), según componente funcional, 2019**

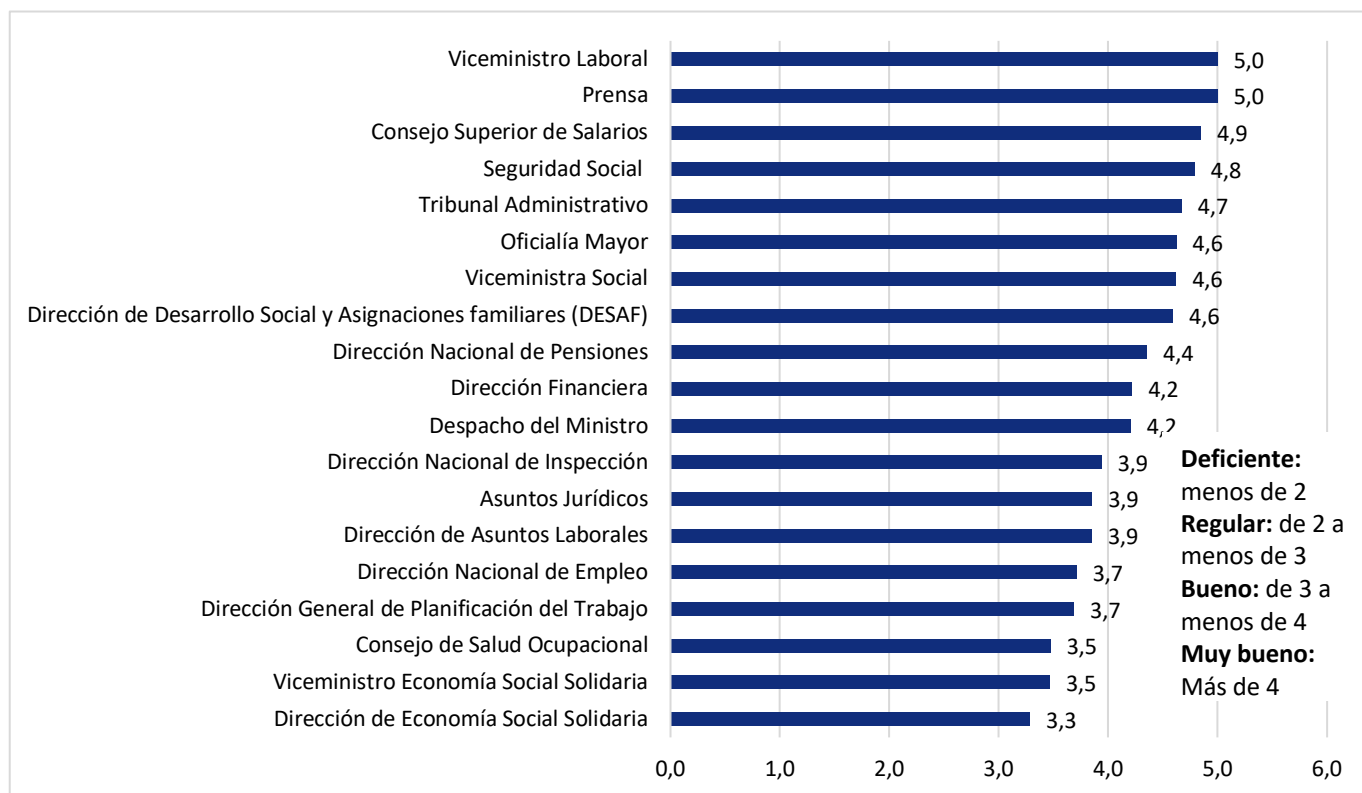


**Fuente:** Informe Autoevaluación Sistema de Control Interno 2019. MTSS. Dirección General de Planificación de Trabajo

Los resultados obtenidos producto de este proceso por cada una de las dependencias del MTSS, se detallan en la siguiente gráfica:

## Gráfico 2

### Puntaje promedio obtenido en la Autoevaluación del Sistema de Control Interno (SCI), según Dependencia, 2019



**Fuente:** Informe Autoevaluación Sistema de Control Interno 2019. MTSS. Dirección General de Planificación de Trabajo

#### Valoración de riesgos

Otra de las actividades desarrolladas en materia de control interno lo constituye el proceso de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI), el cual para el año 2019 se logró automatizar el proceso por medio del sistema que utiliza la Auditoría Interna, denominado ARGOS. Para la utilización del Sistema ARGOS se definieron de antemano un portafolio de factores de riesgos (eventos desencadenantes), escogiéndose para el proceso una cantidad de 54 eventos, los cuales permitieron crear un lenguaje común entre los participantes en el proceso de valoración. Los eventos considerados contemplan los aspectos que se habían identificado en las valoraciones de riesgo de años anteriores, para lo cual se realizó un análisis

minucioso de todas las matrices realizadas por las Dependencias que habían participado en dichas valoraciones, con el fin de tomar en cuenta los riesgos externados.

Por medio de los eventos definidos se evaluaron aspectos estratégicos, operativos, servicio al usuario, tecnológicos, financieros, presupuestarios, ordenamiento jurídico, capital humano, salud ocupacional, integridad, dirección, giros y pagos, protección del patrimonio, gestión y control de activos.

Llevar a cabo el proceso del SEVRI a través del Sistema ARGOS permitió la participación de todas las Direcciones y Despachos del Ministerio, para un total de 59 dependencias de la institución que realizaron directamente su valoración en las matrices que les fueron habilitadas en dicho sistema, logrando con ello, trabajar de una forma integral aquellos eventos, internos o externos, que pudieran afectar significativamente su capacidad de gestión y alcanzar sus objetivos.

Del total de riesgos identificados, se priorizó el seguimiento de los riesgos que fueron valorados como “Moderados y Altos”, mismos sobre los cuales se deben concentrar los esfuerzos de intervención, planteándose propuestas para administrarlos y tratarlos, mediante la formulación de un plan de acción por dependencia, lo cual fortalece el sistema de control interno y se avanza en una mejora continua. En el Gráfico No. 3 se presente al detalle de los principales eventos identificados en las categorías de “Moderados y Altos”, indicándose la cantidad de Dependencias que los nombraron:

### Gráfico 3

## Sistema de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI), principales eventos con calificación moderada y alta, 2019



**Fuente:** Informe de Valoración de Riesgos Institucional 2019. MTSS

Dentro de los aspectos considerados en los principales eventos presentes en los niveles altos y moderados, se encuentran:

- Falta de personal: pérdida de personal por congelamiento de plazas, traslados, renunciaciones, requerimiento de nuevas plazas, etc. Este factor puede ser una realidad o una cuestión de percepción, por lo que se requiere que sea analizado a lo interno de cada dirección a efectos de determinar la necesidad de promover estudios de cargas de trabajo.
- Problemas o interrupciones en los servicios de internet: interrupciones constantes del servicio de internet, lentitud, caídas del servicio, etc.
- Incremento en la demanda de servicios y productos: incremento en consultas, trámites, actividades, etc., que se realizan a la Dependencia o Dirección, desbordando la capacidad instalada.

- Estructura orgánica no ajustada: a las necesidades, la dinámica, el entorno, y los riesgos relevantes de la Dependencia o Dirección, sus relaciones jerárquicas, líneas de dependencia y coordinación, así como la relación con otros elementos que conforman la institución, y que apoye el logro de los objetivos.
- Faltante o inadecuado equipo y materiales de apoyo: tecnológico, vehículos, insumos, etc.
- Inadecuada ejecución presupuestaria: controles insuficientes, deficientes o ausentes.
- No contar con procesos adecuados y herramientas necesarias para respaldar la información sensible de la Dependencia o Dirección, que evite la sustracción o daño de la misma.
- Faltantes o inadecuadas fuentes de poder que protejan el equipo de daños, exponiéndolo al riesgo de un colapso por cambios de voltajes.
- Traslado o cambios presupuestarios: entre las diferentes partidas. Surgimiento de nuevas prioridades.
- Problemas de comunicación: puede conducir a malas relaciones entre los empleados, un ambiente de trabajo hostil, generando que los trabajadores se vuelvan ineficientes e ineficaces, afectando el logro de los objetivos institucionales.

Los eventos descritos son los que más se enumeraron en la valoración de riesgos, sin embargo, también existe otro grupo de eventos que pueden considerarse como situaciones generalizadas que se presentan en la Institución, como por ejemplo: edificios u oficinas con inadecuadas condiciones salubridad; inadecuados o inexistentes sistemas de información que apoyen los procesos y la gestión; deficiencia en la aplicación de los procesos de contratación administrativa; manuales de procedimientos inapropiados, desactualizados, incompletos, mal definidos; deficientes procesos de planificación y elaboración presupuestaria; deficientes procesos de elaboración/ejecución de planes de mejora a partir de evaluaciones de gestión; factores de Clima Organizacional que no permiten un normal desarrollo de las actividades; capacidad instalada (insuficiente u inadecuada) para producir el bien o servicio; incumplimiento con los plazos máximos establecidos para el trámite de los servicios solicitados.

Para los eventos que se ubicaron en los niveles altos y moderados las Dependencias elaboraron planes de acción, sin embargo, para algunos eventos hay importantes limitaciones como restricciones legales o presupuestarias, que impiden generar acciones concretas para contribuir en la mejora de los mismos. Para estos casos, es recomendable que el abordaje sea hecho, en forma integral, por parte de la Administración para lograr una evaluación más profunda de las razones que se presentan de acuerdo con lo indicado por las Dependencias que los enumeraron, y se propongan acciones de mejora a nivel institucional que contribuyan a su mejora.

### Índice de Gestión Institucional (IGI)

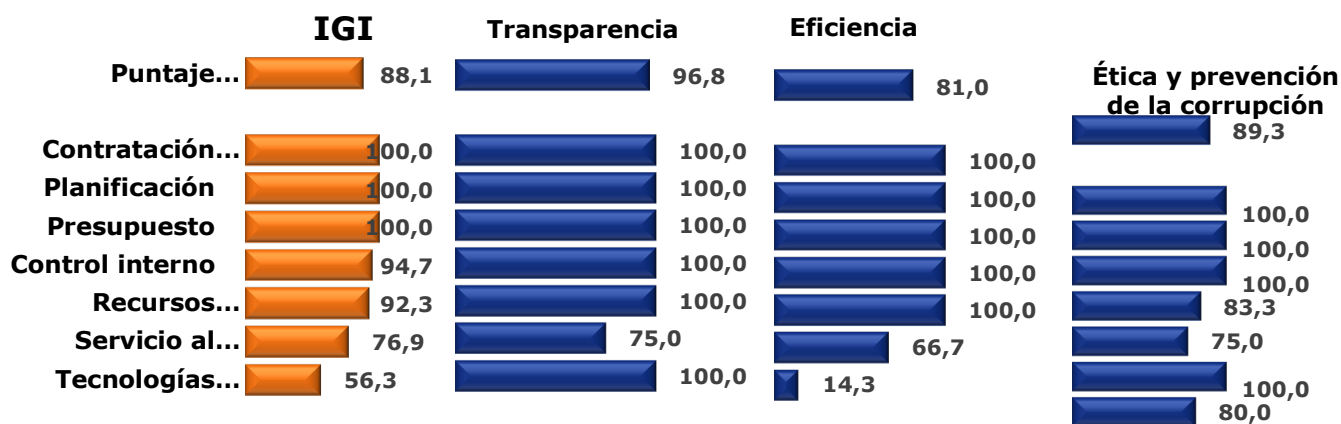
A inicios del año 2019 se concluyó con el proceso de gestión de la matriz del Índice de Gestión Institucional (IGI) del año 2018, recibándose la visita de los funcionarios de la Contraloría General de la República, quienes escogieron al Ministerio de Trabajo para proceder a valorar las evidencias aportadas. Luego de la visita de la Contraloría se coordinó con las Dependencias responsables de la gestión de lo evaluado en los ítems que no se cumplían, con el fin de que formularan un plan de mejoras para avanzar durante el año en el cumplimiento de los mismos.

A finales del año 2019 se inició con la coordinación para llenar la matriz del Índice de Gestión Institucional (IGI) del año 2019 y aportar las evidencias, proceso que concluyó en el mes de febrero del año 2020.

De acuerdo con la información del Índice de Gestión Institucional (IGI) del año 2019, se obtuvo un puntaje global de 88,1, mejorando la nota obtenida en el año 2018 que fue de 83,2; en el Gráfico No. 4, se presenta la información del IGI para el año 2019:



### Gráfico 4 Índice de Gestión Institucional (IGI) 2019, según componentes valorados



Fuente: Índice de Gestión Institucional (IGI) 2019, MTSS. Dirección General de Planificación de Trabajo

El proceso desarrollado en los períodos comprendidos entre 2018 y 2019, ha permitido identificar claramente los responsables de ejecutar cada uno de los aspectos a evaluar, dar un adecuado seguimiento, identificar las oportunidades de mejora, establecer planes remediales, así como brindar información oportuna al jerarca que le permita tomar decisiones con la antelación. Comparando ambos períodos, el comportamiento del índice institucional fue el siguiente:

**Tabla 4**  
**Resultados del IGI 2017 en porcentaje**  
**según áreas valoradas**

Componente	2019	2018	Variación
Planificación	100,0	100,0	0%
Control interno	94,7	84,2	12%
Contratación administrativa	100,0	100,0	0%
Presupuesto	100,0	72,7	38%
Tecnologías de la información	56,3	68,8	-18%
Servicio al usuario individual e institucional	76,9	76,9	0%
Recursos humanos	92,3	76,9	20%
		-	
<b>Puntaje global del IGI</b>	<b>88,1</b>	<b>83,2</b>	<b>6%</b>

Fuente: Índice de Gestión Institucional (IGI), años 2019 y 2018. MTSS.

Dirección General de Planificación de Trabajo

## Otras actividades

- Elaboración de presentación sobre Control Interno y Valoración de Riesgos.
- Se capacitó en materia de control interno y valoración de riesgos a un total de 140 funcionarios del Ministerios de Trabajo, específicamente de la Dirección Nacional de Pensiones, la Dirección de Asuntos Jurídicos, DESAF, y funcionarios de todo el Ministerio en charla Organizada por Recursos Humanos.
- Se elaboró un documento sobre Generalidades de los Sistemas de Control Interno y SEVRI.
- Se realizó un seguimiento al cumplimiento de las acciones de mejora de la Autoevaluación y riesgos, del año 2018.
- Se implementó el seguimiento del Índice de Gestión Institucional (IGI) por medio del Sistema ARGOS, en donde los responsables de los ítems que no se cumplen deben realizar el plan de acción necesario para trabajar en su avance o cumplimiento para la evaluación del año 2019.
- Participación activa y apoyo en la Comisión Institucional de Ética.

### Dirección de General de Auditoría

La Dirección General de Auditoría del MTSS es el segundo elemento orgánico del Sistema de Control Interno Institucional y realiza Servicios de Auditoría (Informes de Auditoría y Relaciones de Hechos) y Servicios Preventivos (Oficios de Advertencia, Oficios de Asesoría y Legalizaciones de Libros), conforme la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República (CGR), Ley General de Control Interno (LGCI) y las normas para el ejercicio de la Auditoría en el Sector Público costarricense.

Los Informes de Auditoría y los Informes de Seguimiento de Oficios de Advertencias se desarrollan en forma posterior al momento o periodo en que sucedieron los procesos o actividades examinadas. Esta condición origina que esos Servicios de la Auditoría tengan un carácter correctivo; lo que requiere que la Administración desarrolle las actividades pertinentes para administrar oportunamente los riesgos enfatizados, y de esa manera, asegurar el cumplimiento de objetivos y metas institucionales.

Los Servicios Preventivos se realizan de previo o cuando está sucediendo el riesgo enfatizado y está constituido por Servicios de la Auditoría como Legalización de Libros, Oficios de Asesoría y Oficios de Advertencia. La formalización de Libros de Actas permite que esos Órganos Colegiados y sus miembros dejen rastro de sus omisiones y acciones, para fiscalizar el buen uso del erario.

La gestión de la Auditoría Interna, mediante los servicios que ofrece contribuye con el Principio de Transparencia de Gestión Pública y Rendición de Cuentas; puesto que enfatiza el uso óptimo y adecuado de Fondos Públicos a nivel Institucional, prestación de servicios públicos de calidad y promueve en forma continua el Sistema de Control Interno.

Esta Dirección General de Auditoría desarrolló y comunicó debidamente 81 servicios clasificados como Metas Operativas; adicional a las cinco Metas Estratégicas logradas durante el año 2019, para un gran total de 86, como se detalla seguidamente.

**Tabla 9**  
**Dirección General de Planificación,**  
**Programación Operativa 2019**

Tipo de servicio	Indicador	Meta anual	Logro anual	% Cumplimiento
Servicios de Auditoría Preventivos	Número de Legalizaciones de Libros	12	22	183%
	Numero de Oficios de Advertencias	20	14	70%
Servicios de Auditoría Posteriori	Número de Seguimiento de Advertencias (SAD)	22	11	50%
	Número de Informes de Seguimiento de Recomendaciones (SR)	12	12	100%
	Número de Informes de Auditoría (incluye Relaciones de Hechos)	14	22	157%
<b>Totales</b>		<b>80</b>	<b>81</b>	<b>101%</b>

**Fuente:** Registros propios de la Dirección General de la Auditoría-MTSS

El logro oportuno de las Metas Operativas permite que la Dirección General de la Auditoría mantenga vigencia y genere valor agregado en el desarrollo del Sistema de Control Interno Institucional.

Esta Dirección realizó 34 Informes de Auditoria, esto incluye los de seguimiento de recomendaciones durante el año 2019, el cual es uno de los servicios más importante que genera la Auditoria contribuyendo al perfeccionamiento del Sistema de Control Interno.

Entre estos informes de Auditoria mencionados el departamento de la DESAF-FODESAF de esta Dirección, realizó estudios en la Dirección Nacional de Asignaciones Familiares (DESAF) y sobre el Sistema de Control Interno que ha dispuesto para el control y buen uso de los recursos pertenecientes al Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), indispensable en el combate de la pobreza y la pobreza extrema que afecta al 21% de la población costarricense.

En el año 2019 se prepararon y comunicaron debidamente informes de Auditoria en la DESAF y la calidad del control interno que asegura el correcto uso del FODESAF. De esta manera, se hicieron estudios en Programa Olimpiadas Especiales-ICODER, Programa Fondo de Subsidio para la Vivienda-BANHVI, Programa Fondo de Subsidio para la Vivienda- BANHVI, dos estudios en el Módulo de Capacitación del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa-PRONAMYPE.

El Departamento de Auditoria del MTSS, elaboró y comunicó estudios del Sistema de Control Interno del MTSS sobre el proceso de implementación en el MTSS de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP), dictadas por la Contabilidad Nacional del Ministerio de Hacienda, los Servicios Médicos del MTSS, el cumplimiento de la Directriz DMT-DVAL-DR-2-2018 (Expedientes digitales DNI-SILAC), el control de los activos de la DNI, el Proceso de Ejecución Presupuestal del 2018 en el MTSS y el Sistema Especifico de Valoración de Riesgo Institucional-SEVRI en el MTSS.

El departamento de Auditoria de Transferencia y Órganos Adscritos ejecutó estudios de Auditoria en la Dirección Nacional de Pensiones (DNP), que origina erogaciones en pensiones con cargo al presupuesto nacional por un monto anual superior a los ¢900 mil millones y en Órganos Adscritos privados que atienden población adulta mayor.

En el año 2019 se prepararon estudios y se comunicaron al despacho de la Ministra informes sobre la DNP en el Proceso de Ejecución Presupuestaria, las Revalorizaciones y Planillas y estudios en Órganos Adscritos como la Asociación Gerontológica Costarricense (AGECO) y la Asociación Ciudad de los Niños.

El Departamento de Auditoría de Seguimiento de Recomendaciones preparó y comunicó estudios de seguimiento para asegurar el cumplimiento de estos estudios realizando el seguimiento oportuno para continuar con las mejoras institucionales en el proceso de administración de riesgos y el servicio público que presta y el seguimiento a las advertencias emitidas a la Administración.

La Dirección procedió la Legalización de 22 Libros de Órganos Colegiados, para que estas instancias dejen rastro de su quehacer y rindan cuentas acerca del manejo de recursos públicos de su competencia.

En el año 2019, se gestionó un Sistema Electrónico de Legalización de Libros, que entrará en funcionamiento en el año 2020; sin embargo, continúa latente el riesgo que representa que solamente diez tengan Libros Legalizados, de una población total institucional de 88 Órganos Colegiados.

**Tabla 10**  
**Dirección General de Planificación**  
**Programación Estratégica 2019**

Objetivo estratégico	Indicador y meta	Notas técnicas	Compromiso	Logro anual	% Cumplimiento
Mejorar la calidad y cantidad del Servicio de Auditoría "Estudios de Auditoría".	1 documento "Procedimiento y formularios del Legajo de cada Estudio de Auditoría".	Este procedimiento es electrónico y se dispone en el Expediente Electrónico del Sistema ARGOS, que está en armonía con la política de Cero Papeles y la Simplificación de Trámites administrativas.	1	1	100%
Contribuir con la mejora continua del SCl.	25 personas capacitadas en control interno y valoración de riesgos	El principio de legalidad, transparencia de gestión pública y de rendición de cuentas, son fundamentales para la Gobernanza Pública.	25	66	264%
Generar valores éticos en los funcionarios del MTSS.	2 actividad que promueva los valores y la ética institucional	La Administración de la Auditoría desarrolló dos actividades en favor de su personal.	2	2	100%
Generar iniciativas ambientales en sus deberes y obligaciones, para coadyuvar con desarrollo sostenible	2 actividad que promuevan el desarrollo sostenible, realizadas por la Dirección y dirigida a sus funcionarios.	La Administración de la Auditoría desarrolló dos actividades en favor de su personal y del desarrollo sostenible del país.	2	2	100%

**Fuente:** Registros propios de la Dirección General de la Auditoría-MTSS

## Dirección de Asuntos Jurídicos

Las acciones de mayor relevancia para el 2019 se detallan a continuación por cada una de las áreas que componen la Dirección.

### **Dirección y Subdirección**

La Dirección y Subdirección brindan asesoría directa al Jerarca y/o a los Viceministros y Director(a) General Administrativo(a) de manera verbal y en ocasiones de forma escrita, asimismo realizan labores de coordinación administrativa y técnica a lo interno de la dependencia con las tres Jefaturas que conforman la Dirección, de manera que se mantiene control de los asuntos que conocen cada uno de esos Departamentos, y cuando es necesario, por lo complicado o delicado del tema, se realizan reuniones técnicas para definir criterios institucionales tanto en materia de Derecho Laboral individual y colectivo, como en materia de Pensiones o de Derecho Administrativo.

La Subdirección tiene a cargo la facilitación en las investigaciones administrativas que ordenan los jefarcas del Ministerio.

Además, se participa de forma directa en distintas comisiones de trabajo institucional e interinstitucional, entre las cuales se encuentran las siguientes:

- Comisión de zonaje
- Comisión de Transferencias.
- Comisión Institucional para la Igualdad y la no discriminación de la población sexualmente diversa.
- Comisión para la atención del acoso laboral.
- Comisión Institucional de Capacitación Externa
- Comisión de Mejora Regulatoria Institucional
- Comisión de ética Institucional y Rescate de Valores
- Comisión Institucional de Desarrollo de Masculinidades No Patriarcales del MTSS
- Comisión de política de petición de petitoria de información
- Comisión de gestión ambiental del MTSS

La Dirección dio acompañamiento directo a los Jerarcas en el proceso de negociación tripartita de la Ley No. 9808 del 21 de enero de 2020, Ley para brindar seguridad jurídica sobre las huelgas y su procedimiento.

También se brindó asesoría en el trámite del Proyecto de Ley No. 21.182 “Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del Código de Trabajo para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras. En este marco, se participó activamente en distintos foros de discusión sobre la actualización de las jornadas de trabajo excepcionales .

Asimismo, se acompañó al entonces Ministro, en el proceso de negociación de la huelga de la Caja Costarricense del Seguro Social.

**Tabla 11**  
**Cumplimiento de metas de la Dirección de Asuntos Jurídicos, establecidas para 2019**

Operativo			Programado	Realizado
Servicios de Asesoría Jurídica	Número de Usuarios Externos e internos que reciben criterio jurídico para respaldar sus derechos laborales, bajo criterios sensibles a la desigualdad de género, despido por embarazo y lactancia, hostigamiento sexual y laboral.	Acciones de Asesoría Externa y Reglamentos	16 355	21 266
		Acciones de asesoría Interna y Resoluciones	558	754
		Acciones de Asuntos internacionales y del Trabajo	136	146
ESTRATÉGICO				
	Sensibilizar a patronos y trabajadores en temas de legislación laboral y normas internacionales del trabajo, para el debido cumplimiento de derechos y obligaciones a través de charlas informativas que incluyan perspectiva de género y discriminación	Número de usuarios que reciben información sobre derechos y obligaciones laborales y Normas Internacionales del Trabajo.	500	586
	Cumplir con los apartados que propone el Índice de Gestión Institucional	Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional	2	2

**Fuente:** Dirección de Asuntos Jurídicos  
**Elaborado por:** Dirección de Asuntos Jurídicos

**Tabla 12**  
**Dirección de Asuntos Jurídicos**  
**Acciones dirigidas al usuario externo e interno,**  
**según medio utilizado, 2019**

Asesorías jurídicas	Cantidad
<b>TOTAL</b>	<b>22 172</b>
Capacitaciones	23
Consultas Escritas	709
Consultas por Correo Electrónico	20 372
Proyectos de ley	51
Reglamentos Internos de Trabajo	17
Reglamentos de Acoso sexual	71
Resoluciones de pago del Poder Ejecutivo	81
Resoluciones Recursos de Apelación	130
Resoluciones Recursos de Reposición	404
Resolución de recursos de revisión, Nulidades y otros	38
Recursos de Amparo	3
Convenios de transferencia	50
Cesiones de factura	10
Asesorías autoridades superiores	51
Enlace ante instancias nacionales e internacionales	44
Estado miembro ante la OIT	38
Foros y actividades internacionales	53
Gestión de Cooperación Internacional	27
Usuarios capacitados en temas laborales	586

### **Departamento de Asesoría Interna y Resoluciones**

El Departamento de Asesoría Interna, como parte de la estructura de la Dirección de Asuntos Jurídicos, tiene a cargo las siguientes funciones:

- Elaboración de proyectos de resolución para firma del (la) jerarca institucional: impugnaciones varias en materia de pensiones, solicitudes de pago de Derechos Laborales y diferencias de salario a funcionarios y ex funcionarios, así como de pago de montos por diferentes conceptos a contratistas y beneficiarios de los programas que ejecuta el Ministerio. También se conocen las impugnaciones presentadas ante el(la) Ministro(a) contra actuaciones de las distintas dependencias de la institución.



- Elaboración de criterios e informes legales solicitados por los despachos ministeriales y órganos adscritos, así como por las distintas direcciones que forman parte de este Ministerio.
- Preparar informes legales en trámite de aprobación de cesión de factura de contratistas, declaratorias de lesividad y proyectos de Ley.
- Revisión y aprobación de proyectos de decretos y convenios.
- Otorgamiento de refrendo de Contratos.
- Elaboración de informes 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.

Durante el año 2019, se atendieron 572 impugnaciones contra la Dirección Nacional de Pensiones, dictadas en Diligencias de solicitudes de pensiones y contra el Ministro o Poder Ejecutivo contra resoluciones dictadas en Diligencias de pago de montos o diferencias de pensión.

Otras resoluciones que se preparan en este departamento para ser firmadas el Presidente de la República y la Ministra, son de Diligencias de pagos de Derechos Laborales a los funcionarios, de pagos a contratistas por servicios prestados o por reajustes de precios, las dictadas en procesos administrativos encargados, o en impugnaciones contra el Departamentos de Gestión Institucional de Recursos Humanos, para un total de 81 resoluciones.

Asimismo, se han emitido criterios legales, contestando consultas de diferentes oficinas ministeriales, entre ellas: de revisión y análisis de convenios de cooperación y transferencias a suscribir por la Ministra, de trámites de cesiones de derechos de pago de facturas que realizan algunos contratistas del Ministerio, de estudios de proyectos de leyes y reglamentos, además, emitió informes especiales a solicitud de los Jerarcas, entre otros, para un total de 50 criterios.

### **Departamento de Asesoría Externa y Reglamentos**

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, lo 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. Sus pronunciamientos, se constituyen en Jurisprudencia Administrativa, de consulta y acatamiento obligatorio por parte de todos los funcionarios del Ministerio.
- 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
- Otros: participar en comisiones, elaborar borradores de informes de proyectos de ley, elaborar proyectos de ley y reglamentos, acompañar en función de asesores, al jerarca o Viceministros en reuniones cuando así lo soliciten.

De acuerdo con esta estructura, se pueden destacar los siguientes logros, mostrados en el período 2019 y que a continuación se detallan:

#### Consultas Escritas:

Para el período 2019, el ingreso de consultas escritas se duplicó, por lo que se tomó la decisión de analizarlas para contestar unas por medio de pronunciamiento con el análisis profundo que las mismas lo requerían y, otras para contestar de una forma más concreta y por correo electrónico, denominada para tal efecto como consulta rápida, en ese sentido, se lograron contestar por medio de pronunciamiento 401 consultas y por consulta rápida 308. Sobre los pronunciamientos, los siguientes son los más relevantes:

- **DAJ-AER-OFP-19-2019:** Se analizan las situaciones que se han presentado en los Centros RAC, cuando un representante legal de una empresa o bien un apoderado designa a otra persona con un poder especial para asistir a las conciliaciones y al respecto se concluyó que, en un proceso conciliatorio ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el conciliador a cargo deberá revisar

la certificación de poder presentada por la persona que acuda en representación del patrono, a efecto de verificar las facultades concedidas, así como las limitaciones establecidas al apoderado y de este modo respetar dichas limitaciones.

- **DAJ-AER-OFPP-47-2019:** Se analiza sobre el procedimiento de despido que debe aplicarse a los dirigentes sindicales que tienen fuero de protección. Se le indica al consultante que conforme a lo establecido en el Código de Trabajo, a efecto de aplicar una sanción disciplinaria a todo funcionario público, se debe respetar la tutela del debido proceso, así estipulado en el artículo 540, incisos 1 y 2 del Código de Trabajo, lo cual para el caso de un funcionario protegido por un fuero sindical que pretenda ser despedido, se complementa con la obligatoriedad de ser sometido a un debido proceso ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, disposición establecida en el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo.
- **DAJ-AER-OFPP-58-2019:** Se consulta la forma de computar los tiempos de traslado de los trabajadores cuando deben realizar sus labores en lugares lejanos a su domicilio o centro de trabajo, sean éstos dentro o fuera de Costa Rica, a lo que se les responde que, la correcta retribución del patrono cuando el trabajador deba trasladarse de un lugar diferente al centro de trabajo, sea dentro o fuera del país, se traduce en la responsabilidad de proporcionar al trabajador las facilidades de ese traslado, transporte, hospedaje y manutención (viáticos). En consecuencia, salvo que se demuestre que durante el viaje el trabajador ha realizado trabajo efectivo, en ejercicio de sus obligaciones contractuales y de sus funciones particulares, cabe considerar estos tiempos como tiempo efectivo de trabajo, para su correcta retribución, según sea éste. Caso contrario, solo será obligación referente a los viáticos ya mencionados.
- **DAJ-AER-OFPP-74-2019:** El consultante desea se le indique como se debe proceder, en los casos en que el trabajador no recibe una cantidad mínima de salario para poder subsistir, ya que cuenta con rebajos por pensión alimentaria, cuotas autorizadas de rebajos a la planilla y embargos judiciales. Se concluye que, el patrono está en la obligación de aplicar al salario del trabajador, tanto las rebajas que sean emitidas por una autoridad judicial, sea por pensión alimentaria o embargos crediticios u otros similares de conformidad con el artículo 172 del Código de Trabajo, como también las que el trabajador haya autorizado por cuotas a organizaciones sociales, entidades de créditos o ahorros. Siendo obligación del trabajador negociar con las entidades correspondientes si fuera el caso, el pago de las cuotas a pagar, para así poder procurarse al menos, recibir de salario un monto mínimo para sus gastos personales.

- **DAJ-AER-OFP-76-2019:** Se solicita criterio sobre la vigencia de las funciones que lleva a cabo el Departamento de Relaciones Laborales para la homologación de convenciones colectivas teniendo en cuenta la entrada en vigor de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas número 9635. A lo que se le responde que, siendo consecuentes con criterios externados en el pasado por parte de esta Dirección Jurídica y respetando el criterio vinculante de la Procuraduría General de la República, se mantiene el criterio de que el Departamento de Relaciones de Trabajo debe de incluir en el procedimiento previo de homologación, una revisión estricta de las limitaciones o topes máximos de los derechos laborales que se incluyen en la Ley número 9635, pues una convención colectiva no puede contrariar ninguna de las restricciones impuestas por una Ley de orden público, como lo es la supra citada.
- **DAJ-AER-OFP-93-2019:** Se solicita criterio jurídico sobre la normativa en cuanto al uso de la herramienta tecnológica denominada WhatsApp, utilizada como medio oficial de un empleador para comunicar todo tipo de directrices que tengan que ver con la relación laboral como la ejecución de órdenes, cambios de horarios, comprobantes de pago, circulares y todo lo que un empleador deba comunicar a sus trabajadores en el orden disciplinario y su relación laboral, siendo de carácter obligatorio acatar con apercibimiento a sanción si no ejecuta lo comunicado por la vía mencionada, a lo que se les concluyó que, el uso de WhatsApp, conforme lo pretendido por dicho Patrono, resulta ser una herramienta de trabajo bastante riesgosa, por cuanto el abuso de su uso, puede traspasar los límites laborales, para ingresar al espacio íntimo y privado de las personas trabajadoras, además de llevar a la aplicación de sanciones sin una comprobación previa de la falta, que en dado caso podrían no servir de prueba para los antecedentes de un despido.
- **DAJ-AER-OFP-102-2019:** Se solicita criterio sobre cuáles son los derechos laborales disponibles e irrenunciables y cuáles son los derechos laborales indisponibles a la luz de la reforma procesal laboral, a lo cual se les concluye que, no todos los derechos de los trabajadores son catalogados como irrenunciables o indisponibles pues como lo indicamos supra, existen algunos derechos que adquiere el trabajador de manera automática al desarrollarse la relación laboral como lo son los días feriados, las vacaciones, el aguinaldo, descanso semanal, lo cual no sucede con rubros como el preaviso, auxilio de cesantía y horas extra, en donde el sólo trascurso de la relación laboral no genera el derecho como tal, sino que necesariamente el trabajador deberá cumplir con ciertas obligaciones para adquirir o merecer el pago de esos extremos; en el caso del preaviso deberá cumplir con los días previstos según su antigüedad laboral, en el caso del auxilio de cesantía se

obtiene el derecho a partir de un despido con responsabilidad patronal, un despido infundado o ilegal, renuncia con justa causa del trabajador y por último con las horas extra sólo tendrá derecho el trabajador que así las labore y demuestre; dejando claro que estos rubros no corresponden a una lista taxativa y restrictiva pues cabe la posibilidad que surja el reclamo de pago de otros conceptos que se deberán valorar según el caso particular, más sin embargo, los anteriores rubros vienen a ser los más recurrentes en las controversias que se derivan de una relación laboral.

- **DAJ-AER-OFP-188-2019:** Se solicita criterio sobre la posibilidad de dar un uso mixto o compartido a las salas de lactancia materna, tomando en cuenta el Decreto sobre este tema que recientemente ha entrado a regir; para lo cual expone como ejemplo: los trabajadores con diabetes que necesitan inyectarse insulina, la cual se debe mantener a temperatura baja. Tomando como fundamento jurídico tanto el marco general sobre la lactancia materna, como el reglamento de recién entrada en vigencia que se caracteriza por ser más específico, vemos como una sala de lactancia tiene como finalidad exclusiva, permitir el desarrollo del derecho de lactancia de la madre y su hijo en condiciones mínimas, tanto para que el amamantamiento se dé efectivamente, como para que existan condiciones idóneas para extraer y almacenar de forma segura el alimento, por lo que nuestro criterio va dirigido en el sentido de que, su utilización debe ser exclusiva para amamantar al menor, o bien extraer y además almacenar la leche materna, en un lugar independiente y separado de cualquier otro recinto.
- **DAJ-AER-OFP-188-2019:** Se solicita reconsideración de DAJ-AER-OFP-118-2019, sobre el tiempo antes que debe hacerse la denuncia. Se concluye que, es menester reconsiderar el pronunciamiento DAJ-AER-OFP-118-2019 del 13 del 2019 y en su lugar indicar que, NO resulta incorrecto, que una convención colectiva sea denunciada con una anticipación superior a un mes con relación a la fecha final de vigencia, rectificando entonces que en el caso de la Municipalidad de Matina no fue denunciada de manera incorrecta por haberse presentado con más de 6 meses de antelación. De igual manera, no resulta procedente afirmar que la única posibilidad para denunciar debe ser un mes exacto antes de finalizada la vigencia, por cuanto el artículo 58 no limita la posibilidad de una mayor anticipación en la presentación de la denuncia, máxime si su vigencia no sufre ninguna variación sólo por el hecho de ser denunciada.

Consultas por correo electrónico:

Para el período 2019 se evacuaron 20.372 consultas.

### Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual:

Para el período 2019 se aprobaron 17 Reglamentos Internos de Trabajo (RIT) y 71 Reglamentos de Acoso.

### Informes de Proyectos de ley:

Se destaca como parte de las labores efectuadas en el 2019, el estudio y elaboración de 46 informes sobre proyectos de ley solicitados por la Asamblea Legislativa al Jerarca ministerial, entre los cuales se citan los más relevantes:

- Proyecto de “Ley de declaratoria de servicios públicos esenciales” Expediente N° 20.097
- Proyecto de “Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos,” Expediente N° 21.049
- Proyecto de “Ley para combatir la corrupción y el fortalecimiento de las cooperativas como instrumento de la economía social,” Expediente N° 21.068
- Proyecto de “Ley para declarar como un servicio público a los comedores que atienden a poblaciones en condición de vulnerabilidad con fondos públicos, adición de un nuevo inciso al artículo 376 del código de trabajo, ley N° 2, de 26 de agosto de 1943” Expediente N° 21.006
- Proyecto de “Reforma del artículo 88 del código de trabajo, ley n° 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, regulación de la jornada nocturna de las mujeres trabajadoras” Expediente N° 21.169
- Proyecto de “Modificación del inciso a) del artículo 69 del código de trabajo, ley N° 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas y derogación de la ley N° 212 de 8 de octubre de 1948, prohibición de la discriminación remunerativa basada en género” Expediente N° 21.170
- Proyecto de “Ley para conciliar la vida familiar y laboral ” Expediente N° 21.060
- Proyecto denominado “Celebración nacional del 1° de diciembre como “día de la abolición del ejército” y día feriado de pago no obligatorio” Expediente N° 21.137

- Proyecto de “Ley de educación y formación técnica dual (Originalmente denominado: LEY DE EDUCACIÓN DUAL)” Expediente N° 21.786
- Proyecto de “Ley para la promoción, protección y derecho al trabajo de las personas adultas mayores de 45 años en condición de desempleo ” Expediente N° 21.896
- Proyecto de “Reforma de los artículos 94, 95, 96, 97 y 100 y adición al artículo 70 del código de trabajo, ley N° 2 y sus reformas, para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad” Expediente N° 21.149
- Proyecto de “Reforma de los artículos 136, 142, 144 y 145 del código de trabajo, para actualizar las jornadas de trabajo excepcionales y resguardar los derechos de las personas trabajadoras” Expediente N° 21.182
- Proyecto de “Ley contra el acoso laboral en el sector público y privado” Expediente N° 20.783
- Proyecto de “Ley para promover la corresponsabilidad social en el cuidado de hijos e hijas y combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad” Expediente N° 20.402
- Proyecto de “Fortalecimiento al sistema inspectivo de trabajo” Expediente N° 21.185
- Proyecto de “Ley de protección de la persona trabajadora de plataformas digitales de servicios, mediante adición de un nuevo capítulo XII al título II del Código de Trabajo, ley N° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas” Expediente N° 21.567
- Proyecto de “Modificación de los artículos N° 94 y N°94 bis del Código de Trabajo” Expediente N° 21.468
- Proyecto de “Ley reguladora de los servicios de transporte de personas por medio de plataformas tecnológicas” Expediente N° 21.587
- Proyecto de “Ley reguladora de los servicios de transporte de personas por medio de plataformas tecnológicas” Expediente N° 21.587

### Proyecto Canada/OIT:

Con este proyecto se financió, entre otros asuntos, la actualización del Compendio de Criterios Institucionales, el cual se constituyó en la IV edición, este documento contiene los criterios del Departamento desde el 2010 hasta el 2019, con la posibilidad de que el mismo podrá ser accesado de forma virtual para el uso de todos los funcionarios de la institución y los usuarios externos.

Asimismo, este Proyecto financió la creación de una Aula Virtual institucional, con la que los usuarios externos podrían ser asesorados a través de capacitaciones sobre diferentes temas laborales.

### Capacitaciones:

En este período 2019, se llevaron a cabo 23 charlas, dirigidas a 586 personas, con temas tales como: Derechos Laborales, Reforma Procesal Laboral, Discriminación, Acoso Laboral y Hostigamiento Sexual.

## **Departamento de Asuntos Internacionales y del Trabajo**

### Normas Internacionales del Trabajo

Durante el período 2019, se atendieron todos los compromisos de Costa Rica emanados de los instrumentos internacionales relacionados con la materia socio laboral. Resaltan las responsabilidades que tiene el Gobierno de Costa Rica, en su condición de Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que se traducen en la atención de Memorias de Convenios Ratificados y No Ratificados.

Sobre las memorias de Convenios ratificados, durante el 2019 se rindieron informes sobre los siguientes instrumentos: Libertad sindical, negociación colectiva y relaciones de trabajo: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Consultas tripartitas: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Gente de mar: Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8); Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16); Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92); Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134) ; Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145); Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147). Trabajadores portuarios: Convenio sobre el trabajo



portuario, 1973 (número. 137). Pescadores: Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (número. 113); Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (número. 114)

En cuanto a las memorias de Convenios no ratificados, durante el período 2019, se proporcionó informes sobre los siguientes instrumentos: Convenios sobre la política del empleo (número. 122), sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (número. 159), sobre el trabajo a domicilio (número. 177); y las Recomendaciones sobre la readaptación profesional y el empleo (número. 168), sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) (número. 169), sobre el trabajo a domicilio (número. 184), sobre la relación de trabajo (número. 198) y sobre la transición de la economía informal a la economía formal (número. 204).

Se destaca el acto de ratificación que depositó Costa Rica ante la OIT del Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares (C.156) de la OIT, aprobado el 05 de setiembre de 2018, mediante Ley número. 9608 del 05 de setiembre de 2018.

Asimismo, sobresale la aprobación por parte de la Asamblea Legislativa del Protocolo relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, 1930, Ley número 9745 del 23 de octubre de 2019.

El nuevo Protocolo, que se encuentra respaldado por una Recomendación, actualiza el Convenio número 29 de la OIT sobre Trabajo Forzoso con el fin de enfrentar prácticas como la trata de seres humanos.

Adicionalmente, se mantuvo el seguimiento de los Casos que atiende el Comité de Libertad Sindical, así como de las observaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la OIT.

Especial atención ocupa el cumplimiento que se brindó a todas las tareas emanadas de la Comisión Interinstitucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones internacionales de Derechos Humanos, así como del Comité Técnico del Marco Integral Nacional para la Atención y Respuesta a la Situación a los Refugiados (MINARE), en las que el Departamento de Asuntos Internacionales participa como miembro representante institucional.

### Foros Laborales Internacionales

El Departamento de Asuntos Internacionales del Trabajo, realiza un esfuerzo de priorización en conjunto con las Autoridades Superiores, de manera que se garantice una presencia activa de este Ministerio en aquellos foros considerados como estratégicamente importantes: Conferencia Internacional del Trabajo (CIT); Reunión Regional Americana de la OIT con Consejo de Ministros y Ministras de Centroamérica y República Dominicana; y la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (CIMT), Junta de Comercio y Desarrollo Sostenible previsto en el Acuerdo de Asociación de Centro América y la Unión Europea (ACCUE)

Resaltamos como resultado de esta participación los siguientes:

- Apoyo en el seguimiento de las actividades que conlleva la atención del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (ELSA-OCDE) y el Comité de Análisis Económico y del Desarrollo de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (ECO-OCDE), de cara al proceso de adhesión de Costa Rica a la OCDE.
- Ejercicio de la Vicepresidencia en el Grupo de Trabajo 2 de la XX CIMT, Fortalecimiento Institucional para Promover y Proteger los Derechos y Obligaciones de Trabajadores y Empleadores y Fomentar la Cooperación, contribuyendo a la aprobación y plan de trabajo 2018-2020 y participación en la primera reunión preparatoria de la XXI CIMT.
- Apoyo técnico y logístico para la participación de las autoridades superiores y de la delegación tripartita en la 108 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (CIT- OIT)

### Cooperación Internacional

En lo que se refiere a la gestión de la cooperación internacional, se destaca el papel del Departamento de Asuntos Internacionales como enlace técnico para la ejecución de los siguientes proyectos:

- El proyecto Mejoramiento de la aplicación y protección de los derechos laborales de los trabajadores en Costa Rica, es un proyecto financiado por el Gobierno de Canadá por medio del Ministerio de Empleo y Desarrollo Social y ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo. Cuenta con un presupuesto de C\$200.000 (doscientos mil dólares canadienses) y tiene como resultado final

propuesto el “contribuir a mejorar y proteger los derechos de los trabajadores de Costa Rica”. Este proyecto está enfocado en el sector piñero.

- El proyecto Mejorando el cumplimiento de la legislación laboral en el sector agroexportador de Costa Rica, es un proyecto financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América; y ejecutado por la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM). Cuenta con un presupuesto de US\$2.000.000 (dos millones de dólares) y tiene como resultado final propuesto que “los trabajadores del sector agrícola de Costa Rica reciben al menos salario mínimo, trabajan dentro de los límites de las jornadas legales, reciben la compensación correspondiente por horas extra y realizan su trabajo en un ambiente de trabajo seguro. Este proyecto está enfocado en los sectores de banano, café y caña de azúcar.

Ambos proyectos tienen como estrategia para el logro de sus resultados, el fortalecimiento de las capacidades institucionales especialmente de la Dirección Nacional de Inspección y de la Dirección de Asuntos Laborales, así como la promoción de los derechos y deberes laborales a través de campañas de información y del uso de las tecnologías y plataformas informáticas disponibles en la actualidad.

Importante resaltar que por primera vez se ha establecido un equipo institucional contraparte con representación de todas las áreas involucradas, promoviendo así el empoderamiento y apropiamiento de los funcionarios, de los proyectos de cooperación internacional, de manera que sean propiamente las áreas interesadas las que tengan a cargo el proceso de monitoreo, con el acompañamiento del Departamento de Asuntos Internacionales.

Significativo también destacar el intercambio de experiencias en materia de trabajo doméstico, que realizó una delegación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, con el Ministerio de Trabajo de Uruguay, en el marco de la Red Interamericana de la Administración Laboral (RIAL) de la Organización de Estados Americanos (OEA).

### Unidad de Equidad de Género

La Unidad de Género tiene las funciones de asesoría y capacitación en materia de género con el fin de que los diferentes servicios que brinda el MTSS no tengan barreras de acceso por razón de género y se logre atender las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Durante este período se fortaleció a nivel institucional la aplicación de la Guía de Inspección con enfoque de Género y la inclusión de infracciones vinculadas con la violación de derechos laborales por razón de género.

En cuanto a las metas de la Unidad de Género se tiene que se realizó un módulo de capacitación virtual con la Dirección de Asuntos Laborales en materia de género y acoso sexual.

Se asesoró a tres áreas sustantivas sobre el uso de la Guía para la aplicación del Enfoque de Género en los procesos de capacitación del MTSS. Estas áreas fueron: Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Asuntos Laborales y Dirección Nacional de Inspección.

Se realizaron 25 entrevistas a gerentes de distintas empresas privadas y se dieron a conocer buenas prácticas identificadas y sobre los procesos del Sello de Igualdad de Género y de Certificación de Buenas Prácticas Laborales con Enfoque de Género que realiza el INAMU.

Se avanzó con 10 capacitaciones internas en materia de acoso sexual. Esta capacitación está dirigida al personal del MTSS, para lo cual se tienen como tema el reglamento de acoso sexual del MTSS. Se realizaron 9 capacitaciones directas y una virtual.

La Unidad de Género elaboró una propuesta de divulgación de la ley de hostigamiento y acoso sexual para lo que se realizaron acciones de capacitación en esta materia, se asesoró a empresas para la elaboración de reglamentos de acoso sexual. Se contó con el apoyo de la OIT para la reproducción de boletines y afiches en acoso sexual. Se realizaron 10 acciones de capacitación interna en esta materia y 31 a nivel externo.

En coordinación con la Mesa Sindical de Mujeres se realizó una serie de capacitaciones a grupos de mujeres sindicalizadas, atendiendo además un compromiso asumido por la viceministra del área social para capacitar sobre la Ley de Hostigamiento y Acoso Sexual. De un total de 197 personas capacitadas en materia de acoso sexual, 152 son mujeres y 45 son hombres.

**Tabla 13**  
**Unidad de Género. Capacitación brindada a usuarios**  
**internos y externos del MTSS, año 2019**

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Usuarios Externos</b>	946	352	1298
<b>Usuarios Internos</b>	129	72	201
<b>Total</b>	<b>1.075</b>	<b>424</b>	<b>1.499</b>

### Contraloría de Servicios

Esta Contraloría, realiza esfuerzos en la mejora de la eficiencia de los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para impactar positivamente en los usuarios(as) que demandan los servicios de esta institución.

Para conocer la percepción que tiene el público sobre la calidad de los servicios que recibieron en la institución, se realizó una encuesta a 296 personas que acudieron a la Dirección Nacional de Inspección en San José. A partir de la investigación realizada, se remitió un Informe con conclusiones y recomendaciones, para mejorar la calidad del servicio que se brinda en esa oficina.

Por otra parte, se actualizó el procedimiento para tramitar gestiones de los usuarios y usuarias ante la Contraloría de Servicios, el cual contribuye para que la persona funcionaria conozca el proceder en el caso de recibir alguna inconformidad del servicio brindado por parte del Ministerio.

Aunado a lo anterior, se presentó una propuesta de protocolo para la atención inclusiva de los usuarios del MTSS, ante la Dirección General de Planificación de Trabajo.

La propuesta fue revisada por la Unidad de Género y la Dirección Nacional de Seguridad Social, según los temas de su competencia.

Además, se han realizado acciones que mejoran los servicios de MTSS, por ejemplo se publicó una encuesta electrónica, mediante la cual se invita al público en general a que manifieste su opinión sobre los servicios y trámites que brinda la institución. Asimismo, se organizó, en coordinación con la Dirección Nacional de Seguridad Social, una charla sobre “Atención inclusiva a usuarios con discapacidad”, y con la Comisión LGTBI una charla sobre “Erradicación de la discriminación por orientación sexual e identidad de género”, orientadas a generar prácticas inclusivas y respetuosas de los derechos humanos a la hora de brindar un servicio.

## Consejos Tripartitos

### Consejo Nacional 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 que este Departamento servirá como medio de consulta a patronos y trabajadores en todo lo que se refiere a salarios mínimos. Asimismo, servirá como secretaría técnica y administrativa del Consejo Nacional de Salarios (CNS).

El Consejo Nacional de Salarios, constituye el primer órgano de carácter tripartito creado en el país mediante Decreto Ley N° 832 desde el año 1949, y por lo tanto es un ente representativo de patronos, trabajadores y gobierno, responsable de todo lo relativo a los salarios mínimos del sector privado costarricense.

**Tabla 14**  
**Cumplimiento de los indicadores**  
**Departamento de Salarios Mínimos**  
**Al 31 de diciembre del 2019**

Descripción del indicador	% de logro
Demanda de información y asesorías atendidas.	100%
Reducción de renglones salariales, respecto a la cantidad de renglones salariales del decreto de Salarios Mínimos.	100%
Número de alianzas de cooperación técnica firmadas con instituciones u organismos nacionales e internacionales.	100%
Requerimientos del Consejo Nacional de Salarios (CNS), patronos, trabajadores y público en general, atendidos por el Departamento de Salarios Mínimos en relación con la demanda.	100%
Procedimientos de fijaciones y revisiones salariales específicas y/o generales, tramitadas ante el CNS en relación con las solicitadas.	100%
Número de investigaciones de mercado laboral para determinar perfiles ocupacionales y su clasificación del salario mínimo en el sector privado.	100%
Un documento elaborado y presentado sobre servicio doméstico	100%
Datos estadísticos generados diferenciados por sexo.	100%
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio.	100%

**Fuente:** Departamento de Salarios Mínimos

**Elaboración:** Dirección General de Planificación del Trabajo

## **Procedimientos de fijaciones y revisiones salariales específicas y/o generales, tramitadas ante el CNS en relación con las solicitudes.**

### Fijación General de Salarios

Reconociendo que el diálogo social, en su representación tripartita, es el medio idóneo para fortalecer la democracia y la paz social que contribuye al progreso social y desarrollo económico, se realizaron los esfuerzos para lograr consenso entre los sectores, obteniendo como resultado que el Consejo Nacional de Salarios, en Sesión Extraordinaria en Sesión Extraordinaria N° 5569 del 23 de octubre del 2019, por acuerdo unánime y en firme incrementó un 2,53% todas las categorías salariales establecidas en el Decreto Ejecutivo de Salarios Mínimos N°41434-MTSS, publicado en La Gaceta N° 235, del 18 de diciembre del 2018, y un ajuste adicional de 2,33962% para el Servicio Doméstico. Todos con rige 01 de enero 2020.

Este incremento beneficia a todos los asalariados del sector privado costarricense, que corresponde a 1.854.781 población asalariada aproximadamente. Por lo tanto, dicho incremento salarial implica 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 pero sin generar presiones excesivas en los costos de las empresas.

Para mostrar de mejor manera los resultados y el impacto de las fijaciones de salarios mínimos, se adjuntan las siguientes tablas y gráficas, que muestran el crecimiento real del salario más bajo del decreto de salarios mínimo.

**Tabla 15**  
**COSTA RICA, MTSS: Aumentos otorgados en las fijaciones salariales, por sector 2019/2020**

Fecha de rige	Régimen del Servicio Civil <sup>1/</sup>	Sector privado
01 ene 2019	* ¢3 750 de incremento general, establecido por decreto 41167-MTSS-H, del 22 de junio de 2018, aplica II semestre de 2018 y I semestre de 2019.	2,96 % de incremento general anual. Excepciones en el decreto de salarios: 3,50 % para servicio doméstico (Decreto N°41434-MTSS, de la Gaceta N°235 del 18/12/2018).
01 ene 2020	* Incremento general escalonado, establecido para el año 2020. (No ha sido publicado). 1. Para quienes ganan de ¢0 a ¢300.000 el aumento sería de ¢8.750 2. Para quienes ganan entre ¢300.000 y ¢350.000 el aumento sería de ¢8.500 3. Para quienes ganan de ¢350.000 a ¢600.000 el aumento sería de ¢8.000 4. Para quienes ganan de ¢600.000 a menos de ¢750.000 el aumento sería de ¢7.750 5. Para quienes ganan de ¢750.000 o más el aumento sería de ¢7.500	2,53 % de incremento general anual. Excepciones en el decreto de salarios: 2,33962 % para servicio doméstico por 15 años consecutivos (Decreto N°42122-MTSS de la Gaceta N°242 del 19/12/2019). Porcentajes de incremento adicional en cada categoría salarial por Homologación de Puestos (Resolución CNS-RG-5-2019).

**Nota:** TNC Trabajador no calificado.

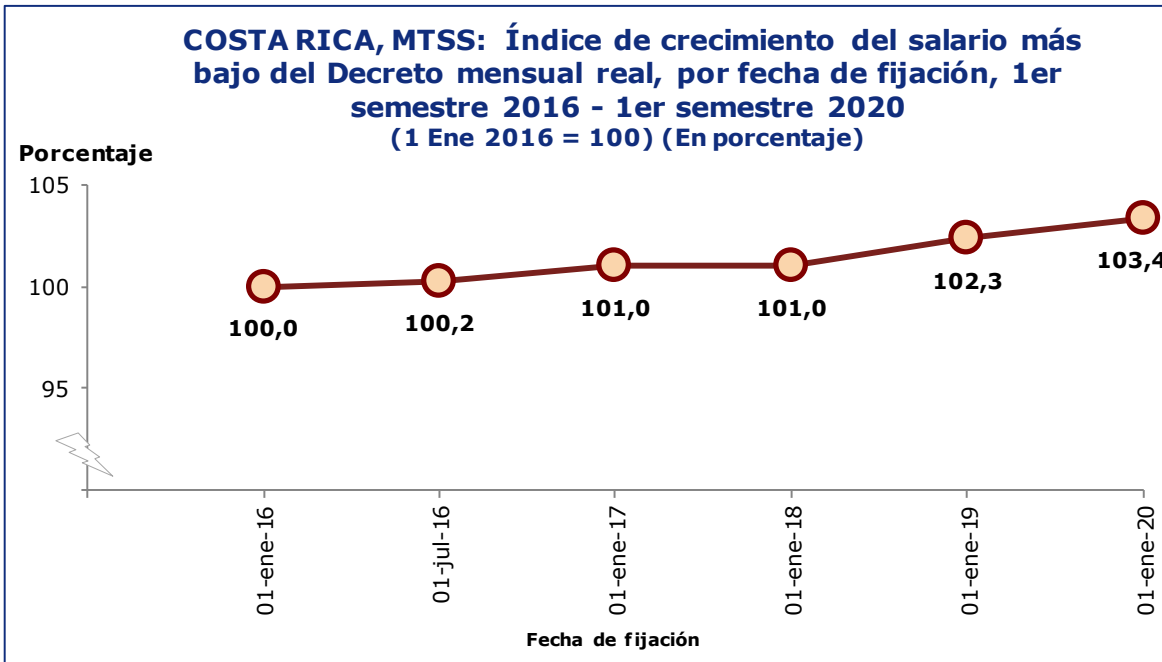
TSC Trabajador Semicalificado.

TC Trabajador calificado.

TE Trabajador especializado.

<sup>1/</sup> 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.





#### Índice de crecimiento del salario más bajo del Decreto mensual real

$$\frac{\text{Salario más bajo del Decreto real (Mes, año)}_i}{\text{Salario más bajo del Decreto real (Mes base = Ene 2016)}} * 100$$

Este indicador señala el porcentaje del salario más bajo del Decreto mensual real con respecto al mismo salario del año base.

El salario más bajo del Decreto se refiere al salario mínimo aplicable a aquellas ocupaciones cuyo trabajo no queda cubierto explícitamente en alguna otra ocupación del Decreto de Salario Mínimos. Corresponde al Peón agrícola o Trabajador no calificado del artículo 1, calculado como pago semanal (26 días al mes). Ningún patrono debe pagar un salario inferior al mismo. Para el caso de este indicador, este salario más bajo, fue deflatado con el Índice de Precios al Consumidor, base junio 2015.

### Revisiones Específicas de salarios mínimos

#### 1) Pilotos de Aviación

El Consejo Nacional de Salarios (CNS) acordó en sesión ordinaria N°5527 del 21 de enero del 2019, respecto a la solicitud de Revisión Salarial presentada por el gremio de Pilotos de Aviación, incluir en el Decreto de Salarios Mínimos el puesto de primer Oficial de Aviación (Copiloto) en la categoría de

Trabajadores de Especialización Superior (TES), con un salario mínimo de ₡20.997,77 por jornada ordinaria conforme lo define el Decreto de Salarios Mínimos N° 41434-MTSS publicado en La Gaceta N° 235 del 18 de diciembre del 2018, con rige 1° de enero del 2019, con rige a partir del 17 de mayo del 2019.

De dicha decisión se desprende, un grupo ocupacional beneficiado de 286 trabajadores.

## 2) Servicio Doméstico

En Sesión Ordinaria N°5548 del 17 de junio del 2019, el Consejo Nacional de Salarios acuerda, por unanimidad y dándole firmeza a este acuerdo en el mismo acto, realizar un proceso de eliminación de la brecha salarial, entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el salario mínimo del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada. Acuerdo formalizado mediante Resolución N° CNS-RG-2-2019 del 24 de junio del 2019, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 151 del 13 de agosto del 2019; en el que se acuerda otorgar al salario mínimo del puesto de Servicio Doméstico un incremento anual de 2,33962% (porcentaje con cinco decimales), de forma adicional al incremento definido por la aplicación de la fórmula de ajuste general de los salarios mínimos, durante los próximos 15 años. Rige a partir del 1° de enero 2020.

La eliminación de la brecha salarial se realizará en un plazo de 15 años, mediante 15 ajustes adicionales al renglón del Servicio Doméstico, un ajuste por año, iniciando la aplicación de los incrementos en el año 2020 y culminando en el año 2034.

El incremento diferenciado que se le ha otorgado al servicio doméstico beneficia directamente a los y las trabajadoras que desempeñan este puesto, que como es ya conocido en su gran mayoría son mujeres lo que representa un reconocimiento o incentivo a la población femenina. En Costa Rica, cerca de 122.287 personas laboran en el servicio doméstico remuneradas.

## 3) Periodistas

En Sesión Ordinaria N°5562-2019 del 16 de setiembre del 2019, el CNS, acordó, por unanimidad, eliminar el puesto de “Periodistas contratados como tales (incluye el 23% en razón de su disponibilidad (por mes)” ubicado en el Decreto de Salarios Mínimos en el artículo 1 inciso c) Relativo a Fijaciones

Específicas y ubicarlo en el artículo 1, inciso b) Ocupaciones Genéricas por Mes Bachilleres Universitarios o Licenciados Universitarios, según corresponda.

### **Simplificación del Decreto de Salarios Mínimos**

#### Costa Rica, avances en simplificación del Decreto de Salarios a 2019

Un avance importante para la consecución de su simplificación ha sido el acuerdo del Consejo Nacional de Salarios para su reducción de 26 Categorías Salariales a solamente 16. Sobre este punto es importante señalar que se logró cumplir la meta trazada a diciembre 2019, para tomar acuerdos que permitirán reducir el decreto de salarios mínimos a esas 16 categorías salariales.

Lo anterior se llevó a cabo siendo congruentes con el interés nacional para que Costa Rica culmine satisfactoriamente su proceso de adhesión a la OCDE.

De esta manera, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Consejo Nacional de Salarios Mínimos y Departamento de Salarios Mínimos ha logrado materializar por acuerdo unánime las siguientes decisiones:

- 1) Resolución No. CNS-RG-2 Publicada La Gaceta N.º 151 de fecha 13 de Agosto del 2019. .Se otorgará al salario mínimo del Servicio Doméstico un incremento anual de 2.33962% (porcentaje con cinco decimales), de forma adicional al incremento definido por la aplicación de la fórmula de ajuste general de los salarios mínimos. La eliminación de la brecha salarial permitirá eliminar el renglón ocupacional a largo plazo.
- 2) Resolución No. CNS-RG-3-2019 de las dieciséis horas del dieciséis de setiembre de 2019, en la que se dispuso eliminar el puesto de "Periodistas contratados como tales (incluye el 23% en razón de su disponibilidad) (por mes) ubicado en el Decreto de Salarios Mínimos en el artículo I inciso c) "Relativo a Fijaciones Específicas" y ubicarlo en el artículo 1, inciso b) "Ocupaciones Genéricas por Mes", Bachilleres Universitarios o Licenciados Universitarios, según corresponda. Misma que fue publicada en la Gaceta N°192 del día 10 de octubre de 2019.
- 3) Resolución No, CNS-RG-05-2019 Publicada La Gaceta N° 243 de fecha 20 de Diciembre del 2019 cierre de brechas salariales como base para la toma de decisiones y eliminación de 4 categorías salariales duplicada en su nomenclatura en el Decreto de Salarios Mínimos.

## **Demanda de información y asesorías atendidas**

Reconociendo la obligatoriedad legal en el sentido de que el Departamento de Salarios Mínimos debe servir como medio de consulta para patronos, trabajadores, sector estatal y ciudadanía en general en todo lo que se refiere a salarios mínimos, se cumplió al 100% la atención de consultas sobre temas salariales. Esta consulta se atiende por teléfono, por la web, correo electrónico, chat en línea y personalmente, a todos los usuarios de los distintos sectores con diversidad en los niveles de complejidad y dificultad.

A continuación, se presenta un cuadro resumen que describe con datos numéricos lo descrito en los párrafos anteriores.

**Tabla 15**  
**COSTA RICA; MTSS - Departamento de Salarios Mínimos**  
**Consultas Mensuales Atendidas por Sector,**  
**MARZO 2019 - FEBRERO 2020**

MES	SECTOR			TOTAL
	GOBIERNO	EMPLEADOR	TRABAJADOR	
MARZO	75	547	1032	1654
ABRIL	69	425	684	1178
MAYO	77	550	992	1619
JUNIO	57	436	748	1241
JULIO	72	503	1086	1661
AGOSTO	57	344	633	1034
SETIEMBRE	58	362	625	1045
OCTUBRE	60	315	627	1002
NOVIEMBRE	40	344	648	1032
DICIEMBRE	25	269	443	737
ENERO	49	636	879	1564
FEBRERO	36	429	617	1082
<b>TOTAL</b>	<b>675</b>	<b>5160</b>	<b>9014</b>	<b>14849</b>

**Fuente:** Estadística del Departamento de Salarios.

**Tabla 16**  
**COSTA RICA; MTSS - Departamento de Salarios Mínimos**  
**Consultas Atendidas por Sector, de Marzo 2019 a Febrero 2020**

SECTOR	CONSULTAS ATENDIDAS
Gobierno	675
Empleador	5160
Trabajador	9014
<b>TOTAL</b>	<b>14849</b>

**Número de investigaciones de mercado laboral para determinar perfiles ocupacionales y su clasificación del salario mínimo en el sector privado.**

Los estudios realizados por este Departamento, representan un insumo en la toma de decisiones por parte de las y los Jerarcas de este Ministerio y para el Consejo Nacional de Salarios, órgano tripartito que, a través del diálogo social, toma decisiones de trascendencia económica y social en todo lo relativo a salarios mínimos del Sector Privado en Costa Rica.

La elaboración de un estudio de puesto en el mercado laboral costarricense conlleva la elaboración de instrumentos para aplicación de entrevistas a todos los sectores en que interviene el puesto de trabajo en estudio, a saber, sector empresarial, grupo de trabajadores e instituciones públicas que intervienen en la regulación del mercado laboral, por lo tanto, corresponde determinar la ubicación de los puestos en el mercado laboral, asimismo se realizan visitas de campo, que permiten, con mejor criterio, conocer y analizar las principales funciones, requisitos y responsabilidades del puesto, para determinar su nivel de complejidad, y ubicación en los diversos sectores de la actividad económica, en que se ubican para su desarrollo.

El objetivo de los estudios es definir el perfil ocupacional en el mercado laboral costarricense, y clasificar adecuadamente en los renglones ocupacionales que define el Decreto de Salarios Mínimos.

Durante el año 2019 se cumplió el 100% de los estudios de puestos programados que seguidamente se detallan:

- Homologación
- Mecánico Máquinas de Coser

- Pilotos
- Servicio doméstico
- Periodista
- Trabajadores de Especialización Superior

### **Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio.**

Como principal acción en materia de impactos ambientales destaca la reducción de uso de papel por concepto de impresiones, con lo que se contribuye con las políticas de “cero papel”. Las acciones de impacto ambiental se han complementado con la cultura de recolección de envases plásticos, cartón, papel y aluminio para enviar a reciclaje de forma mensual, donde todos los miembros del departamento participan activamente en dicha labor.

### **Alianzas de cooperación técnica firmadas con instituciones u organismos nacionales e internacionales.**

En el marco de cooperación interinstitucional y de interés en el diálogo social que siempre ha imperado y destacado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los directores/as miembros del Consejo Nacional de Salarios acordaron, en la Sesión N° 5547 del 10 de junio del 2019, solicitar asistencia técnica a la OIT para la resolución del tema de unificación de los salarios mínimos establecidos por mes y por jornada, en el artículo 1, apartados 1-A y 1-B del Decreto de Salarios Mínimos, que permite tomar decisiones para continuar con el proceso de simplificar el citado Decreto accionando a tono con las sugerencias realizadas por la OCDE.

### **Consejo de Salud Ocupacional**

La Salud ocupacional es el conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

En esa línea el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) como órgano rector en la materia trabaja en la promulgación de políticas y reglamentaciones, dirigidas tanto sector público como privado en procura de mejorar las condiciones laborales de nuestra población.

**Tabla 17**  
**Cumplimiento de indicadores en el Plan Operativo Institucional del 2019**

Descripción del indicador	Meta programada	Meta alcanzada	Porcentaje de logro al 31-12-19	Beneficios para la población	PND, Estratégico, Operativo
Número de personas jóvenes beneficiadas con programas y proyectos enfocados en el desarrollo de capacidades	<b>200</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>	Desarrollo de capacidades en salud y seguridad laboral, se logró acuerdo con la Asamblea Nacional de la persona joven y se impartieron charlas en coordinación con los Comités Cantonales de la persona joven, además se aprobó el Proyecto “Promoción de la Seguridad y Salud Laboral en las personas jóvenes trabajadoras del país, para la prevención de accidentes y enfermedades laborales”	PND
Número de acciones de prevención de riesgo laboral ejecutadas.	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	Atención a partir de necesidades en identificación del riesgo y mejoramiento de condiciones laborales	Operativo
Número de procedimientos revisados, actualizados y simplificados.	<b>2</b>	1	50%	Se revisaron los trámites de Inscripción de Oficinas y Comisiones y Oficinas, así como la Aprobación de Reglamentos de Seguridad en la Explotación Minera Costarricense: se completó información general, requisitos, aspectos legales y se cargó formulario de diagrama de flujo.	Operativo
Número de campañas de divulgación de la salud ocupacional realizadas para el mejoramiento de las condiciones de las personas trabajadoras en	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	Divulgación de nueva normativa: Reglamento de Custodia de Valores; promoción de decretos emitidos con lineamientos: Salas de Lactancia, Empleadas Domésticas, VIH – Centros de Trabajo, Estadísticas de Salud Ocupacional, Pago de Aguinaldo. Se realizaron mediante redes sociales, prensa digital y radio.	Estratégico

los centros de trabajo.					
Número de alianzas estratégicas y convenios Interinstitucionales para trabajar el tema de investigación y desarrollo de proyectos de salud ocupacional.	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	Se amplía la cobertura de atención tomando en cuenta que dichas Instituciones conocen mejor al público meta como es el Viceministerio de Juventud y la Unión de Gobiernos Locales (jóvenes y municipalidades) y se manejan recursos de forma más eficiente.	Operativo
Número de actividades dirigidas a niños y niñas en edad preescolar y escolar, a partir del nuevo Módulo de generación de actitudes de prevención de riesgos.	<b>3</b>	<b>3</b>	100%	Educar a los niños y niñas desde temprana edad a través de los rallies y talleres que se realizaron con Escuelas en el Museo de los Niños, quienes visitaron las salas del Proyecto del CSO. Cada Escuela lleva un grupo de 30 a 35 niños y niñas.	Operativo
Número de documentos reglamentarios, guías o recomendaciones de salud y seguridad de los trabajadores elaboradas para el cumplimiento en las empresas.	<b>5</b>	<b>5</b>	100%	Se facilita normativa actualizada como el Reglamento de señalización y herramientas para las empresas como la de Guía pausas activas, Guías Reglamento de Construcción. Una vez aprobadas por la Junta Directiva se divulgan a través de redes sociales mediante correo enviado a las bases de datos de Comisiones y Oficinas.	Estratégico
Una base de datos de criterios técnicos emitidos por la Asesoría Legal del CSO como jurisprudencia para evacuar consultas.	<b>1</b>	<b>0</b>	50%		Operativo



Número de normas técnicas en salud ocupacional elaboradas.	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>100%</b>	Identificar fallas y promover mejora continua. La divulgación se realiza a través de eventos que se realizarán durante el año 2020. Se envía correo a las bases de datos de las Comisiones y Oficinas y se pone a disposición formulario para que soliciten el compendio de las normas.	Operativo
Porcentaje de trámites demandados al CSO atendidos	<b>100%</b>	<b>90%</b>	<b>90%</b>	Atención de 5.114 trámites demandados al CSO: inscripción de 3.663 comisiones y modificación de 411; inscripción de 895 nuevas Oficinas de SO actualización de 105; atención de 15 informes insalubres y peligrosos; se realizaron 24 informes de autorización para funcionamiento de Universidades	Estratégico
Número de personas capacitadas en salud ocupacional.	<b>670</b>	<b>670</b>	<b>100%</b>	Se capacitó un total de 1273 personas entre Profesionales de Salud Ocupacional, Integrantes de Comisiones de SO, Inspectores de Trabajo, Estudiantes y Jóvenes. Las temáticas abordadas fueron: uso de la nueva plataforma de inscripción de oficinas y comisiones, Factores psicosociales, Planes de Atención de Emergencias, Teletrabajo, Factores de Riesgo y alcances sociales ante nuevas formas de trabajo, Reforma al Factores de Riesgo y alcances sociales ante nuevas formas de trabajo, Reglamento Custodia y Transporte de Valores.	Operativo
Una contratación de un módulo para capacitar personas trabajadoras a través de e-learning.	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>		Operativo
Porcentaje de trámites y gestiones del CSO atendidas en el tiempo estipulado.	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	Al ser el CSO un órgano supervisado por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria y de la Contraloría General de la República, debe	Operativo

				sujetarse a la presentación de informes y demás solicitudes que realicen los órganos como parte de procesos de fiscalización y cumplimiento. Fueron enviados Informes de Ejecución Presupuestaria trimestrales, Estados Financieros, Notas con el cumplimiento de directrices Presidenciales, informes de cumplimientos de metas.	
Datos estadísticos generados diferenciados por sexo. (acción 5.1.3)	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	Informe de Estadísticas en Salud Ocupacional 2018	Operativo
Número de empresas que reciben material divulgativo (afiche, boletines, resúmenes ejecutivos) entregada por el CSO.	<b>100</b>	100	100%	En cada una de las actividades a las que asistieron Encargados de Oficinas y Comisiones de Salud Ocupacional de las distintas empresas, se entregó material divulgativo sobre: Reglamento de Construcciones; Protocolo de Hidratación, Sombra, descanso y protección; Lineamiento sobre la violencia externa en el trabajo; Teletrabajo	Operativo
Número de asesorías brindadas a personas funcionarias de la DNSS sobre el tema de salud y seguridad de la persona adolescente trabajadora.	<b>3</b>	<b>3</b>	100%	Mayor información sobre Salud Ocupacional en temas específicos como pesca, labores insalubres y peligrosas en jóvenes adolescentes, sistema de reconocimiento a empresas.	Operativo
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio.	<b>2</b>	<b>2</b>	100%	Menor contaminación al generar menos material impreso y botar materiales plásticos al basurero. Se sustituyó la impresión de varios reglamentos por una tarjeta con código QR donde se puede descargar el material, lo que optimizó recursos al ser el costo menor. Se motivó a la elaboración de ecobloques	Operativo

Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigida a sus funcionarios.	2	2	100%	Se reforzó conocimiento de cuáles son los valores que nos rigen, así como concepto sobre ética. Se elaboraron dos lonas con la misión, visión y valores; asimismo se elaboraron calendarios, separadores de libros y cubos de escritorio con mensajes sobre ética y valores	Operativo
--	---	---	------	---	-----------

**Fuente:** Consejo de Salud Ocupacional  
**Elaborado:** Consejo de Salud Ocupacional

### Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2019 – 2022

En el marco de la estrategia de intervención público privada para el acceso a programas y proyectos para personas jóvenes establecida en el Plan Nacional de Desarrollo se establece como Objetivo: “Beneficiar a las personas jóvenes mediante programas y proyectos públicos y/o privados enfocados en el desarrollo de capacidades en liderazgo, inserción laboral, desarrollo comunitario, formación técnica y seguridad laboral.”

En cumplimiento con lo anterior en noviembre del 2018 se logró aprobar el Proyecto: “Promoción de la Seguridad y Salud Laboral en las personas jóvenes trabajadoras del país, para la prevención de accidentes y enfermedades laborales” por un monto de ¢ 275.000.000,00.

### Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional PREVENSO 7.5

El Consejo de Salud Ocupacional en el año 2019, ejecutó acciones establecidas en el Plan de acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional, PREVENSO 7.5 donde, a través sus ejes de acción, realizó diferentes acciones para contribuir con la disminución de la accidentabilidad en los centros del trabajo del país. Se detallan acciones estratégicas:

#### Reglamentos nuevos

Se emitieron dos reglamentos en materia de salud ocupacional

*Reglamento de Salud Ocupacional de durante el Servicio de Custodia y Transporte de Valores.*  
Este regula las condiciones de salud ocupacional durante el servicio de custodia y transporte de valor, 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. Fue publicado en el alcance No. 233 a la Gaceta N 202 del jueves 24 de octubre del 2019.

*Reglamento de Salud Ocupacional en el Manejo y Uso de agroquímicos.* Establece las condiciones de trabajo y de salud ocupacional que deben implementarse en los centros de trabajo donde se realizan labores de manejo y uso de agroquímicos, con el fin de proteger la vida, la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Fue publicado en el alcance No. 233 a la Gaceta N 202 del jueves 24 de octubre del 2019.

#### Recomendaciones de acatamiento obligatorio en salud ocupacional

Se emitió una recomendación obligatoria en materia de salud ocupacional.

*Condiciones de salud ocupacional en los procesos para el mantenimiento y operación de alcantarillado sanitario y plantas de tratamiento de aguas residuales del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (A y A).*

#### Campañas de información y divulgación

Las campañas del año 2019 se enfocaron en temas como la inauguración de la ruta de la prevención en el Museo de los Niños, Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los centros de trabajo, información sobre la misión, visión y funciones del CSO, conmemoración de la semana de salud ocupacional sobre diferentes temas (pausas activas, salud ocupacional, teletrabajo), comisiones y oficinas de salud ocupacional, directriz de violencia externa en la ejecución del trabajo, reglamento para la prevención de silicosis en los centros de trabajo, trabajo doméstico, Reglamento de Seguridad en Construcciones, Planes de Emergencia y Reglamento de Salud Ocupacional durante el servicio de custodia y transporte de valores.

#### Proyectos en Salud Ocupacional aprobados

- a. Promoción de la Seguridad y Salud Laboral en las personas jóvenes trabajadoras del país, para la prevención de accidentes y enfermedades laborales. (¢ 275.000.000,)

- b. Promoción de Salud Ocupacional en el sector agrícola: Pequeños de productores hortalizas, piña y café (PSOA)
- c. Programa de Innovación Empresarial para la Prevención de accidentes de tránsito laborales. Dimensión laboral de la seguridad vial. (¢ 226 904 000)
- d. Investigación para validar y baremar la batería de instrumentos para la identificación y evaluación de factores psicosociales en el trabajo. (¢130 649 336).

### Consejo Superior de Trabajo

El Consejo Superior de Trabajo (CST) está regulado por el Artículo 7 de la Ley Orgánica del MTSS y el Decreto Ejecutivo No. 36157.

Es un órgano permanente de composición tripartita y de carácter deliberativo y consultivo, cuyo objeto 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.

#### **Composición del CST:**

Está compuesto por:

- a) Tres representantes del Poder Ejecutivo: el (la) Ministro(a) de Trabajo y Seguridad Social, (quien lo preside) el (la) Ministro(a) de Economía, Industria y Comercio, y el (la) Ministro(a) de la Presidencia, que podrán ser sustituidos por sus respectivos Viceministros en caso de ausencia. Dependiendo de los temas a tratarse en el Consejo, el Poder Ejecutivo podrá invitar a sus sesiones con voz, pero sin voto a otros Ministros o Viceministros y Presidentes Ejecutivos.
- b) Tres representantes de las organizaciones de empleadores y tres suplentes.
- c) Tres representantes de las organizaciones de trabajadores y tres suplentes.

### **Acciones más relevantes:**

- Se acordó en firme y de manera unánime por todos los sectores, la aprobación del "Acuerdo para la generación de empleo decente."
- Se aprobó de forma unánime, en el contexto del Trabajo Decente, la creación de una mesa de diálogo para la mejora de la capacidad de tutelaje de los derechos laborales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.
- Se estableció una agenda de trabajo 2020/2022 que contiene temas de gran importancia como:
  - Jornadas Excepcionales.
  - La Agenda 2030, con énfasis en la erradicación del trabajo infantil.
  - Reforma a la regulación en materia de inspección laboral.
  - El futuro del trabajo. Tomándose en consideración, al menos los siguientes aspectos: a). - La nueva informalidad, b). - Nuevos modelos de negocios, c). - Las relaciones laborales, d). - La sostenibilidad en los sistemas de seguridad social, e). - las nuevas competencias y puestos de trabajo del futuro.
- Se acordó la reactivación de la comisión de trabajo, para la formulación de propuestas para el cambio de paradigma de la Inspección Laboral, con un enfoque preventivo.
- Se estableció que el CST dará seguimiento a la "Mesa para facilitar la transición de los trabajadores y unidades económicas de la Economía Informal a la Economía Formal en Costa Rica", con énfasis, principalmente, en temas como El trabajador independiente y las bases de cotización.

## Despacho del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social. Área Laboral

### Dirección de Asuntos Laborales

La Dirección de Asuntos Laborales (DAL) tiene dentro de sus competencias la resolución alterna de conflictos individuales y colectivos, la promoción del diálogo social, la homologación de convenciones colectivas, la asesoría en materia de derecho laboral y la inscripción y registro de las organizaciones sociales, entre otras. Estas materias se encuentran vinculadas directamente a la ejecución de la política laboral, el trabajo decente y la búsqueda de la justicia social, enmarcadas dentro de la misión institucional.

Dentro de estas competencias, las metas trazadas para el 2019 dentro del Plan Anual Operativo fueron las siguientes:

#### **Departamento de Relaciones de Trabajo**

**Realizar 180 000 gestiones de asesoría laboral y estimación de derechos laborales a las personas trabajadoras, empleadoras y público en general.** Gracias a la implementación de mecanismos virtuales se logró el cumplimiento de esta meta, brindándole a la persona usuaria la posibilidad de obtener su asesoría laboral y el cálculo de prestaciones laborales a través de la utilización de una herramienta virtual (chat), permitiendo un servicio oportuno, ágil, sin la necesidad de movilizarse a ninguna oficina de la Dirección de Asuntos Laborales, lo cual impacta de manera positiva la economía de las personas usuarias.

Con la implementación de estas estrategias, se logró un aumento en la cobertura del servicio respecto del 2018, pasando de 197.823 gestiones atendidas a 240.844, lo cual representa un incremento de un 22 %, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

**Tabla 18**  
**COSTA RICA, MTSS: Gestiones de asesoría y estimación de derechos**  
**atendidas, según Tipo de trámite y Región de planificación,**  
**mayo 2018-abril 2020**

Sexo y Región de planificación	Mayo 2018 a abril 2019	Mayo 2019 a abril 2020
<b>TOTAL</b>	<b>197 823</b>	<b>240 844</b>
Brunca	11 846	15 271
Central	76 657	92 760
Chorotega	28 686	34 361
Huetar Caribe	20 398	27 449
Huetar Norte	30 948	33 286
Pacífico Central	29 288	37 717
<b>ATENCIÓN PRESENCIAL <sup>1/</sup></b>	<b>148 193</b>	<b>157 339</b>
Brunca	6 314	7 331
Central	50 636	53 611
Chorotega	22 446	22 396
Huetar Caribe	17 296	17 199
Huetar Norte	27 353	29 699
Pacífico Central	24 148	27 103
<b>ATENCIÓN TELEFÓNICA</b>	<b>22 382</b>	<b>22 644</b>
Brunca	2 578	2 526
Central	17 924	16 008
Chorotega	26	91
Huetar Caribe	1 439	3 497
Huetar Norte	376	294
Pacífico Central	39	228
<b>ATENCIÓN DE CHAT <sup>2/</sup></b>	<b>27 248</b>	<b>60 861</b>
Brunca	2 954	5 414
Central	8 097	23 141
Chorotega	6 214	11 874
Huetar Caribe	1 663	6 753
Huetar Norte	3 219	3 293
Pacífico Central	5 101	10 386

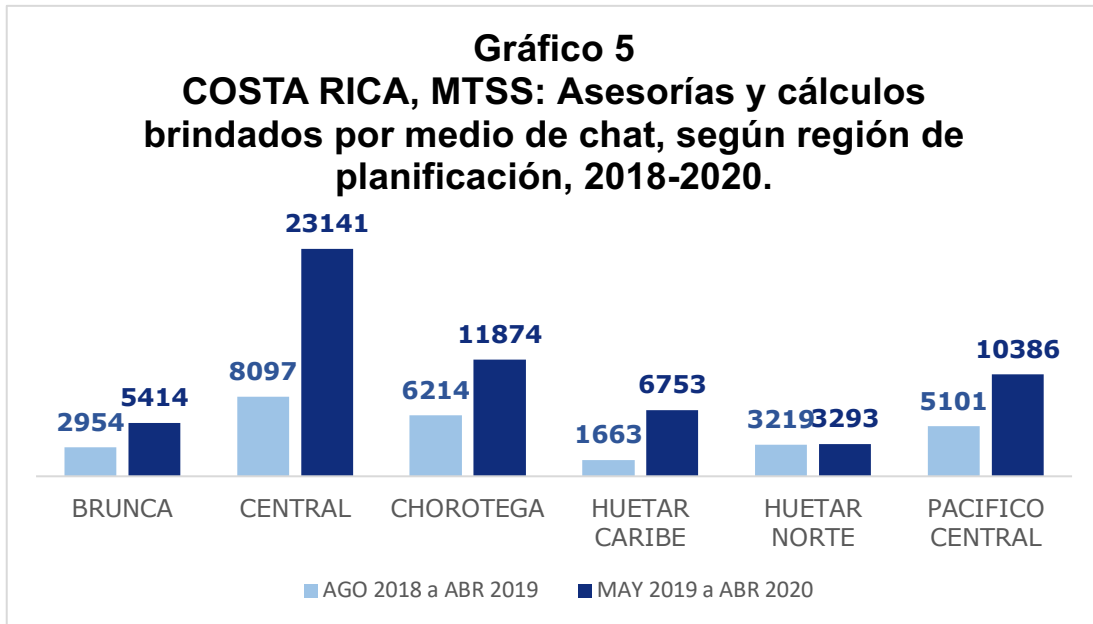
**Nota:** Los datos correspondientes a los meses de marzo y abril de 2020 se proyectan de acuerdo al comportamiento 2019.

**1/ La Atención presencial** comprende las gestiones de asesoría presencial, cálculo de derechos laborales y solicitud de conciliación individual.

**2/ La Atención de chats** se contabiliza a partir de su implementación en agosto de 2018.

**Fuente:** MTSS, Dirección de Asuntos Laborales, Dpto. de Evaluación y Análisis.





**Tramitar 15 000 audiencias de conciliación.** La finalidad de las audiencias de conciliación consiste en mediar entre las partes, para que las personas trabajadoras y empleadoras logren alcanzar acuerdos que garanticen la satisfacción de los derechos laborales.

Gracias a la implementación de una herramienta virtual donde las personas, tanto empleadoras como trabajadoras, pueden realizar la solicitud de conciliación en línea, se logró aumentar en 1 531 audiencias de abril 2019 a abril 2020 (meses de marzo y abril son proyectados según comportamiento histórico).

Es importante señalar, que a través de estas conciliaciones se ha logrado transar un monto de  $\phi$ 15.305.922.822,77 (quince mil trescientos cinco millones novecientos veintidós mil ochocientos veintidós punto setenta y siete colones), dinero que impacta directamente en los ingresos de las familias costarricenses.

**Tabla 19**  
**COSTA RICA, MTSS: Conciliaciones individuales atendidas, según Región de planificación, mayo 2018-abril 2020**

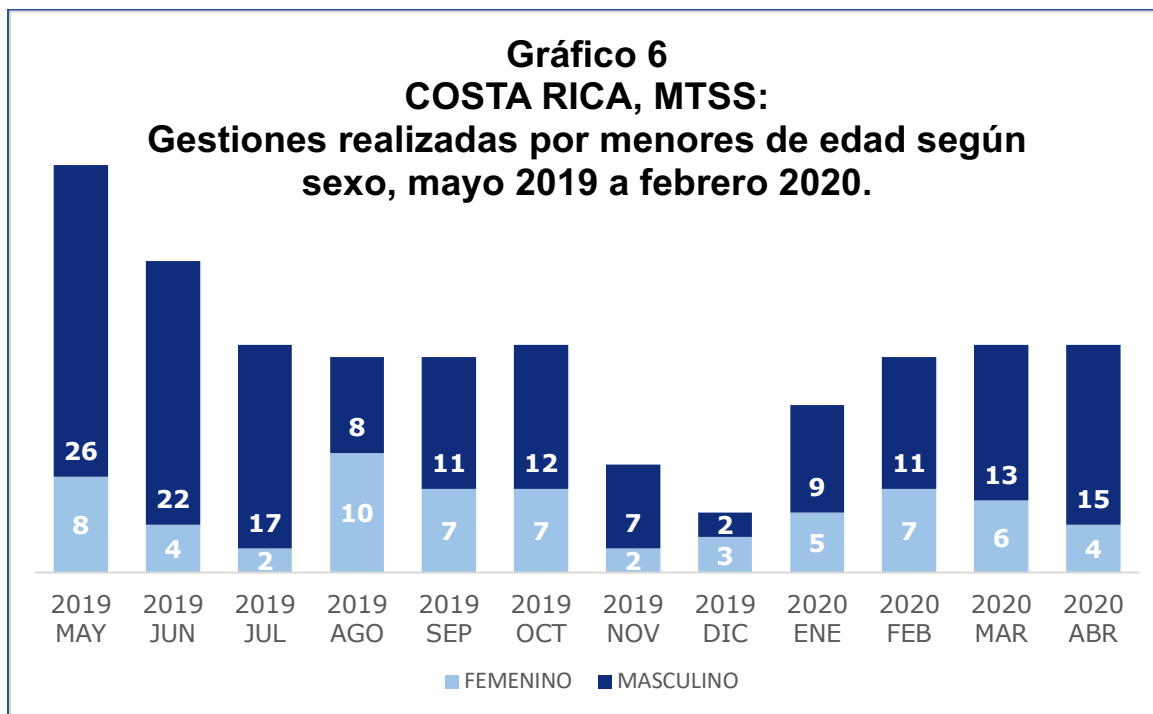
Región de planificación	Mayo 2018 a Abril 2019	Mayo 2019 a Abril 2020
<b>Total</b>	<b>20 399</b>	<b>21 930</b>
Brunca	639	673
Central	9 750	11 305
Chorotega	2 351	2 346
Huetar Caribe	1 734	1 513
Huetar Norte	3 502	3 517
Pacífico Central	2 423	2 576

**Nota:** Los datos correspondientes a los meses de marzo y abril de 2020 se proyectan de acuerdo al comportamiento 2019.

**Fuente:** MTSS, Dirección de Asuntos Laborales, Dpto. de Evaluación y Análisis

**Resolución de solicitudes de creación, funcionamiento y habilitación de sedes de Centros RAC en materia laboral privados.** Con el fin de garantizar que los procesos de mediación, conciliación y arbitraje laborales en los Centros Privados de Resolución Alternativa de Conflictos sean acordes con la normativa laboral, en el periodo mayo 2019 a febrero 2020 se emitieron 19 resoluciones de autorización tanto de funcionamiento de Centros privados como de incorporación de neutrales para dichos Centros, de acuerdo con lo establecido en los artículos 612, 613 y 658 del Código de Trabajo y en el Decreto Ejecutivo número 40875-MTSS-JP.

**Dar cumplimiento a las acciones de la Hoja de ruta para la eliminación del trabajo infantil.** Dentro de esta meta en el Departamento de Relaciones de Trabajo, representado por las ocho Unidades de Resolución Alternativa de Conflictos regionales, las personas trabajadoras adolescentes son atendidas bajo criterios de prioridad, a efectos de garantizarle a esta población vulnerable la atención oportuna de sus derechos laborales, en este periodo se han atendido 218 personas menores de edad.



**Dar cumplimiento a los compromisos en materia de género.** Esta meta fue alcanzada mediante la capacitación del personal de la Dirección de Asuntos Laborales en temas de género, 71 personas funcionarias se capacitaron a través de un curso virtual impartido a través de la plataforma Schoology. De igual manera se entregó a 200 empresas material divulgativo sobre prevención del hostigamiento sexual y laboral.

**Dar cumplimiento a los compromisos de la política migratoria.** Como parte del compromiso de la DAL hacia la educación laboral de las personas trabajadoras migrantes, se ha confeccionado material divulgativo, el cual es entregado al Departamento de Migraciones Laborales de la Dirección Nacional de Empleo, a fin de que el mismo se haga llegar a esta población, mediante los talleres que programan y las visitas a las comunidades que realizan.

**Dar acompañamiento a los procesos de diálogo social.** En lo que respecta a la labor de diálogo social, se ha atendido dentro del principio de territorialidad, de manera que las partes involucradas en el conflicto reciban servicios más oportunos y menos costosos. Durante el 2019 se atendieron 8 conflictos de carácter económico social, se acompañaron 225 procesos de diálogo donde las partes

(organizaciones sindicales y empresas) logran acuerdos para garantizar el cumplimiento de derechos laborales y mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores.

Asimismo, se realizó la mediación en 4 movimientos de huelga y se brindó acompañamiento en 9 procesos de negociación de convenciones colectivas, los cuales se detallan así:

- Negociación de la convención colectiva entre la empresa Compañía Palma Tica y el Sindicato Democrático de Trabajadores de Golfito (S.D.T.G.)
- Negociación de la convención colectiva entre las empresas Latin America Agrialim S.A. y Compañía Industrial Aceitera Coto Cincuenta y Cuatro S.A y el Sindicato de Trabajadores de la División de Quepos (SITRADIQUE).
- Negociación de la convención colectiva entre la empresa Palmatica División Quepos y el Sindicato de Trabajadores de la División de Quepos (SITRADIQUE).
- Negociación de la convención colectiva entre la empresa Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte S.A., Finca Freehold y el Sindicato Unión de Trabajadores del Sector Agrícola del Atlántico (UNTRAATLA).
- Negociación de la convención colectiva entre la Municipalidad de Grecia y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Grecia (SITRAMUDEGRE).
- Negociación de la convención colectiva entre la empresa Comercializadora Anfo y el Sindicato Unión de Trabajadores de Comercializadora ANFO (UNTRACA).
- Negociación de la convención colectiva entre la Municipalidad de Matina y el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia de Limón (SITRAMUPL).
- Negociación de la convención colectiva entre la Municipalidad de Tilarán y el Sindicato Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados-Seccional (ANEP).
- Negociación de la convención colectiva de la Municipalidad de Upala y el Sindicato Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados-Seccional (ANEP).

Es importante señalar que es a través de estos procesos de diálogo y asesoría que se promueve el cumplimiento de derechos laborales, brindando espacios a trabajadores y empleadores para que diriman sus conflictos y se llegue a acuerdos para garantizar la paz laboral y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

### **Departamento de Organizaciones Sociales**

Durante este periodo, se inscribieron 1.936 órganos directivos, se aumentó en un 45% la inscripción de organizaciones nuevas y se emitieron 46.970 certificaciones de personería jurídica que le permiten a las organizaciones contar con el estatus legal necesario para los diferentes trámites que realizan.

**Estudios de membresía de sindicatos tramitados por el Registro de Organizaciones Sociales.** Se realizaron 7 estudios de membresía durante el 2019, mismos que permiten a las partes la toma de decisiones sobre los actores en el proceso de negociación de una convención colectiva.

Por otra parte, con el fin de brindar un mejor servicio a las organizaciones, se trabaja en el proyecto de “ventanilla única” para la simplificación de trámites, haciendo posible la presentación de solicitudes de registro e inscripción de documentos, a través de la plataforma institucional de gestión de documentos, lo cual significa mayores facilidades para las organizaciones sociales, accediendo a trámites más ágiles, en menor tiempo y con un costo económico menor.

### **Mejora en la Gestión**

A través de la Dirección y de los Departamentos de Coordinación Técnica y Evaluación y Análisis, se realizaron una serie de acciones con el fin de buscar la mejora continua en los servicios.

#### Seguridad jurídica.

En lo que respecta a la calidad y seguridad jurídica en los servicios, a través del Departamento de Coordinación Técnica se realizaron varios módulos de capacitación en temas de derecho laboral y género con la implementación de la plataforma virtual Schoology, mediante la cual también el Departamento de Evaluación y Análisis desarrolló el tema de servicio al cliente. Asimismo, de manera presencial se han desarrollado capacitaciones en los temas de ética y ambiental, mismos que forman parte de los retos institucionales.

Aunado a lo anterior se creó un protocolo para la inducción del personal de nuevo ingreso, lo cual garantizando un aprendizaje uniforme y por lo tanto un mejor servicio.

En el eje de promoción de servicios y educación laboral, se realizaron visitas a empresas, a las cuales se les informó sobre el servicio de conciliación y asesoría, se les entregó material divulgativo al respecto. Asimismo, se les impartieron charlas sobre los beneficios de la resolución alterna de conflictos y la utilización de los servicios ministeriales en línea.

En coordinación con el despacho del Viceministro Laboral y a través de convenios institucionales, el 100% de los conciliadores, árbitros y asesores registrales cuentan con acceso a información de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) y del Registro Nacional, con el fin de realizar las consultas necesarias en las plataformas de dichas instituciones, para así facilitar el acceso al servicio por parte de las personas usuarias y garantizar la seguridad jurídica en los actos que se realizan.

Se procedió con la realización y actualización de manuales de procedimientos de los diferentes Departamentos con el fin de que los servicios a nivel nacional sean uniformes y bajo criterios homogéneos.

En el marco de Cooperación con Canadá y Estados Unidos, se han coordinado acciones dentro de una comisión interinstitucional para la realización de un estudio en las sedes regionales de: Chorotega, Brunca y Caribe, el cual dio inicio en setiembre 2019 por parte de un consultor contratado por la Fundación para la Democracia (FUNPADEM) y que tiene como objetivo brindar insumos de información que permitan la mejora de los servicios y procesos de las oficinas en estudio.

También se coordinó la implementación de una herramienta de aula virtual, para lo cual se recibió una capacitación en la Universidad Estatal a Distancia (UNED) para concederle capacidad instalada a la institución en este tema, en la cual participaron personas funcionarias de esta Dirección, del Departamento de Tecnologías de Información (DTIC), de la Dirección de Asuntos Jurídicos y de la Oficina de Prensa y Comunicación.

Se mejoraron los instrumentos de recolección de información y se crearon otros con el fin de que los datos recopilados cuenten con variables de sexo, grupo étnico, población migrante, entre otras. Lo anterior permite una visibilización de las poblaciones atendidas y por ende se convierte en un insumo adicional para la toma de decisiones.

Para fortalecer la gestión en el Departamento de Relaciones de Trabajo, se implementó un sistema de préstamo de expedientes de convenciones colectivas al público en general que permite tener una mayor seguridad en la manipulación de los mismos y garantizar su integridad, dado que el sistema permite el respaldo de la firma de quien lo entrega, lo revisa, así como el número de folios con el que cuenta, además se le agrega al sistema un compromiso que firma quien lo recibe, sobre el tratamiento que debe dársele al expediente en uso.

De igual manera se dio inicio a la mejora en la base de datos de convenciones colectivas, redactando y presentando el proyecto “Digitalización del Expediente de Convenciones Colectivas”, para ser incorporado en el portafolio de proyectos institucionales del DTIC.

### Dirección Nacional de Inspección

La existencia de un marco de protección de los derechos laborales es una realidad jurídica que se enriquece con el paso del tiempo, la fiscalización de tales derechos es competencia de la Dirección de Inspección (DNI).

La intervención de la DNI para la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral es un recurso que la institucionalidad del país ofrece a las personas trabajadoras para que sus derechos laborales sean garantizados mediante el tutelaje y la vigilancia del cumplimiento de los derechos laborales a nivel nacional.

Lo anterior se implementa desde el Programa de Trabajo Decente (PTD), en el que se vela por las justas remuneraciones, el aseguramiento, las jornadas de trabajo apropiadas, la erradicación del trabajo infantil, los derechos laborales de las mujeres trabajadoras, las personas migrantes, las personas con discapacidad y una sana salud ocupacional, mediante las visitas inspectivas focalizadas.

Durante este período, la Inspección de Trabajo ha puesto un mayor énfasis en elevar la cobertura de las personas trabajadoras tuteladas por la Inspección de Trabajo con el fin de garantizar el cumplimiento de esos Derechos Laborales a un mayor número de personas trabajadoras y, de ese modo, contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en general.

Es así como se ha logrado el tutelaje de 434.445 personas trabajadoras, concentradas particularmente en la Región Central que aporta el 71% del total de esas personas trabajadoras, en

concordancia con la distribución del parque empresarial y del mercado laboral del país, que ubican en la parte central del país la mayor cantidad de empresas y de fuerza laboral.

**Tabla 20**  
**COSTA RICA, MTSS: Personas trabajadoras con derechos tutelados en las visitas de inspección, según región. 2019-2020 (\*)**

Regiones de planificación MIDEPLAN	Personas trabajadoras (absolutos)	Personas trabajadoras (relativos)
<b>TOTAL</b>	<b>434 445</b>	<b>100%</b>
Central	309 703	71%
Chorotega	31 431	7%
Pacífico Central	15 280	4%
Brunca	14 718	3%
Huetar Caribe	29 617	7%
Huetar Norte	33 696	8%

(\*) datos de marzo 2019 a febrero 2020

**Fuente:** Dirección Nacional de Inspección

### Cobertura de Centros de Trabajo

Se logró una cobertura de más de un 18% de los centros de trabajo, según la cantidad de patronos reportados por la CCSS, mediante 13.385 visitas de inspección realizadas en este período, las cuales se distribuyen de la siguiente manera:

**Tabla 21**  
**COSTA RICA, MTSS: Centros de trabajo inspeccionados**  
**Según región, 2019-2020\***

Regiones de planificación Mideplan	Centros de trabajo
<b>TOTAL</b>	<b>13 385</b>
Central	7 630
Chorotega	1 364
Pacífico Central	1 115
Brunca	1 231
Huetar Caribe	825
Huetar Norte	1 220

(\*) datos de marzo 2019 a febrero 2020

**Fuente:** Dirección Nacional de Inspección



## **Focalización temática**

La metodología implementada busca concentrarse temáticamente en infracciones de mayor incidencia e impacto, por lo que es posible hacer una mayor cantidad de acciones inspectivas y aumentar la cobertura de personas con derechos tutelados gracias a la intervención de la DNI.

A lo largo de todo el período en mención una de las metas más impactantes es la relacionada con el cumplimiento en el pago del salario mínimo, entendiendo que el pago correcto de las remuneraciones ha demostrado tener una fuerte incidencia en el nivel de vida de las personas trabajadoras, esto se evidenció históricamente con los logros de la inspección de Trabajo en este ámbito para beneficio de las personas trabajadoras, principalmente aquellas de menores ingresos.

Más allá de las remuneraciones, otro aspecto fundamental dentro del espíritu del trabajo decente es el acceso a los servicios de salud, requisito en nuestro país para considerar el carácter formal de un empleo, por ello la focalización en el derecho al aseguramiento con la Caja Costarricense del Seguro Social constituyó una de las prioridades como derecho fundamental a garantizar.

Asimismo, la protección contra los accidentes y enfermedades laborales, es otro elemento necesario para que el empleo pueda considerarse dentro del concepto de trabajo decente, por tal motivo el derecho al aseguramiento con la Póliza de Riesgos del Trabajo constituyó otra de las prioridades abordadas por la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

## **Inspección con enfoque de Género**

Otro tema relevante durante el período en mención ha sido el de inspecciones con enfoque de género por lo que, con el objetivo de abrir un espacio de diálogo e intercambio de experiencias a nivel nacional e internacional y fomentar la mejora continua y el conocimiento mutuo de las inspectoras e inspectores de Costa Rica, en setiembre se llevó a cabo un encuentro de profesionales de inspecciones de las regiones de América Latina y España, denominado: “Diálogo sobre Inspecciones con Enfoque de Género: Buenas Prácticas y Desafíos”, patrocinado por el INAMU y con la cooperación de la OIT. Participaron en esta actividad alrededor de 75 personas funcionarias de la DNI, del MTSS y personas invitadas especiales.

Como parte de los esfuerzos por dotar a las personas inspectoras de mejores herramientas de trabajo, se contó con el apoyo y la cooperación del INAMU y OIT para el mejoramiento de Guías para la Inspección con Enfoque de Género; además, con la cooperación de Canadá y EEUU, se facilitó la construcción de una serie de guías de inspección en salarios mínimos y jornadas.

### **Formación para las personas inspectoras de Trabajo**

Durante año 2019 se logró desarrollar el proyecto de “Escuela de Inspección Laboral”, con la cual se logra capacitar y dotar de mayores conocimientos y herramientas, al nuevo personal de la Inspección de Trabajo, esto con la finalidad de seguir fortaleciendo y mejorando el servicio que se brinda a la población trabajadora a nivel nacional.

El proyecto de formación de inspectores se desarrolló con cuatro módulos, en los que se contó con la participación de 60 personas inspectoras nuevas, entre los temas brindados están: El Ciclo Inspectivo; Ética y Valores, Discriminación por Género, Hostigamiento Sexual, Prácticas Laborales Desleales y Salud Ocupacional.

### **Campaña de Aguinaldo y recepción de denuncias en línea**

Como plan piloto para la recepción de denuncias en línea, durante la campaña de aguinaldo se implementó esa modalidad que permitió ampliar los canales de atención a las personas usuarias, a fin de mejorar el servicio. Tras el éxito obtenido con este piloto, se pretende que esta opción sea ampliada a otros temas de denuncia ante la DNI.

Durante la campaña se recibieron 346 denuncias contra patronos por el no pago de aguinaldo, de las cuales 243 se recibieron por vías electrónicas, ya sea App, sitio Web o chat institucional. Al finalizar la campaña, 194 trabajadores y sus familias vieron restituido este derecho laboral tras la intervención de la Inspección de Trabajo.

## **Despacho de la Viceministra de Trabajo y Seguridad Social. Área Social**

### **Dirección Nacional de Empleo**

Los logros de la Dirección Nacional de Empleo, están directamente vinculados al PND es decir, las metas consignadas en este instrumento se constituyen por naturaleza en las acciones estratégicas sobre las cuales se fundamenta el quehacer diario de la Dirección.

**Tabla 22**  
**Cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Desarrollo.**  
**Año 2019**

Descripción del indicador	Meta programada	Meta alcanzada	% de logro al 31-12-19	Grado de cumplimiento (alto, medio, bajo)
<b><i>Producción operativa</i></b>				
Personas Subsidiadas para capacitación y formación para el empleo, proyectos de infraestructura comunal y socio productivos.	14.617	17.436	119,3%	Alto
Personas beneficiadas con intermediación laboral.	8.000	11.298	141,2%	Alto
Asesorías en materia migratoria.	10	16	160,0%	Alto
Estudios técnicos en materia migratoria.	400	500	125,0%	Alto
<b><i>Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2019-2022</i></b>				
Porcentaje de personas egresadas de los procesos de capacitación y formación del Ministerio, registradas en la plataforma informática única, que están en proceso de intermediación de empleo.	30	14	46,7%	Bajo
Porcentaje de personas egresadas de los procesos de capacitación y formación para el empleo del Ministerio, que lograron su inserción laboral, a través del Sistema Nacional de Empleo.	18	21	116,7%	Alto
Número de personas egresadas de los procesos de capacitación y formación del Ministerio, según Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (ABI).	2.400	1.775	74,0%	Medio
Número de personas en condición de discapacidad insertas en el mercado laboral producto del proceso de intermediación laboral o de estrategias con el sector empresarial impulsadas por el Ministerio.	80	89	111,3%	Alto
<b><i>Plan Estratégico Institucional (PEI 2018-2022)</i></b>				
No. de procedimientos de la DNE, con perspectiva de género oficializados, en coordinación con los Departamentos internos y la Dirección de Planificación del MTSS.	3	8	266,7%	Alto
Número de trámites de la DNE, incluidos en la página de Trámites de CR del MEIC.	4	5	125,0%	Alto

Estudio de cargas de trabajo y mapeo de procesos de la DNE elaborado.	1	0	0,0%	-
Número de programas de la DNE financiados por el FODESAF, con información integradas en el SINIRUBE	5	5	100,0%	Alto
<b>Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2016-2020)</b>				
Número de informes de prospección de empleo, y detección de necesidades de formación, elaborados por la DNE, y con perspectiva de género.	6	5	83,3%	Medio
Número de servicios de la Dirección Nacional de Empleo que generan estadísticas diferenciadas por sexo.	5	5	100,0%	Alto
<b>Evaluación MIDEPLAN</b>				
Plan de acción elaborado en acatamiento a las recomendaciones de la evaluación del Programa PRONAE.	1	1	100,0%	Alto
<b>Plan de Gestión Ambiental del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015-2019)</b>				
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio.	1	1	100,0%	Alto
<b>Plan de Gestión Ambiental del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2015-2019)</b>				
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la Dirección Nacional de Empleo y dirigida a sus funcionarios.	2	3	150,0%	Alto

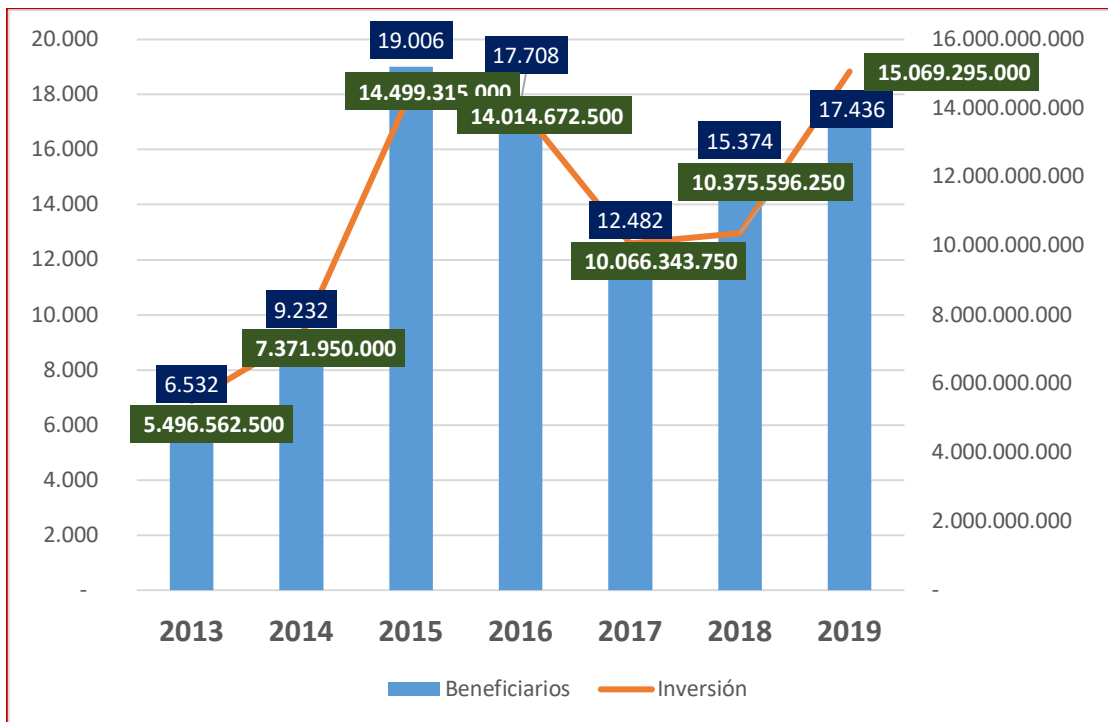
Fuente: Dirección Nacional de Empleo

Aunado a lo anterior, el 19 de junio de 2019, se publicó en el Diario Oficial La Gaceta, en el Alcance N°138, el Decreto Ejecutivo N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP Creación del Sistema Nacional de Empleo (SNE), mediante el cual se reforma el antiguo Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE) e introduce un nuevo marco jurídico que regula la participación de los diferentes actores que conforman el Sistema Nacional de Empleo, entre ellos están: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), sector empleador, sector trabajador, así como otras instancias con voz pero sin voto, como lo son: el Ministerio de Educación Pública (MEP), Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).

Otro aspecto relevante con la entrada en vigencia del nuevo sistema, es que se encuentra en su fase final una nueva plataforma informática que facilite el registro y aplicación a perfiles vacantes vía Web. Dicho sistema ha sido producto de la coordinación y trabajo en equipo de las instituciones que conforman la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Empleo, así como de sectores interesados en la utilización de dicha herramienta en sus procesos de selección de oferentes o aplicación a perfiles vacantes.

**Histórico de cantidad de personas beneficiadas e inversión desde la oferta programática del Programa Nacional de Empleo (PRONAE).**

**Gráfico 7**  
**Resumen anual histórico**  
**2013 - 2019**



**Tabla 23**  
**PRONAE: Cantidad de beneficiarios por modalidad, según región**  
**Año 2019**

Personas	Capacitación	Empleate	Ideas Productivas	Indígenas (Ley 8783)	Obra Comunal	Total general
Región Brunca	19	1.268	45	973	339	2.644
Región Central	240	5.250	59	733	569	6.851
Región Chorotega	259	1.132	236	45	658	2.330
Región Huetar Atlántica	504	1.374	253	815	62	3.008
Región Huetar Norte	57	345	225	135	274	1.036
Región Pacífico Central	97	915	151		404	1.567
<b>Total general</b>	<b>1.176</b>	<b>10.284</b>	<b>969</b>	<b>2.701</b>	<b>2.306</b>	<b>17.436</b>

**Tabla 24**  
**PRONAE: Inversión por modalidad, según región**  
**Año 2019**

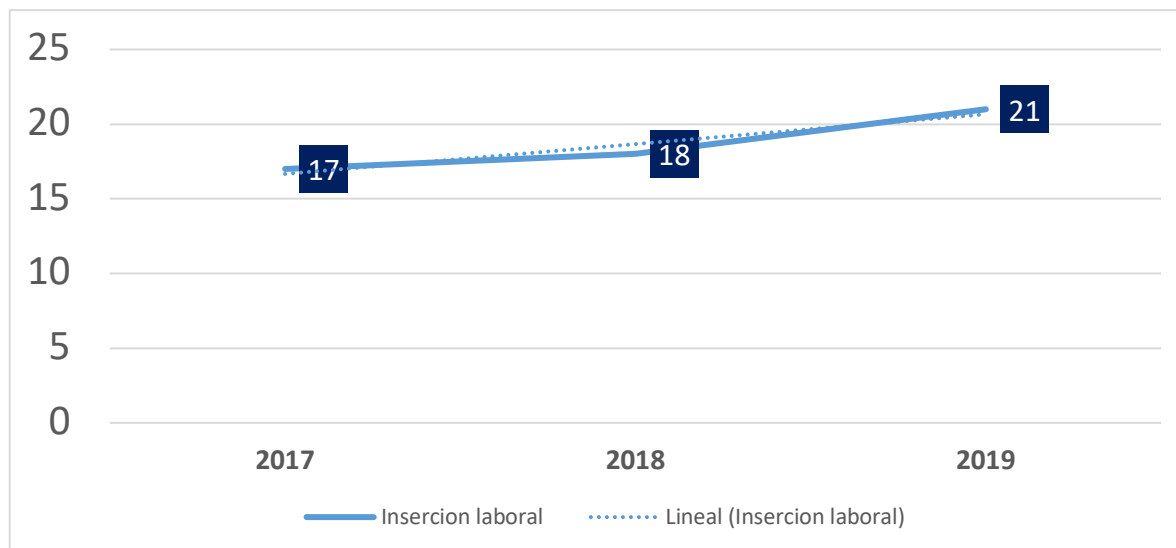
Etiquetas de fila	Capacitación	Empleate	Ideas Productivas	Indígenas (Ley 8783)	Obra Comunal	Total general
Región Brunca	8.740.000	1.495.775.000	11.590.000	554.230.000	142.880.000	2.213.215.000
Región Central	137.655.000	4.257.757.500	33.915.000	459.990.000	257.830.000	5.147.147.500
Región Chorotega	363.850.000	1.110.360.000	153.330.000	27.550.000	322.430.000	1.977.520.000
Región Huetar Atlántica	580.735.000	1.902.327.500	94.050.000	482.410.000	34.770.000	3.094.292.500
Región Huetar Norte	38.190.000	516.325.000	112.290.000	68.590.000	111.910.000	847.305.000
Región Pacífico Central	201.020.000	1.367.540.000	45.695.000		175.560.000	1.789.815.000
<b>Total general</b>	<b>1.330.190.000</b>	<b>10.650.085.000</b>	<b>450.870.000</b>	<b>1.592.770.000</b>	<b>1.045.380.000</b>	<b>15.069.295.000</b>

En el año 2019, la Dirección Nacional de Empleo logró, mediante la asignación de subsidios para la formación técnica profesional del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), una inserción laboral del 21% de las personas egresadas de EMPLEATE y la estrategia Alianza para el Bilingüismo, ABi.

Esto fue posible gracias a la coordinación interinstitucional de la Dirección Nacional de Empleo con entes públicos y privados, así como por la creación de alianzas estratégicas con empresas de sectores productivos dinámicos, tales como: industria médica y servicios, ajustando los perfiles de salida esperados de las personas egresadas según las necesidades y demandas del sector empleador.

El indicador ha mostrado una mejoría desde 2017 según lo muestra el siguiente gráfico.

**Gráfico 7**  
**Indicadores Inserción laboral**  
**2017 - 2019**



Asimismo, como parte de la Estrategia Alianza para el Bilingüismo, se logró egresar de los procesos de formación en el idioma inglés a 1.775 personas durante el año 2019, apenas en su primer año de implementación.

También, se logró la vinculación laboral de 89 personas en condición de discapacidad, gracias a los procesos de intermediación inclusivos de la Dirección Nacional de Empleo.

Por su parte, la Dirección Nacional de Empleo continuará fortaleciendo la aplicación del modelo de gestión basado en la integración de tres etapas interdependientes, a saber: 1) Prospección de empleo, 2) Formación para la empleabilidad y el emprendedurismo, 3) Intermediación e Inserción laboral.

Ello implica, además, la medición de indicadores basados en resultados y efectividad de los programas públicos de empleo que contribuyen a la inserción laboral de las personas beneficiarias, tal y como fue planteado en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2019-2022.

En el largo plazo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se ha propuesto fortalecer su estrategia de empleabilidad para la inserción laboral mediante el acompañamiento y cooperación con el sector empleador por medio de alianzas estratégicas, así como aumentar la efectividad de la vinculación laboral de la población en condición de desempleo o subempleo atendida, especialmente aquellos sectores más vulnerables de la población como lo son las familias en condición de pobreza básica o extrema, personas con discapacidad, jóvenes, mujeres jefas de hogar y personas migrantes.

Finalmente, se continuará facilitando al sector empleador los servicios de formación técnica profesional acorde con sus requerimientos y necesidades, con el acompañamiento de los servicios de intermediación laboral que deriven personas oferentes capacitadas y con las competencias socioemocionales requeridas por los perfiles de puestos vacantes. Lo anterior, con el propósito de lograr para el año 2022, una inserción laboral del 30% de personas egresadas de los procesos de formación técnica profesional según las demandas del mercado de trabajo actual.



## Dirección Nacional de Pensiones

Las metas operativas y estratégicas trazadas para el año 2019 y sus resultados son las siguientes:

**Tabla 25**  
**Metas del Plan Nacional de Desarrollo y Plan Anual Operativo, a diciembre 2019**

Descripción del indicador	Meta programada	Meta alcanzada	Porcentaje de logro al 31-12-19	Fuente de datos de los indicadores
Resoluciones emitidas por trámite de pensión	11200	10443	93,24%	Informes de producción DNP
Reducción en días en la atención de solicitudes de pensión con respecto a la línea base.	15	25	100%	Informe de producción
Número de procedimientos nuevos elaborados, revisados y trasladados a la DGPT para su revisión.	9	9	100%	Informes de producción DNP y circulares. Los procedimientos son los siguientes: -Exclusiones de la planilla mensual de regímenes especiales -Recepción, Asignación, Control y Traslado de Activos -Obtención de la calificación del estado de invalidez, a través de la Comisión Calificadora del Estado de Invalidez de la Caja Costarricense de Seguro Social. -Evacuación de consultas económicas actuariales -Revisión periódica de datos -Elaboración de datos estadísticos -Verificación de facturas médicas - Ingreso de información de amparos de legalidad seguidos en contra del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el Sistema Gestor de Hacienda. -Registro, ajustes y actualización de datos de expedientes en el Sistema de Revalorización de Planillas.

Porcentaje de casos detectados de personas fallecidas, que son excluidos de planilla, en un promedio de 30 días naturales	90%	100%	100%	Informes de producción DNP
Número de procesos automatizados en la DNP	1	0	0%	Informe del desarrollador. Esta meta tuvo un avance en su desarrollo del 80%, el logro de la meta se vio afectada por la inclusión de nuevos componentes como los ajustes necesarios para la atención del proceso de resolución de las nuevas prejubilaciones de exfuncionarios de Japdeva, el desarrollo para la carga de archivos de Contabilidad Nacional, el desarrollo para la carga de archivos de cuotas activas de la CCSS, así como la ampliación del tiempo requerido para pruebas de este paquete.
Porcentaje de datos estadísticos diferenciados por sexo.	100%	100%	100%	Informes de producción DNP
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio.	2	5	100%	Certificados de participación
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigida a sus funcionarios.	2	2	100%	Certificados de participación

**Fuente:** Informes de producción DNP

### Procesos de contratación

La Dirección Nacional de Pensiones tiene como objetivo primordial la automatización de sus procesos. Para respaldar y darle continuidad a este propósito, en el año 2019 se inició y se concluyó una nueva contratación con la empresa Grupo Asesor en Informática, S.A, que se ha encargado del desarrollo del Sistema de Revalorización y Planillas de la DNP.

Esta contratación se hizo por un periodo de dos años, con un costo anual de \$164.000 (ciento sesenta y cuatro mil dólares). En este lapso se concluirá con la automatización del proceso de Declaración de Derechos y se realizará el cambio de plataforma tecnológica, pues la actual se encuentra obsoleta.

También en el primer trimestre del 2020 se iniciaron las gestiones para una nueva contratación para el alojamiento de las bases de datos del Sistema de Revalorización y Planillas, la cual se está planificando realizar por un año, prorrogable por dos años, ya que se está planificando trasladar el alojamiento a los servidores institucionales y de esta forma eliminar el costo que genera este contrato y así poder utilizar estos recursos en otras áreas que lo requieran. El costo anual del proyecto es de \$40.955,68 (Cuarenta mil novecientos cincuenta y cinco dólares con 68 centavos).

En el año 2019 esta Dirección tuvo que enfrentar el pago de ₡31.574.466 (treinta y un millones quinientos setenta y cuatro mil cuatrocientos sesenta y seis colones) como condenatoria de costas personales en el proceso monitorio del Estado contra la empresa Productos Informáticos para el Desarrollo, S.A. (PRIDES), según lo indicado en la resolución N° 1345-1C del Juzgado Especializado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José.

Adicionalmente se atendieron los siguientes procesos:

**I. Lesividades presentadas ante el Contencioso Administrativo en razón de la contribución especial, solidaria y redistributiva prevista en el artículo 71 de la ley 7531**

La Ley de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional creó una contribución especial a cargo de los pensionados con derecho a una prestación económica cuyo monto excediera ciertos parámetros preestablecidos.

La ley N.º 7268 mencionada dispuso, en su artículo 12, que quienes llegaran a percibir pensiones o jubilaciones superiores al tope máximo establecido en el párrafo primero del artículo 9 de esa ley, debían aportar, además de la cotización ordinaria, una cotización especial para el fortalecimiento del Fondo. Esa contribución especial se calculaba sobre el exceso del tope, y constituía un porcentaje de ese exceso que podía variar entre un 15% y un 45%, dependiendo del monto de la jubilación.

No obstante, como una forma de incentivar a los integrantes del Magisterio Nacional a permanecer activos en sus puestos a pesar de haber cumplido los requisitos para jubilarse, la ley N.º 7268 dispuso, en su artículo 9, que todos aquellos funcionarios que, una vez cumplidos los requisitos para obtener una jubilación ordinaria, decidieran mantenerse en sus funciones tendrán opción a mejorar el monto de la misma en un 5,6% por cada año natural de postergación, hasta por un período de siete años. Además, esa ley estableció, en su artículo 12, que quienes se acogieran al beneficio de la postergación, estaban exceptuados de aportar la contribución especial a la que se hizo referencia en el párrafo anterior.

Posteriormente, la ley N.º 2248 citada fue reformada integralmente por la N.º 7531 de 10 de julio de 1995. El artículo 71 de esa ley creó una contribución especial, solidaria y redistributiva a cargo de los pensionados del régimen.

Conforme a lo expuesto la contribución especial, solidaria y redistributiva a la cual hace referencia la norma transcrita aplica para todos los jubilados del Magisterio Nacional, no existiendo disposición alguna que exima del pago de la contribución a las personas jubiladas, conforme a los artículos 70 y 71 de la ley N.º 7531, con independencia tanto de la ley bajo la cual consolidaron su derecho, como de si optaron o no por la postergación.

En consecuencia, en los casos en que exista un acto declarativo de derechos emitido con posterioridad al 13 de julio de 1995 (fecha en que entró en vigencia la ley N.º 7531 citada) en el cual se haya establecido que algún pensionado en particular no estaba sujeto a la contribución especial en estudio, debieron someterse a procesos de lesividad ante el Contencioso Administrativo. Sin embargo, los casos que han sido sometidos al Contencioso Administrativo son aquéllos que conforme a las reglas de la Caducidad se ubican luego de la vigencia del Código Procesal Contencioso Administrativo, sea, a partir del 1 de enero de 2008.

De esta forma, la Junta de Pensiones y Jubilaciones envió al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un total de 342 casos a fin de someterlos al proceso de lesividad. Sin embargo, al hacerse un primer filtro de los casos que ameritaron un estudio técnico, resultaron 312 que calificaron para enviar al Consejo de Gobierno para la Declaratoria de Lesividad a los intereses del Estado, como requisito previo al envío a la Procuraduría General de la República, a fin de proceder con la respectiva presentación de demandas ante los Tribunales de lo contencioso Administrativo.

En total, se enviaron debidamente documentados y declarados lesivos a los intereses del Estado, un total de 312 expedientes de jubilados de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. De estos, se han declarado caducos 144 casos y se tienen a la fecha 5 sentencias favorables al Estado. De las 5 sentencias, 2 se encuentran firmes.

Debemos señalar además, que el ente encargado de tomar la iniciativa para la recuperación de las sumas que eventualmente se hayan girado de más a los pensionados y jubilados del régimen del Magisterio Nacional es la JUPEMA, deber que se deriva de su condición de administrador del régimen. Lo anterior sin perjuicio de las labores de fiscalización y control que la ley le ha atribuido a la Dirección Nacional de Pensiones, al Ministerio de Hacienda y a la Superintendencia de Pensiones, según lo ha manifestado ya la Procuraduría General de la República.

## **II. Demandas atendidas con ocasión de reclamos en los Tribunales del Contencioso Administrativo.**

Estas demandas tienen su origen en la inconformidad de las personas por haberseles negado el derecho a la pensión por alguno de los regímenes de pensión administrados por el Ministerio y en otros por el no pago de diferencias, actualizaciones o revisiones de pensión.

En total, en el año 2019 se atendieron un total de 496 demandas. Todas ellas se encuentran en curso.

## **III. Recursos de amparo atendidos.**

Estos recursos de amparo presentados ante la Sala Constitucional tienen su origen en la disconformidad de las personas, generalmente con leyes de la República que han venido a cambiar el método de revalorización de las pensiones administradas por el Ministerio, (pasando de métodos que privilegiaban a ciertos grupos, por un método más justo y equitativo, que es el costo de vida al monto, para todos los regímenes) o bien, porque se ha suprimido el beneficio de traspaso a hijos (as) de exdiputados.

En total, en el año 2019 se atendieron un total de 1.054 recursos de amparo. Todos han sido suspendidos por la Sala Constitucional debido a las Acciones de Inconstitucionalidad planteadas.

## Logros y avances durante el período 2019-2020

Uno de los avances de la DNP es el trabajo realizado para la implementación de un nuevo régimen de prejubilación, amparado en la Ley N° 9764 Transformación de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica de Costa Rica (JAPDEVA) y protección de sus personas trabajadores.

La aplicación de esta ley ha implicado para esta Dirección un esfuerzo enorme de coordinación con los funcionarios de JAPDEVA, para establecer los requisitos que se necesitarían para la presentación de su solicitud de prejubilación, así como un trabajo de análisis y revisión interna.

En cuanto al tema de las sumas giradas de más se han implementado los siguientes contrales:

- Control con el Ministerio de Hacienda sobre la situación tributaria de los pensionados del régimen de prejubilados, para verificar si existe una actividad económica que denote reinserción laboral, para proceder con la caducidad del beneficio.
- Se implementó a partir de enero del 2019 una conexión diaria con el Registro Civil para poder tener el registro de las defunciones el mismo día que las registran.

Se modificó el mecanismo de detección para las personas que cumplen la mayoría de edad y matrimonios, actualmente se realiza por medio del Sistema de Revalorización y Planillas.

### Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)

Como un gran objetivo en el Plan Nacional de Desarrollo, la Dirección Nacional de Seguridad Social se propuso aumentar el número de personas beneficiarias con intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos laborales de las poblaciones objetivo.

En cuanto a la meta sectorial compartida en el Plan Nacional de Desarrollo, se tiene que 899 personas fueron atendidas con intervenciones públicas articuladas para el cumplimiento de los derechos laborales de la población objetivo, distribuidas de la siguiente manera:

- **Personas Menores de Edad:** 354 (230 hombres y 124 mujeres) personas menores de edad retiradas del trabajo, ingresadas al sistema educativo, de las cuales 254 recibieron el

beneficio de transferencia monetaria condicionada. Los demás fueron referidos a MEP, PANI e INA como potenciales beneficiarios de sus respectivos programas de apoyo.

- **Personas con Discapacidad:** se brindó capacitación sobre orientación para el trabajo, derechos y deberes laborales y el emprendimiento, a un total de 312 personas con discapacidad (47 fueron hombres y 165 mujeres).
- **Personas Adultas Mayores:** 233 personas (186 mujeres y 47 hombres) Atendidas y capacitadas, distribuidos en las Municipalidades de Tilarán, Naranjo, La Unión de Tres Ríos, Coronado y Goicochea.

### **Objetivos Plan Operativo Institucional**

En cuanto a los objetivos de desarrollo y seguridad social se tiene lo siguiente:

- Para la meta de personas atendidas con asesoría, capacitación y acciones tutela de derechos de personas con discapacidad, se logró atender a un total de 828 personas, de las cuales 331 son hombres y 497 mujeres.
- Para la meta de 225 personas adultas mayores atendidas con capacitación socio laboral, se logró atender a 233 personas.
- Desde los servicios de recreación laboral y educación socio-laboral, se programó la meta anual de 3.700 personas atendidas, logrando en el año 2019, el cumplimiento de la meta en un 100%.

Para el objetivo de disminuir el trabajo infantil y sus peores formas se establecieron las siguientes metas:

- **268 personas menores de edad trabajadoras atendidas para la reivindicación de sus derechos a nivel nacional.** Se logró atender a un total de 354 personas menores de edad, de las que 230 son hombres y 124 mujeres.

- Se cumplió con la meta de 100 acciones de seguimiento para el cumplimiento de la Hoja de Ruta, para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil.
- Se trabajó en la generación de una propuesta de creación de un sistema de reconocimiento de buenas prácticas laborales y sociales y, con este, iniciar el trabajo interinstitucional de creación del Sistema Nacional de Reconocimiento social.

### **Proyectos:**

Se desarrolla desde el año 2019 un proyecto de erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora en Puntarenas, donde se realizan las siguientes acciones:

- **Atención Directa:** Se valoraron la totalidad de los casos referidos tanto por el Ministerio de Educación Pública como de la Cooperativa de Acuicultores, 79 Personas Menores de Edad Trabajadoras residentes de Isla Venado e Isla Caballo, 64 se refirieron al IMAS para el otorgamiento de Transferencia monetaria condicionada para personas menores de edad trabajadoras, de los cuales el 100% se encuentra disfrutando del beneficio.
- **Asesoría a la Municipalidad:** Se realizaron sesiones de asesoría y capacitación con la Municipalidad de Puntarenas y coordinaciones con la Universidad Castro Carazo para realizar la 1era etapa de registro de personas menores de edad trabajadoras en el cantón. En la primera etapa de registro se identificaron 79 personas menores de edad trabajadoras (PMET) de las cuales 49 personas ya han sido atendidas por el Ministerio de Trabajo.
- **Capacitación y Sensibilización:** Se conforma el Comité Regional para la Atención de PMET en el Pacífico Central, el cual está integrado por el Patronato Nacional de la Infancia, el Ministerio de Educación Pública, la Municipalidad de Puntarenas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Costarricense de Pesca y Acuicultura. Se realizaron 9 sesiones de capacitación dirigidas al Comité Regional, la Municipalidad y estudiantes que realizan el Trabajo Comunal Universitario.
- **Actividad de sensibilización denominada “La educación como herramienta para la movilidad social”,** con la participación de 55 adolescentes y 20 adultos en Puntarenas. La



actividad se llevó a cabo con apoyo del Patronato Nacional de la Infancia y la Municipalidad de Puntarenas.

Por otro lado, la Municipalidad de Limón levantó un registro de las personas menores de edad que trabajan en el cantón central en el que destaca el distrito de Valle de la Estrella, específicamente en el territorio indígena Taynít, que refirieron a la 208 personas menores de edad trabajadoras para ser atendidas en esta localidad. Estas 208 personas realizaban labores como chapea de lotes y parcelas, siembra de plátano, cacao y banano, entre otros. Las jornadas laborales de estas personas oscilan entre las 12 y las 56 horas semanales.

Del total de atendidos se refirieron 85 personas al IMAS para ser beneficiarios del programa de transferencia monetaria condicionada para personas menores de edad trabajadoras.

Por medio de las entrevistas, se logra identificar que la mayor actividad de ingreso económico familiar es el cultivo de productos orgánicos, donde las personas menores de edad se encargan de realizar actividades peligrosas como el transporte manual y continuo de cargas pesadas, el uso de herramientas manuales de naturaleza cortante, cuidado de personas menores de edad y realizar jornadas superiores a las 6 horas diarias y 36 semanales, actividades consideradas peligrosas en la Ley 8922 (Prohibición del Trabajo Peligroso e Insalubre para Personas Adolescentes Trabajadoras).

Gracias al apoyo de la Fundación PANIAMOR se cuenta con un equipo profesional para la construcción de una propuesta de anteproyecto de ley en materia de participación de personas menores de edad en actividades de pesca y en espectáculos públicos, con el producto recibido se está elaborando una propuesta de modificación a la Ley 8922.

Otro logro importante, es la construcción de un modelo de identificación de riesgos de trabajo infantil que se realizó de forma coordinada y con el apoyo técnico de OIT y CEPAL. Dicho modelo permite determinar las zonas o cantones del país donde existe la posibilidad de que aumente el trabajo infantil, situación que favorece la definición de acciones focalizadas para el beneficio de la población en riesgo y así evitar el aumento en la tasa de ocupación de personas menores de edad. La segunda fase de este modelo se implementará en el cantón Central de Limón.

Desde la articulación de Mesa Caribe, se realizó la I Feria de Emprendimientos de Personas con Discapacidad en la Región Huetar Caribe. Esta contó con la participación de 81 personas con Discapacidad y sus respectivos acompañantes, para un total 59 mujeres y 22 hombres.

Durante el 2019 se coordinó, desde una Comisión Intersectorial, un espacio de promoción de la inclusión laboral para las personas con discapacidad de Occidente de Alajuela, coordinada por MTSS, INA CONAPDIS y los gobiernos locales de San Ramón, Palmares, Zarcero, Naranjo, Sarchí, Grecia, Atenas, Poas y Alajuela.

### **Otros resultados:**

Desde la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la persona Adolescente Trabajadora (OATIA), se han venido realizando esfuerzos en procura de que las personas menores de 15 años no realicen ninguna actividad laboral y que las personas adolescentes mayores de 15 años y menores de 18 años no lleven a cabo actividades peligrosas e insalubres, ni se les violenten sus derechos.

Estas acciones van dirigidas tanto a zonas urbanas como rurales del país, dando especial énfasis a que esta población pueda mantenerse o incorporarse al ámbito educativo.

Destaca que la tasa de ocupación para el año 2019 según datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Censos es de 2%, confirmándose así el descenso que en materia de trabajo infantil que se ha venido presentado en los últimos años.

Esta reducción paulatina convierte a Costa Rica en uno de los países latinoamericanos con la tasa de ocupación de niños, niñas y adolescentes más baja y mejor situado para ser de los primeros países en cumplir con la meta 8.7 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, de poner fin al trabajo infantil.

Para el período que nos ocupa, se detectó y atendió a 353 personas menores de edad trabajadoras de todo el país, de las cuales 88 son personas menores de 15 años. A esta población se le retiró del trabajo y se les restituyeron sus derechos fundamentales, entre estos la educación gratuita y obligatoria.

De las menores de edad trabajadoras atendidas, 254 (172 hombre y 82 mujeres) fueron referidos a IMAS para que mediante Convenio de Cooperación fueran incorporados en el programa de transferencia

monetaria condicionada para personas menores de edad trabajadoras. Otras, 99 fueron referidos a INA, MEP y PANI.

Durante el 2019 entró en funcionamiento la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo para personas con discapacidad, cuya secretaría Técnica está a cargo del Departamento de Igualdad de Oportunidades para personas con Discapacidad del MTSS y es coordinada por las jerarcas de este mismo Ministerio, desde ahí se diseñan nuevas acciones y estrategias para la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

### Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

En el Plan Nacional de Desarrollo no se establecen metas específicas para el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares ya que éste no es un ente ejecutor. No obstante, se encuentra inmerso sustancialmente en el Área Estratégica de Seguridad Humana, como un ente financiador y fiscalizador de aquellas instituciones que ejecutan los programas sociales, dado que el Fodesaf financia cerca del 80% de los mismos.

En este sentido, dicha área tiene a cargo dos metas nacionales que, según el “Informe anual 2019: Balance de resultados PNDIP 2019-2022” elaborado por el Ministerio de Planificación y Política Económica, fueron clasificadas con “Cumplimiento alto”. Se refiere a las metas llamadas: Reducir el índice de pobreza multidimensional (IPM) y Mantener el coeficiente de Gini en 0.511 a nivel nacional para el 2019. En el primer caso el IPM se redujo a 16,6% (el más bajo desde que se llevan registros), y en el segundo, el coeficiente cayó a 0,508.

Asimismo, el Área Estratégica de Seguridad Humana, registró un cumplimiento alto en el 82,1% de sus metas, cumplimiento medio en el 12,8% y cumplimiento bajo en el 5,1% (cabe indicar que las dos metas con cumplimiento bajo el Fodesaf no tiene injerencia directa). Esto a pesar de la difícil coyuntura socioeconómica por la que atraviesa el país, en la que la economía crece a niveles inferiores a su potencial, y se ubicó lejos de su nivel de pleno empleo, con lo que existe una mayor presión sobre los servicios sociales.

En el caso del Sector Social, el PND-IP corresponde además con el Plan Sectorial, por lo que las metas son equivalentes.

### Plan Operativo Institucional.

En el Plan Operativo Institucional se establece como objetivo aumentar la eficacia, eficiencia e impacto de los distintos programas que se financian con recursos del FODESAF. El detalle de las metas programas, su porcentaje de logro y grado de cumplimiento, se muestran en la siguiente tabla:

**Tabla 26**  
**Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares: Cumplimiento de indicadores. Al 31 de diciembre del 2019**

Descripción del indicador	Meta programada	Meta alcanzada	% de logro al 31-12-19	Fuente de datos de los indicadores	Grado de cumplimiento (alto, medio, bajo)
Número de programas sociales financiados.	26	26	100%	Informes presupuestarios que se mantienen en el archivo digital del Departamento de Presupuesto	Alto
Porcentaje de recursos del FODESAF, transferidos a programas sociales dirigidos al combate de la pobreza.	90%	95.87%	106.53%	Informes presupuestarios que se mantienen en el archivo digital del Departamento de Presupuesto	Alto
Porcentaje de programas sociales financiados por el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) a los que se les aplicó control y seguimiento.	100%	100%	100%	Sistema de Gestión Documental del MTSS Archivo digital de la Unidad de Control y Seguimiento	Alto
Porcentaje de programas sociales financiados por el fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) a los que se les realiza el análisis de la inversión social y de beneficiarios por cantón.	79%	79%	100%	Sistema de Gestión Documental del MTSS Archivo digital de la Unidad de Control y Seguimiento	Alto
Porcentaje de programas sociales financiados por el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) a los que se les realiza análisis de datos del registro de beneficiarios.	76%	76%	100%	Sistema de Gestión Documental del MTSS Archivo digital de la Unidad de Control y Seguimiento	Alto
Número de programas sociales financiados por el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) con evaluación realizada.	4	4	100%	Sistema de Gestión Documental del MTSS Archivo digital de la Unidad de Control y Seguimiento	Alto

Monto de recaudación en millones de colones, de los recursos con relación a lo recaudado el año anterior, por concepto de morosidad patronal al FODESAF.	¢ 2 486 896 981,54	¢ 2 716 029 106,38	109%	Estados bancarios de las cuentas corrientes del Fodesaf Archivo digital del Departamento de Gestión de Cobro sobre recaudación	Alto
Número de nuevas contrataciones gestionadas con recursos de las partidas 1, 2 y 5 de la DESAF, (para las subpartidas que aplican).	16	47	293,75%	Sistema de Compras Públicas SICOP	Alto
Número de manuales de procedimientos revisados, actualizados y oficializados.	3	3	100%	Archivo digital Departamento de Gestión Archivo de la Dirección de Planificación de Trabajo del MTSS	Alto
Porcentaje de trámites atendidos en el 2019 por la DESAF que se resuelven en plazos de ley.	100%	84%	84%	Flujo de prescripción y revocatorias de la Unidad de Cobro Administrativo Expedientes digitales de Laserfiche de patronos morosos	Medio
Número de estudios a programas sociales financiados por el fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) de los que se obtiene información diferenciada por sexo (hombre, mujer, intersex).	13	13	100%	Sistema de Gestión Documental del MTSS Archivo digital de la Unidad de Control y Seguimiento	Alto
Número de acciones de ahorro de consumo de papel, agua y electricidad, para minimizar los impactos ambientales de la institución.	2	4	200%	Archivo digital Departamento de Gestión	Alto
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigida a sus funcionarios.	2	2	100%	Certificado de la Comisión de Ética y Valores MTSS Archivo digital Departamento de Gestión	Alto

Fuente: DESAF

Para el ejercicio económico 2019, el presupuesto total del Fodesaf fue de ¢671.755.159.529,12, que corresponde a ¢631.873.380.000,00 del presupuesto inicial, ¢34.925.086.185,00 del presupuesto extraordinario N°1-2019, y ¢4.956.693.344,12 del presupuesto extraordinario N°2-2019. Los cuales fueron aprobados por la Contraloría General de la República mediante oficios N°18020 (DFOE-SOC-179), N°05363 (DFOE-SOC-0504) y N°14915 (DFOE-SOC-1004), de fechas 13 de diciembre del 2018, 12 de abril y 02 de octubre 2019, respectivamente.

El ingreso efectivo del Fodesaf fue de  $\text{¢}669.352.298.644,53$ , monto que representó el 99,65% del total de los ingresos presupuestados. Estos ingresos se originaron de la siguiente manera:

**Tabla 27**  
**Fodesaf: Ingresos por fuente, al 31 de diciembre del 2019**  
**Millones de colones**

Detalle	Año 2019	%
		2019
Recargo sobre planillas	364 975,81	54,53%
Recuperación patronos morosos*	2 658,35	0,40%
Renta factores productivos financieros (intereses)	0,63	0,00%
Impuesto de ventas Gobierno Central	255 583,00	38,18%
Reintegros Unidades Ejecutoras	11 209,42	1,67%
Superávit	34 925,08	5,22%
<b>TOTAL</b>	<b>669 352,29</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: DESAF

De este presupuesto, al cierre del ejercicio económico 2019, se realizaron 272 análisis de recursos de las diferentes unidades ejecutoras; girándose el monto de  $\text{¢}644.035.705.23,59$ , lo que representa una ejecución de un 95,87% con respecto al presupuesto total del Fodesaf 2019 y un 96,22% en relación a los ingresos efectivos de ese mismo periodo.

Los recursos del Fodesaf fueron asignados a 19 instituciones del Estado y dos asociaciones privadas, que ejecutaron 32 programas sociales con cobertura nacional, en los sectores de vivienda, educación, salud y nutrición, protección social, empleo, construcción y equipamiento, tal como se señala a continuación.

**Tabla 28**  
**Fodesaf: Distribución de recursos girados por sector, 2019, en colones**

Sector	Monto	Porcentaje
Protección Social	312 257 945 400,86	48,48%
Vivienda	122 863 844 203,58	19,08%
Educación	120 071 808 069,66	18,64%
Salud, Nutrición, Protección a la Niñez	68 600 788 967,34	10,65%
Empleo	9 394 093 500,00	1,46%
Construcción y Equipamiento	5 840 080 859,23	0,91%
Otros	5 007 144 730,92	0,78%
<b>Total Girado</b>	<b>644 035 705 731,59</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: DESAF

Asimismo, se adjunta los montos transferidos a las diferentes instituciones que se financio con recursos Fodesaf, durante el periodo 2019.

**Tabla 29**  
**Fodesaf: Informe de ejecución presupuestaria al 31 de diciembre. Recursos girados por institución (en colones)**

DETALLE	EGRESOS EFECTIVOS 2019
<b>TOTAL</b>	<b>644 035 705 231,59</b>
<b>BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA</b>	<b>120 844 064 203,58</b>
- Fondo de Subsidio para la Vivienda (Ley 8783, al menos un 18.07 %)	120 844 064 203,58
<b>CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL</b>	<b>125 753 642 602,59</b>
- Régimen no Contributivo de Pensiones (Art. 4 ley 8783 al menos un 10.35%)	82 351 090 626,75
- CCSS- Asegurados por cuenta del Estado ( Indigentes)	36 715 000 000,00
- Pacientes Terminales (Ley 8783, Art. 3 - 0,26%)	3 343 775 987,92
- Comisiones y Gastos por Servicios Financieros y Comerciales	3 343 775 987,92
<b>CONSEJO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	<b>7 706 089 698,51</b>
- Atención a la Discapacidad	7 706 089 698,51
<b>INSTIT. COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</b>	<b>2 289 363 354,00</b>
- Abastecimiento de Agua Potable a Sistemas Rurales	2 289 363 354,00
<b>INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>	<b>91 077 750 625,07</b>
- Artículo 3 Inciso k Ley 8783 (0.25%)	1 670 885 993,96
- Artículo 3 Inciso h Ley 8783 (0.25%)	1 672 889 993,96
- Red Nacional de Cuido Ley 9220 (4%)	26 750 207 903,39
- Creceamos	7 845 174 000,00
- Atención Integral p/ la Superación de la Pobreza (Ley 8783 Art. 3 como mínimo 4%)	53 138 592 733,76
<b>INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES</b>	<b>13 375 103 951,70</b>
Instituto Nacional de las Mujeres (Ley 8783 Art. 3 un 2%)	13 375 103 951,70
<b>INSTITUTO SOBRE ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA</b>	<b>89 715 528,00</b>
- Prevención para el Consumo de Drogas (Convenio)	89 715 528,00
<b>INST. COST. DEL DEPORTE Y LA RECREACION</b>	<b>5 015 663 981,89</b>
- Ley 8783 (.055%)	3 678 153 586,72
- Ley 8783 Olimpiadas Especiales (0.20%)	1 337 510 395,17
<b>MINISTERIO DE EDUCACION PUBLICA</b>	<b>100 469 315 912,80</b>
- Comedores Escolares (Ley 8783- Art. 3, por lo menos 5.18%)	32 731 041 083,80
- Juntas de Educación Comedores Escolares "Presupuestos Ord. Extraord. Rep)	17 738 274 829,00
- IMAS-Programa Transf.Monet.Condicionadas-AVANCEMOS (Pto.Ord. De la Rep. )	50 000 000 000,00
<b>FONDO NACIONAL DE BECAS</b>	<b>10 887 936 400,00</b>
- Fondo Nacional de Becas (Ley 8783 -0.43%)	2 716 939 000,00
- Fondo Nacional de Becas (Convenio)	8 170 997 400,00
<b>MINISTERIO DE SALUD -</b>	<b>33 685 541 063,67</b>
- Dirección Cen Cinai ( Ley 8783 )	30 027 154 605,67
- Saneamiento Básico	799 999 920,00
- Construcción de Centros de CEN CINAI	2 858 386 538,00
<b>CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA ADULTA MAYOR</b>	<b>16 470 148 932,14</b>
- Construyendo Lazos de Solidaridad	16 470 148 932,14
<b>PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA</b>	<b>16 287 821 527,64</b>
- Promoc. Defensa, Atenc. y Protec. de los Der. de la Inf. y la Adolesc. (Ley 8783 mínimo 2.5%)	16 287 821 527,64
<b>INSTITUTO NACIONAL DE VIVIENDA Y URBANISMO</b>	<b>2 019 780 000,00</b>
- Programa Titulación de Familias Asentamientos LaColina y El Bambú en Limón	2 019 780 000,00
<b>MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>91 285 764 184,75</b>
- Programa Nacional de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa	0,00
- Programa Nacional de Empleo	8 946 833 500,00
- Programa Nacional de Empleo (PRONAE) Sub Obras Infraest. Zonas Indigenas	447 260 000,00
- CCSS-Déficit Pres. Pensiones R.N.C. Art. 77 Ley	4 317 534 996,75
- CSS-Finan de las Pensiones de adultos mayores en situación de pobreza Ley 7983	69 331 628 325,00
- IMAS-Nutrición con Equidad (Jefas de Hogar o Seguridad Alimentaria)	6 579 139 120,00
- Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares-0.50 % Ley 8783	1 663 368 243,00
<b>MUNICIPALIDADES</b>	<b>692 330 967,23</b>
- Prgrama Red Nacional de Cuido Infraestructura	692 330 967,23
<b>CIUDAD DE LOS NIÑOS</b>	<b>869 381 756,86</b>
- Artículo 3 Inciso j Ley 8783 (0.13 %)	869 381 756,86
<b>CONSTRUC. Y EQUIP. DE LA TORRE DE LA ESPERANZA DEL HOSPITAL DE NIÑOS</b>	<b>5 216 290 541,16</b>
- Artículo 3 Inciso l Ley 8783 (0.78%)	5 216 290 541,16
<b>MINISTERIO DE HACIENDA</b>	<b>0,00</b>
Programa Comedores Escolares, Desaf, Imas Jefas de Hogar, recursos años anteriores	0,00

Fuente: DESAF

Con respecto al presupuesto inicial 2020 del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares se estimó en ¢649.949.380.000 (seiscientos cuarenta y nueve mil novecientos cuarenta y nueve millones trescientos ochenta mil colones).

La distribución a las diferentes unidades ejecutoras de programas sociales, se hizo de la siguiente manera:

**Tabla 30**  
**Fodesaf: Presupuesto ordinario 2020**  
**Porcentaje**  
**Colones**

INSTITUCIONES	PRESUPUESTO ORDINARIO 2020	PORCENTAJE 2020
<b>TOTAL</b>	<b>649 949 380 000,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>BANCO HIPOTECARIO DE LA VIVIENDA</b>	<b>117 445 852 966,00</b>	<b>18,07%</b>
- Fondo de Subsidio para la Vivienda - Ley 8783 al menos 18,07%	117 445 852 966,00	18,07%
<b>CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL</b>	<b>110 484 254 630,00</b>	<b>17,00%</b>
- Régimen no Contributivo de Pensiones - Ley 8783 al menos 10,35%	67 269 760 830,00	10,35%
- Atención Indigentes - Ley 7374	36 715 000 000,00	5,65%
- Pacientes Terminales - Ley 8783 0,267%	3 249 746 900,00	0,50%
- Comisiones y Gastos por Servicios Financieros y Comerciales	3 249 746 900,00	0,50%
<b>CONSEJO NACIONAL DE ATENCION A LA DISCAPACIDAD (CONAPDIS)</b>	<b>7 223 464 743,00</b>	<b>1,11%</b>
- Atención a la Discapacidad	4 948 641 913,00	0,76%
- Promoción de la Autonomía de las Personas con Discapacidad ( art. 3 Ley 8783)	649 949 380,00	0,10%
- Atención Personas Adultas Mayores y Pers. Con Discap. (Art. 3 Inciso d ley 8783)	1 624 873 450,00	0,25%
<b>INSTIT. COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS</b>	<b>1 000 000 000,00</b>	<b>0,15%</b>
- Abastecimiento de Agua Potable a Sistemas Rurales	1 000 000 000,00	0,15%
<b>INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL</b>	<b>97 030 306 734,70</b>	<b>14,93%</b>
-Programa Prestación Alimentaria- Artículo 3 Inciso k Ley 8783 - 0,25%	1 624 873 450,00	0,25%
- Aporte de Dinero en efectivo como Asignación Familiar - Artículo 3 inciso h ley 8783 - 0,25%	1 624 873 450,00	0,25%
- Creemos	16 016 185 301,66	2,46%
- Red Nacional de Cuido - ley 9220 - 4%	25 997 975 200,00	4,00%
- Atención Integral p/ la Superación de la Pobreza - Ley 8783 mínimo 4,00%	25 997 975 200,00	4,00%
- Atención Integral p/ la Superación de la Pobreza - Recursos adicionales	25 768 424 133,04	3,96%
<b>INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES</b>	<b>12 998 987 600,00</b>	<b>2,00%</b>
- Ley 8783 - Ley 8783 2%	12 998 987 600,00	2,00%
<b>INSTITUTO SOBRE ALCOHOLISMO Y FARMACODEPENDENCIA</b>	<b>89 715 528,00</b>	<b>0,01%</b>
- Prevención para el Consumo de Drogas (Ley)	12 000 000,00	0,00%
- Prevención para el Consumo de Drogas (Convenio)	77 715 528,00	0,01%
<b>INST. COST. DEL DEPORTE Y LA RECREACION</b>	<b>4 874 620 350,00</b>	<b>0,75%</b>
- Ley 8783 0,55%	3 574 721 590,00	0,55%
- Olimpiadas Especiales - Ley 8783 0,20%	1 299 898 760,00	0,20%
<b>MINISTERIO DE EDUCACION PUBLICA</b>	<b>101 405 652 713,30</b>	<b>15,60%</b>
- Comedores Escolares - Ley 8783 al menos 5,18%	33 667 377 884,00	5,18%
- Juntas de Educ.Inst. I y II ciclo-Comedores Escolares (Pto.Ord. De la Rep.)	17 738 274 829,30	2,73%
- IMAS-Programa Transf.Monet.Condicionadas-AVANCEMOS (Pto.Ord. De la Rep.)	50 000 000 000,00	7,69%
<b>FONDO NACIONAL DE BECAS</b>	<b>2 794 782 334,00</b>	<b>0,43%</b>
- Fondo Nacional de Becas - Ley 8783 0,43%	2 794 782 334,00	0,43%
<b>MINISTERIO DE SALUD - OCIS</b>	<b>300 000 000,00</b>	<b>0,05%</b>
- Saneamiento Básico	300 000 000,00	0,05%
<b>Dirección Nacional de CEN CINAI Ley 8809 15%</b>	<b>45 000 000 000,00</b>	<b>6,92%</b>
- Programa Nutrición y Desarrollo Infantil	45 000 000 000,00	6,92%
<b>CONSEJO NACIONAL DE LA PERSONA ADULTA MAYOR</b>	<b>16 161 472 534,00</b>	<b>2,49%</b>
- Atención a la persona Adulta Mayor Personalizada Convenio	3 162 484 934,00	0,49%
- Atención Personas Adultas Mayores y Personalizada (Ley 9188 2%)	12 998 987 600,00	2,00%
<b>PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA</b>	<b>16 835 688 942,00</b>	<b>2,59%</b>
- Promoc. Defensa, Atenc. y Protec. de los Der. de la Inf. y la Adolesc.-Ley 8783 mínimo 2,59%	16 835 688 942,00	2,59%
<b>MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>110 390 041 567,00</b>	<b>16,98%</b>
- Programa Nacional de Empleo	13 089 785 802,00	2,01%
- Progr. Nal. de Empleo, Sub- Obras de Infraestruc. Zonas Indígenas ( art. 3 ley 8783 0,23%)	1 494 883 574,00	0,23%
- CCSS-Déficit Pres. Pensiones R.N.C. Art. 77 Ley	4 710 099 984,70	0,72%
- CSS-Finan de las Pensiones de adultos mayores en situación de pobreza Ley 7983	80 668 283 066,30	12,41%
- IMAS-Nutrición con Equidad (Jefas de Hogar o Seguridad Alimentaria)	7 177 242 240,00	1,10%
- Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares - Ley 8783 0,50%	3 249 746 900,00	0,50%
<b>CIUDAD DE LOS NIÑOS</b>	<b>844 934 194,00</b>	<b>0,13%</b>
- Artículo 3 Inciso j Ley 8783 0,13 %	844 934 194,00	0,13%
<b>CONSTRUC. Y EQUIP. DE LA TORRE DE LA ESPERANZA DEL HOSPITAL DE NIÑOS</b>	<b>5 069 605 164,00</b>	<b>0,78%</b>
- Artículo 3 Inciso l Ley 8783 0,78%	5 069 605 164,00	0,78%

Fuente: DESAF



Dicho presupuesto está en proceso de ejecución, el cual, al mes de febrero, muestra ingresos efectivos por ¢109.457,82 millones, es decir un 16,84% del presupuesto. De estos recursos efectivos, ¢84.141,22 millones corresponden propiamente al ejercicio económico 2020 y ¢25.316,59 millones del superávit 2019, lo que representa un 12,95% y un 3,90% del presupuesto 2020 respectivamente. Los recursos producto del superávit específico 2019 por el monto de ¢25.316,59 millones no han sido presupuestados, es decir, no han sido incorporados al presupuesto del Fodesaf 2020, razón por la cual no pueden ser utilizados.

En materia de Evaluación, Control y Seguimiento, se ha trabajado en el fortalecimiento del marco del enfoque de la Gestión para Resultados en el Desarrollo (GpRD), que tiene como propósito mejorar el funcionamiento del sector público, en procura de consolidar y mejorar los procesos de planificación, presupuestación, ejecución, seguimiento y evaluación de los programas y proyectos a financiar; esto se materializa mediante la revisión, diagnóstico y mejoramiento de los instrumentos técnico-metodológicos que utiliza el Departamento en la formulación y análisis de del plan-presupuesto de los programas y proyectos para los cuales las instituciones de bienestar social solicitan el financiamiento.

Se analizó y tramitó el 100% (17 que cuentan con indicadores) de los programas y proyectos para los que las instituciones ejecutoras buscaron su financiamiento.

Se dio seguimiento a todos los programas y proyectos financiados, por medio de informes trimestrales y anuales, trámites de modificaciones de orden programático; así como presupuestos extraordinarios que varían la programación de metas.

Este seguimiento se ha venido fortaleciendo mediante la labor de fiscalización de los recursos del Fodesaf, complementando los análisis de la ejecución que reportan las unidades ejecutoras en sus informes, mediante estudios de verificación de información *in situ*. Esta labor que es realizada por la Unidad de Control y Seguimiento.

Se realizaron cuatro evaluaciones lo cual ha permitido emitir recomendaciones con miras a mejorar la gestión de los programas y proyectos en beneficio de la población meta del Fodesaf y optimizar la calidad del servicio que se les brinda.

Por otra parte, el Departamento de Gestión de Cobro se enfoca en la deuda pendiente de las planillas del mes de marzo 2015 hacia atrás, proporcionando prioridad al cobro judicial, clasificación de deuda,

cobro administrativo, control de la recaudación a cargo de la CCSS en favor del Fodesaf y morosidad al cobro generada en la CCSS por facturación pendiente correspondiente al Fondo.

La deuda actual acumulada y al cobro en la Desaf al mes de marzo 2020 es de un total de **¢183.998.576.514,10** para un total de **108.037** patronos morosos, deuda compuesta por deuda antigua conformada por planillas pendientes desde 1990 hasta marzo 2015.

La recaudación en los dos primeros meses del año ha sido superada gracias a dos procesos que se mantenían en la vía judicial y que representan altos deudores del Fodesaf. Dichos procesos se finiquitan con la cancelación total de deuda y se alcanza un alto porcentaje de la meta propuesta en el año.

El incentivar y mantener la recaudación pese a no ingresar nueva facturación para el cobro, ha sido un reto para el Departamento de Gestión de Cobro, no solo por esta razón sino por la limitante de gestionar deuda antigua que resulta, por ende, de difícil cobro. No obstante, para el periodo de enero 2019 a diciembre 2019 se logra alcanzar un 109% de la meta propuesta en el Plan Anual Operativo Institucional gracias las siguientes gestiones administrativas y judiciales:

#### **Gestiones en vía administrativa**

- Seguimiento a los arreglos de pago suscritos por los deudores, mediante notificaciones a partir de la primera cuota de atraso.
- Asignación de cartera de morosidad por funcionario para su debido seguimiento.
- Facilidades brindadas a los patronos para llevar a cabo cancelaciones de deudas, suscripción de arreglos de pago servicio de conectividad bancaria, servicio de autogestión de certificación de patrono al día con firma institucional desde la página web y suscripción de arreglos de pago con firma digital mediante correo electrónico.
- Aumento en el porcentaje de prima para la suscripción de arreglos de pagos pasando de un 20% a un 40% sobre el total pendiente, esto gracias a la reforma el Reglamento de Cobro a Patronos Morosos llevada a cabo en el año 2017.
- Vigencia del convenio con el Registro Nacional y Cosevi el cual obliga a las sociedades estar al día con el Fodesaf para llevar a cabo diferentes trámites ante esas instituciones.

- Contratos vigentes que permiten notificaciones expeditas y localización de deudores.

### **Gestiones en vía judicial**

- Formalización de arreglos extrajudiciales
- Recuperación por cuotas de arreglos extrajudiciales.
- Apersonamiento a procesos sucesorios publicados en diario oficial la Gaceta y periódicos de circulación nacional.
- Recuperación por cobro de honorarios.
- Seguimiento trimestral de casos presentados en la vía judicial.

Se estableció como meta y se cumplió el atender todos los trámites en plazos de ley, estos comprenden: exoneración de deuda, devolución de sumas, recursos de revocatoria e incidentes de nulidad resueltos.

El Departamento legal, cumplió sus metas institucionales en 2019 de la siguiente forma:

- Análisis de gestiones de prescripción interpuesto por patronos: Para el año 2019 se atendieron un total 711 gestiones de prescripción
- Apelaciones: Para el año 2019 se atendieron un total de 15 casos de apelación.
- Criterios Legales: Para el año 2019 fueron tramitados un total de 17 solicitudes de criterios Legales.
- Proyectos de Ley: Para el año 2019 se atendieron un total de 29 proyectos de Ley que ingresaron en consulta legislativa.

## Despacho del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social. Área Economía Social Solidaria

### Dirección Nacional de Economía Social Solidaria

Con respecto a la meta del Plan Nacional de Desarrollo, esta se cumplió a cabalidad, en el sentido de que se atendieron y se les brindó un apoyo efectivo a 18 organizaciones de la Economía Social Solidaria, siendo 10 la meta esperada.

Además de ello, se ejecutó más presupuesto que el programado en capital semilla y asistencia técnica a estas organizaciones, principalmente ubicadas en Puntarenas, Guanacaste y Limón.

**Tabla 31**

### Dirección de Economía Social Solidaria: Cumplimiento de metas en el Plan Nacional de Desarrollo. Año 2019

Indicadores	Meta Programada	Meta Ejecutada	% de logro	Estado de Meta
Número de organizaciones de la ESS con proyectos productivos que reciben capacitación, asistencia técnica o financiamiento	10	18	180%	Cumplimiento alto

### Metas POI

Al respecto de las metas del Plan Operativo Institucional (POI), la meta de mayor impacto de la DESS pasa por la ejecución presupuestaria del Departamento Pronamype, en donde se busca, mediante servicios reembolsables y no reembolsables la movilidad social de los beneficiarios en condición de pobreza. Para tales efectos, se adjunta los números alcanzados en dicho Programa.

**Tabla 32**  
**Dirección de Economía Social Solidaria: Cumplimiento de metas en el POI.**  
**Año 2019**

<b>Productos PRONAMYPE</b>	<b>Cobertura total de beneficiarios</b>	<b>Inversión Social (En millones de colones)</b>
<b>Créditos</b>	634	¢2.620,84
<b>Capacitación Empresarial</b>	525	¢20,12
<b>Asistencia Técnica</b>	343	¢59,89
<b>Capital Semilla</b>	215	¢271.12
<b>Total, de Inversión Consolidada</b>	<b>1.717</b>	<b>¢2. 971.9</b>

Fuente: Dirección Nacional de Economía Social Solidaria

Adicionalmente, se adjuntan las metas generales de la Dirección.

**Tabla 33**  
**Dirección de Economía Social Solidaria: Cumplimiento de metas generales.**  
**Año 2019**

<b>Indicador</b>	<b>Meta programada</b>	<b>Meta alcanzada</b>	<b>% de cumplimiento</b>	<b>Grado de cumplimiento</b>
Personas beneficiadas con servicios de crédito, capacitación, asistencia técnica y capital semilla de Pronamype	1.833	1.717 Presupuesto ejecutado: ¢2.971 millones	93.6%	Alto
Un programa de la DESS financiado por FODESAF, con información de beneficiarios integrados a SINERUBE	1	0	0	Bajo

Número de proyectos individuales o asociativos conformados por personas con discapacidad y condición de pobreza, que reciben apoyo de la DESS	5	16	180%	Alto
Número de organizaciones de la ESS certificadas para que puedan acceder a fondos de SBD y FODEMIPYME	40	41	102.5%	Alto
Número de organizaciones actualizadas o inscritas en el directorio de ESS	40	43	107.5%	Alto
Porcentaje de datos estadísticos generados por la DESS diferenciadas por sexo	100%	50%	50%	Medio
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio	2	1	50%	Medio
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigida a sus funcionarios.	2	2	100%	Alto

**Fuente:** Dirección Nacional de Economía Social Solidaria

Descripción y justificación de créditos asumidos, modificaciones salariales acordadas, procesos de contratación iniciados u adjudicados, así como procesos o demandas judiciales enfrentadas o promovidas.

En el Ministerio de Trabajo no se solicitaron créditos en el período 2019. Las modificaciones salariales son establecidas por el Consejo Nacional de Salarios y corresponde por Ley cada semestre.

En cuanto a Procesos de Contratación, la Institución, con el fin de satisfacer sus necesidades y para el cumplimiento de sus funciones, ha gestionado un total de 88 procesos de contratación administrativa, para todos los programas presupuestarios.

**Tabla 34**  
**Procesos de Contratación Administrativa 2019**  
**Según Programa Presupuestario**

**A) Contrataciones realizadas por el Programa 72900 Actividades Centrales**

Número y Descripción del Procedimiento	Justificación del Procedimiento	% Avance
2019CD-000006-0007000001: Servicio de Catering	Se requiere brindar un refrigerio en la reunión Mensual de Comisiones de Ética y Valores de las Instituciones que se llevará a cabo el 20 de marzo del presente año. Dicha actividad es organizada por la Coordinadora de la Comisión de Ética y Valores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	100%
2019CD-000007-0007000001: Compra de boleto aéreo	Esta gestión se justifica, en virtud de la invitación recibida por parte de Ministerio de Educación e Investigación de la República Federal de Alemania ya que el objetivo será conocer el sistema dual que implementa el Gobierno de Alemania en todas sus facetas era para el señor Steven Núñez	Infructuoso

2019CD-000008-0007000001: Compra de boleto aéreo	Esta gestión se justifica, en virtud de la invitación recibida por parte de Ministerio de Educación e Investigación de la República Federal de Alemania ya que el objetivo será conocer el sistema dual que implementa el Gobierno de Alemania en todas sus facetas era para el señor Steven Núñez	100%
2019CD-000015-0007000001: Mantenimiento de Generador de Planta Eléctrica	La contratación se justifica, en virtud de que se hace necesario dar el mantenimiento preventivo y correctivo al equipo y sus partes, con la finalidad de garantizar el óptimo funcionamiento de éste ante un eventual apagón de electricidad o un fenómeno natural; dicha planta puede suplir de corriente eléctrica a los equipos de cómputo más críticos que están ubicados en el Data Center del MTSS	100%
2019CD-000019-0007000001: Compra de boleto aéreo	Esta gestión se justifica, en virtud de la invitación recibida por parte de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) para participar en la reunión del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC), en Francia, para el señor Guillermo Zúñiga	100%
2019CD-000046-0007000001: Compra de boleto aéreo	Esta gestión se justifica, en virtud de que se ha recibido invitación por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para participar en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (108ª CIT), que tendrá lugar en Ginebra, Suiza, para varios funcionarios del MTSS.	100%
2019CD-000049-0007000001: Contrato para la separación, recolección, tratamiento y disposición de desechos	Dicha contratación se justifica en virtud de que no se dispone de un servicio de separación, recolección, tratamiento y disposición final de dichos desechos generados por la Unidad de Servicios de Bienestar Social.	100%
2019CD-000055-0007000001: Compra de almohadillas, escaleras b anderas, basureros, mouse, cajas de cartón y útiles de cocina	El objeto de la presente Contratación Directa, se requiere realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.	100%



<p>2019CD-000058-0007000001: Compra de almohadillas, escaleras b anderas, basureros, mouse, cajas de cartón y útiles de cocina</p>	<p>El objeto de la presente Contratación Directa, se requiere realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000060-0007000001: Compra de lubricantes, materiales metálicos y plásticos, y otros productos químicos.</p>	<p>Dotar a los funcionarios responsables de lubricantes, materiales y productos plásticos, materiales y productos metálicos y otros productos químicos y conexos, para ejecutar sus labores diarias según las incidencias generadas por otros funcionarios y de las condiciones propias requeridas para reparaciones de los vehículos y para reparaciones que se presenten en los respectivos edificios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000063-0007000001: Compra de boleto aéreo</p>	<p>El objetivo de este trámite consiste en adquirir un boleto aéreo para Florangel Castro Monge, quien asistirá a la reunión de la Junta de Comercio y Desarrollo Sostenible (JCDS) y el Foro de Diálogo de la Sociedad Civil (FDSC) que establece el Acuerdo de Asociación entre la Unión Europea y Centroamérica (ACCUE); que tendrá lugar en Antigua, Guatemala</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000069-0007000001:  Mantenimiento de Edificio Regional de Limón</p>	<p>El objetivo del presente trámite de contratación y sus correspondientes especificaciones técnicas, pretende satisfacer el interés público por medio de un contrato para mejorar las condiciones de los espacios físicos denominado "Servicio de Instalación de Ventanas con Persianas para las Oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la Provincia de Limón" en pro y en concordancia con lo que dicta la Reforma Procesal Laboral.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000084-0007000001: Compra de herramientas e instrumentos, materiales y productos minerales y asfálticos, útiles y materiales de resguardo y seguridad y otros materiales y productos de uso en la construcción</p>	<p>Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.</p>	<p>100%</p>

2019CD-000085-0007000001: Compra de regletas, tintas, pinturas y diluyentes, mecate, madera y sus derivados	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000087-0007000001: Compra de útiles varios de cocina, productos y útiles de limpieza, servilletas de papel y productos farmacéutico	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000095-0007000001: Compra de escaleras y materiales eléctricos, teléfonos.	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000099-0007000001: Compra de proyector, UPS, KVM y Computadoras portátiles.	El objeto de la presente Contratación Directa, es realizar varias compras para direcciones del MTSS, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.	100%
2019CD-000101-0007000001: Compra de boleto aéreo	Se justifica esta gestión es necesaria para la participación en las reuniones Meeting of the Working Party on Social Policy” y el taller “Homelessness and Affordable Housing Policies” que tendrán lugar en París, Francia y que son de interés para el Gobierno de Costa Rica y en especial para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por el proceso que éste último lidera con las instituciones del Sector Trabajo y Seguridad Social en la Hoja de Ruta del proceso de adhesión de Costa Rica a la OCDE.	100%
2019CD-000102-0007000001: Licencia para uso del DTIC, Prensa y Auditoría. Con Renovación.	Se justifica en la necesidad de proveer la adquisición del software para acceso remoto a las oficinas regionales para la atención de incidencias, las cuales no requieren intervención físicamente de los compañeros de soporte en las computadoras, además por la necesidad de proveer al ministerio de una plataforma ágil y eficaz al brindar soportes remotos para el uso de las aplicaciones del Ministerio de Trabajo.	100%
2019CD-000103-0007000001: Compra de boleto aéreo	Se justifica en que se recibió invitación para participar en la Reunión de los Grupos de Trabajo de la XX CIMT y Primera Reunión Preparatoria de la XXI CIMT que tendrán lugar en Quito, Ecuador. Conforme con el acuerdo MTSS-DMT-AUGR- 059- 2019.	100%

2019CD-000104-0007000001: Compra de licencias para software, distanciómetro, desfibrilador, equipo de medición de calidad ambiental integrado, destilador de agua, suministro e instalación de alarma y compra deshumectador.	Se requiere realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.	100%
2019CD-000106-0007000001: Compra de cajas de cartón para archivo, tóner genérico y equipo de protección para inspectores de trabajo.	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000107-0007000001: Mantenimiento de Edificio Presbítero Benjamín Núñez	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer al Departamento de Servicios Generales con la contratación de servicios de mantenimiento para que se utilicen en los edificios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	100%
2019CD-000108-0007000001: Compra de insumos para limpieza y alcohol en gel	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para tener espacios condiciones salubres y agradables para que los funcionarios realicen de forma eficiente el cumplimiento de los derechos laborales, así como para que los usuarios estén cómodos al acudir a las oficinas del MTSS.	Infructuoso
2019LA-000001-0007000001: Renovación de Licencias de Software Antiransomware SandBlast	Se justifica la compra debido a las múltiples amenazas de Ransomware que se presentan en los medios donde los sistemas y bases de datos están presentes; el MTSS se ve obligado a renovar 850 licencias de antiransomware que detecten y eliminen este tipo de ataque informático, y que le permita una mejor y más confiable preservación de la información sensible.	100%
2019LA-000007-0007000001: Compra de papel higiénico y dispensadores según demanda	Dicha contratación se justifica, con el fin de contar con los insumos necesarios para el desarrollo de las labores de los funcionarios y funcionarias de la Dirección.	100%
2019LA-000009-0007000001: Mantenimiento de Edificios	Se requiere contrato para la prestación del servicio mantenimiento y reparación de edificios a ejecutarse en el Edificio Pbro. Benjamín Núñez con el fin de propiciar condiciones óptimas de operación y conservación de dicho edificio por problemas de filtraciones y desgaste en las	100%

	<p>fachadas del edificio, desde los niveles superiores del edificio, así como pintura y limpieza en la estructura primaria y secundaria metálica interna de los sectores escalonados dispuesta sobre el comedor.</p> <p>También se requiere la construcción de una estructura compuesta por un servicio sanitario, una ducha y un vestidor en la zona del parqueo del MTSS, así como la construcción civil de una estructura que soporte y resguarde una planta de generación eléctrica y la instalación de una pared modular en la recepción del ministerio.</p>	
2019LA-000010-0007000001: Servicio de Almacenamiento de Datos en la Nube	El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social requiere contratar un Servicio de Almacenamiento (Respaldo) de Datos (Información) en Línea (Nube), contenida en los servidores que soportan las bases de datos sensibles (críticas) del MTSS.	100%
2019RE-000001-0007000001: Remate de vehículos	De conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, 50, 68, 69 y 70 de la Ley de Contratación Administrativa y los artículos 101 y 102 de su Reglamento, se solicita inicio de un procedimiento de remate concursal para la venta de los vehículos declarados en desuso que se detallan en los oficios DGAF-OF-088-2018 del 07 de febrero del 2018, signado por el señor Ciro Barbosa Toribio; así mismo por el oficio DGAF-OF-529-2018 firmado por Andrés Arias Rodríguez y MTSS-DMT-OF-185- 2018 de febrero de 2018, suscrito por el Sr. Alfredo Hasbum Camacho, Ministro de Trabajo y Seguridad Social.	100%
2019LN-000001-0007000001: Mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos	De conformidad con la determinación de la necesidad institucional, se suscribirá un Contrato Marco, bajo la modalidad de entrega según demanda, por un plazo de un año, prorrogable hasta por tres períodos adicionales iguales; a juicio exclusivo de la Administración, teniendo ésta la potestad de no realizar la prorroga contractual, sin que esto genere ningún tipo de responsabilidad. En caso de no prorrogar el contrato la Administración deberá dar aviso al contratista en un plazo no menor a dos meses antes del vencimiento del contrato.	Infructuoso

## B) Contrataciones realizadas por el Programa 73100 Asuntos del Trabajo

Número y Descripción del Procedimiento	Justificación del Procedimiento	% Avance
2019CD-000061-0007000001: Compra de sellos varios	Se justifica, en virtud de que existe la necesidad de certificar el contenido de la documentación emitida por la Dirección de Asuntos Laborales, el Departamento de Salarios, Relaciones del Trabajo (oficinas a nivel nacional), Coordinación Técnica y Organizaciones Sociales. A fin de mencionar algunos de los documentos que requieren estas certificaciones destacan las solicitudes de conciliación, conciliaciones individuales, estimaciones de derechos laborales, trámites de registro, certificación de organizaciones sociales, informes, cartas, oficios, entre otros.	Infructuoso
2019CD-000064-0007000001: Compra de pantallas, computadoras, escáner, sillas, aire acondicionado.	El objeto de la presente Contratación Directa, se requiere realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.	100%
2019CD-000078-0007000001: Servicio de confección de rótulos.	Dicha contratación se justifica, en virtud de la necesidad de dotar a las oficinas regionales de la Dirección de Asuntos Laborales e Inspección de Trabajo de rotulación que permita a las personas usuarias una fácil identificación de las oficinas, coadyuvando al principio de accesibilidad presente en la calidad de los servicios.	100%
2019CD-000081-0007000001: Servicio de instalación y desinstalación de aires acondicionados para oficinas del MTSS	Dicha contratación se justifica, en virtud de que, como consecuencia de la ubicación geográfica de las oficinas regionales que componen la Dirección de Asuntos Laborales y la Dirección Nacional de Inspección, donde por las condiciones climáticas resulta imposible lograr un ambiente de trabajo adecuado de manera natural.	100%
2019CD-000082-0007000001: Compra de computadoras, aires acondicionados, coffee maker, lámparas y ventilador de pie	El objeto de la presente Contratación Directa, es realizar varias compras para direcciones del MTSS, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.	100%

<p>2019CD-000083-0007000001: Compra de camisas tipo polo</p>	<p>Se justifica, en virtud de que, en muchas de las regiones del país por las altas temperaturas y por el tipo de funciones que realizan las personas funcionarias de la Dirección de Asuntos Laborales y de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, que en su mayoría implican la atención de gran cantidad de público y la relación diaria con patronos y trabajadores, se hace necesario que los mismos mantengan una buena apariencia sin desmejorar sus condiciones laborales (altas temperaturas). En este sentido la dotación de camisas tiene como finalidad que las personas funcionarias tengan una apariencia a fin a las funciones que realizan, con una prenda de vestir que mejore su condición de trabajo y que a la vez coadyuva al cumplimiento de las normas de vestuario durante la jornada laboral y brinda a la persona usuaria una imagen institucional positiva.</p>	<p>Desierto</p>
<p>2019CD-000100-0007000001: Confección de sellos</p>	<p>Dicha contratación se justifica, en virtud de que existe la necesidad de certificar el contenido de la documentación emitida por Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y sus oficinas regionales distribuidas por todo el país, como resoluciones, tramites de registro, denuncias laborales, informes, cartas, oficio, entre otros.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000104-0007000001: Compra de licencias para software, distanciómetro, desfibrilador, equipo de medición de calidad ambiental integrado, destilador de agua, suministro e instalación de alarma y compra deshumectador</p>	<p>Se requiere realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.</p>	<p>Infructuoso</p>

<p>2019CD-000105-0007000001: Suministro e instalación de vinil y rotulación para vidrio de las oficinas de inspección.</p>	<p>Con fundamento en los artículos 13 inciso d) y 14 de la Ley 7727, Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social RAC, así como los artículos 651 y 656 de la Ley 9343 Reforma Procesal Laboral, las competencias, de arbitraje y conciliación, se someten al principio de confidencialidad, el cual es de importancia vital, considerando que este proceso se basa en la comunicación que establecen las partes, creando condiciones para generar confianza que estimulen el intercambio de información, si las partes no revelan la información necesaria el proceso puede fracasar. Por tal razón y como una de las alternativas de menor costo para la administración, es la instalación de vinil tipo sandblasting en las oficinas y/o puertas de vidrio, de las oficinas y salsas de conciliadores, árbitros y arbitraje.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000106-0007000001: Compra de cajas de cartón para archivo, tóner genérico y equipo de protección para inspectores de trabajo</p>	<p>Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000108-0007000001: Compra de insumos para limpieza y alcohol en gel</p>	<p>Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para tener espacios condiciones salubres y agradables para que los funcionarios realicen de forma eficiente el cumplimiento de los derechos laborales, así como para que los usuarios estén cómodos al acudir a las oficinas del MTSS.</p>	<p>Infructuoso</p>
<p>2019LA-000006-0007000001: Mantenimiento de aires acondicionados</p>	<p>Se requiere personal técnico especializado en aire acondicionado con el objetivo de verificar el estado y correcto funcionamiento de las unidades de aire acondicionado pertenecientes a la Dirección de Inspección.</p>	<p>100%</p>

2019LA-000011-0007000001: Compra de equipo de cómputo	El dotar a los inspectores y asesores que acuden a sede judicial de medios tecnológicos de punta constituye una herramienta esencial para garantizar la atención en los lugares donde se ubican los centros de trabajo y satisfacer las necesidades de su población meta, además de que favorecerá la celeridad de los procesos y la movilización de las herramientas de trabajo necesarias ya que son computadoras portátiles, que permiten el acceso a los sistemas mediante conexión inalámbrica a internet.	100%
--	---	------

### C) Contrataciones realizadas por el Programa 73200 Desarrollo y Seguridad Social

#### 1) Subprograma 73201

Número y Descripción del Procedimiento	Justificación del Procedimiento	% Avance
2019CD-000004-0007000001: Compra de descansa pies y sillas ergonómicas	Dicha contratación se justifica, con el fin de dotar a la Desaf del equipo ergonómico necesario, para que los funcionarios no se vean afectados en forma física. Dado que, las personas con menor estatura, las extremidades inferiores permanecen elevadas o semi elevadas del suelo, lo que les genera una mala circulación de la sangre, por lo que se busca mejorar dichas condiciones de trabajo, así mismo, se busca el mejor beneficio para los compañeros en condiciones de sobrepeso, dado que las sillas que utilizan no son acordes a sus necesidades, por lo que sufren desperfectos constantes.	100%
2019CD-000005-0007000001: Compra de sillones, extractor, computadoras, electrodomésticos, destructora de papel.	El objeto de la presente Contratación Directa, se requiere realizar varias compras para direcciones del MTSS y DESAF, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.	100%
2019CD-000009-0007000001: Sistema de alarma contra incendios (planos, diseño e inspección de la obra)	La contratación se justifica, en virtud de proteger los bienes materiales y sobre todo las vidas humanas que pueden resultar con daños o pérdidas, ocasionado por un incendio en el edificio de la DESAF. Por lo que, un sistema de prevención contra el fuego es de vital importancia para que se pueda advertir, detectar y extinguir en su fase inicial.	100%



<p>2019CD-000012-0007000001: Compra de deshumidificadores</p>	<p>Dicha contratación se justifica, con el fin de contar con equipo que elimine de manera eficiente la humedad del ambiente, específicamente en las oficinas del edificio que cuentan con este inconveniente. La humedad presente en estas oficinas, está ocasionando problemas de salud a los funcionarios, malos olores, así como daños al mobiliario y equipo de oficina, debido a que se llenan de moho.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000016-0007000001: Compra de útiles y materiales de limpieza</p>	<p>Dotar de útiles y materiales de limpieza, con el fin de cumplir con las disposiciones de salud ocupacional, así como la higiene y aseo de los funcionarios y usuarios que se atienden.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000021-0007000001: Mantenimiento preventivo y correctivo de las UPS</p>	<p>Dicha contratación se justifica, con el fin de dar mantenimiento a la UPS ubicada en la Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, y contar con el apoyo para las rutinas de conservación, calibración y atención de averías.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000050-0007000001: Mantenimiento de aires acondicionados</p>	<p>Dicha contratación se justifica, con el fin de contar con el servicio de Mantenimiento Preventivo y Correctivos para los Equipos de Aire Acondicionado de la Dirección general de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (Desaf). Puesto que, esta Dirección cuenta con una cantidad variada de equipos que requieren de las labores de mantenimiento preventivo y correctivo, con la finalidad de prologar la vida útil y el buen funcionamiento de los mismos.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000058-0007000001: Compra de cajas plásticas, perforadoras, carpetas de oficio, chalecos, gabachas, pantalones</p>	<p>El objeto de la presente Contratación Directa, se requiere realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.</p>	<p>100%</p>

<p>2019CD-000064-0007000001: Compra de pantallas, computadoras, escáner, sillas, aire acondicionado</p>	<p>El objeto de la presente Contratación Directa, se requiere realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000074-0007000001: Compra de Botiquines para Primeros Auxilios</p>	<p>Acatando la publicación del Decreto Ejecutivo N°39611- MTSS que reforma al artículo 24 y adiciona el artículo 24 bis) al Decreto Ejecutivo N°13466-TSS del 24 de marzo de 1982 Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, el cual viene a indicar el contenido del botiquín de primeros auxilios de todo centro de trabajo sea este fijo o portátil, ya que de conformidad con el artículo 220 del Código de Trabajo vigente, toda persona empleadora está obligada a procurar a la persona trabajadora que haya sufrido un riesgo del trabajo, el suministro de las prestaciones médico- sanitarias que requiera, sin perjuicio de la obligación que tiene de brindarle los primeros auxilios, para lo cual, en cada centro de trabajo deberá instalarse un botiquín de emergencia, con los artículos y medicamentos que disponga el artículo 24 del "Reglamento General de los Riesgos del Trabajo".</p>	<p>Infructuoso</p>
<p>2019CD-000086-0007000001: Compra de materiales y suministros varios, tóneres para impresoras multifuncionales, productos de papel, soporte para monitor, cable HDMI y Tape</p>	<p>El objeto de la presente Contratación Directa, es realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000087-0007000001: Compra de útiles varios de cocina, productos y útiles de limpieza, servilletas de papel y productos farmacéuticos</p>	<p>El objeto de la presente Contratación Directa es realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.</p>	<p>100%</p>
<p>2019CD-000099-0007000001: Compra de proyector, UPS, KVM y Computadoras portátiles</p>	<p>El objeto de la presente Contratación Directa, es realizar varias compras para direcciones del MTSS, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.</p>	<p>100%</p>

2019LA-000002-0007000001: Servicio de sistema de virtualización	Dicha contratación se justifica, en realizar la virtualización de la plataforma física de servidores, esto con el fin de optimizar el consumo energético, reducir espacio, simplificar administración, consolidar cargas de procesamiento y tener un ambiente listo para ser replicado hacia un ambiente de backups, adecuándose a los estándares de la industria actual y permitiendo tener una plataforma lista y compatible con nube privada, híbrida y pública.	100%
2019LA-000003-0007000001: Centro de llamadas cobros	Dicha contratación se justifica, en virtud de la morosidad en el pago por parte de los patronos, del pago del 5% en las planillas el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, el Fondo ha dejado de percibir miles de millones de colones, afectando de esta forma la disponibilidad de los recursos para financiar los diversos programas sociales que ejecutan las diversas instituciones del Estado.  Es por lo anterior, que se le asigna la responsabilidad al Departamento de Gestión de Cobro de la DESAF, realizar las gestiones necesarias para que los ingresos dejados de percibir sean recaudados de forma oportuna. El departamento, ha llevado a cabo distintos esfuerzos para lograr dicho objetivo, sin embargo, existe ciertas deficiencias con las cuales se cuentan y que no contribuyen a tener información veraz sobre las gestiones de cobro.	100%
2019LA-000004-0007000001: Servicio y mantenimiento de equipo de cómputo	Dicha contratación se justifica, con el fin de mantener los equipos de cómputo en óptimas condiciones de funcionamiento, y así, no afectar las labores que realizan los funcionarios, en pro de los servicios brindados a los usuarios externos y labores correspondientes, además de, buscar maximizar la vida útil de los equipos.	100%
2019LA-000005-0007000001: Construcción de la estructura del techo de DESAF	La contratación se justifica, a razón de que, la estructura del techo de la DESAF, así como su cubierta, presentan gran deterioro por el transcurrir de los años y plagas de comején, que habitan dentro de la estructura, lo que ha causado que la estructura se debilite y comprometa tanto al edificio, los bienes dentro de él, a los funcionarios y las personas usuarias. Esto también se ve reflejado algunas goteras que resaltan principalmente en invierno y en el estado de las canoas y bajantes.	100%

2019LA-000007-0007000001: Compra de papel higiénico	Dicha contratación se justifica, con el fin de contar con los insumos necesarios para el desarrollo de las labores de los funcionarios y funcionarias de la Dirección.  Además, se justifica, con el fin de cumplir con las metas propuestas para el año 2019 en el Plan de Compras Institucional, así como el desarrollo del trabajo diario de los funcionarios y funcionarias en pro del servicio ofrecido a los y las usuarias del Ministerio.	100%
--	---	------

## 2) Subprograma 73202

Número y Descripción del Procedimiento	Justificación del Procedimiento	% Avance
2019CD-000086-0007000001: Compra de tóner para impresora	Se justifica la compra para proveer a las personas funcionarias de la Dirección Nacional de Empleo y la Dirección Nacional de Seguridad Social, de los insumos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y correcta prestación de servicios públicos a las personas usuarias, así como para el archivo y custodia de los documentos y el control interno de conformidad con la Ley N.º 8292 General de Control Interno.	100%

## D) Contrataciones realizadas por el Programa 73300 Tribunal Administrativo de la Seguridad Social

Número y Descripción del Procedimiento	Justificación del Procedimiento	% Avance
2019CD-000005-0007000001: Compra de sillones, extractor, computadoras, electrodomésticos, destructora de papel	El objeto de la presente Contratación Directa, es realizar varias compras para direcciones del tribunal, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.	100%

2019CD-000016-0007000001: Compra de útiles y materiales de limpieza	Dotar de útiles y materiales de limpieza, con el fin de cumplir con las disposiciones de salud ocupacional, así como la higiene y aseo de los funcionarios y usuarios que se atienden.	100%
2019CD-000055-0007000001: Compra de almohadillas, escaleras, banderas, basureros, mouse, cajas de cartón y útiles de cocina	El objeto de la presente Contratación Directa, es realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.	100%
2019CD-000058-0007000001: Compra de cajas plásticas, perforadoras, carpetas de oficio, chalecos, gabachas, pantalones	El objeto de la presente Contratación Directa, es realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.	100%
2019CD-000064-0007000001: Compra de pantallas, computadoras, escáner, sillas, aire acondicionado	El objeto de la presente Contratación Directa, es realizar varias compras para direcciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales.	100%
2019CD-000073-0007000001: Compra de bandera	Se requiere realizar la compra de la bandera para el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social, al menos una por año ya que la única bandera que tiene este Tribunal, se encuentra muy dañada por el sol y la lluvia e inclusive desteñida, ésta se encuentra izada en nuestras instalaciones.	100%
2019CD-000079-0007000001: Mantenimiento y Reparación de Escritorios	Se requiere realizar el mantenimiento y la reparación de 5 escritorios ejecutivos, ya que con el pasar del tiempo se han deteriorado y éstos pueden ser reparados.	100%
2019CD-000082-0007000001: Compra de computadoras, aires acondicionados, coffee maker, lámparas y ventilador de pie	El objeto de la presente Contratación Directa, es realizar varias compras para direcciones del MTSS, con el fin de tener una mejor accesibilidad y mejor desempeño laboral para el cumplimiento de las metas organizacionales	100%

2019CD-000085-0007000001: Compra de regletas, tintas, pinturas y diluyentes, mecate, madera y sus derivados	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000086-0007000001: Compra de materiales y suministros varios, tóneres para impresoras multifuncionales, productos de papel, soporte para monitor, cable HDMI y Tape	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000087-0007000001: Compra de útiles varios de cocina, productos y útiles de limpieza, servilletas de papel y productos farmacéuticos	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000106-0007000001: Compra de cajas de cartón para archivo, tóner genérico y equipo de protección para inspectores de trabajo	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%

### E) Contrataciones realizadas por el Programa 73400 Pensiones y Jubilaciones

Número y Descripción del Procedimiento	Justificación del Procedimiento	% Avance
2019CD-000014-0007000001: Compra de tóner, cilindros y tambor, escaleras y papel higiénico	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000052-0007000001: Compra de sillas ergonómicas	La Dirección Nacional de Pensiones, requiere dotar a las personas funcionarias sillas ergonómicas para que los funcionarios no se vean afectados en forma física. Dado que, las personas con menor estatura, las extremidades inferiores permanecen elevadas o semi elevadas del suelo, lo que les genera una mala circulación de la sangre, por lo que se busca mejorar dichas condiciones de trabajo, así mismo, se busca el mejor beneficio para los compañeros en condiciones de sobrepeso, dado que las sillas que utilizan no son acordes a sus necesidades, por lo que sufren desperfectos constantes.	100%

2019CD-000053-0007000001: Compra de cilindros, tambor y tóner	La Dirección Nacional de Pensiones, requiere realizar la compra de cilindros y tambor originales para uso de las impresoras que se encuentran distribuidas en los departamentos que integran esta Dirección, estos insumos se requieren ya que son repuestos fundamentales para el uso óptimo de las impresoras que utilizan los Departamentos ejecutores, para realizar la impresión de documentos que diariamente se emite, tales como: certificación de pensionados, facturas de gobierno, resoluciones que declaran derechos de pensión, estudios contables, entre otros documentos que forman parte integral de expedientes de pensionados.	100%
2019CD-000055-0007000001: Compra de almohadillas, escaleras, banderas, basureros mouse, cajas de cartón y útiles de cocina	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000058-0007000001: Compra de cajas plásticas, perforadoras, carpetas de oficio, chalecos, gabachas, pantalones	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000064-0007000001: Compra de pantallas, computadoras, escáner, sillas, aire acondicionado	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000076-0007000001: Servicio Confección de Sellos	La Dirección Nacional de Pensiones, requiere realizar la confección de distintos sellos para uso de los departamentos que integran esta Dirección. Estos suministros son de vital utilidad para realizar las diferentes labores a cargo de las personas funcionarias en relación con la confección, autenticar y dar orden a los distintos expedientes de las personas pensionadas.	100%
2019CD-000082-0007000001: Compra de computadoras, aires acondicionados, coffee maker, lámparas y ventilador de pie	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%

2019CD-000094-0007000001: Servicio de Polarizado	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	Infructuoso
2019CD-000099-0007000001: Compra de proyector, UPS, KVM y Computadoras portátiles	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019CD-000100-0007000001: Confección de sellos	La Dirección Nacional de Pensiones, requiere realizar la confección de distintos sellos para uso de los departamentos que integran esta Dirección. Estos suministros son de vital utilidad para realizar las diferentes labores a cargo de las personas funcionarias en relación con la confección, autenticar y dar orden a los distintos expedientes de las personas pensionadas.	100%
2019CD-000106-0007000001: Compra de cajas de cartón para archivo, tóner genérico y equipo de protección para inspectores de trabajo	Dicha compra se justifica en la necesidad de proveer a los colaboradores del Ministerio de aquellos artículos necesarios para la realización de actividades propias de sus funciones.	100%
2019LA-000008-0007000001: Mantenimiento Evolutivo de sistema de pensiones DNP	La Dirección Nacional de Pensiones, requiere realizar una contratación para el servicio soporte y mantenimiento Evolutivo del Sistema de Revalorización y Planillas de Pensiones, con el fin de implementar mejoras al sistema, así como atender aquellos incidentes identificados en el sistema que demandan mayor especialización técnica sobre alguna funcionalidad, bases de datos, seguridad, configuración, uso del sistema, en el caso del mantenimiento evolutivo son para atender solicitudes de cambios para mejoras o nuevos requerimientos internos o externos (entes contralores, supervisores y fiscalizadores) para mantener un sistema vigente y responder a nuevas necesidades institucionales. Lo anterior, con el objetivo de cumplir las metas y objetivos propuestos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico Institucional y el Plan de Compras Institucional, así como las disposiciones, requerimientos y recomendaciones emitidas por los entes contralores, supervisores y fiscalizadores.	100%

**Fuente:** Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por el Departamento de Proveduría Institucional.



### Procesos de contratación iniciados u adjudicados en el Consejo de Salud Ocupacional

CONTRATACIÓN	DESCRIPCIÓN	MONTO
2019 CD-000010-0014600001	Adquisición de trípode, sillas, mesas plegables, trituradora de papel, equipo de comunicación, cámara fotográfica y accesorios	₡5 705 000,00
2019CD-000009-0014600001	Adquisición equipo de computo	₡6 600 000,00
2019 CD-000008-0014600001	Servicio de alimentación y logística para actividades protocolarias	₡5 000 000,00
2019CD-000007-0014600001	Servicio de transporte de personas	₡2 000 000,00
2019CD-000006-0014600001	Diseño y adquisición de materiales promocionales	₡5 000 000,00
2019CD-000005-0014600001	Servicio de impresión y encuadernación de material publicitario	₡5 000 000,00
2019CD-000004-0014600001	Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo para el proyecto de estrategias educativas	₡25 000 000,00
2019CD-000003-0014600001	Servicio de publicaciones en la gaceta	₡4 000 000,00
2019CD-000001-0014600001	Servicio de catering service (contra demanda)	₡889 000,00
<b>TOTAL</b>		<b>₡59 194 000,00</b>

### Demandas Judiciales

#### Dirección Nacional de Pensiones

En el año 2019 esta Dirección tuvo que enfrentar el pago de ₡ 31.574.466.00 (treinta y un millones quinientos setenta y cuatro mil cuatrocientos sesenta y seis colones sin céntimos) como condenatoria de costas personales en el proceso monitorio del Estado contra la empresa Productos Informáticos para el Desarrollo, S.A. (PRIDES), según lo indicado en la resolución N° 1345-1C del Juzgado Especializado de Cobro del Segundo Circuito Judicial de San José.

#### Recursos de amparo atendidos por la Dirección Nacional de Pensiones

Estos recursos de amparo presentados ante la Sala Constitucional tienen su origen en la disconformidad de las personas, generalmente con leyes de la República que han venido a cambiar el método de revalorización de las pensiones administradas por el Ministerio, (pasando de métodos que privilegiaban a ciertos grupos, por un método más justo y equitativo, que es el costo de vida al monto, para todos los regímenes) o bien, porque se ha suprimido el beneficio de traspaso a hijos (as) de exdiputados.

En total, en el año 2019 se atendieron un total de 1.054 recursos de amparo. Todos han sido suspendidos por la Sala Constitucional debido a las Acciones de Inconstitucionalidad planteadas.

### **Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares**

A raíz de las funciones que la ley 5662 le otorga a la Desaf, el Departamento de Cobro de la Desaf participa activamente en procesos judiciales. Es así como para llevar a cabo sus obligaciones de cobro, dicho Departamento promueve procesos monitorios de cobro presentados contra deudores del Fondo, apersonamiento a procesos sucesorios y apersonamiento a proceso de quiebra.

Los procesos monitorios, interpuestos se presentaron ante los diferentes Juzgados de Cobro del país por haberse agotado la vía de cobro administrativo. Al ser patronos morosos deudores del Fondo y habiéndose realizado un estudio de viabilidad previo se determinó llevarlos a la vía judicial para intentar recuperar lo adeudado, mediante gestión de embargos de bienes muebles o inmuebles, marcas, cuentas entre otros.

De igual forma, el Departamento Legal apoya al de Cobro y a la Dirección General en distintas instancias legales. Para el año 2019 se contestaron tres recursos de amparo los cuales fueron declarados sin lugar por la Sala Constitucional. Asimismo, se atendieron por los abogados de la Desaf un total de cinco audiencias en el Juzgado Contencioso administrativo por Amparos de legalidad.

### **Dirección de Economía Social Solidaria**

El día 5 de marzo, mediante oficio DESS-OF-14-2020, el Viceministro se apersonó ante el Ministerio Público para denunciar a las organizaciones intermediarias del Pronamype Coopellanobonito RL, Coopemupro RL y Fundación Mujer, por un incumplimiento de pago así como una presunta utilización de fondos públicos para fines distintos a lo normado en el Programa. Entre las 3 organizaciones, la deuda asciende a más de ¢550 millones preliminarmente según los datos del Programa.

## Limitaciones u obstáculos encontrados

En cuanto a las limitaciones u obstáculos identificados en la institución destacan, por Direcciones, las siguientes:

### Dirección General de Planificación del Trabajo

- Recurso humano limitado para el seguimiento del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública (PNDIP) del Sector Trabajo, Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS).
- Problemas suscitados en el Sistema DELPHOS del MIDEPLAN, entre estos: que las instituciones que tienen metas conjuntas del sector no pudieran realizar la digitación de los resultados de sus metas, información por zona geográfica, datos del sector trasladados a otros sectores, lo que implicó que la Secretaría responsable tuviera que redoblar esfuerzos para cumplir en tiempo y calidad con la información requerida por dicho ente rector en el seguimiento del PNDIP del período 2019.
- Una limitación importante para el proceso de autoevaluación del sistema de Control Interno, es no contar con un sistema para realizar el proceso, el cual permita contar con una plataforma integrada, desde la formulación del cuestionario de autoevaluación y su aplicación, así como la integración del plan de mejoras (plan de acción) y el seguimiento de los avances y cumplimiento, así como la aportación de evidencias. Actualmente el proceso se realiza en hojas de Excel, por medio del Google Drive, lo cual hace que todo el proceso sea manual, limitando adicionalmente la aplicación de la herramienta a más dependencias del Ministerio.
- En cuanto al proceso de valoración de riesgos institucionales (SEVRI), a pesar de que el proceso se pudo realizar por medio del Sistema de Auditoría ARGOS, se debió utilizar la misma plataforma de trabajo de la Auditoría, situación que generó una dependencia completa con los funcionarios de Auditoría que se encargan del sistema. La auditoría interna colaboró 100% en el proceso, implicando para ellos importantes limitaciones, como tener que activar y desactivar opciones que de una u otra forma afectan la operatividad cotidiana de la Auditoría en el Sistema ARGOS.

### Dirección de General de Auditoría

- Esta Dirección ha encontrado limitaciones con respecto al cumplimiento de las recomendaciones en los informes emitidos a la Administración.
- Se identifica un limitado recurso humano para cumplir con un ciclo de Auditoría menor al que actualmente se Audita.
- Espacio físico insuficiente para las 20 personas funcionarias de la Auditoría.

### Consejo de Salud Ocupacional

- La mayor limitación con la que cuenta el Consejo es la falta de personal para atender la demanda de solicitudes y cubrir todas las tareas asignadas.
- Se identifican períodos largos entre la fase de elaboración de proyectos y la fase de implementación.
- Existen dificultades para actualizar de forma ágil el marco regulatorio en Salud Ocupacional.
- Se atienden muchas consultas lo que ocupa más del 50% que no se puede destinar a la actualización de normativa en salud ocupacional.
- No se cuenta con chofer lo que dificulta, en algunas ocasiones, poder cumplir con los plazos para la elaboración de criterios de condiciones insalubres y peligrosas.
- No se logra atender la demanda de capacitaciones a solicitud de las empresas.

### Consejo Superior de Trabajo

- A la hora de tratar temas de manera tripartita y alcanzar acuerdos sobre esos temas, siempre va a existir la necesidad de convencer y ceder sobre diferentes asuntos, situación que afecta la celeridad de alcanzar los acuerdos. Estas situaciones pueden verse como una limitante que impide alcanzar el número de acuerdos deseados dentro del CST, pero es una situación propia del tripartismo y en general de todo acuerdo entre sectores.

### Dirección de Asuntos Laborales

- La Dirección de Asuntos Laborales pertenece al Programa presupuestario 731 Asuntos del Trabajo”, mismo que durante el 2019 sufrió una serie de recortes en partidas de mucha importancia como viáticos, alquileres, compra de suministros, compra de vehículos, etc. Esto provoca que la labor sustantiva se vea afectada.
- En el caso particular de la Dirección de Asuntos Laborales se dificultó el desplazamiento a la atención de algunas oficinas regionales donde no se pudo dar la atención que se requería, lo cual provoca el malestar de las personas usuarias y el deterioro en el servicio que se brinda.
- Se presentaron limitaciones respecto a los trámites de alquileres en las oficinas regionales, siendo que en algunos casos es necesario contar con espacios más grandes debido al hacinamiento existente. Esta situación ocasionó cierres temporales de algunas oficinas por parte del Ministerio de Salud, lo cual afecta a las personas usuarias por el cierre del servicio.
- Otra limitante ha sido el escaso recurso humano destacado para la atención de proyectos tecnológicos para la mejora de los servicios. Actualmente el tiempo de espera para la atención de un proyecto es de hasta 2 años y se suman las carencias en materia de plataforma tecnológica (software, internet, etc.), lo cual ocasiona que los tiempos de atención en algunos servicios aumenten.

### Dirección Nacional de Empleo

- El personal con cargos fijos es muy limitado, se requieren al menos tres puestos de trabajo adicionales para cubrir efectivamente la demanda de servicios, especialmente en un contexto donde el desempleo ha aumentado y la capacidad instalada de la Dirección se mantiene invariable.
- La plataforma para la intermediación de empresas Buscoempleo.go.cr se encuentra desfazada y es poco funcional para las personas empleadoras o desempleadas que buscan ingresar sus perfiles vacantes o sus hojas de vida para aplicar a puestos de trabajo, respectivamente. No obstante, se ha trabajado en conjunto con las instituciones del Sistema Nacional de Empleo para rediseñar los diferentes módulos que componen este sistema informático, así como mejorar su

operabilidad y promoción entre el sector empleador y oferentes en busca de empleo. Se prevé su relanzamiento en el primer trimestre del presente año.

### Dirección Nacional de Pensiones

- Para esta Dirección históricamente han sido un obstáculo para la debida atención de las solicitudes de los pensionados los siguientes puntos:
  - Falta de recurso humano en los procesos sustantivos de esta Dirección.
  - Constante rotación de personal
  - Falta de un equipo informático que respalde y dé soporte a las necesidades técnicas en esta área de la DNP; sobre todo que se puedan adueñar de la automatización de los procesos de la DNP y de esta forma eliminar la dependencia que se tiene con los desarrolladores del sistema.

### Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)

- Una de las mayores limitaciones se produce al no contar con regionalización de la Dirección, pues el personal debe desplazarse permanentemente a diferentes partes del país para cumplir sus objetivos.
- A esto le suma que las ineludibles medidas de contención del gasto, contrastan con la necesidad permanente de viáticos, para poder llegar hasta las personas en situación de vulnerabilidad en los distintos lugares del país, lo que provocó la cancelación, el año pasado, de giras dirigidas a la atención de Personas con Discapacidad, Personas Adultas Mayores y personas menores de edad trabajadoras.
- Se enfrenta la necesidad de contar con al menos un recurso humano profesional adicional para la atención de los temas de emprendimientos, preparación para la jubilación y necesidades de empleo de la población adulta mayor.

### Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

- La coyuntura económica por la que atraviesa el país de bajo crecimiento económico y alto desempleo, genera un crecimiento menor al esperado en los recursos del Fondo. Por ello, ha sido necesario buscar una mayor eficiencia en el uso de los mismos.
- La principal limitación u obstáculo que se tiene en las labores de control, seguimiento y evaluación de la Desaf, es el congelamiento y eliminación de plazas, luego de la renuncia o jubilación de funcionarios. Esto ha generado disminuir o eliminar algunas labores para ajustar el desempeño del Departamento.
- En materia de cobro de la deuda compuesta por una cartera antigua, el total de la cuenta por cobrar que se gestiona en el Departamento de Cobro se conforma por planillas pendientes de años que van desde 1990 hasta marzo del 2015, lo que limita las posibilidades reales de recuperación.
- Adicionalmente existen medios oficiales de notificación desactualizados. La Caja Costarricense de Seguro Social es el ente recaudador en primera instancia del porcentaje que corresponde por Ley al Fodesaf. Por esta razón el patrono previo a su inscripción está obligado a rendir y autorizar un medio para notificaciones, lo que impide que la Desaf tenga competencia para solicitar y actualizar este tipo de información necesaria para el cobro de las deudas.
- Se ha encontrado dificultades para firmar convenios con algunas Instituciones ejecutoras por diversos factores influyentes, los cuales constituyen limitaciones u obstáculos en el quehacer del Departamento.
- En el ámbito de la gestión administrativa, en cuanto a la ejecución presupuestaria, se puede identificar como un obstáculo el 10% de diferencial cambiario, que se debe prever para las contrataciones adjudicadas en dólares, ya que al cancelarse las facturas, se generan saldos disponibles en los pedidos de compra emitidos.
- Además, procesos de contratación de bienes y servicios declarados infructuosos o desiertos; y procedimientos y criterios no estandarizados por parte de los analistas del Departamento de Proveeduría Institucional, que generan retrasos en el proceso de aprobación de los trámites de contratación.

## Dirección de Economía Social Solidaria

- El programa cuenta desde su puesta en marcha, hace 28 años, con un modelo de gestión deteriorado que es pendiente renovar y revitalizar para favorecer los controles, el seguimiento, disminuir la mora de la cartera y aclarar las funciones entre el MTSS y el Banco Popular.



## Retos, objetivos e inversiones visualizadas para el mediano y largo plazo, tanto en el contexto institucional, como en el sectorial y nacional.

De seguido se enumeran los retos institucionales identificados, por las distintas Direcciones y Departamentos, para el 2020.

### Dirección Nacional de Planificación del Trabajo

- Realizar análisis comparados que permitan una visión más amplia de la situación actual y futura del mercado laboral, incorporando en los informes el análisis de diferentes fuentes de información para enriquecerlos.
- En el caso de la informalidad elaborar un indicador que permita medir los diferentes niveles de informalidad e identificar las poblaciones para determinar rutas de acción.
- Contar, en coordinación con SINIRUBE, con la plataforma para la consulta de datos relacionados con el PNDIP y que los mismos se encuentren actualizados.
- Planificación de las metas operativas y estratégicas de las Dependencias que conforman la Institución y Sector basado en resultados y promover una cultura de rendición de cuentas en el MTSS de tal forma que los informes generados reflejen el beneficio en la población atendida.
- Contar con un sistema de control interno, que permita la integración de todos los procesos y el seguimiento y control de los resultados.
- Consolidar el Sistema Específico de Valoración de Riesgo Institucional (SEVRI), para que permita identificar de forma adecuada el nivel de riesgo del MTSS, implementando métodos de uso continuo y sistemático que permitan analizar y administrar el nivel de dicho riesgo.
- Consolidar un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobernanza. Mejorar la gestión de riesgos, añadir valor y mejorar las operaciones de la Organización.
- Implementar un Software de Gestión del sistema de control interno y riesgos.

### Consejo Nacional de Salarios

- En el contexto de compromisos del país para avanzar en el proceso de adhesión a la OCDE se propone avanzar en 2020 hasta alcanzar una nueva reducción que simplifique el decreto a 11 categorías de salarios mínimos. Algunos factores relacionados con el cambio del modelo de servicio y ordenamiento de la formación técnica profesional, que se lleva a cabo podrían ser los factores a considerar para avanzar hacia un proceso de simplificación del decreto de salarios mínimos de manera que armonice con los avances en la dinámica del mercado laboral.
- Armonizar el Decreto de Salarios Mínimos con el Marco Nacional de Cualificaciones. El reto que se visualiza a corto y mediano plazo, es realizar la propuesta de modificación de categorías salariales, que permita llegar a una mejor determinación del renglón salarial que debe aplicarse a cada nivel técnico. Es decir, un decreto de salarios mínimos armonizados y respetando los 5 niveles de técnicos definidos por el Marco Nacional de Cualificaciones,
- La existencia de una Metodología de fijación de salarios para el sector privado, ha sido un mecanismo idóneo para la fijación salarial, por cuanto ha minimizado las discrepancias entre los sectores y ha logrado un equilibrio entre el interés de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, pero sin generar presiones excesivas en los costos de las empresas. La primera aplicación se realizó en el año 2017 y existe el acuerdo unánime del Consejo Nacional de Salarios, de realizar una revisión y evaluación del impacto y los resultados de la fórmula después de tres años de su primera aplicación, es decir a corto plazo se debe cumplir este acuerdo, y procurar mantener el equilibrio entre los intereses de los sectores.

### Consejo de Salud Ocupacional

- El reto más importante del Consejo de Salud Ocupacional, es la disminución de accidentes y enfermedades laborales, a través de programas de prevención dirigidos hacia todo sector productivo privado y estatal. Para esto es vital la constante actualización de la normativa y reglamentación en materia de salud ocupacional, ajustándola a la realidad según las nuevas modalidades de trabajo y enfermedades laborales.

- Actualizar el reglamento general de seguridad e higiene del trabajo, que es la herramienta técnico - jurídica que se emplea para recomendar mejoras de las condiciones laborales en los centros de trabajo.

#### Objetivos:

- Elaborar de un nuevo Plan de Salud Ocupacional para continuar operacionalizando, por medio de programas, planes y proyectos, los ejes estratégicos planteados en la Política Nacional de Salud Ocupacional.
- Realizar campañas publicitarias para divulgar la nueva normativa o reglamentación en salud ocupacional que haya sido aprobada.
- Elaboración de Proyectos en Salud Ocupacional, entre los que se encuentra el Programa de Innovación Empresarial para la Prevención de accidentes de transito laborales.

#### Inversiones:

- Desarrollo de talleres de capacitación en el ámbito nacional con diferentes sectores: juventud, municipalidades, comisiones y oficinas de salud ocupacional, pequeñas y medianas empresas, etc.
- Realizar investigaciones en el campo de la materia que permitan generar nueva normativa a partir de datos recopilados.

#### **Dirección de Asuntos Laborales**

- El principal reto que enfrenta la Dirección de Asuntos Laborales, es el crecimiento de la demanda de servicios de asesoría laboral, cálculo de prestaciones y solicitudes de audiencias de conciliación. El recurso humano es el mismo pero la demanda sigue creciendo a un ritmo muy acelerado, por lo que se hace necesario un cambio en las estrategias de atención.
- Hoy día se han dado importantes pasos hacia la atención virtual, lo cual ha mostrado un notorio crecimiento de la demanda, al tener la persona usuaria más facilidades de acceso al servicio; sin embargo, este tipo de atención está condicionado a la cantidad de recurso humano por lo que la

fila virtual aumenta. Por lo anterior es necesario dar un salto hacia el autoservicio virtual (chatbot), brindando al usuario alternativas para que, a través de una plataforma guiada, el mismo pueda obtener respuesta al trámite requerido.

- Por otra parte, se deben buscar enlaces locales en las comunidades, que puedan ser capacitados para que sirvan como interlocutores entre las personas usuarias y la institución, brindándoles la información sobre servicios y herramientas que se le ofrecen, de manera que puedan acceder el servicio de manera oportuna.
- Otro reto de mucha importancia a nivel sectorial y nacional es contar con un mapeo de la infraestructura pública en las diferentes regiones del país, de manera que a través de decretos, lineamientos o convenios, se pueda optimizar la utilización de estos recursos. De esta manera, podría lograrse una reducción en la partida de alquileres y servicios a nivel de gobierno y podrían utilizarse los recursos para el fortalecimiento de otras líneas presupuestarias que son urgentes para dar una respuesta de manera eficaz y eficiente a la persona usuaria.

### Dirección Nacional de Empleo

- La Dirección Nacional de Empleo ha planificado para el presente año, ampliar la capacidad instalada y operativa para la promoción de los servicios de públicos de empleo mediante la contratación de un servicio de call center tercerizado, que mejore la atención a las personas usuarias tanto oferentes como empleadoras.
- Este nuevo servicio ha sido incluido en el Plan Anual de Compras 2020, y estará conformado por tres personas subcontratadas con sus equipos de cómputo incluidos. El apoyo operativo que brindará el call center permitirá disminuir la carga de trabajo operativo que realiza actualmente el personal profesional que labora para la Dirección Nacional de Empleo.
- En el largo plazo se ha propuesto fortalecer la estrategia de empleabilidad mediante el acompañamiento y cooperación con el sector empleador por medio de alianzas estratégicas, así como aumentar la efectividad de la vinculación laboral de la población en condición de desempleo o subempleo atendida, especialmente aquellos sectores más vulnerables de la población como lo son las familias en condición de pobreza básica o extrema, personas con discapacidad, jóvenes, mujeres jefas de hogar y personas migrantes.

- Finalmente, se continuará facilitando al sector empleador los servicios de formación técnica profesional acorde con sus requerimientos y necesidades, con el acompañamiento de los servicios de intermediación laboral que deriven personas oferentes capacitadas y con las competencias socioemocionales requeridas por los perfiles de puestos vacantes. Lo anterior, con el propósito de lograr para el año 2022, una inserción laboral del 30% de personas egresadas de los procesos de formación técnica profesional según las demandas del mercado de trabajo actual.

### Dirección Nacional de Pensiones

- El principal objetivo y reto que enfrentará esta Dirección en un corto plazo es la implementación del expediente digital y a un mediano y largo plazo la implementación del expediente electrónico. Estando este último ligado a la automatización del 100% de los procesos de la DNP, lo que será de beneficio para el erario público en cuanto al ahorro del papel y utilización de equipo de cómputo y para el pensionado, pues se pueden atender más de un trámite a la misma vez, acortando los tiempos de respuesta.
- También un objetivo que se tiene planificado en un mediano plazo es el traslado del alojamiento de la base de datos del Sistema de Revalorización y Planillas a los servidores de la DNP, lo cual conlleva una inversión en la compra de licencias para el MTSS. Esta meta implicará un ahorro al gasto público pues se podrá prescindir del contrato que se tiene para este servicio.

### Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)

- La Dirección Nacional de Seguridad Social estará presentado en los meses venideros un Decreto de creación del Sistema Nacional de Reconocimiento Social-Laboral, que aplicará criterios socialmente sustentables, para el reconocimiento de buenas prácticas empresariales e institucionales en el ámbito social y laboral. Lo cual va a permitir que las empresas reconocidas puedan, entre otras cosas, acreditar puntos adicionales en las licitaciones y compras públicas, mejorar la imagen corporativa, sumar en los esfuerzos por alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible y beneficiarse de los frutos de un ambiente de productividad desde la igualdad y la inclusión.

### Expectativas a corto y mediano plazo:

- En los siguientes 2 años se va a desarrollar con el apoyo técnico del BID y la Fundación ONCE de España el Proyecto INSERTA para acelerar la formación e inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Ya el equipo consultor inició la etapa de formulación de la propuesta de acuerdo con las necesidades y datos suministradas por el país.
- Implementación de una Segunda Etapa del sistema de Indicadores de Riesgo de trabajo infantil con apoyo de OIT y CEPAL, que ya permite medir riesgos a nivel nacional, provincial y cantonal, y se espera llegar, en al menos dos cantones piloto, a la valoración distrital e incluso por unidad familiar, de manera que se pueda actuar con mayor eficiencia y focalización.
- En 2020 se concluirá un modelo actual y eficiente de preparación para la jubilación de manera que pueda apoyar las acciones de empresas e instituciones en la preparación de sus personas trabajadoras para esta nueva etapa de la vida.
- En los próximos meses iniciara la formación a mayor escala en materia de trabajo infantil, gracias al curso virtual desarrollado con el apoyo que facilitó una contratación de PANIAMOR para el MTSS en el marco del Convenio entre ambas instancias.
- Deben necesariamente fortalecerse las acciones interinstitucionales para atender el aumento continuo de población adulta mayor en Costa Rica, debido principalmente a una mayor longevidad, gracias a nuestro sistema público de salud, y a los cambios culturales y demográficos que caracterizan a la población actual.

### **Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares**

- En materia presupuestaria, se tiene el objetivo de atender a toda la población objetivo del Fondo, sin embargo, es poco factible contar con los recursos suficientes para atender todas las necesidades de la población beneficiaria de los distintos programas, independientemente de la capacidad de ejecución de las instituciones a cargo. Esto genera un volumen importante de solicitudes de recursos por parte de las unidades ejecutoras que se queden sin atender. Por ello, es urgente apoyar la aprobación del proyecto de ley 21.759, que trae más recursos al Fodesaf y lo dota de mayor flexibilidad.

- En el ámbito del control, seguimiento y evaluación del uso de los recursos del Fondo, dentro de los mayores retos, es necesario que las unidades ejecutoras remitan en tiempo y forma la información requerida para mejorar la gestión de los programas y proyectos, así como la administración de los recursos por parte de la Desaf, para lo cual es un desafío, interceder y continuar insistiendo en que se busque un mecanismo más ágil y se automaticen los diferentes procesos, tales como:
  - Automatizar el registro y reporte en línea de los giros realizados a las unidades ejecutoras.
  - Incrementar los estudios de fiscalización “in situ” de orden programático y del gasto, para verificar los reportes de información, estado y condiciones de los programas, obtener opinión de las personas beneficiarias o de sus encargados sobre el servicio recibido, mediante la observación y levantamiento de datos en las zonas donde se ejecutan los programas y proyectos, para determinar si la institución utiliza de manera adecuada los recursos asignados y aprobados por la Desaf.
- Es estratégico seguir fortaleciendo la experiencia y las capacidades del equipo evaluador con miras a seguir consolidando la realización de evaluaciones con diferentes enfoques y metodologías. Esto con el fin de mejorar los procesos de toma de decisión y las capacidades operativas de los equipos involucrados en la gestión de los programas sociales.
- Continuar en la medida de sus posibilidades realizando los estudios sociodemográficos de los beneficiarios y de la inversión social por área geográfica por programas, a pesar de la carencia de personal.
- Se hace necesario invertir también, en su capital analítico. Es decir, adquirir conocimientos y herramientas analíticas que le permitan mejorar su gestión y la calidad de sus evaluaciones. Esto se puede hacer mediante cursos, capacitaciones o talleres. Esto haría que el trabajo tenga grandes réditos nacionales, sectoriales e institucionales.
- En materia de cobro, se tiene el reto de dar cumplimiento de disposiciones de Contraloría General de la República. En particular, el registro de cuentas por cobrar por morosidad patronal y saldos de cuentas bancarias registrados en los estados financieros del Fodesaf. Este cumplimiento

conlleva una limitación para a Desaf, dado que el cumplimiento de las disposiciones se deben efectuar en conjunto con otra institución.

- En materia de gestión administrativa de la Desaf, se debe finalizar el proceso de automatización de los procedimientos factibles para aumentar la eficiencia y eficacia del accionar de la Dirección, y mejorar los servicios que se brindan a los clientes internos y externos. Asimismo, finalizar los manuales de procedimientos restantes.

### Dirección de Economía Social Solidaria

- En el marco del Consejo Presidencial de Economía Social Solidaria, se está afinando el documento borrador final de la I Política Pública de Economía Social Solidaria, en la cuál el MTSS es protagonista como rector del tema, junto a Casa Presidencial. Esta política buscará potencializar la coordinación y el apoyo desde la institucionalidad a este sector, mediante mecanismos y objetivos comunes que agilicen y promueven el desarrollo empresarial de estas empresas.
- Adicionalmente, en el Programa Puente al Desarrollo, específicamente en el eje Puente al Trabajo en el área de empresariedad, desde el año anterior se iniciaron los trabajos para poner a andar una propuesta de apoyo a emprendedores en condición de pobreza, entre el MTSS, INA, IMAS y MEIC, para que puedan emprender de manera satisfactoria. Durante este año se iniciará con un piloto en la zona Brunca, luego región Caribe y zona norte al menos. Al respecto, la meta durante este 2020 es llegar a 1000 personas apoyadas con distintos servicios de acompañamiento y financiamiento. La meta al finalizar el Gobierno es la atención de 3000 personas.
- En el caso de la DESS y Pronamype, se está planteando, aún tentativo y pendiente de respuesta de un criterio jurídico desde la DESAF, la creación en el transcurso de este año dentro del Programa de un fondo de formalización, que permita a los emprendedores en condición de pobreza subsidiarles temporalmente algún aspecto considerado como estratégico para que avancen progresivamente en su formalización, entendiéndose seguridad social, tributación, tramitología pública, entre otros.



- El principal reto a lo interno durante este año, es continuar con el proceso de renovación del Programa, específicamente en la actualización de la normativa y el modelo de operación de Pronamype. Para lo cual se cuenta con un nuevo borrador de contrato, además se pretende utilizar recursos del superávit libre del fideicomiso para avanzar en contrataciones que permitan delinear el nuevo modelo del programa.

## Anexo

Informe de labores elaborado por el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)