

GOBIERNO DE
COSTA RICA



Informe de Gestión Institucional

2021-2022



200 AÑOS
INDEPENDENCIA
COSTA RICA
1821-2021

Créditos

Recopilación y Edición:

Unidad Asesora de Prensa

Diseño Gráfico y Diagramación:

Unidad Asesora de Prensa

Revisión:

Despacho de la Ministra y Unidad Asesora de Prensa

Tabla de Contenido

Introducción	1
Objetivos legales que dan origen y fundamento al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	8
Recursos financieros, humanos y materiales disponibles	9
Recursos financieros	9
Consejo de Salud Ocupacional	10
Recurso humano institucional	10
Recursos materiales.....	14
Organigrama institucional.....	15
Descripción de funciones y organización ministerial:	16
Dirección General de Auditoría	16
Dirección de Asuntos Jurídicos.....	16
Dirección General de Planificación del Trabajo	16
Unidad Asesora de Prensa.....	16
Unidad de Equidad de Género	16
Contraloría de Servicios.....	16
Viceministerio del Área Laboral.....	17
Dirección de Asuntos Laborales	17
Dirección Nacional de Inspección del Trabajo	17
Viceministerio del Área Social	17
Dirección Nacional de Empleo	17
Dirección Nacional de Pensiones.....	17
Tribunal Administrativo de la Seguridad Social.....	18
Dirección Nacional de Seguridad Social.....	18
Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF).....	18
Viceministerio de Economía Social Solidaria.....	18
Dirección de Economía Social Solidaria.....	18
Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa y Financiera.....	18
Departamento Financiero.....	19
Departamento de Tecnologías de Información	19
Departamento Gestión Institucional de Recursos Humanos	19

Departamento de Proveduría Institucional	19
Departamento de Archivo Central	19
Departamento de Servicios Generales	19
Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.....	19
Consejos Tripartitos	19
Consejo Nacional de Salarios	19
Consejo Superior de Trabajo.....	20
Consejo de Salud Ocupacional	20
Metas trazadas.....	21
Despacho de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social	21
Dirección General de Planificación del Trabajo	21
Dirección de Asuntos Jurídicos.....	28
Despacho del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social. Área Laboral.....	31
Dirección de Asuntos Laborales	31
Dirección Nacional de Inspección del Trabajo	38
Despacho de la Viceministra de Trabajo y Seguridad Social. Área Social.....	45
Dirección Nacional de Empleo	47
Dirección Nacional de Pensiones.....	54
Tribunal Administrativo de la Seguridad Social.....	58
Dirección Nacional de Seguridad Social.....	59
Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	61
Despacho del Viceministro Economía Social Solidaria.....	64
Dirección Nacional de Economía Social Solidaria	64
Consejos Tripartitos	70
Consejo Nacional de Salarios	70
Consejo de Salud Ocupacional	73
Créditos, modificaciones salariales, contrataciones, procesos y demandas judiciales enfrentadas o promovidas	79
Créditos asumidos.....	79
Modificaciones salariales acordadas	79
Procesos de contratación administrativa iniciados y adjudicados.....	79
Dirección de Asuntos Laborales	80
Dirección Nacional de Pensiones.....	83
Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	86

Consejo de Salud Ocupacional	87
Procesos de demandas judiciales enfrentadas o promovidas:	89
Viajes realizados por jercas institucionales y directores (as).....	90
Limitaciones y obstáculos identificados	91
Dirección de Asuntos Jurídicos.....	91
Dirección de Asuntos Laborales	91
Dirección Nacional de Pensiones.....	92
Dirección Nacional de Seguridad Social.....	92
Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	92
Viceministerio de Economía Social Solidaria.....	94
Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa.....	94
Consejo de Salud Ocupacional	94
Retos, objetivos e inversiones visualizados para el mediano y largo plazo, tanto en el contexto institucional, como en el Sectorial y Nacional	95
Dirección General de Planificación de Trabajo	95
Dirección de Asuntos Jurídicos.....	95
Dirección de Asuntos Laborales	96
Dirección Nacional de Inspección de Trabajo	96
Dirección Nacional de Pensiones.....	96
Tribunal Administrativo de la Seguridad Social.....	97
Dirección Nacional de Seguridad Social.....	97
Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	98
Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa.....	100
Consejo Nacional de Salarios	100
Consejo de Salud Ocupacional	100
Anexos	102
Anexo No. 1	102

Introducción

Cumpliendo con 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 2021, se presenta el Informe de Gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Este documento tiene también la finalidad de comunicar con transparencia a los usuarios y beneficiarios de la Institución y a la ciudadanía en general sobre las acciones más relevantes del MTSS, de conformidad con lo dispuesto en el precepto 144 de la Constitución Política y el artículo 3 de la Ley para Perfeccionar la Rendición de Cuentas 9398.

Durante el año 2021 continuó la pandemia ocasionada por el Covid 19, que implicó seguir aplicando algunas medidas de aislamiento y cuidado, fue también un tiempo de oportunidades para buscar nuevos mecanismos, nuevos instrumentos para acercar la institución y sus servicios a las comunidades, empleando la tecnología, la ciencia, los datos y las alianzas estratégicas, todo con el firme propósito de que los derechos laborales fueran accesibles para todos y todas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social tiene funciones y ofrece servicios muy diversos. Tiene tareas en el 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.

También facilita la mediación en los asuntos concernientes a las relaciones obrero-patronales y vela por el cumplimiento de la legislación laboral.

A través del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (Fodesaf), financia programas de inversión social dirigidos a población en pobreza y pobreza extrema.

Durante el año 2021 el MTSS ejecutó importantes acciones para cumplir con la responsabilidad legal que tiene asignada ante la ciudadanía. A continuación, se presentan algunas de las más relevantes alcanzadas en este periodo.

Acercar los derechos laborales a las comunidades

La Dirección de Asuntos Laborales (DAL) en las áreas de: conciliación y asesoría laboral en este período atendió 185.672 gestiones, que permitieron a personas trabajadoras y empleadoras contar con información y orientación que les sustente una relación laboral sana y calidad de vida en el trabajo.

Por otra parte, se efectuaron 16.280 trámites de conciliación individual, cuyo fin es ser una herramienta para que las partes trabajadora y empleadora puedan llegar a encontrar acuerdos efectivos en sus controversias, la conciliación laboral es de vital importancia para mantener la paz social en el país.

Además, se habilitó el acceso en línea a la solicitud de conciliación en 10 oficinas y se autorizó el funcionamiento de 12 centros privados de resolución alterna de conflictos en materia laboral.

En el tema de diálogo social es importante destacar la homologación de ocho convenciones colectivas, también, se dio acompañamiento a 22 procesos de negociación, se atendieron dos procesos de conciliación colectiva de carácter económico social y se medió en 559 reuniones de negociación entre trabajadores y/o organizaciones sindicales y representantes patronales. Asimismo, se recibieron 62 acuerdos de reducción de jornada, fundamentados en la Ley 9832 producto de las medidas implementadas por la pandemia por covid-19.

Con el propósito de brindar mayor oportunidad de acceso a los derechos laborales desde las comunidades, se logra la firma e implementación del “Convenio marco para utilizar mecanismos de cooperación interinstitucional para el fortalecimiento de los servicios y de los métodos de resolución alterna de conflictos a nivel extrajudicial en materia laboral” entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Justicia y Paz, posibilitando así que las Casas de Justicia operen como mediadores en los conflictos laborales utilizando métodos de la resolución alterna de conflictos.

En cuanto a la Dirección Nacional de Inspección (DNI) como dependencia designada para prevenir conflictos obrero patronales, mediante la instrucción, asesoramiento y capacitación a patronos y trabajadores, así como sus respectivas organizaciones en relación con sus derechos y obligaciones, para el período señalado, logró alcanzar una cobertura de 362.006 de personas trabajadoras asalariadas. Igualmente contabilizó 23.908 acciones inspectivas.

Con base en la ciencia y los datos, la Dirección Nacional de Inspección inició un período de modernización, especializando su labor, ofreciendo un enfoque preventivo, evidenciado en sus servicios, su abordaje y el empleo de nuevos instrumentos.

Caben citar, acciones que incluyen inspecciones virtuales y asesorías mediante un "Chat de Inspección" que fue utilizado por 25.390 personas usuarias entre enero y diciembre del 2021. Lo cual ha facilitado avanzar en la digitalización de los procesos que se realizan.

La implementación de un plan piloto ha permitido atender de manera virtual acciones que antes eran exclusivamente presenciales, de manera que se ha girado hacia el aprovechamiento tecnológico con herramientas y procedimientos innovadores, todo ello en beneficio de la población usuaria de los servicios y de los funcionarios que conforman esta Dirección.

En este periodo se han fortalecido los esquemas de atención de poblaciones especiales como personas migrantes, adolescentes trabajadoras asalariadas y otras aforadas por disposiciones legales específicas.

En aspectos jurídicos la Inspección prestó atención en este periodo a las reformas incorporadas en diferentes cuerpos normativos: Código de Trabajo, como por ejemplo a los numerales 81 y 148 del Código de Trabajo. Reforma a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, entre otros.

También ha continuado atendiendo el decreto de suspensiones de contratos y la ley de reducciones de jornadas y sus reformas, instrumentos ambos vigentes y que se generaron con motivo de la pandemia, provocada por el covid19.

Por otra parte, se instalaron grupos especializados de inspectores en temas de Igualdad de Género y Salud Ocupacional y de igual manera, se generaron “Guías de Inspección en los temas de: Igualdad de Género, Salud Ocupacional, Libertad Sindical y Educación y Formación Técnica Profesional Dual.

Contando con apoyo y financiamiento externo se tiene un gran avance en el desarrollo del nuevo Sistema Integral de la Dirección Nacional de Inspección (SIDNI) que será una gran herramienta de avanzada para esta Dirección.

La materia salarial fue atendida desde el concepto de garantizar los salarios mínimos y el bienestar compartido, bajo esta premisa, el Consejo Nacional de Salarios (CNS) desde su tripartidismo sectorial acuerda revisar su metodología para los próximos cuatro años.

El Consejo Nacional de Salarios acordó a partir del 01 de enero del 2022 un incremento para todas las categorías del Decreto de Salarios Mínimos de un 2,09%, con las excepciones de dar un porcentaje adicional al servicio doméstico un incremento anual de 2.33962%.

También se realizó un ajuste adicional específico para algunas categorías, a fin de eliminar la brecha salarial existente entre los salarios mínimos del artículo 1-A (por jornada ordinaria diaria) y el artículo 1-B (ocupaciones genéricas por mes) contenidos en el Decreto de Salarios Mínimos.

Específicamente los ajustes se darían para las siguientes categorías salariales:

Trabajador en Ocupación Semicualificado Genérico (TOSCG), realizar un incremento de 0,3986390%, durante 4 años consecutivos, siendo el primer ajuste a partir del 01 de enero de 2021 y posteriormente en enero de cada año, finalizando en enero de 2024.

Trabajador en Ocupación Calificada (TOC) por Jornada, realizar un incremento de 0,3955514%, durante 4 años consecutivos, siendo el primer ajuste a partir de 01 de enero de 2021 y posteriormente en enero de cada año, finalizando en enero de 2024.

Trabajador en Ocupación Especializada Genérica (TOEG), realizar un incremento de 0,5562880%, durante 6 años consecutivos, siendo el primer ajuste a partir de 01 de enero de 2021 y posteriormente en enero de cada año, finalizando en enero de 2026.

Estos incrementos adicionales se refieren a resoluciones acordadas dentro del seno del Consejo Nacional de Salarios, con el propósito de realizar los ajustes necesarios de acuerdo con análisis efectuados del mercado salarial, y con la finalidad de mejorar las condiciones económicas de las personas trabajadoras.

Construyendo oportunidades y nuevas rutas para articular un mejor acceso al empleo

La realidad sanitaria y sus consecuencias económicas y sociales durante el 2021 y parte del 2022, obligó al Ministerio de Trabajo a buscar formas de allanar el camino, construir nuevas rutas para articular un mejor acceso al empleo para quienes participan en los procesos para la empleabilidad.

La creación del Sistema Nacional de Empleo (SNE) ha consolidado la implementación de su plataforma, cuenta con instrumentos de gestión y gobernanza, tales como el Modelo de Gestión y el Manual de Lineamientos de Gestión del SNE; así como un avance importante en la red de unidades de empleo.

Los datos del Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo (DIOPE) de la Dirección Nacional de Empleo registran que la intermediación en la plataforma ane.cr y buscoempleo.cr en el período del 2021 al 2022 que fueron realizados tanto por gestores de empleo del Diope como de las oficinas municipales con convenios suscritos, se atendieron gestiones 17.194 en 2021 y 77 en enero de 2022.

En el ámbito de las Migraciones laborales, se continuó con el concepto de migraciones circulares, es decir ordenadas, regulares y seguras, que si bien surgieron como una estrategia sanitaria durante la pandemia, la idea es que sean en adelante, un mecanismo de abordaje permanente en favor de estas personas trabajadoras.

El enfoque de trabajo en materia migratoria se puede resumir en cuatro capas: Operativa, Implementación de mecanismos de regularización, Elementos estratégicos de gobernanza institucional y Posicionamiento a nivel internacional en foros internacionales.

Desde el departamento de Generación de Empleo, se gestiona el Programa Nacional de Empleo, PRONAE, en el cual se hizo una inversión el año anterior de \$24.141.174,000, que beneficio a 25.952 personas.

La DNE en este proceso de favorecer el empleo y la empleabilidad se sumó a la revolución del aprendizaje que surge de nuevas formas de aprender y ampliación de conceptos educativos que están presentes en estrategias como Empléate

(componente de Pronae), que ofrece el derecho a aprender siempre bajo formas distintas que desembocan en una oportunidad de inserción laboral.

Específicamente en el 2021 participaron 19.188 personas con una tasa de inserción del 59%.de competencias y capacidades en las áreas de mayor demanda laboral.

En 2021 esta modalidad trabajó en alianza con la Coalición Costarricense de Iniciativas para el Desarrollo (CINDE) y centros de formación que buscan capacitar y certificar a personas para los empleos actuales de mayor demanda identificados con las empresas.

Para la protección de los ingresos de las personas, el Bono Proteger fue una de las primeras respuestas estatales a partir de la declaratoria de emergencia nacional, el monto total entregado durante la vigencia del programa fue de ₡244.151.444.495,00 (doscientos cuarenta y cuatro mil ciento cincuenta y un millones cuatrocientos cuarenta y cuatro mil cuatrocientos noventa y cinco colones) que beneficiaron a 724.330 personas.

En cuanto a la fase de cumplimiento de disposiciones, evaluación y cierre del Programa Proteger, se llevó a cabo el proceso de verificación ex-post y detección de riesgos a la totalidad de la población beneficiaria durante el 2020.El análisis, realizado vía SINIRUBE, permitió comprobar que más de un 92% del total de personas beneficiarias no tienen ningún riesgo de que hayan recibido el Bono Proteger cuando no le correspondía o de haber recibido un monto superior al que les correspondía.

Aplicando otra metodología, el Instituto de Investigaciones de Ciencias Económicas (IICE) de la Universidad de Costa Rica, determinó que las filtraciones identificadas para el Programa fueron de 8,43%, muy por debajo del promedio, en comparación con otros programas sociales. Sobre todo, tomando en consideración que éstos se ejecutan en condiciones ordinarias, no en contexto de emergencia. Esto confirma que el otorgamiento y pago de los Bonos Proteger se realizó con una alta eficiencia en la aplicación de los criterios establecidos.

Es necesario señalar que, los casos identificados con riesgo posterior a la verificación ex-post, se encuentran bajo investigación según el Procedimiento Especial para la Recuperación de Sumas del Bono Proteger, oficializado mediante Decreto Ejecutivo 43162-MP-MTSS-MDHIS del 24 de agosto del año 2021.

Desde la perspectiva del trabajo y su abordaje con apoyo de la Unidad de Género se encuentra la elaboración de la Agenda Nacional de Trabajo Doméstico Remunerado construida en conjunto con el INAMU y organizaciones de trabajadoras domésticas remuneradas (actualmente en proceso de validación), representa un avance para la protección de los derechos de este grupo de trabajadoras que históricamente han visto vulnerados sus derechos.

Esta Unidad también desde su área de acción gestiona la elaboración de un protocolo entre el INAMU y el MTSS, con el objetivo de priorizar, en la atención de los programas de la Dirección Nacional de Empleo, a mujeres víctimas de violencia o personas familiares directas de mujeres víctimas de femicidio, referidas por el INAMU.

Bajo esta perspectiva también el MTSS ha mantenido su compromiso de seguir promoviendo la aprobación del Convenio 190 sobre violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Como parte de las acciones estratégicas más importantes lideradas desde el viceministerio Social se encuentra la Estrategia Nacional de Transición hacia la Economía Formal (ENTEf), que es una iniciativa tripartita (sector sindical, empresarial e institucional) de implementación, gobernanza, seguimiento y monitoreo que descansa en tres espacios: Espacio Tripartito de Alto Nivel (ETAN), como ente tomador de decisiones; las Comisiones Técnicas Tripartitas compuestas por representantes de cada uno de los sectores; y, la Secretaría Técnica a cargo del MTSS.

De igual forma, este viceministerio actuó en la instancia formal de diálogo social, Mesa Caribe, que nace en febrero de 2019, mediante el Decreto Ejecutivo 41568. El MTSS coordina el Eje de Empleabilidad, Innovación y Seguridad Social, a

partir de la articulación interinstitucional y el trabajo cercano con el tejido social local, el MTSS se ha vinculado con la estrategia de desarrollo productivo territorial, alineando la oferta programática del MTSS a los clústeres de la región.

A partir de ello, prácticamente se ha duplicado en número de beneficios y montos invertidos en la región, así como en la diversidad de iniciativas que incluye obra comunal e indígena y capacitación

Siempre dentro de la esfera de lo social se suscribió la Carta de Entendimiento Mesa Sindical de Mujeres – Centrales Sindicales - Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)-MTSS, este trascendental hito, se formalizó el 3 de diciembre del 2021. El objetivo de esta Carta de Entendimiento es impulsar acciones conjuntas en materia de políticas públicas de igualdad, no discriminación, no violencia, corresponsabilidad y equidad de género, así como colaborar en proyectos y programas que promuevan una mayor participación de las mujeres a nivel sindical y laboral donde ejerzan o aspiren a ejercer puestos de toma de decisiones.

Integrante de la Dirección de Economía Social Solidaria el Departamento de Pronamype y Movilidad Social administra el Fideicomiso 02-99- MTSS-PRONAMAYPE-BPDCPRONAMAYPE; programa de índole social que administra recursos públicos, orientado a propiciar el autoempleo a través de proyectos productivos, siendo el producto principal y que tiene mayor demanda el crédito.

Este producto pese a estar direccionado a personas en condición de pobreza (la cual debe ser constatada en el SINIRUBE, tiene una naturaleza “no asistencial”, es decir, los créditos deben reembolsarse; propiciando así una cultura distinta en esta población, la cual en gran parte depende de subvenciones de otros programas sociales, por otro lado, el retorno del principal de los créditos blandos, se constituyen en la fuente principal de la sostenibilidad del Fideicomiso.

Los indicadores más relevantes, dentro del contexto del producto de crédito, se tuvo una cobertura: al 31 de diciembre del 2021 de 465 beneficiarios, con una inversión social de ¢1 718 802 299,00.

Para el 2021, la inclusión financiera, (acceso al crédito), tuvo la siguiente distribución por género: 54% mujeres, y 46% hombres. Con respecto a las actividades económicas, el comportamiento en la colocación de créditos se tiene que los sectores que mayor cantidad de créditos colocados fueron: Ganadería con 162 créditos, por un monto de ¢643 millones, Agricultura 134 créditos, por un monto de ¢525 millones, y Servicios 67, por un monto de ¢241 millones, distribuyéndose el resto de créditos en los sectores de Comercio e industria.

Desde la Dirección de Economía Social Solidaria las acciones que le competen como parte de la estrategia interinstitucional Puente al Desarrollo- Puente al Trabajo, en el subcomponente Puente a la Empresariedad destacan como principales acciones: la convocatoria de las personas participantes en coordinación entre INA, IMAS y MTSS; la apertura del presupuesto para atender a personas Puente en PRONAMYPE; la creación de un modelo de atención interinstitucional con responsabilidades establecidas y el diseño de la malla curricular para atender a la población meta de parte de PRONAMYPE.

Otra importante y novedosa iniciativa puesta en ejecución a partir del 2021, que busca mejorar la competitividad y generar más y mejores empleos es el Programa Nacional de Clústeres, mediante el trabajo conjunto con la academia, gobiernos locales, instituciones públicas y sobre todo con la visión y el liderazgo de empresas en los territorios apoyando e impulsando actividades productivas y cadenas de valor con un gran potencial para dinamizar las economías de las zonas, crear empleo y generar bienestar compartido. Para el primer trimestre del 2022, el Programa trabaja ya con 21 iniciativas clusters en todos los territorios.

Seguridad y desarrollo social enfocado en las personas y su entorno

En materia de pensiones se han promovido y adoptado medidas legales para reducir las llamadas pensiones de lujo con el apoyo a los proyectos de ley que tenían como objetivo ampliar el margen de aplicación de la contribución especial solidaria, otorgar mecanismos para la recuperación de las sumas giradas de más, y de cerrar la puerta al otorgamiento de nuevas

pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, mediante el traslado de los regímenes especiales al régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM) de la Caja Costarricense del Seguro Social. También se establecieron instrucciones claras sobre el proceder para otorgar traspasos de hijos con invalidez e hijos mayores de 55 años que solicitan traspaso de pensión, los cuales deben demostrar claramente las razones de dependencia económica. Se revisaron las caducidades de prejubilación, otorgando debidos procesos a la luz de lo establecido en el criterio de la Procuraduría General de la República y las instrucciones internas del MTSS.

Promoviendo el desarrollo social enfocado en las personas, su entorno y sus necesidades la Dirección de Seguridad Social ejecutó varias acciones entre las que destacan: la creación del Manual de Preparación para la Jubilación en centros de trabajo públicos y privados y el Curso Virtual “Planificando mi jubilación” para la divulgación y preparación basada en ese manual, que tiene como objetivo promover mejores condiciones en la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras desarrollando la relación para la jubilación a lo largo de la vida laboral.

Bajo esta misma línea de acción, se establece una alianza con la UNED para crear el Curso Herramientas Digitales dirigido a personas adultas mayores, con el fin de facilitar su participación en la sociedad digital que actualmente les facilita la comunicación, la socialización y la conexión con aspectos básicos de la vida. En 2021, se inició en el último trimestre esta capacitación de la que se graduaron las primeras 31 personas adultas mayores.

La asesoría y capacitación en materia de Trabajo y Discapacidad: dirigido a personas con discapacidad y sus familias, personas funcionarias de instituciones públicas, personas empleadoras, estudiantes, organizaciones de personas con discapacidad, entre otras, en este período fue de un total de 2092 personas que recibieron asesoría y 1079 capacitación. Se capacitaron 630 estudiantes con discapacidad de ciclo diversificado, y a 128 docentes, para fortalecer herramientas para la inclusión laboral.

En materia de Trabajo infantil, y trabajo adolescente peligroso, se alcanza la tasa de ocupación más baja de la historia de nuestro país, reduciéndose de un 1.4% en 2020 a un 1.3% en 2021 de acuerdo con los datos de la ENAHO-INEC. Las diferentes acciones que se realizan han permitido una disminución sostenida en la tasa de ocupación de personas menores de edad.

Durante el año 2021 se trabajó en la Estrategia País para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora, y se construyeron los lineamientos para la hoja de ruta 2021-2025. En este primer trimestre del año 2022 se construye mediante la participación de todos los sectores del país el Plan de Operativo de dicha estrategia, que busca continuar en la reducción de la tasa de ocupación y que Costa Rica se convierta en uno de los primeros países del mundo, que esté libre de Trabajo Infantil.

Por su parte siempre en procura del bienestar social y económico de las familias, la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (Desaf), ejecutó modificaciones presupuestarias y dos presupuestos extraordinarios, con el fin de brindar contenido presupuestario a los programas sociales que enfrentaron dificultades críticas a raíz de la caída de sus fuentes propias de ingresos a causa de la pandemia, y en un contexto de menor recaudación por concepto de planillas, esto permitió que los programas pudiesen cumplir sus compromisos de atención en 2021 según el PND-IP, en cuenta uno estratégico para la Administración como lo es el del Régimen no contributivo de la CCSS, que cubre a más de 130 000 beneficiarios y el pago de los compromisos del Programa de Alimentación y Nutrición Escolar (mejor conocido como “comedores escolares”).

En el área de Cobro, se implementaron nuevas facilidades de pago para facilitar el traslado de recursos de patronos morosos al Fodesaf, como pago en línea y una aplicación de pago para los dispositivos móviles. Además, se habilitaron más canales de información con los patronos para mejorar la comunicación y las gestiones de cobro, como la mensajería instantánea, chatboot, etc.

Por último, es necesario señalar que desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se ha impulsado el cumplimiento de las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) del ámbito de su competencia institucional, para tal propósito se han desarrollado acciones específicas desde el seno del Consejo Nacional de Salarios, la Dirección Nacional de Empleo y la Dirección Nacional de Inspección, entre otras, la cuales se detallan en este informe.

Silvia Lara Povedano
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 33 publicado en junio de 1928, que establece la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuya finalidad principal fue la creación del Código Laboral.

Durante la administración del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia (1940-1944) se concreta esa idea, específicamente el 15 de setiembre de 1943, cuando entra en vigor el Código de Trabajo, que formaliza la existencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Esta normativa señala las atribuciones y funciones de la Secretaría, principalmente 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 promulga la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de Seguridad Social (Ley 1860, reformada por leyes: 3095 de 18 de febrero de 1963, 4076 de 6 de febrero de 1968 y 4179 de 22 de agosto de 1968). Esta ley fue reglamentada mediante Decreto Ejecutivo 1508-TBS del 16 de febrero de 1971, llamado Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En lo que respecta a 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 3095 de 18 de febrero de 1963. El nombre del Ministerio fue así reformado por Ley 5089 de 18 de octubre de 1972).”

Recursos financieros, humanos y materiales disponibles

Recursos financieros

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para el ejercicio económico del 2021, contó con recursos financieros por un monto de ₡109.886,20 millones, de los cuales se ejecutaron un total de ₡101.724,43 millones. Empleados para cumplir las metas y objetivos propuestos por la Administración en sus 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 MTSS se ocupa de la protección efectiva del trabajo humano y los derechos de las personas trabajadoras y sus familias; está encargado de todos los temas y normativa relacionados con materia laboral y la previsión social del país; además tiene a su cargo velar por el orden y la justicia social en las relaciones entre patronos y trabajadores (as), para garantizar que los vínculos creados por el trabajo mejoren las condiciones de vida del pueblo costarricense.

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

Ejecución Institucional del Presupuesto Objeto del Gasto al 31 de diciembre 2021 (datos en millones de colones)

Partida	Presupuesto actual	Presupuesto ejecutado	Nivel de ejecución
TOTAL	109.886,20	101.724,43	92,57%
Remuneraciones	4.733,14	4.271,18	90,24%
Servicios	987,93	921,76	93,30%
Materiales	44,12	39,91	90,45%
Intereses	-	-	-
activos financieros	-	-	-
Bienes Duraderos	53,75	47,40	88,18%
Transferencias Corrientes	100.245,85	92.625,49	92,40%
Transferencias de Capital	3.821,40	3.818,70	99,93%
Amortización	-	-	-
Cuentas Especiales	-	-	-

Fuente: Informe de evaluación física y financiera de la ejecución del presupuesto 2021, Dirección Financiera del MTSS.

Consejo de Salud Ocupacional

Ejecución presupuestaria

En la siguiente tabla se incluyen los datos del presupuesto ordinario, presupuesto definitivo, presupuesto ejecutado y el porcentaje de ejecución al 31 de diciembre del 2020, financiados con las diversas fuentes de ingresos que percibe el Consejo Salud Ocupacional.

Consejo de Salud Ocupacional
Comparativo del monto presupuestado y ejecutado según partida
Al 31 de diciembre de 2021
En millones de colones y Porcentajes

Partida	Presupuesto actual /1 2021	Presupuesto ejecutado/2 2021	Nivel de Ejecución
TOTAL	495.246.558,00	442.850.754,22	89%
Recurso externo	-	-	-
SUBTOTAL	495.246.558,00	442.850.754,22	89%
Remuneraciones	179.963.358,00	169.143.249,00	94%
Servicios	294.231.200,00	268.197.115,00	91%
Materiales	4.000.000,00	2.246.185,00	56%
Transferencias corrientes	17.052.000,00	3.264.205,00	-

Fuente: Liquidación Presupuestaria al 31 de diciembre del 2021

/1 Corresponde al presupuesto inicial incluyendo las modificaciones presupuestarias realizadas durante el 2021

/2 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.

Recurso humano institucional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuenta con una planilla de 859 funcionarios distribuidos, según programa presupuestario, de la siguiente manera:

Recursos Humanos por Programa Presupuestario

Programa	Nombre	Total de Plazas	Presupuesto
72900	Actividades Centrales	208	€2.988.412.000
73100	Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social Área laboral	309	€4.935.278.000
73200	Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social Área social	57	€998.625.000
73300	Tribunal Administrativo de la Seguridad Social	10	€189.756.000
73400	Dirección Nacional de Pensiones	96	€1.425.884.000
73500	Consejo de Salud Ocupacional	6	€113.937.000
73600	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.	126	€1.955.924.616
73700	DESAF	47	€804.845.000
Total		859	€13.412.661.616

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

Desglose de Cantidad de Personas Funcionarias según Clasificación de Puestos

CLASIFICACION DE PUESTOS	CANTIDAD
ASESOR PROFESIONAL	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO CONFIANZA	1
AUDITOR INTERNO	1
AUDITOR NIVEL 3	1
CHOFER CONFIANZA	1
CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	23
CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 2	5
CONSULTOR LICENCIADO	2

CLASIFICACION DE PUESTOS	CANTIDAD
CONSULTOR LICENCIADO EXPERTO	3
DIRECTOR ASUNTOS JURIDICOS	1
DIRECTOR DE ASUNTOS LABORALES	1
DIRECTOR DE PLANIFICACION DEL TRABAJO	1
DIRECTOR EJECUTIVO DEL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	1
DIRECTOR EJECUTIVO PRONAYMPE	1
DIRECTOR GENERAL ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	1
DIRECTOR NACIONAL DE ASIGNACION FAMILIAR	1
DIRECTOR NACIONAL DE EMPLEO DE TRABAJO	1
DIRECTOR NACIONAL DE INSPECCION DE TRABAJO	1
DIRECTOR NACIONAL DE PENSIONES	1
DIRECTOR NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL	1
ENFERMERA 1	1
ESTADISTICO DE SERVICIO CIVIL 1	1
ESTADISTICO DE SERVICIO CIVIL 2	2
ESTADISTICO DE SERVICIO CIVIL 3	1
GERENTE DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD	1
GERENTE DE SERVICIO CIVIL 1	2
GERENTE DE SERVICIO CIVIL 2	3
MEDICO ASISTENTE GENERAL G-1	2
MIEMBRO DEL TRIBUNAL	2
MINISTRO	1
MISCELANEO DE SERVICIO CIVIL 1	7
OFICIAL DE SEGURIDAD DE SERVICIO CIVIL 1	1
OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	24
OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	23
PRESIDENTE DE TRIBUNAL	1
PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	28

CLASIFICACION DE PUESTOS	CANTIDAD
PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	38
PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	380
PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	92
PROFESIONAL EN INFORMATICA 1 A	1
PROFESIONAL EN INFORMATICA 1 B	2
PROFESIONAL EN INFORMATICA 1 C	1
PROFESIONAL EN INFORMATICA 2	10
PROFESIONAL EN INFORMATICA 3	5
PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	46
PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	34
PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3	8
PROFESIONAL JEFE EN INFORMATICA 1 B	2
SECRETARIO CONFIANZA	1
SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	31
SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	9
SUBAUDITOR NIVEL 3	1
TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	16
TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	13
TECNICO EN INFORMATICA 1	9
TECNICO EN INFORMATICA 2	1
TECNICO EN INFORMATICA 3	1
TRABAJADOR CALIFICADO DE SERVICIO CIVIL 2	7
VICEMINISTRO	2
TOTAL	859

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

Ver además el anexo No. 1 Relación de puestos 2022

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.

A continuación el detalle de los recursos materiales de la Institución en el periodo 2021.

Recursos Materiales

Recurso Material	Justificación
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

Fuente: Dirección General Administrativa Financiera, con información suministrada por el Departamento de Proveeduría Institucional

Descripción de funciones y organización ministerial:

La estructura ministerial tiene un orden jerárquico que inicia con el Despacho de Ministro (a) que contempla los viceministerios y las siguientes dependencias staff:

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 al Ministro 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 8292 (Ley General de Control Interno).

Dirección de Asuntos Jurídicos

De conformidad con el artículo 29 inciso a) de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Dirección de Asuntos Jurídicos es por excelencia el Asesor Jurídico del Ministerio, tiene asignadas funciones de importancia a lo externo y a lo interno de la Institución, incluso se desarrollan funciones a nivel internacional.

Dirección General de Planificación del Trabajo

Tiene su origen y relación con la Oficina de Estadísticas que la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo describe en su artículo 33, como la oficina que tendrá a su cargo todo lo concerniente a la estadística de las cuestiones de orden social y económico; así como la planificación institucional y la sectorial.

Unidad Asesora de Prensa

La Unidad Asesora de Prensa 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.

Unidad de Equidad de Género

La Unidad de Equidad de Género como instancia asesora en materia de género y trabajo, tiene acciones estratégicas que contribuyen al cambio cultural, sobre todo 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. Además, debe atender la capacitación externa que solicitan centros educativos, sindicatos, empresas, otras instituciones y las realizadas en el ámbito de acción de la Comisión Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, que 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 "Promover con la participación de las personas usuarias, oportunidades de mejora continua e implementación de mecanismos de innovación y estándares de calidad a los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)."

La Contraloría de Servicios 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.

Los viceministerios cuentan con direcciones que gestionan, ejecutan y apoyan las funciones según las áreas de trabajo tal y como se describe a continuación:

Viceministerio del Área Laboral

Dirección de Asuntos Laborales

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

Dirección Nacional de Inspección del Trabajo

La Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI) según estipula el artículo 88 de la Ley Orgánica del MTSS, tiene la facultad y la disposición legal de tutelar el cumplimiento de la legislación laboral, para contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores, procurando que las relaciones laborales se desarrollen en un marco de trabajo decente, tal cual ha sido impulsado por la Organización Internacional del Trabajo.

Viceministerio del Área Social

Dirección Nacional de Empleo

La Dirección Nacional de Empleo ofrece servicios públicos de intermediación de empleo, dirigidos a personas en condición de desempleo, subempleo o bien, que buscan mejores oportunidades laborales. Dispone de una oficina en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como también de oficinas locales en diferentes cantones del país, en convenio de cooperación técnica con gobiernos locales firmantes.

Dirección Nacional de Pensiones

La Dirección Nacional de Pensiones administra 14 Regímenes, para los cuales debe atender, regular y administrar de la manera más eficiente y eficaz los cuales se dividen en Contributivos, No Contributivo y Prejubilaciones:

-Contributivos: Comunicaciones, Obras Públicas y Transportes, Registro Nacional, Ferrocarriles, Músicos de Bandas Militares, Hacienda, Régimen General de Pensiones

-No Contributivos: Gracia, Guerra, Premio Magón, Expresidentes, Benemérito, Guardia Civil

-Prejubilaciones: INCOP, INCOFER

Tribunal Administrativo de la Seguridad Social

El Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, es creado por la Ley 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 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.

Dirección Nacional de Seguridad Social

La Dirección Nacional de Seguridad Social 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. Su labor se caracteriza por conceder especial importancia al trabajo interdisciplinario e intersectorial y promover las coordinaciones a lo interno y externo de la institución en procura de buscar soluciones viables a las situaciones que atiende.

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.

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF)

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

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.

Viceministerio 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 Ministerio de Trabajo, por medio de sus dependencias:

Departamento Financiero

A la Dirección Financiera le corresponde coordinar, supervisar y controlar la ejecución del presupuesto global del Ministerio, el cual incluye transferencias y subvenciones de recursos a los organismos internacionales e instituciones públicas y privadas, de acuerdo con la Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República.

Departamento de Tecnologías de Información

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.

Departamento Gestión Institucional de Recursos Humanos

Es el departamento que se encarga con todo lo relacionado con el personal del Ministerio, como lo relativo al ingreso de funcionarios y demás servidores, traslados, ascensos, permisos, calificaciones de servicios, aumentos periódicos y relaciones humanas internas, sin perjuicio de lo que al efecto dispone el Estatuto de Servicio Civil, sus reglamentos, y los que se dicten de Ley.

Departamento de Proveeduría Institucional

La Proveeduría Institucional, departamento de la Dirección General Administrativa Financiera, es la encargada de tramitar todos los procedimientos de contratación administrativa para la adquisición de bienes y servicios que se requieran en el Ministerio.

Departamento de Archivo Central

Departamento que administra, custodia y conserva los documentos en cualquier soporte con valor administrativo, legal, permanente e histórico que son transferidos por las diferentes oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además asesora en técnicas archivísticas de los Archivos de Gestión en pro de la transparencia administrativa y legal.

Departamento de Servicios Generales

Es el departamento encargado de coordinar lo referente al uso de los vehículos institucionales, la distribución de los choferes y sus respectivos permisos, por otra parte, también debe coordinar el mantenimiento de los edificios con temas de compras y ejecución de los trabajos, ya sean con personal propio o por medio de contratación de terceros.

Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional

Es la Unidad encargada de velar con el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad y salud ocupacional dentro del Ministerio, así como de generar recomendaciones y establecer políticas para que sean aplicadas por las y los funcionarios.

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 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.

Metas trazadas

Despacho de la Ministra de Trabajo y Seguridad Social

Dirección General de Planificación del Trabajo

Las acciones desarrolladas por la Dirección General de Planificación del Trabajo (DGPT) en el periodo 2021, se enfocaron en la atención de los temas de su competencia contenidas en el Plan Operativo Institucional (POI), las cuales a nivel general fueron cumplidas según lo programado.

En concordancia con lo anterior, la DGPT definió para el 2021, un total de 16 indicadores, cuya clasificación y cumplimiento se detalla a continuación

- Dos indicadores estratégicos, que fueron cumplidos en un 100%.
- Catorce indicadores operativos, que presentaron logro de 100%

Cumplimiento de indicadores Dirección General de Planificación de Trabajo Al 31 de diciembre de 2021

Metas programadas	Cumplimiento alto (Mayor a igual a 90,00%)	Cumplimiento medio (Menor o igual a 89,99% o igual a 50,00%)	Cumplimiento bajo (Menor o igual a 49,99%)
16	16	0	0
100,00%	100,00%	0,00%	0,00%

Fuente: Elaboración propia, información proporcionada por la Dirección General de Planificación de Trabajo en el Sistema de Planificación Institucional (sPlani).

Cumplimiento de indicadores Dirección General de Planificación de Trabajo Al 31 de diciembre de 2021

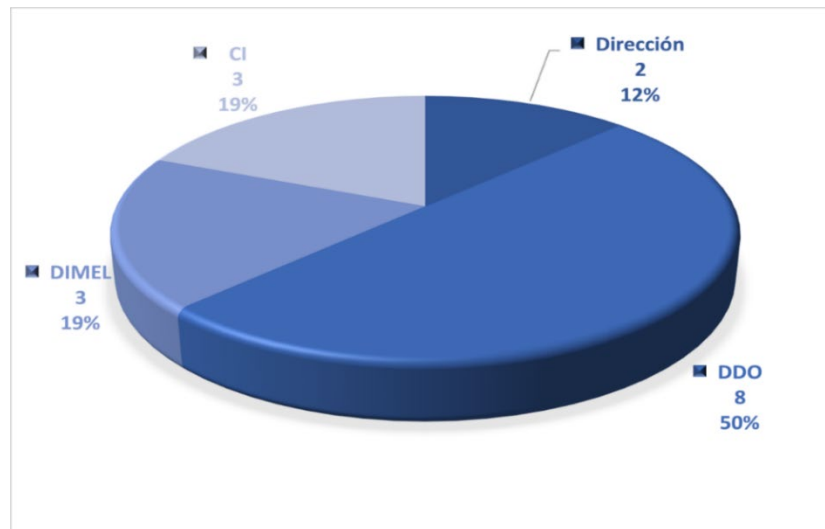
Indicador/Unidad Medida	Tipo indicador	Meta	Logro anual	Porcentaje alcanzado
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la Dependencia y dirigidas a las personas funcionarias.	Estratégico	2,00	2,00	100%

Indicador/Unidad Medida	Tipo indicador	Meta	Logro anual	Porcentaje alcanzado
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	Estratégico	2,00	2,00	100%
Plan Operativo Institucional (POI) elaborado.	Operativo	1,00	1,00	100%
Formulación presupuestaria elaborada.	Operativo	1,00	1,00	100%
Número de informes del Plan Operativo Institucional (POI) elaborados.	Operativo	16,00	16,00	100%
Número de informes de programación presupuestaria entregados.	Operativo	2,00	2,00	100%
Número de informes del PNDIP 2019-2022 registrados en el software Delphos.Net	Operativo	6,00	6,00	100%
Porcentaje de procedimientos y manuales institucionales revisados.	Operativo	100,00%	100,00%	100%
Informe del Sistema Específico de Valoración del Riesgo (SEVRI) elaborado.	Operativo	1,00	1,00	100%
Informe de Autoevaluación del Sistema de Control Interno elaborado.	Operativo	1,00	1,00	100%
Informe de Seguimiento del Plan de Mejoras del Sistema de Control Interno Institucional y Valoración de Riesgos elaborado.	Operativo	1,00	1,00	100%
Anuario Estadístico Institucional elaborado.	Operativo	1,00	1,00	100%
Número de informes de seguimiento para los Comités de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) elaborados.	Operativo	2,00	2,00	100%

Indicador/Unidad Medida	Tipo indicador	Meta	Logro anual	Porcentaje alcanzado
Informe de seguimiento a la Estrategia Nacional para la Transición a la Economía Formal (ENTEFE) elaborado.	Operativo	1,00	1,00	100%
Porcentaje de asesorías brindadas sobre temas de la planificación institucional.	Operativo	100,00%	100,00%	100%
Porcentaje de asesorías brindadas sobre temas de la planificación sectorial.	Operativo	100,00%	100,00%	100%

Fuente: Elaboración propia, información proporcionada por la Dirección General de Planificación de Trabajo en el Sistema de Planificación Institucional (sPlani).

**Cumplimiento de indicadores desglosado por departamentos
Dirección General de Planificación de Trabajo
Al 31 de diciembre de 2021**



Fuente: Elaboración propia, información proporcionada por la Dirección General de Planificación de Trabajo en el Sistema de Planificación Institucional (sPlani).

Por las funciones de apoyo que realiza la Dirección a nivel institucional, las actividades se centran esencialmente en la generación de productos intermedios, por lo que, del total de indicadores definidos el 87,5% se clasifican como operativos, a excepción de los dos que tienen relación con el tema de ética y ambiental, que implican resultados de generación de conocimientos que permitan prevenir conductas ímprobos que afecten la gestión institucional e individual de los funcionarios por un lado y un mejor manejo del tema ambiental a nivel institucional, personal y país.

En cuanto a los resultados concretos de la gestión realizada, en lo referente a la rendición de cuentas institucional y sectorial, durante el segundo semestre del año se presentó el Informe de Seguimiento Semestral Ejercicio Económico 2021 ante el Ministerio de Hacienda. Este informe permite dar a conocer el avance de la gestión del MTSS, en relación con las metas definidas por las dependencias que conforman la institución y los recursos asignados para dichos fines en la Ley de Presupuesto Ordinario. Asimismo, este seguimiento permite identificar las desviaciones y se establecieron las respectivas medidas correctivas, con el fin de lograr las metas propuestas según lo programado durante el segundo semestre.

De igual forma, se presentaron los Informes del resultado del seguimiento semestral del Plan Operativo Institucional 2021 ante las Jefaturas de los programas presupuestarios del MTSS, como parte del proceso de rendición de cuentas institucional.

Los informes citados, contienen el avance semestral de las metas e indicadores programados por las Unidades Administrativas que integran los programas presupuestarios, registrado en el Sistema de Planificación Institucional (sPlani), con corte al 30 de junio del 2021, en atención a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN) y el Ministerio de Hacienda.

En el caso del Sector Trabajo Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS) se presentó un resumen ejecutivo sobre la gestión del Sector, en el que se detalló el avance semestral de las metas contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP 2019-2022). El resumen contempla los logros alcanzados y los obstáculos reportados por las Instituciones que conforman el Sector, mediante la incorporación de la información en el sistema informático Delphos.net. del MIDEPLAN.

En cuanto a las asesorías en materia de planificación institucional y sectorial, se atendió la totalidad de consultas planteadas por las personas enlaces y Jefaturas de las Dependencias que conforman los programas presupuestarios del MTSS y del Sector, por medio del correo electrónico institucional, chat institucional (Hangouts), chat personal (WhatsApp), llamadas telefónicas y sesiones virtuales de trabajo (vía Google Meet y Microsoft Teams). El uso de dichos medios contribuyó con el avance de los documentos institucionales y sectoriales solicitados por los Entes Rectores y demás Instituciones.

Como respaldo a la documentación de los procesos que tienen definidos las dependencias y en aras de continuar con el fomento del sistema de control interno institucional, se aprobaron 50 procedimientos institucionales durante el segundo semestre del año; los cuales fueron remitidos por las dependencias del MTSS para su revisión; colaborando así con la ejecución y formalización de las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo 2021, así como también en la elaboración y actualización de procedimientos institucionales.

En materia de control interno, por tercer año consecutivo se logró gestionar el ejercicio del Sistema Específico de Valoración del Riesgo (SEVRI) por medio del Sistema de Auditoría ARGOS, permitiendo consolidar la gestión de valoración de riesgos, en aspectos relevantes como: el avance en la consolidación de una cultura de riesgos, el conocimiento de las personas funcionarias sobre la importancia de los objetivos y fines que se persiguen, así como la mejora continua mediante la identificación de áreas que presentan oportunidades de mejora; mismas que se refuerzan con el establecimiento de planes de acción que permiten fortalecer su gestión.

A nivel sectorial, por parte de la Secretaría Sectorial, se asesoró, revisó y se otorgó el aval para su trámite de aprobación del MIDEPLAN la reorganización parcial del Patronato Nacional de la Infancia (PANI), cuya propuesta fue aprobada en el mes de marzo en forma parcial, dejando un aspecto pendiente de su aprobación, una vez que se amplie y sea remitida la información adicional requerida.

De igual forma, se elaboró el Informe de Autoevaluación del Sistema de Control Interno elaborado, en atención a los lineamientos emitidos por la Contraloría General de la República (CGR), que concluyó de forma satisfactoria, con la participación de todas las direcciones y los despachos de las personas Jerarcas que integran el MTSS.

El proceso de autoevaluación permitió a las personas funcionarias del MTSS que participaron, repasar los componentes del Sistema de Control Interno (SCI), fortaleciendo la cultura de control y gestión de riesgos, logrando a su vez consolidar el componente “Ambiente de control”, que es la base fundamental sobre la cual se sustenta el SCI.

Finalmente, por medio del Informe de Seguimiento del Plan de Mejoras del Sistema de Control Interno Institucional y Valoración de Riesgos, se logró recordar y acompañar a las dependencias en el fortalecimiento de determinados aspectos, en procura de la consolidación del SCI y ubicar a la institución en un nivel de riesgo aceptable, de acuerdo con los parámetros establecidos.

Con respecto a las actividades programadas y relacionadas el Plan Anual de Trabajo 2021, la DGPT logró la totalidad de actividades programadas.

En lo concerniente al mercado laboral, se coordinó y elaboró el Anuario Estadístico Institucional 2020, incluyendo las dependencias del MTSS, como lo son:

Dirección General de Planificación de Trabajo (DGPT)	Dirección Nacional de Pensiones (DNP)
Dirección Nacional de Empleo (DNE)	Dirección General Administrativa y Financiera y Oficialía Mayor (DGAF)
Dirección de Economía Social Solidaria y Movilidad Social (DESS)	Unidad de Género (UG)
Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo (DNI)	Departamento de Salarios Mínimos (DSM)
Dirección de Asuntos Laborales (DAL)	Consejo de Salud Ocupacional (CSO)
Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ)	Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (TASSR)
Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF)	
Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS)	

Adicionalmente se incluyeron dentro de este documento información de algunas instituciones que forman parte del Sector Trabajo Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS), entre las que se encuentran:

- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
- Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOOCOP)
- Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)
- Patronato Nacional de la Infancia (PANI)
- Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

Se llevó a cabo la actualización de los vectores de informalidad (precario y microempresa) para el VI trimestre de 2021, se colaboró en el estudio de Riesgos Psicosociales de la Comisión de Teletrabajo.

Se colaboró con la clasificación de las ocupaciones de acuerdo con los reglones Salariales del Decreto del Salarios Mínimos.

En conjunto con el Departamento de Asuntos Internacionales, se elaboraron dos informes uno que corresponde al seguimiento de las acciones que se han venido implementado a las recomendaciones de los temas OCDE, en el marco del Comité Económico, así como también al Comité ELSAC.

Por otra parte, a solicitud del Despacho de la ministra y a efectos de efectuar una mejor medición de la informalidad se confecciono un documento denominado Definición y caracterización de los Vectores de empleo Informal en Costa Rica, el cual permite caracterizar con mayor detalle a las personas ocupadas que tienen empleos informales en Costa Rica a través de cuatro vectores, que son: Empleo Precario, Mayor Nivel Educativo, Microempresas y Empresas de Mayor tamaño. Para efectuar este planteamiento Se utiliza el concepto de empleo informal contenido en la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, y tomando como referencia los datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) al cuarto trimestre del 2020. Con esto lo que se busca es conocer con mayor detalle las principales características que les describen (por ejemplo: sexo, edades, nivel educativo, ingresos, características propias de la actividad que realizan, entre otras) y así obtener un perfil más detallado de las personas trabajadoras que se encuentran en esta condición.

Otras acciones desarrolladas 2021:

En el período 2021, se atendió y coordinó la auditoria de carácter especial a la calidad de la información, realizada por la Contraloría de la República al informe de rendición de cuentas de las metas del PNDIP del período 2020, de las metas que se detallan a continuación:

Sectorial

- 30% de personas egresadas de los procesos de capacitación y formación para el empleo del MTSS, que lograron su inserción laboral, a través del Sistema Nacional de Empleo (2020: 20%)
- 15.000 personas egresadas de los procesos de Capacitación y Formación del MTSS, según Estrategia de Alianza para el Bilingüismo (2020: 3.120 personas)
- 34.244 niños y niñas beneficiarios del subsidio de cuidado y desarrollo infantil del IMAS según SINIRUBE a nivel nacional y regional (2020:28.744 niños y niñas),
- 14.881 niños y niñas y adolescentes atendidos en alternativas de cuidado y otras modalidades de atención que no han sido incorporadas a los registros de la Secretaría Técnica de REDCUDI a nivel nacional y regional (2020: 4.000 niños, niñas y adolescentes).
- 546 organizaciones de la ESS con proyectos productivos que reciben capacitación, asistencia técnica o financiamiento (2020: 126 organizaciones)

Producto de los resultados de esta auditoría y la realizada en el 2020, se implementaron acciones de mejora a la calidad de la información, entre estas las fórmulas de cálculo y las fichas técnicas de todas las metas del PNDIP del sector Trabajo Desarrollo e Inclusión Social, así como la realización del SEVRI.

Aunado a lo indicado y con el objeto de que las instituciones que conforman el STDHIS, tengan a su disposición información confiable y oportuna como un insumo más para la presentación de la información en la rendición de cuentas, se coordinó con SINIRUBE, para poner a disposición de las instituciones tableros que permitan visualizar los datos y la información reportada a través de gráficos y mapas de calor, entre otros. Sin embargo, para poder llevar a cabo esto es importante seguir avanzado en la calidad de los datos reportados que brindan las instituciones y lo que registra esa institución, aspecto indicado por la CGR en las auditorías realizadas.

La veracidad de los datos reportados a SINIRUBE se constituye en un tema importante de mejora en el sector, de manera tal, que permita que la rendición de cuentas sobre la gestión desarrollada sea de utilidad, clara y transparente por parte de cada institución que tiene como fuente primaria de sus indicadores esta institución.

Adicionalmente y a solicitud de MIDEPLAN, ente Rector en la materia, se confeccionó en el segundo semestre del 2021, el Plan Estratégico Nacional (PEN 2030-2050), de las instituciones que conforman el Sector Trabajo Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS), de acuerdo con la metodología facilitada por dicha institución (matrices de GAM y POLOS), así como, la propuesta de los indicadores intermedios que contribuían a las metas nacionales.

Enero-abril 2022

En lo concerniente a los primeros meses del período 2022, en el tema de Planificación Institucional, se confeccionó el informe de evaluación anual del 2021 de los programas presupuestarios del MTSS, en cumplimiento a lo establecido en los artículos 55 y 56 de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (LAFRPP) 8131, que da cuenta sobre los resultados financieros y de gestión de la Ley de Presupuesto Nacional de la República del año 2021. Se inició además en el mes de marzo el proceso de reprogramación del POI 2022.

Se continua con las labores de confección y actualización de procedimientos y de reorganizaciones administrativas parciales de las dependencias que forman parte del Ministerio, entre estas se encuentran la correspondiente a la del traslado de los Departamentos de Investigación del Mercado laboral (DIMEL) y Estudios Socioeconómicos de la Dirección de Planificación a la Dirección Nacional de Empleo (DNE) y la del cambio de nombre de una unidad administrativa del Departamento Gestión Institucional de Recursos Humanos, llamada “Dotación de Recursos Humanos”, para que en adelante se llame “Planificación y Gestión de Empleo”.

Se inició en el mes de enero un estudio de cargas de trabajo, en el Departamento de la Proveeduría Institucional; el cual ya fue finalizado en el mes de marzo, realizándose la presentación y el informe final a la jefatura correspondiente. Se tiene programado además iniciar otro estudio en la Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF)

Importante señalar, que la Dirección de Planificación desde finales del año anterior y en los dos primeros meses del presente período, ha colaborado con el Despacho de la ministra en la preparación de la información que debía ser presentada ante MIDEPLAN correspondiente al Programa de Reactivación Económica Basada en el Empleo y la Inversión Extranjera “CR-L1146 con el Banco Interamericano de Desarrollo.

A nivel Sectorial se coordinó y realizó el informe de seguimiento anual al PNDIP 2021, del Sector Trabajo Desarrollo Humano e Inclusión Social (STDHIS), que corresponde a los resultados de los compromisos incluidos por las instituciones del sector, de los proyectos de Inversión Pública y el plan de acción del PNDIP, asimismo, se confeccionó el informe de logros 2021 sobre metas estratégicas, regionales, compartidas y del área de Articulación Presidencial.

También en el tema sectorial se ha venido coordinando y atendiendo los requerimientos de información solicitados por la Contraloría General de la República que corresponde a la Auditoría de Carácter Especial sobre la calidad de la Información que se está realizando a dos metas del PNDIP. La auditoría corresponde a las metas del período 2021, cuyas metas seleccionadas son las siguientes:

- 28.900 personas adultas mayores (PAM) atendidas según el registro de SINIRUBE a nivel nacional y regional.
- 75% de implementación del Proyecto Línea Dorada.

En el tema de Control Interno, se coordinó y se realizó el plan de mejoras integrado de Control Interno y Valoración de riesgos, en Argos, que consiste en incluir las acciones resultantes de los procesos de autoevaluación del sistema de control

interno y SEVRI y se actualizó la Matriz de Cumplimiento de Informes de Auditoría Interna (MACU) a la Presidencia de la República.

En lo correspondiente al tema de mercado laboral se ha trabajado en la confección del Plan de acciones para la elaboración de mapas de calor de accidentabilidad e infraccionalidad laboral y la confección del Anuario Estadístico del período 2021 del MTSS y las instituciones del STDHIS. También se ha colaborado en la confección del informe al ELSAC de los instrumentos que se van a aplicar para la evaluación del sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM) a Consolidar el llenado de las bases de datos del gasto social para los años 2020 y 2021.

Dirección de Asuntos Jurídicos

En el período de análisis, los resultados concretos obtenidos en el contexto del Plan Operativo Institucional son los siguientes:

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	100%	3 298
		Acciones de asesoría Interna y Resoluciones	100%	550
		Acciones de Asuntos internacionales y del Trabajo	100%	100%
ESTRATÉGICO			Programado	Realizado
	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, la mayoría de las capacitaciones fueron de manera virtual	Número de usuarios que reciben información sobre derechos y obligaciones laborales y Normas Internacionales del Trabajo.	100%	762
	Cumplir con los apartados que propone el Índice de Gestión Institucional	Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional	2	2

	Velar por el cumplimiento de las medidas ambientales establecidas en el Plan de Gestión Ambiental Institucional y, por ende, promover su mejoramiento continuo.	Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	1	1
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---

Resulta importante destacar que para el período 2021 se emitieron 2.289 pronunciamientos, entre los temas más novedosos y relevantes se destacan los siguientes, de los cuales cabe indicar que se trataron de criterios que con motivo de la extensa Pandemia tuvieron que analizarse para asesorar en asuntos sin precedentes:

DAJ-AER-OFP-11-2021 del 05 de enero de 2021, Sobre posibilidad de prórroga de nombramientos de Junta Directiva para organizaciones sociales, a partir de lo dispuesto en la Ley 9866 “AUTORIZACIÓN DE PRÓRROGA EN LOS NOMBRAMIENTOS DE JUNTAS DIRECTIVAS Y OTROS ÓRGANOS EN LAS ORGANIZACIONES CIVILES, LOS CUALES VENCEN EN EL AÑO 2020, PARA QUE ESTE PLAZO SEA EXTENDIDO AL AÑO 2021 DE MANERA AUTOMÁTICA, ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL POR EL COVID-19”, además se confirma la posibilidad de realizar asambleas virtuales como una alternativa viable ante la imposibilidad de realizar asambleas presenciales por impedimento sanitaria a raíz de la pandemia por COVID-19.

DAJ-AER-OFP-67-2021 Se sostiene el criterio de respetar lo dispuesto en la Ley especial 9866 “AUTORIZACIÓN DE PRÓRROGA EN LOS NOMBRAMIENTOS DE JUNTAS DIRECTIVAS Y OTROS ÓRGANOS EN LAS ORGANIZACIONES CIVILES, LOS CUALES VENCEN EN EL AÑO 2020, PARA QUE ESTE PLAZO SEA EXTENDIDO AL AÑO 2021 DE MANERA AUTOMÁTICA, ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL POR EL COVID-19”, sobre la fecha límite dispuesta en dicha norma para permitir las prórrogas de los nombramientos de los miembros de las Juntas Directivas de las organizaciones sociales, prevalece el principio de legalidad derivado de esa norma especial, se confirma la posibilidad de asambleas virtuales ante el impedimento de realizarlas de forma presencial.

DAJ-AER-OFP-1231-2021 Las prórrogas que permite la Ley 9866 AUTORIZACIÓN DE PRÓRROGA EN LOS NOMBRAMIENTOS DE JUNTAS DIRECTIVAS Y OTROS ÓRGANOS EN LAS ORGANIZACIONES CIVILES, LOS CUALES VENCEN EN EL AÑO 2020, PARA QUE ESTE PLAZO SEA EXTENDIDO AL AÑO 2021 DE MANERA AUTOMÁTICA, ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL POR EL COVID-19”, no requieren de ninguna autorización, ni trámite de inscripción en el DOS.

DAJ-AER-OFP-186-2021 El tiempo de descanso en jornada reducida debe ser proporcional calculado con regla de tres.

El patrono amparado en la Ley de Reducción de Jornadas podrá disminuir la jornada de trabajo hasta en un 50% o 75% según sea el caso, pero esa reducción debe realizarse dentro de los parámetros de jornada y horario que las partes habían pactado desde el inicio de la relación laboral.

DAJ-AER-OFP-1243-2021 Prórroga de Reducción de Jornada La Ley 9832 del 21 de marzo del 2020, estipula que se podrá prorrogar hasta por dos periodos iguales, es decir, hasta por tres meses cada prórroga y como se mencionó anteriormente en enero del 2021, la Asamblea Legislativa amplió dicho tiempo a una prórroga más, el cual podría aplicarse hasta el 13 de marzo 2021.

El 17 de mayo del 2021, la Asamblea Legislativa, aprobó en segundo y último debate reducir las jornadas laborales en el sector turismo, cultura y autobusero, hasta por un año. Lo anterior, siempre y cuando la empresa pueda demostrar que ha sido afectada económicamente por el impacto de la pandemia del COVID-19. De igual forma dicha reducción de jornada debe de ser aprobada por el Ministerio de Trabajo y como requisito el patrono no podrá haber incumplido la legislación laboral.

DAJ-OF-132-2021 es criterio general sobre la vacunación obligatoria para todos los funcionarios del sector público, así como para aquellos empleados del sector privado cuyos patronos, dentro de sus disposiciones laborales internas, hayan optado por incorporar dicha vacunación como obligatoria en sus centros de trabajo.

Si una persona funcionaria pública o trabajadora del sector privado, para quien la persona empleadora ha dispuesto la vacunación como obligatoria en su centro de trabajo, se niega de manera manifiesta, reiterada e injustificada a vacunarse, quedaría facultada la persona empleadora para proceder con el despido sin responsabilidad patronal, de conformidad con el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo.

DAJ-AER-OF-79-2021 Una vez superados problemas financieros de la empresa por motivo de COVID-19, por ende, retornar a la normalidad la empresa, podrá empezar a correr el plazo máximo de un año, en el que los trabajadores deberán reponer el tiempo no laborado que les fuera remunerado a través de la figura de la permuta.

DAJ-AER-OF-817-2021 Para establecer el requisito mínimo de afiliación sindical se debe realizar el cálculo sobre la base de todos los trabajadores en la empresa, institución y centro de trabajo, lo lógico, justo y racional sea que también se puedan considerar la sumatoria de todos los trabajadores afiliados a los diferentes sindicatos, una vez que la sumatoria de los trabajadores sindicalizados en todos los sindicatos conformados en la empresa, institución o centro de trabajo, logre superar el tercio de trabajadores, el Departamento de Organizaciones Sociales podrá ejercer las funciones encomendadas en el artículo 696 del Código de Trabajo.

DAJ-AER-OF-792-2021 Es criterio de esta Dirección que el artículo 704 establece un plazo determinado para que la Administración apruebe lo negociado en la convención colectiva y resulta bastante clara la norma, al disponer que, si transcurrido ese plazo sin que exista la aprobación, se traducirá en aprobación de la Administración. Reiteramos que lo dispuesto en este numeral no debe asimilarse a la figura del silencio positivo, sino el acaecimiento de una condición concreta regulada de manera expresa por la norma especial, sea que la falta de aprobación de lo convenido por parte de la Administración en el plazo de un mes trae como consecuencia inmediata que lo negociado se tenga por aprobado y faculta a cualquiera de las partes para presentar copia de lo negociado al Departamento de Relaciones de Trabajo, para que se proceda con el trámite de homologación correspondiente.

DAJ-AER-OF-600-2021 Sobre la plataforma tecnológica de repartidores (raidern-deliverys) y la posible derivación de una relación laboral, la legislación le otorga plena facultad a la Dirección Nacional de Inspección, para intervenir en este tipo de casos de oficio o ante denuncia de parte y proceder de conformidad con la normativa que le rige, así como aplicar el proceso judicial de rigor en caso de ser necesario.

DAJ-AER-OF-144-2021 Con relación al plazo de un mes que se establece en el inciso e) del artículo 58 del Código de Trabajo, para que las partes puedan ejercer su derecho de denunciar una convención colectiva de trabajo, el criterio dado es que la norma no impide que ese plazo sea superior, por ende, debe ser interpretado como un plazo mínimo para formalizar la presentación de la misma.

Se considera posible que las partes puedan interponer la denuncia con un plazo superior a un mes, en resguardo de su derecho a la negociación colectiva y autonomía de negociación, sin que se deba entender que la convención colectiva fenece el mismo día que se interpone la denuncia, pues esta conservará su fecha de vigencia pactada incólume.

Despacho del Viceministro de Trabajo y Seguridad Social. Área Laboral

Dirección de Asuntos Laborales

A continuación, se presenta un informe de logros, limitaciones y retos del periodo Mayo 2021-Febrero 2022 de la Dirección de Asuntos Laborales (DAL), gestión que está enmarcada en esfuerzos continuos para dar respuesta oportuna y eficiente a los servicios, así como el fortalecimiento de las herramientas de registro y análisis de información de manera que se pudiera contar con datos oportunos y certeros para la toma de decisiones, se robustece la capacitación interna con la utilización de plataformas electrónicas que posibilitaran el acceso a la misma desde cualquier parte del país y así asegurar servicios con seguridad jurídica.

Dentro de las acciones desarrolladas tenemos:

Atención de asesoría laboral y cálculo de prestaciones:

La asesoría laboral permite que personas trabajadoras y empleadoras cuenten con información y orientación que les sustente una relación laboral sana y una calidad de vida en el trabajo, misma que es muy importante para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, aspectos que terminan impactando en la economía de un país. Por ello la Dirección de Asuntos Laborales ha desarrollado acciones inmediatas durante este periodo, de manera que los objetivos de esta competencia no se vieran disminuidos, ni afectaran el impacto que día a día tiene esta labor en el mercado laboral, como se detalla a continuación:

En el siguiente cuadro se detalla la atención del periodo mayo 2021- febrero 2022.

Gestiones de asesoría y cálculo atendidas por el Departamento de Relaciones de Trabajo, según medio de atención, del 01 de mayo 2021 al 28 de febrero 2022

Medio de atención	Total	2021	2022
Total	185 672	151 728	33 944
Presencial	47 020	36 268	10 752
Chat	96 918	80 261	16 657
Llamadas	35 088	29 582	5 506
Call center	6 646	5 617	1 029

Fuente: Bases de datos del Departamento de Evaluación y Análisis, 2022

Conciliación laboral:

Como herramienta para que las partes trabajadora y empleadora puedan llegar a encontrar acuerdos efectivos en sus controversias, la conciliación laboral es de vital importancia para mantener la paz social en el país. En este sentido, a

través del Departamento de Relaciones de Trabajo, durante este periodo se atendieron 16.280 conciliaciones individuales, como se puede observar en el cuadro siguiente.

**Gestiones de conciliación tramitadas por el Departamento de Relaciones de Trabajo,
del 01 de mayo 2021 al 28 de febrero 2022**

Año	Gestiones de conciliación
Total	16 280
2021	12 162
2022	4 118

Fuente: Bases de datos del Departamento de Evaluación y Análisis, 2022.

Es importante señalar que en el año 2021 se habilitó en Naranjo, San Carlos, Grecia, Siquirres (Casa de Justicia), Puriscal, Cañas, Quepos (Casa de Justicia), Turrialba, Desamparados y Tarrazú la posibilidad de que el usuario pudiera realizar la solicitud de conciliación en línea, evitando que este se tenga que trasladarse a una oficina de manera presencial para realizar esta solicitud.

De igual manera, con el fin de que las personas empleadoras y trabajadoras cuenten con una mayor cobertura de los servicios de resolución alterna de conflictos a nivel privado, la Dirección de Asuntos Laborales autorizó el funcionamiento de 12 centros privados de resolución alterna de conflictos en materia laboral. Con esto, los Centros RAC pueden administrar procesos de conciliación y arbitraje, en esta materia, contribuyendo a la resolución de conflictos por la vía administrativa, evitando así la judicialización de los procesos y coadyuvando a que las personas empleadoras y trabajadoras resuelvan sus conflictos en tiempos más oportunos.

**Centros de Resolución Alterna de Conflictos autorizados por la Dirección de Asuntos Laborales,
Mayo 2021- Febrero 2022**

Tipo de centro	2021	Feb. 2022
Total	11	1
Mediación-Conciliación y Arbitraje	-	-
Mediación-Conciliación	11	1

Fuente: Base de datos Depto. Evaluación y Análisis.

Acuerdos de disminución de jornada:

Como consecuencia de la Pandemia y las medidas restrictivas implementadas por las autoridades de salud, en marzo de 2020 se promulgó la Ley 9832, denominada “Reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia

nacional”, mediante la cual se permite, en lo atinente a la DAL, que las empresas afectadas por la crisis sanitaria puedan pactar con las personas colaboradoras de su empresa, la disminución de la jornada laboral, realizando un acuerdo entre las partes. Así las cosas, el Departamento de Relaciones de Trabajo (DRT), se encargó de la recepción, revisión y depósito de tales acuerdos, para lo cual, además de la recepción en formato físico, se creó una cuenta de correo electrónico para la atención virtual de estos trámites. Durante este periodo se recibieron y analizaron 62 acuerdos los cuales para un mayor detalle se desglosan en el siguiente cuadro.

**Empresas con acuerdos de reducción de jornada, por rama de actividad económica, según mes,
Mayo 2021-Febrero 2022**

Mes	Total	Rama de actividad económica				
		Comercio	Construcción	Industria	Servicios	Transporte
Total 2021	62	56	1	-	5	-
Mayo	3	1	-	-	2	-
Junio	2	2	-	-	-	-
Julio	1	-	-	-	1	-
Agosto	-	-	-	-	-	-
Setiembre	-	-	-	-	-	-
Octubre	-	-	-	-	-	-
Noviembre	-	-	-	-	-	-
Diciembre	-	-	-	-	-	-

Fuente: Departamento de Relaciones de Trabajo

Nota: En el 2022 no se ha presentado ningún acuerdo.

Divulgación en temas de hostigamiento sexual y laboral:

Como parte de los compromisos con la política de género institucional, se da divulgación al tema del hostigamiento sexual, a través de la entrega de folletos a personas trabajadoras y empleadoras. La divulgación de este material, permite a estas personas, conocer sus derechos y deberes, coadyuvando a fortalecer las denuncias por infracciones en esta materia, lo cual conlleva a fomentar una cultura de cumplimiento de derechos laborales, enmarcada en el trabajo decente.

De igual manera, se logra coordinar con la Unidad de Género una capacitación anual para las personas funcionarias de la Dirección de Asuntos Laborales, con el fin de que se mantengan actualizados en la normativa respectiva.

Diálogo Social:

En el tema de diálogo social es importante destacar la labor de acompañamiento a procesos de convenciones colectivas, así como la homologación de las mismas. Durante el periodo que nos ocupa se homologaron ocho convenciones colectivas y se dio acompañamiento a 22 procesos de negociación.

Por otra parte, se atendieron dos procesos de conciliación colectiva de carácter económico social y se medió en 559 reuniones de negociación entre trabajadores y/o organizaciones sindicales y representantes patronales.

En la siguiente tabla se muestra el detalle de las convenciones colectivas homologadas:

Convenciones Colectivas Homologadas Mayo 2021-Febrero 2022

Convención Colectiva	Fecha de Homologación
Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste R.L.	18/06/2021
Municipalidad de Parrita	23/08/2021
Banco Central de Costa Rica	26/11/2021
Instituto de Desarrollo Rural	30/06/2021
Bomberos de Costa Rica	30/07/2021
Ingenio Taboga S.A.	01/12/2021
Refinadora Costarricense de Petróleo S.A.	28/05/2021
Agricultura de Hoy y del Mañana Ltda. (Finca 5)	02/07/2021

Fuente: Departamento de Relaciones de Trabajo

**Acciones de diálogo social atendidas
Mayo 2021-Febrero 2022**

Acción	Mayo – Diciembre 2021	Febrero 2022	Total
Total	541	42	583
Acompañamiento procesos de convención colectiva	14	8	22
Mediación en reuniones de negociación entre trabajadores y/o organizaciones sindicales y empleadores.	526	33	559
Conciliaciones colectivas de carácter económico social	1	1	2

Fuente: Departamento de Relaciones de Trabajo

Coordinación interinstitucional:

Durante este periodo se logra la firma e implementación del “Convenio marco para utilizar mecanismos de cooperación interinstitucional para el fortalecimiento de los servicios y de los métodos de resolución alterna de conflictos a nivel extrajudicial en materia laboral” entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Justicia y Paz, el cual tiene como objetivos:

- Definir y ejecutar conjuntamente, estrategias de divulgación de los servicios de ambas instituciones aprovechando los recursos a nivel local y regional con que cuente cada una de las Unidades RAC y las Casas de Justicia.
- Implementar un plan de capacitación mutua que permita a las personas funcionarias de las Casas de Justicia fortalecer conocimientos en materia de derecho laboral individual y colectivo y a las personas funcionarias de las Unidades RAC del MTSS hacerlo en materia de métodos de Resolución Alterna de Conflictos.
- Desarrollar en forma planificada acciones colaborativas para fortalecer los mecanismos alternos para la solución pacífica de conflictos laborales, procurando así un mejor aprovechamiento de los recursos.

Se han logrado acuerdos específicos para la utilización del espacio en las Casas de Justicia, para brindar el servicio de conciliación, asesoría y cálculo, para este 2022, se está brindando el servicio en las Casa de Justicia de Garabito, Aguas Zarcas, Desamparados y Pococí.

De igual manera se impartió una capacitación a los Agentes de Paz, informándolos sobre los servicios que presta la Dirección de Asuntos Laborales, así como los medios para acceder a los mismos, esto con el fin de que dichos Agentes reproduzcan la información en sus comunidades, gracias a su cercanía con la población.

Se coordinaron dos capacitaciones: una referente al refrescamiento de conocimientos relacionados con el mecanismo de la conciliación y la redacción de acuerdos conciliatorios, que fue impartida por la Dirección Nacional de Resolución Alterna de Conflictos (DINARAC) a los funcionarios del DRT, que consta de 36 horas y otra, en Derecho Laboral que el Ministerio de Trabajo imparte a los Gestores de Paz del Ministerio de Justicia y Paz, que consta de 80 horas.

Registro y acreditación de Organizaciones Sociales:

La inscripción que realiza el Departamento de Organizaciones Sociales (DOS) de asuntos que son presentados por cooperativas, asociaciones solidaristas, sindicatos, comités de ferias del agricultor, sociedades anónimas laborales y centros agrícolas cantonales, permiten a estas, contar con una personería jurídica que les faculta actuar y funcionar ajustados a derecho ante terceros.

En este periodo se registraron 1578 órganos directivos y se inscribieron 77 organizaciones nuevas, según se detalla a continuación:

Órganos Directivos registrados ante el Departamento de Organizaciones Sociales, según tipo de organización social, del 01 de mayo 2021 al 28 de febrero 2022

Tipo de organización social	Total	2021	2022
Sindicatos	106	79	27
Cooperativas	665	533	132
Asociaciones Solidaristas	787	690	97
Sociedades Anónimas Laborales	0	0	0
Comités Agrícolas Cantonales	16	10	6
Comités Regionales de Ferias del Agricultor	4	4	0

Fuente: Bases de datos del Departamento de Organizaciones Sociales, 2022.

Organizaciones Sociales inscritas por primera vez ante el Departamento de Organizaciones Sociales, según tipo de organización social, del 01 de mayo 2021 al 28 de febrero 2022

Tipo de organización social	Total	2021	2022
Sindicatos	12	10	2
Cooperativas	27	22	5
Asociaciones Solidaristas	38	34	4
Sociedades Anónimas Laborales	0	0	0
Comités Agrícolas Cantonales	0	0	0
Comités Regionales de Ferias del Agricultor	0	0	0

Fuente: Bases de datos del Departamento de Organizaciones Sociales, 2022.

Por otra parte, el Departamento de Organizaciones Sociales emite las certificaciones de personería jurídica en línea. Esta alternativa de simplificación de trámites posibilita a las personas usuarias, contar con la certificación sin tener que desplazarse a las oficinas y poder, además, remitirlas de manera electrónica a las personas afiliadas, facilitando además

que con una sola certificación se puedan realizar diversos trámites. En este sentido, la población usuaria de este servicio se ha visto beneficiada con un acceso digital con una incidencia positiva a nivel de oportunidad y de costos.

**Certificaciones emitidas a las Organizaciones Sociales, según tipo de organización,
del 01 de mayo 2021 al 28 de febrero 2022**

Tipo de organización social	Total	2021	2022
Sindicatos	2686	2070	616
Cooperativas	11071	8698	2373
Asociaciones Solidaristas	9734	7650	2084
Sociedades Anónimas Laborales	0	0	0
Centros Agrícolas Cantonales	405	320	85
Comités Regionales de Ferias del Agricultor	56	55	1
Junta Nacional de Ferias del Agricultor	45	45	0
Otras	380	323	57

Fuente: Bases de datos del Departamento de Organizaciones Sociales, 2022.

El Departamento de Organizaciones Sociales tiene dentro de sus competencias la realización de estudios de membresía sindical, mediante los cuales se logra determinar cuál sindicato es el más representativo dentro de una institución, empresa o centro de trabajo para la negociación de convenciones colectivas. Durante el periodo se realizaron 5 estudios de membresía sindical.

Con el fin de homologar en un solo instrumento los requisitos de trámites de inscripción de las diferentes Organizaciones Sociales, se elaboró el "Reglamento para el registro de inscripción de Organizaciones Sociales ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social", mismo que está en su etapa final de aprobación ante el Departamento de Leyes y Decretos.

En el marco de la simplificación de trámites, se realizó un convenio con el Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), el cual establece que, para el proceso de inscripción de la constitución de cooperativas, el INFOCOOP enviará directamente al DOS la certificación del Estudio de Posibilidad viabilidad y utilidad y certificación del 25% del capital suscrito y pagado, lo cual posibilita la coordinación entre instituciones haciendo más fácil el trámite para el usuario. De igual manera, se estandarizó la información que remitirá el INFOCOOP al DOS para la inscripción de Comisiones Liquidadoras de Cooperativas, de manera que en dicho oficio conste toda la información que el usuario requiere sea incluida dentro de la certificación de personería de la Comisión Liquidadora, para así poder funcionar ajustada a derecho.

Seguridad jurídica y mejora en la atención de los servicios:

Con el propósito de fortalecer la seguridad jurídica de los servicios, durante este periodo se llevó a cabo un plan de capacitación interna a las personas funcionarias de la Dirección de Asuntos Laborales a nivel nacional. Para llevar a cabo esta tarea se brindó la capacitación a través de la plataforma virtual Schoology, el envío de infografías, pronunciamientos de la Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ) de la institución y jurisprudencia.

Adicional a esto se generaron acciones de coordinación con la Dirección de Asuntos Jurídicos permitiendo con esto, contar con los pronunciamientos emitidos por esa Dirección, desde el año 2005, formando así una base de datos a la cual se les brindó acceso a las jefaturas de las diferentes Unidades de Resolución Alternativa de Conflictos del país y a las Jefaturas de los Departamentos de la Dirección, para que puedan consultarla en cualquier momento. Esta base se mantiene actualizada por el Departamento de Coordinación Técnica con los pronunciamientos recientes de la DAJ, los cuales son solicitados semanalmente a dicha Dirección.

Mejora en los sistemas de registro de datos e información:

Los sistemas de información como en toda organización son una herramienta muy importante dentro de la Dirección de Asuntos Laborales para apoyar la toma de decisiones, por ello, durante el 2021 se desarrolla el módulo de conciliación individual enmarcado en el proyecto de expediente digital en coordinación con el Departamento de Tecnologías de Información (DTIC), velando porque la información que se genere sea de calidad, las estadísticas respondan a los requerimientos institucionales y permitan el análisis de servicios para la mejora continua.

Dirección Nacional de Inspección del Trabajo

En cuanto al Plan Nacional de Desarrollo y de Inversión Pública, se destaca el compromiso de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI) en el tutelaje del cumplimiento de los derechos laborales fundamentales de las personas trabajadoras asalariadas, para garantizar un trabajo decente, inclusivo y solidario; en ese sentido, la dependencia busca mejorar las condiciones laborales de un importante número de personas trabajadoras asalariadas, mediante la verificación de: el pago del salario mínimo, los aseguramientos, las jornadas de trabajo, las condiciones de seguridad y salud ocupacional, entre otras, que les permita mejorar sus condiciones de vida en general.

Para el período que comprende este informe se ha logrado una importante tasa de cobertura de personas trabajadoras, puntualmente un total de 362.006, a quienes se le han tutelado sus derechos laborales por medio de las diferentes intervenciones de la Inspección de Trabajo.

El contexto de pandemia que continúa afectando el quehacer de la DNI, llevó a la Inspección a abocarse con prioridad en garantizar los derechos laborales de las personas que fueron afectadas por las Suspensiones de Contrato, las Reducciones de Jornada, Prórrogas, levantamiento de medidas y otras acciones, velando porque estos procedimientos sean realizados con apego al marco normativo específico, y buscando en la medida de lo posible contribuir a salvaguardar el empleo. Además de la atención de las denuncias en general y de casos con fueros especiales como el despido de trabajadoras en estado de embarazo, casos de hostigamiento sexual y hostigamiento laboral, despido de personas adolescentes trabajadoras, entre otros, la realización de las visitas inspectivas ordinarias y la atención de los procesos judiciales.

En el siguiente cuadro se pueden observar los datos relacionados con la cobertura de personas trabajadoras asalariadas.

COSTA RICA, MTSS: Cantidad de personas trabajadoras con derechos tutelados en acciones inspectivas, según tipo de acción 2021

Personas/acciones inspectivas	Total de personas trabajadoras
Total	362 006
Personas trabajadoras en visitas inspectivas	131 858
Personas trabajadoras en reducción de jornada y suspensión de contrato	204 099
Personas trabajadoras atendidas en el chat de inspección	26 049

Fuente: SILAC y registros administrativos de la DNI

Población asalariada según ECE-INEC III trimestre 21	1 238 631
Cobertura	29,2%

La DNI ha logrado un mayor impacto mediante el aumento de acciones de inspección tanto presencial como virtual, éste último tipo de acciones incluye Inspecciones Virtuales y asesorías mediante el "Chat de Inspección", que han permitido la fiscalización directa o indirecta de los derechos laborales de miles de personas.

Estos esfuerzos han llevado a la implementación de nuevos procesos haciendo uso de herramientas tecnológicas y en forma virtual; así por ejemplo hubo que abrir cuentas de correo específicas para la recepción de solicitudes de suspensión de contrato y de reducción de jornada, para de esa manera abrir un canal que permitiera atender a usuarios de todo el país en el menor tiempo posible.

Para lograr la atención de estos nuevos procesos fue necesario reorganizar todos los recursos humanos y materiales de la Inspección, adecuando la estructura organizativa a esta particular situación de emergencia. Lo anterior, además ante un panorama de reducción de recursos debido a limitaciones presupuestarias, por lo que la DNI enfrenta el reto de dar el paso hacia la virtualización y digitalización de la mayor cantidad de procesos posibles y al más corto plazo, lo que ha requerido mayor tecnificación y capacitación del personal.

En el sitio web del Ministerio de Trabajo se ofrecen servicios virtualizados, además de los relacionados con suspensión de contratos y reducción de jornadas, se brinda la opción de un "Chat" que recibe denuncias de anomalías en la aplicación de las medidas de reducción de jornadas laborales o suspensiones temporales de contratos de trabajo.

Sobre este servicio de Chat se instauró la sala de atención de chat de la DNI. Esta es una herramienta digital al servicio de los usuarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en particular sobre temas atinentes a la suspensión temporal de contrato de trabajo y de reducción de jornada de trabajo, como parte de la atención de medidas originadas a partir de la declaratoria de emergencia nacional por la pandemia del Covid 19. Lo anterior sin menoscabo de ampliar servicios a través de este medio.

Este servicio es atendido por personas inspectoras de trabajo y para el año 2021 se logra atender un total de 25.390 usuarios en diferentes consultas a continuación se detalla este servicio

**Total de usuarios atendidos de
enero a diciembre 2021**

Mes	Cantidad de usuarios atendidos
Enero	2547
Febrero	1803
Marzo	2679
Abril	3656
Mayo	2976
Junio	2382
Julio	2246
Agosto	2122
Septiembre	1652
Octubre	1410
Noviembre	825
Diciembre	1092
Total	25390

Esta herramienta(chat) ha sido una manera de acercar a la institución – DNI - a los ciudadanos que requieren información, consultas, evacuar dudas ante la situación laboral en la que se han visto envueltos con ocasión de la pandemia, logrando el objetivo de brindar un servicio de calidad mediante el uso de tecnología de la comunicación- sala de chat, basados en los principios de eficiencia, efectividad y transparencia. Esto ha permitido ofrecer un medio para evacuar dudas y consultas de forma ágil y oportuna sin que el usuario deba desplazarse a las oficinas, ampliando un servicio de emisión de certificaciones en línea y mejorar la versatilidad y flexibilidad en la gestión interna

Asimismo, con la colaboración del Departamento de Tecnologías de Información se diseñó un formulario, para recoger parte de la información de estos procesos que no existían anteriormente, el uso de dicho formulario permitió recopilar y sistematizar mayor información sobre este tipo de casos, complemento necesario al uso del SILAC (Sistema utilizado por la DNI)

Es importante agregar que se desarrolló durante el año 2021 un Plan Piloto para la implementación de las “visitas inspectivas virtuales”, que permitió en el contexto de la pandemia y del teletrabajo, maximizar el uso de los recursos humanos y tecnológicos; se trata del desarrollo de una metodología que permita, dentro del marco normativo por el que debe regirse la Inspección, realizar este tipo de acciones virtuales, siempre y cuando las condiciones lo permitan.

Respecto la acción efectuada, en el siguiente cuadro se presentan los datos de las acciones inspectivas según el tipo de acción.

COSTA RICA, MTSS: Cantidad de acciones inspectivas, según tipo de acción 2021

Acciones de la DNI	Total
Total	23 908
Visitas inspectivas	6 989
Solicitudes de reducción de jornada, suspensión de contrato	12 497
Atención de juicios y resoluciones administrativas	996
Certificaciones ordinarias y de la CCSS	3 426

Fuente: SILAC y registros administrativos de la DNI

En cuanto a la atención de poblaciones vulnerables:

- ✓ Personas trabajadoras migrantes.

Es deber de la inspección de trabajo proteger a la población de trabajadores migrantes, mediante la fiscalización de sus derechos laborales, entre ellos: el salario mínimo, las jornadas, seguros del INS y de la CCSS, condiciones de seguridad y salud ocupacional, y situaciones discriminatorias por su condición de migrante, etc.

La planificación de las visitas inspectivas, dirigidas a sectores y actividades que captan tradicionalmente mayor cantidad de migrantes, especialmente en los casos de las Regiones Chorotega y Huetar Norte, donde hay una gran presencia de migrantes principalmente nicaragüenses que acuden a incorporarse en actividades estacionales; y en la Región Brunca con la llegada desde Panamá de personas para trabajar en la recolección de café, muchas de ellas pertenecientes a la etnia Ngöbe Bugle, y en general en todas las regiones del país, permitió tutelar y /o asesorar un total de 6.762 personas trabajadoras migrantes, de las cuales 4.515 se detectaron en visitas inspectivas y 2.248 en consultas presenciales en las oficinas, tal y como se observa en el siguiente cuadro:

**COSTA RICA, MTSS: Total de
personas trabajadas migrantes
tuteladas en visitas inspectivas,
según Región 2021**

Regionales de la DNI	Personas migrantes
Total	6 762
Central	2 387
Chorotega	1 423
Pacifico Central	302
Brunca	262
Huetar Caribe	906
Huetar Norte	1 482

Fuente: SILAC y registros administrativos de la DNI.

Es importante señalar que en la Región Central se atendieron 2.248 migrantes en consultas presenciales en la oficina.

✓ Personas adolescentes trabajadoras asalariadas:

Las personas trabajadoras menores de edad son atendidas de forma prioritaria, por su condición de vulnerabilidad. La Inspección de Trabajo detecta a estas personas por medio de las visitas inspectivas a los centros de trabajo, o bien a través de las denuncias que estas personas presentan por la violación de un fuero especial. En ese sentido, se atendieron 10 personas adolescentes que presentaron una denuncia por despido ilegal, 3 por restricción de derechos y 32 personas adolescentes que fueron detectadas en las visitas, tal y como se observa en los siguientes cuadros.

**Costa Rica, MTSS: Personas trabajadoras menores
de edad, tuteladas en las visitas inspectivas,
según región y por sexo. Año 2021**

Región	Mujer	Hombre	Total
Total	3	29	32
Región Brunca	0	0	0
Región Central	1	7	8
Región Chorotega	1	6	7
Región Huetar Caribe	1	0	1
Región Huetar Norte	0	4	4
Región Pacífico Central	0	12	12

Fuente: SILAC

COSTA RICA, MTSS: Casos de menor inspeccionados, según tipo de caso y por Región, 2021

Región	Tipo de caso		Total
	Despido de adolescente trabajador	Restricción de derechos de adolescente trabajador	
Total	10	3	13
Región Central	7	2	9
Región Chorotega	2		2
Región Pacífico Central		1	1
Región Brunca	1		1

Fuente: SILAC

Desde inicios del año 2021 se ha venido trabajando en fortalecer el recurso humano de la Inspección de Trabajo en diferentes ejes, uno de ellos la recuperación de plazas y el nombramiento de funcionarios en diferentes oficinas en todo el país, dando prioridad a los lugares estratégicos debido a temas como la atención de poblaciones vulnerables.

Asesoría Legal

- ✓ Digitalización de arreglos directos

Mediante la modificación introducida con la Reforma Procesal Laboral, el artículo 617 del Código de Trabajo, se le asignó a la Inspección General de Trabajo, la nueva función de velar porque los arreglos directos no contraríen las disposiciones legales que protegen a los trabajadores y, por consiguiente, se le traslada la obligación de revisión y la consecuente aprobación o no, de los arreglos directos.

- ✓ Los procesos judiciales:

La Inspección de Trabajo debe trasladar a la vía judicial, los casos en los que habiendo sido prevenidos los patronos mediante un acta de notificación, en la cual se señalan las infracciones que se están cometiendo, persistieron en el incumplimiento de la legislación laboral en la vía administrativa. Los procesos judiciales involucran la elaboración de las acusaciones por infracciones a las leyes laborales, la asistencia a los juicios, el seguimiento a las ejecuciones de sentencias y el cobro de las multas.

En el 2021 se atendieron de manera presencial o virtual un total de 182 procesos judiciales, en las diferentes regiones de la Inspección, como se observa en el siguiente cuadro.

Costa Rica, MTSS: Procesos judiciales atendidos por la DNI, según región y por resultado, en el año 2021.

Región	Cantidad de juicios
Total	182
Región Central	64
Región Chorotega	5
Región Pacífico Central	46
Región Brunca	27
Región Huetar Caribe	27
Región Huetar Norte	13

Fuente: SILAC

Por otra parte, se confeccionaron 373 resoluciones administrativas ordinarias por el Departamento Legal, conforme al Manual de Procedimientos Legales de la Inspección Laboral, y se obtuvieron 928 sentencias, tal como se observa los siguientes cuadros:

Costa Rica, MTSS: Resoluciones administrativas ordinarias confeccionadas por el Departamento Legal-DNI. Año 2021.

Resultado	Cantidad de resoluciones	
	Absolutos	Relativos
Total	375	100%
En Trámite	2	0,5%
Finalizado	373	99,5%

Fuente: SILAC y registros administrativos de la DNI.

COSTA RICA, MTSS: Sentencias, por región al 31 de diciembre de 2021

Total general	928
Región Central	348
Región Chorotega	103
Región Pacífico Central	192
Región Brunca	169
Región Huetar Caribe	31
Región Huetar Norte	85

Fuente: SILAC

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

Como parte de las acciones estratégicas más importantes lideradas desde el viceministerio Social se encuentra la Estrategia Nacional de Transición hacia la Economía Formal (ENTEF), que es una iniciativa tripartita (sindical, empresarial e institucional) de implementación, gobernanza, seguimiento y monitoreo que descansa en tres espacios: Espacio Tripartito de Alto Nivel (ETAN), como ente tomador de decisiones; las Comisiones Técnicas Tripartitas compuestas por representantes de cada uno de los sectores; y, la Secretaría Técnica a cargo del MTSS.

Los acuerdos tripartitos que dieron origen a la ENTEF se basaron en la coyuntura de 2017. En julio de 2021 se tomó la decisión de revisar la estrategia, y definir una priorización de acciones más acordes al contexto económico y del mercado de trabajo derivados de la covid-19. A nivel metodológico se aplicó el análisis por vectores de la informalidad, que permiten contar con un panorama esclarecedor acerca de quienes forman parte de cada uno de ellos, lo cual contribuye en la definición de acciones orientadas a la construcción de políticas públicas enfocadas con mayor precisión a tales grupos.

Así las cosas, el pasado 31 de enero de 2022, el Espacio Tripartito de Alto Nivel (ETAN) aprobó la priorización de acciones a partir de los acuerdos tripartitos alcanzados a nivel técnico para cada eje temático, así como sus respectivos planes de acción.

De igual forma, este viceministerio actuó en la instancia formal de diálogo social, Mesa Caribe, que nace en febrero de 2019, mediante el Decreto Ejecutivo 41568, donde el MTSS coordina el Eje de Empleabilidad, Innovación y Seguridad Social, a partir de la articulación interinstitucional y el trabajo cercano con el tejido social local, el Ministerio se ha vinculado con la estrategia de desarrollo productivo territorial, alineando la oferta programática de la institución a los clústeres de la región.

A partir de ello, prácticamente se ha duplicado en número de beneficios y montos invertidos en la región, así como en la diversidad de iniciativas que incluye obra comunal e indígena y capacitación

Siempre dentro de la esfera de lo social se suscribió la Carta de Entendimiento Mesa Sindical de Mujeres – Centrales Sindicales - Instituto Nacional de la Mujer (INAMU)-MTSS Este trascendental hito, se formalizó el 3 de diciembre del 2021. El objetivo de esta Carta de Entendimiento es impulsar acciones conjuntas en materia de políticas públicas de igualdad, no discriminación, no violencia, corresponsabilidad y equidad de género, así como colaborar en proyectos y programas que promuevan una mayor participación de las mujeres a nivel sindical y laboral donde ejerzan o aspiren a ejercer puestos de toma de decisiones.

Desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se ha impulsado el cumplimiento de las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) del ámbito de su competencia institucional, entre ellas cabe citar:

Sobre recomendación relativa a la elevada informalidad en el mercado de trabajo:

- Se logró la construcción en conjunto con los sectores sociales, de la Estrategia Nacional de Transición hacia la Economía Formal (ENTEF).
- Recomendación relativa a simplificar y reducir aún más el número de regímenes de salario mínimo en Costa Rica/ Fortalecer el rol del Consejo Nacional de Salarios:
- Se realizó la simplificación de la estructura del Decreto de Salarios Mínimos para que dicho instrumento proporcione claridad, promueva la igualdad, reconozca la escolaridad, a través de la eliminación y homologación de categorías salariales definidas por jornada y por mes, para todas las actividades económicas, cerrando brechas salariales en igualdad de condiciones laborales y garantizando la protección de los derechos salariales. Igualmente reconocer el perfil ocupacional de las trabajadoras domésticas.
- Recomendación relativa a ampliar y aumentar la eficiencia de los programas activos del mercado de trabajo mediante la adopción de mejores herramientas de elaboración de perfiles y de selección:

Desde la Dirección Nacional de Empleo (DNE) del MTSS se ha trabajado además en el mejoramiento de la intervención del programa EMPLEATE, desarrollando programas de formación para la inserción laboral. Cada proyecto que se realiza tiene como punto de partida la demanda laboral, coordinada con las empresas. Estas acciones han permitido mejorar el indicador de inserción de los egresados del programa EMPLEATE, de una tasa de inserción del 17% en 2017 a una tasa de inserción del 59% en el 2021

Recomendación de dar mayores facultades a la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. Garantizar que las cuotas y sanciones sean lo suficientemente altas y que se recojan rápidamente para actuar como un fuerte disuasor contra las violaciones a las regulaciones laborales.

Se impulsó del Proyecto de Ley 21706: “Fortalecimiento de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo”. Además de promover la aplicación práctica del enfoque de género en la visita inspectiva fue estratégico, novedoso y enriqueció el proceso de modernización de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI), bajo el marco de la Estrategia de Trabajo Decente. El MTSS acordó para enero del 2022 asignar una persona por región para que se dedique de manera exclusiva al trabajo de género.

Dirección Nacional de Empleo

✓ Departamento de Migraciones Laborales

En materia de migraciones laborales se ha asumido un enfoque de derechos, integración de la población migrante y protección de sus derechos. Está demostrado que las migraciones laborales aportan a la productividad del país, por lo tanto, es de suma importancia su regularización.

El enfoque de trabajo en materia migratoria se puede resumir en cuatro capas: Operativa, Implementación de mecanismos de regularización, Elementos estratégicos de gobernanza institucional y Posicionamiento a nivel internacional en foros internacionales.

1. Operativa: Mejora de procedimientos, coordinación interinstitucional entre el MTSS y DGME:

- Homologación de requisitos para el acceso a categorías migratorias con fines laborales
- Digitalización de expedientes de solicitud de categorías migratorias con fines laborales
- Creación de un sistema digital para la atención de solicitudes de categorías migratorias con fines laborales (MTSS-DGME) con el apoyo de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

2. Implementación de mecanismos de regularización relacionado con una buena práctica:

- Implementación del (SITLAM), Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria en el periodo de emergencia sanitaria por el COVID (2020-2022), para el ingreso de las personas trabajadoras migrantes en el sector agrícola, tanto indígenas panameños como nicaragüenses.
- Entendiendo la vulnerabilidad en que se encuentra una gran cantidad de personas, en su mayoría, mujeres laboralmente activas con bajo nivel de escolaridad, se ha emitido una recomendación genérica dirigida a la DGME para la autorización de solicitudes categoría migratoria en el área de servicio doméstico que sean presentadas ante dicha institución.
- La firma del decreto de formalización del Marco Integral Nacional de Atención y Respuesta a los Refugiados (MINARE), para la atención e inserción de personas solicitantes de refugio y refugiadas.
- En el contexto de la pandemia, se han suscrito dos Acuerdos Binacionales entre Costa Rica y Nicaragua para Regular la contratación temporal de trabajadores nicaragüenses, de fechas 6 de noviembre de 2020 y 24 de septiembre de 2021.

3. Elementos estratégicos de gobernanza institucional:

- Incorporación de los lineamientos para la atención de personas trabajadoras migrantes en el Sistema Nacional de Empleo (SNE), para su contratación. Aprobado por el Consejo de Empleo el 22 de noviembre de 2021.
- Se está trabajando en la elaboración de una política y estrategia institucionales del MTSS, para la atención integral de personas migrantes y refugiadas.

✓ Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo - DIOPE

Como se puede apreciar en el siguiente cuadro, la mayor cantidad de personas que asisten al servicio de Intermediación en búsqueda de empleo son hombres, se evidencia que a principio y mediados de año es donde se incrementa más la demanda del servicio tanto en el primer y tercer trimestre de los años 2020 y 2021.

Algunos datos importantes durante el período 2019-2021 se detallan a continuación:

Personas usuarias atendidas de forma presencial
Según sexo 2021-2022

Año	2021		2022	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Enero	357	127	25	54
Febrero	59	89		
Marzo	56	558		
Abril	40	72		
Mayo	33	72		
Junio	36	77		
Julio	39	77		
Agosto	109	111		
Septiembre	120	120		
Octubre	112	112		
Noviembre	83	83		
Diciembre	27	27		
Total	1071	1525	25	54

De las 71 municipalidades que contaban con convenio vigentes, a partir del segundo semestre del 2021 se inicia la gestión para la firma de nuevos convenios de conformidad con lo que establece el decreto N°41776-MTSS-MEP-MIDEPLAN-MDHIS-MCM- MCSP, a la fecha se cuenta con ocho convenios firmados de municipalidades operando bajo el nuevo modelo de gestión las cuales son: Matina, Talamanca, Siquirres, Tarrazú, Nicoya, Pococí, Limón y Buenos Aires y 63 convenios en análisis de verificación de vigencia y vencimiento para la incorporación a este nuevo modelo en Gobiernos Locales y con otras instituciones públicas y privadas cuatro. A continuación el detalle:

**Municipalidades e instituciones que han firmado convenio con el MTSS,
para realizar la gestión de empleo en el marco del SNE y el SIOIE
por año de participación, según provincia y cantón e institución, 2020-2021**

Provincia, cantón, distrito e institución	2021	Provincia, cantón, distrito e institución	2021
SAN JOSÉ		HEREDIA	
San José	X	Heredia	X
Escazú	X	Barva	X
Desamparados	X	San Rafael	X
Tarrazú	X	San Isidro	X
Aserri	X	Belén	X
Goicoechea	X	Flores	X
Santa Ana	X	San Pablo	X
Alajuelita	X	UNA	X
Vázquez de Coronado	X	GUANACASTE	
Acosta	X	Liberia	X
Tibás	X	Nicoya	X
Montes de Oca	X	Santa Cruz	X
Turrubares	X	Bagaces	X
Dota	X	Carrillo	X
Curridabat	X	Cañas	X
Pérez Zeledón	X	Abangares	X
León Cortés Castro	X	Tilarán	X
UNED		Distrito Colorado	X
CONAPE		La Cruz	X
ALAJUELA		Hojancha	X
Alajuela	X	PUNTARENAS	
San Ramón	X	Puntarenas	X

Provincia, cantón, distrito e institución	2021	Provincia, cantón, distrito e institución	2021
Grecia	X	Distrito Lepanto	X
San Mateo	X	Distrito Paquera	X
Atenas	X	Esparza	X
Naranjo	X	Buenos Aires	X
Palmares	X	Montes de Oro	X
Orotina	X	Osa	X
Valverde Vega	X	Quepos (Aguirre)	X
Upala	X	Golfito	X
Los Chiles	X	Coto Brus	X
Guatuso	X	Parrita	X
CARTAGO		Corredores	X
Cartago	X	Garabito	X
Paraíso	X	Distrito de Cóbano	X
Jiménez	X	LIMÓN	
Distrito Tucurrique	X	Limón	X
Turrialba	X	Pococí	X
Oreamuno	X	Siquirres	X
El Guarco	X	Talamanca	X
Cámara de Comercio		Matina	X
Colegio Universitario		Guácimo	X

Durante el período 2021 la meta del 70% de las personas egresadas de los procesos de formación y capacitación del programa Empleate no se logró dado a que llegó a un 39% , no obstante, se realizaron los esfuerzos pertinentes mediante acciones de mejora para dar un mayor acompañamiento y capacitación para el uso de la plataforma ane.cr a estudiantes tanto en procesos de formación como egresados para lograr el porcentaje anual, que hasta el 3er trimestre había sido de un 15% en promedio, lo que aumentó a un 50% y 52% en los últimos meses del año 2021, además se realizaron diferentes comunicados a los centros de formación para que se realizara el registro. A continuación, los datos administrativos generados por el DIOPE.

A partir del 2021 se incorpora la segregación por sexo en los datos y podemos observar que el porcentaje de registro en las mujeres es más alto que el de hombres, evidencia de que las mujeres en su afán de conseguir incorporarse en el mercado laboral han utilizado la herramienta ane.cr como una alternativa en su búsqueda.

Promedio anual 2021 (personas egresadas y registradas en ane.cr)

Mes de egreso	Cantidad de Egresados	Cantidad de Registrados ane.cr	% de Registro	Hombre	Mujer	Intersexo	N/I
Enero	709	94	13%	36	58	0	0
Febrero	771	119	15%	41	78	0	0
Marzo	494	62	13%	21	40	0	1
Abril	672	100	15%	55	45	0	0
Mayo	584	101	17%	42	59	0	0
Junio	399	63	16%	41	22	0	0
Julio	540	49	9%	23	29	0	0
Agosto	354	61	17%	35	26	0	0
Septiembre	706	140	20%	56	84	0	0
Octubre	537	70	13%	34	36	0	0
Noviembre	3649	1906	52%	619	1282	0	0
Diciembre	2614	1307	50%	463	843	0	0
TOTALES % Registro	12029	4072	34%	1466	2602	0	1
PORCENTAJE POR SEXO				36,00%	63,90%		

Para tratar de alcanzar la meta trazada, se enviaron más de 5000 correos electrónicos a personas egresadas y en procesos de formación y capacitación para los meses de setiembre y octubre, se realizaron tres webinars en setiembre, noviembre y diciembre de orientación, registro y uso de la plataforma, mismos que contaron con una asistencia de más de 500 personas, a continuación, los datos:

**Personas capacitadas en el registro de ane.cr
setiembre a diciembre 2021**

Género con el que se identifica	Cantidad
Hombre	216
Mujer	341
Prefiero no decirlo	5
Total	562

Cantidad de personas intermediadas 2021-2022

Personas intermediadas	2021	2022
Mujer	9888	25
Hombre	7304	54
Intersexo	2	
Total	17194	77

Los datos anteriormente expuestos corresponden a los procesos de intermediación registrados en la plataforma ane.cr y buscoempleo.cr en el período del 2021 al 2022 en las plataformas, dichos registros fueron realizados tanto por gestores de empleo del Diope como de las Oficinas Municipales con convenios suscritos vigentes, además, incluye el registro voluntario de personas sin haber recurrido a ningún servicio. Importante mencionar que los datos 2021 fueron tomados de ambas plataformas.

En cuanto al proceso de capacitación se benefició a 198 personas gestoras de empleo en los temas de Empléate, uso de la plataforma ane.cr, asesorías en el modelo de gestión municipal y elaboración de los planes operativos anuales y preparación de informes, además se facilitó la capacitación “Búsqueda de empleo en el Mercado Oculto” en coordinación con Human Capital. Importante señalar que ya para el 2021 fueron suspendidas las capacitaciones presenciales producto de los acontecimientos que amenazaban la salud pública.

Se realizó el acercamiento entre las personas registradas y las personas gestoras de empleo municipales, Instituto del Café de Costa Rica (ICAFE), el MAG y otras instituciones involucradas en esta actividad económica, en todo el país. Se actualizó la base de datos con una periodicidad de 15 días al ICAFE.

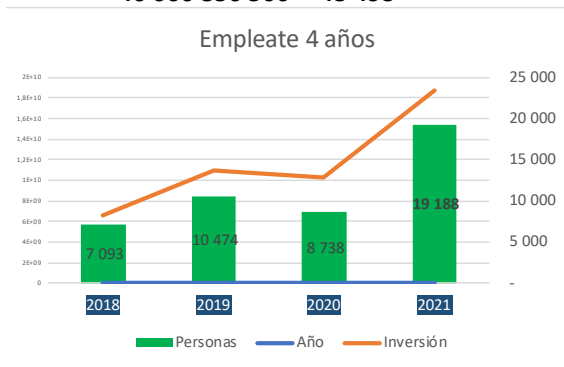
Envío de la base de datos de las personas oferentes, a las empresas de otras actividades agrícolas, siendo que la misma contaba con más de un 80% de registros de personas nacionales en actividades de la caña de azúcar, melón, palma africana, sandía, banano, piña, yuca y teca. Estas bases de datos filtradas por actividad agrícola y región.

✓ **Departamento de Generación de Empleo**

Desde el departamento de Generación de Empleo, se gestiona el programa Nacional de Empleo, PRONAE. Se puede realizar un trabajo extraordinario para mejorar la cantidad de personas beneficiarias a pesar del efecto de la pandemia en el año 2020.

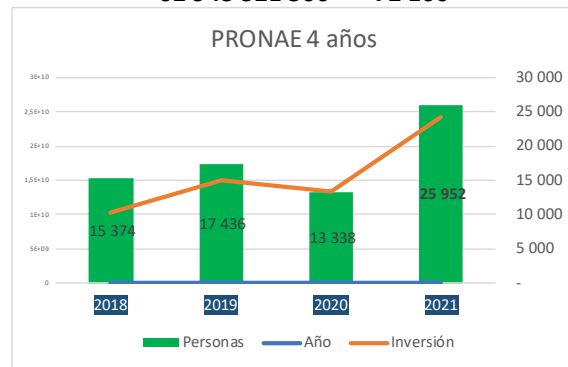
Empleate			
Año	Inversión	Personas	Tasa de Inserción
2018	6 595 580 000	7 093	18%
2019	10 974 415 000	10 474	21%
2020	10 326 078 750	8 738	25%
2021	18 764 782 750	19 188	55%

46 660 856 500 45 493

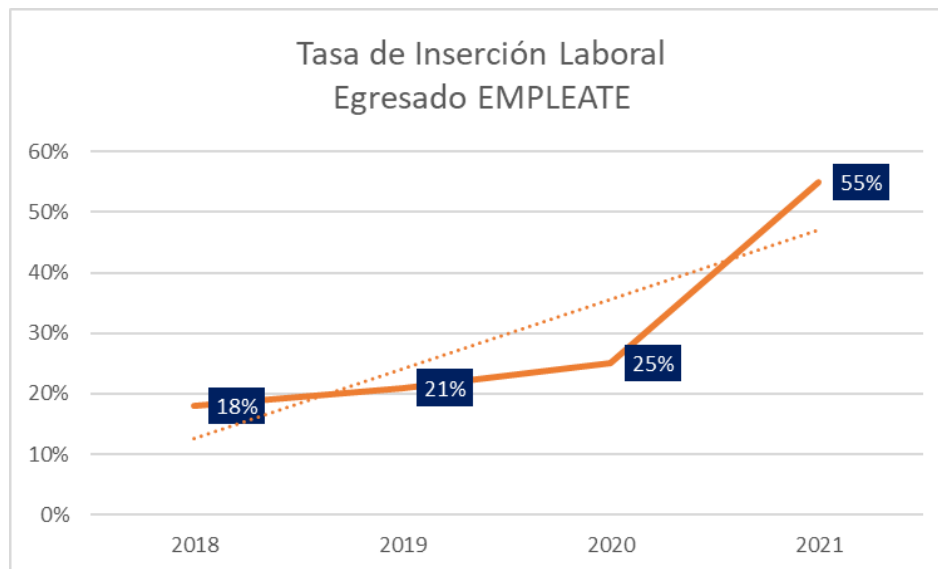


PRONAE		
Año	Inversión	Personas
2018	10 375 596 250	15 374
2019	15 069 295 000	17 436
2020	13 357 256 250	13 338
2021	24 141 174 000	25 952

62 943 321 500 72 100



Nota: dentro de PRONAE está contenido lo que se hace en EMPLEATE.



Un hecho muy relevante es la mejoría en el indicador de tasa de inserción laboral de las personas egresadas de EMPLEATE, con una clara tendencia al alza desde el año 2018.

Dirección Nacional de Pensiones

Para el período de alcance del presente informe la Dirección Nacional de Pensiones obtuvo los siguientes logros:

Se estableció instrucciones claras sobre el proceder para otorgar traspasos de hijos con invalidez e hijos mayores de 55 años que solicitan traspaso de pensión, los cuales deben las razones de dependencia económica.

En cuanto a las caducidades de prejubilación se están revisando y otorgando debidos procesos a la luz de lo establecido en el criterio de la PGR y las instrucciones internas del MTSS.

A solicitud de la DNP, el despacho ministra, agregó el pago de montos de viudas e hijos, en las prioridades de pagos, cuando se les debe montos de años fiscales anteriores. También se eliminó la necesidad de una solicitud de inclusión en planillas para el caso de viudas, hijos y padres que no tengan deuda al fondo.

Por otra parte, se logró la firma de un convenio con el Ministerio de Relaciones Exteriores, para que los consulados del país ubicados en otras partes del mundo comuniquen directamente a la DNP sobre el fallecimiento de costarricenses y extranjeros ligados con el país, que lleguen a su conocimiento.

Dentro del ámbito de criterios legales se emitieron nueve, comprendidos en las fechas de mayo 2021 a 11 de marzo de 2022. Específicamente fueron:

- DNP-DAL-OF-205-2021, sobre sumas adeudadas por montos o diferencias de pensión a causantes del régimen de JUPEMA.
- DNP-OF-226-2021, sobre criterio a Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, realizado juntamente con el Departamento Económico Actuarial.
- DNP-DAL-OF-042-2021, sobre la prórroga en traspaso de pensión a hijos menores.
- DNP-OF-746-2021, sobre proyecto de Ley 21.639 de la Ley de pensión basada en el consumo.
- DNP-OF-788-2021, sobre proyecto de Ley 22.623, que elimina pensión a expresidentes.
- DNP-OF-797-2021, sobre proyecto de Ley 21.664, que elimina el régimen de pensiones de expresidentes.
- DNP-DAL-OCL-1-2021, sobre información y publicidad de los actos administrativos.
- DNP-DAL-OCL-1-2022, sobre la de Ley N.º 8968 de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales.
- DNP-OF-242-2022, sobre la Ley de Idoneidad y Experiencia en la Gestión de Fondos y Operadoras de Pensiones.

De igual forma, se atendió un total de 130 amparos de legalidad de mayo de 2021 al 03 de marzo de 2022.

Se consignó un total de 19 recursos de amparo tramitados por la Asesoría Legal desde el mes de mayo de 2021 al 09 de marzo de 2022, es importante señalar que todos los recursos fueron atendidos dentro del plazo otorgado.

La cantidad de Sentencias Constitucionales atendidas desde mayo de 2021 al 09 de marzo de 2022, corresponden a 1.616 casos.

En cuanto al área de Asesoría Económica Actuarial se completó, el registro en el SIP, para efectos de planillas de pago, los datos de expedientes pensión de la totalidad de personas que accedieron al derecho de Prejubilación de JAPDEVA. Esta labor se realizó, exitosamente, con alta prioridad. Se logró completar el aseguramiento por inclusión adelantada ante la CCSS, de la totalidad de personas que accedieron al subsidio por desempleo concedido a través del régimen de Prejubilación de JAPDEVA, bajo la modalidad de aseguramiento voluntario. .

Asimismo, se elaboraron estudios técnicos anuales, ordenados por Ley 7302, sobre los regímenes de pensión con cargo al Presupuesto Nacional de 2020 y 2021.

En lo que se refiere a Declaración de Derechos se emitieron resoluciones de solicitudes de pensión dentro del plazo legal en el Núcleo del Magisterio Nacional., como se detalla en el siguiente cuadro.

Ingreso y egresos de pensión, correspondientes de mayo de 2021 a febrero de 2022

	05/2021	02/2022
Ingresos	3.311	702
Egresos	3.299	665

La Gestión de Pagos centró sus acciones en:

- Reversión de las Acreditaciones que No Corresponden al importe correcto por Traspasos de Pensión.
- Depuración de las Acreditaciones que No Corresponden en el Sistema Integra.
- Acciones realizadas en materia de Acreditaciones que No Corresponden.

Es necesario señalar que el 100% de los pensionados fallecidos se excluyen de manera inmediata una vez que la información del deceso ingresa al Departamento Gestión de Pagos. Toda información que se recibe periódicamente es concordada con la base de datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Acciones realizadas en materia de Acreditaciones que No Corresponden.

Periodo	Fallecimiento	Caducidad	Errores de cálculo	Total
2021	¢296 979 560,45	¢56.004.506,30	-	¢352.984.066,75
2022	¢36 595 385,94	-	-	¢36 595 385,94

Caducidades detalladas del 2021 al 2022

PERIODO	2021	2022
Reinserción Laboral	¢23.428.077,25	-
Ley 9381	¢8.434.957,82	-
Mayoría de edad	¢8.441.525,19	-
Contrajo Nupcias	-	-
Mejor Fortuna	-	-
Consolidado Derecho de Pensión CCSS	¢15.699.946,03	-
TOTAL	¢56.004.506,30	-

Las acciones realizadas por el Núcleo de Servicios de la Información en trámites atendidos por medio del correo de mayo de 2021 a febrero de 2022, medida implementada debido a la Emergencia Nacional por COVID-19 fueron las siguientes:

Servicios que brinda la plataforma de servicios

	05/2021	02/2022
Certificaciones por correo	8.956	1.048
Consultas de distintos trámites	5.832	1.260
Recepción de solicitudes	1.691	478
Clave Coletilla WEB	143	30

Durante el periodo de 2021 al 2022, este Departamento en coordinación con los cementerios del país, han verificado la existencia de fallecimientos de pensionados, jubilados y prejubilados, lo anterior comunicándolo oportunamente al Departamento Gestión de Pagos para que ellos procedan de inmediato a la exclusión de planillas y así no generar Acreditaciones que no Corresponden.

Estadísticas cementerios 2021 – 2022

2021		2022	
Enero	-	Enero	¢22.163.783,50
Febrero	-	Febrero	-
Marzo	-	Marzo	-
Abril	-	Abril	-
Mayo	¢16.771.615,60	Mayo	-
Junio	¢7.965.200,98	Junio	-
Julio	¢16.662.168,72	Julio	-
Agosto	¢13.579.340,80	Agosto	-
Setiembre	¢25.911.577,31	Setiembre	-
Octubre	¢13.890.232,05	Octubre	-
Noviembre	¢16.435.019,79	Noviembre	-
Diciembre	¢14.097.699,11	Diciembre	-

En el Núcleo de Admisibilidad la atención de solicitudes se describe en el cuadro siguiente:

Atención de solicitudes.

	05/2021	02/2022
Ingreso de Expedientes	1.222	376
Expedientes verificados	2.462	390

Cumplimiento de indicadores - POI 2021

De las 10 metas programadas en el año 2021, esta Dirección cumplió con ocho de ellas con cumplimiento alto, una con cumplimiento medio y una con cumplimiento bajo.

Indicadores	Meta Anual	Logro anual al 31/12/2021	Porcentaje alcanzado
Número de procedimientos atendidos por la DNP (nuevos y actualizados).	22	30	136.36%
Porcentaje de casos detectados de personas fallecidas, que son excluidas de planilla, en un máximo de 30 días naturales posteriores a su identificación.	100%	100%	100%
Número de personas capacitadas y asistencias técnicas impartidas por la DNP sobre el tema de emisión de las certificaciones de no pago y deducciones a nivel regional.	25	21	84%
Número de procesos automatizados.	1	1	100%
Porcentaje de trámites / solicitudes atendidas en un plazo de 20 días o menos.	90%	33.16%	33.16%
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	2	2	100%
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigidas a las personas funcionarias.	2	2	100%
Numero de capacitaciones realizadas para la atención de las personas adulta mayor (dirigidas a las funcionarios que atienden directamente público y principalmente sobre la vulnerabilidad de las mujeres adultas mayores).	1	1	100%
Resolución emitida.	6.700	7.230	107.91%
Porcentaje de solicitudes de certificación de no pago de pensión, monto de pensión y deducciones, atendidas en relación con las solicitadas por los usuarios.	100%	100%	100%

Topes de pensiones de lujo

Cantidad de pensiones de lujo que se aplicaron durante el año 2021.

	2021	2022
Otorgamiento de pensiones originales con tope establecido en la Ley 9388.	14	6
Otorgamiento de Prejubilaciones de JAPDEVA con el tope máximo sin posposición de la CCSS, según Ley 9764.	2	-
Topes establecidos de traspasos de pensión, a beneficiarios, estableciendo primero el tope de la Ley 9388 y luego el porcentaje a otorgar.	13	7

Tribunal Administrativo de la Seguridad Social

a.- Mejora en el servicio:

El principal logro del Tribunal, ha sido la reducción de los plazos de respuesta de los recursos de apelación.

El Plan Operativo Institucional POI del Tribunal se ha focalizado en los procesos de mejora paulatina y continua del servicio, lográndose para el periodo 2021-2022, que las resoluciones se emitan en tan solo 50 días, lo cual significa una reducción del 800% en los tiempos de respuesta y ya no existe circulante de casos acumulados.

El siguiente cuadro estadístico visualiza la mejora del servicio, a partir de la reducción de los tiempos de respuesta, pasando de 14 meses a 50 días y llevando el circulante de casos de 1.000 a solamente 5 casos al cierre 2021.



b.- Transparencia y Servicios modernizados en línea:

Los procesos se han orientado hacia la digitalización, pues se utiliza expediente digital que no puede ser alterado y puede accederse vía internet. Ello ha dado transparencia a las actuaciones, economizado en papelería y ayudado al ambiente.

Ha mejorado la atención de los usuarios, quienes pueden tener en breves minutos su expediente digitalizado y conservarlo en cualquier dispositivo electrónico.

El Tribunal, además cuenta con un sistema electrónico de consultas con la jurisprudencia más relevante emitida por este Tribunal Administrativo y por los Tribunales de Justicia, en materia de pensiones del magisterio nacional. El sistema se encuentra a disposición de los usuarios y se puede acceder desde la página web de la Junta de Pensiones y desde la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este es un medio idóneo y valioso para brindar información oportuna a los usuarios sobre los asuntos relacionados con este Régimen de Pensiones, en procura de la transparencia, eficiencia y eficacia de los servicios que se brindan.

c.- Acciones para generar políticas de Igualdad y Equidad de Género, fomentar valores éticos y el cumplimiento de la gestión ambiental:

Con el propósito de eliminar la discriminación de género, durante cada año de esta administración se realizaron acciones para sensibilizar a los funcionarios sobre las formas de evitar todo tipo de violencia o discriminación, contra las mujeres o población sexualmente diversa. Para ello, se realizaron actividades y se modificó el sistema electrónico de seguimiento de casos, para que las estadísticas reflejen los recursos de apelación presentados en sucesiones de parejas del mismo sexo y se incluyó en la recolección de datos la variable de sexo registral. Estas acciones permiten tener los insumos estadísticos para la toma de decisiones y elaboración de políticas públicas.

Dirección Nacional de Seguridad Social

En la Dirección Nacional de Seguridad Social, las siete metas programadas para ejecutar en el año 2021, reportan un cumplimiento alto (mayor al 90%).

- ✓ Plan Nacional de Desarrollo

Indicador: Número de personas beneficiadas de las intervenciones públicas articuladas, accesibles e inclusivas para la promoción y protección de derechos humanos

Meta: 800 personas, Meta Lograda: 1054 personas, Porcentaje de Cumplimiento: 131,75%

- ✓ Plan Operativo Institucional:

Indicador	Meta programada	Meta lograda	Porcentaje de cumplimiento
Número de acciones realizadas para implementar la segunda fase del modelo de indicadores de riesgo de trabajo infantil y para cumplir con los compromisos de país pionero.	20	20	100%
Número de curso virtuales de capacitación impartidos en materia de trabajo infantil dirigidos a empleadores y funcionarios a fin de prevenir un aumento en la tasa de ocupación de este grupo etario.	2	4	200%
Número de personas menores de edad trabajadoras atendidas y orientadas para el retiro del trabajo y reinserción en el sistema educativo en las Regiones Pacífico Central y Huetar Caribe	120	121	100,83%

Indicador	Meta programada	Meta lograda	Porcentaje de cumplimiento
Personas capacitadas para la promoción y protección de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad	380	1079	283,94%
Número de Instituciones Públicas en las que se desarrollan acciones para que cumplan con lo dispuesto en la ley 8862 y su Reglamento.	90	92	102,22%
Una propuesta de Centros de Estudio, Diálogo e innovación en Políticas sobre Personas Adultas Mayores elaborada	1	1	100%
Número de personas adultas mayores, funcionarios de Gobiernos locales, y personas líderes de la comunidad beneficiadas de los servicios de capacitación	125	131	104,80%
Número de procedimientos atendidos por la DNSS revisados, actualizados y documentados.	2	2	100%
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	2	2	100%
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigidas a las personas funcionarias	2	2	100%
Personas atendidas	9.000	16590	184,33%

✓ Otros logros alcanzados

Se crea el Manual de Preparación para la Jubilación en centros de trabajo públicos y privados y el Curso Virtual “Planificando mi jubilación” basado en dicho manual, este tiene como objetivo promover mejores condiciones en la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras desarrollando la relación para la jubilación a lo largo de la vida laboral.

En alianza con la UNED se crea el Curso Herramientas Digitales dirigido a personas adultas mayores, con el fin de facilitar su participación en la sociedad digital que actualmente les facilita la comunicación, la socialización y la conexión con aspectos básicos de la vida. En 2021, se inició en el último trimestre esta capacitación de la que se graduaron las primeras 31 personas adultas mayores.

La asesoría y capacitación en materia de Trabajo y Discapacidad: dirigido a personas con discapacidad y sus familias, personas funcionarias de instituciones públicas, personas empleadoras, estudiantes, organizaciones de personas con discapacidad, entre otras, se tuvo que un total, de 2092 recibieron asesoría. Y 1079 personas participaron en procesos de capacitación. Se capacitaron 630 estudiantes con discapacidad de ciclo diversificado, y a 128 docentes, para fortalecer herramientas para la inclusión laboral.

En materia de Trabajo infantil, y trabajo adolescente peligroso, se alcanza la tasa de ocupación más baja de la historia de nuestro país, reduciéndose de un 1.4% en 2020 a un 1.3% en 2021 de acuerdo a los datos de la ENAHO-INEC. Las diferentes acciones que se realizan han permitido una disminución sostenida en la tasa de ocupación de personas menores de edad.

Durante el año 2021 se trabajó en la Estrategia País para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora, y se construyeron los lineamientos para la hoja de ruta 2021-2025. En este primer trimestre del año 2022 se construye mediante la participación de todos los sectores del país el Plan de Operativo de dicha estrategia, que busca continuar en la reducción de la tasa de ocupación y que Costa Rica se convierta en uno de los primeros países del mundo, que esté libre de Trabajo Infantil.

A nivel nacional, se entregó la transferencia monetaria para personas menores de edad trabajadoras, dirigida a personas menores de 18 años trabajadoras, en el marco Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) a 509 personas menores de edad trabajadoras. Lo que significó una inversión de 405.600.000 millones de colones.

En el 2021 se construyó una propuesta de decreto de Creación del Sistema de Reconocimientos Laborales y Sociales que tiene como objetivo, reconocer desde el Gobierno los esfuerzos que más allá del deber mínimo de ley, desarrollan las empresas del sector público y privado, se espera que este primer trimestre de 2022 se emita formalmente el decreto, además se crearon y validaron las categorías de reconocimiento en materia de Trabajo Infantil, Inclusión de Personas con Discapacidad y la de Inclusión de la Persona Trabajadora Migrante.

Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

En el cumplimiento de los compromisos del Plan operativo anual, se generaron cambios importantes en distintos ámbitos, que permitirán una mejora estructural en el accionar de la Dirección, y repercutirán en el desempeño de los programas sociales con cargo al Fodesaf. A continuación resaltamos los más relevantes:

- ✓ La Desaf llevó a cabo modificaciones presupuestarias y dos presupuestos extraordinarios, con el fin de brindar contenido presupuestario a los programas sociales que enfrentaron dificultades críticas a raíz de la caída de sus fuentes propias de ingresos a causa de la Pandemia, y en un contexto de menor recaudación por concepto de planillas. Esto permitió que no sólo que los programas pudiesen cumplir sus compromisos de atención en 2021 según el PND-IP, en cuenta uno estratégico para la Administración como lo es el del Régimen no contributivo de la CCSS, que cubre a más de 130 000 beneficiarios, sino el pago de los compromisos del Programa de alimentación y nutrición escolar (mejor conocido como “comedores escolares”).
- ✓ En el ámbito legal, destaca una reforma profunda al reglamento de funcionamiento de la Dirección, simplificándolo, y adecuándolo a diversos cambios legales acontecidos desde la promulgación del reglamento anterior, por ejemplo: la creación del Sinirube, la incorporación del Fodesaf al Presupuesto Nacional, y las normas en el manejo de activos del gobierno central. Asimismo, se llevó a cabo la aclaración de muchos espacios legales con diferencias de interpretación entre las instituciones, brindando certeza jurídica a las mismas y a los beneficiarios de los programas. Es éste el caso de Asegurados por cuenta del Estado y Pacientes en Fase Terminal.
- ✓ En el ámbito del control y seguimiento, se simplificaron y consolidaron los instrumentos aplicados a los programas para la aprobación, fiscalización y evaluación de los planes-presupuesto, tomando en cuenta las metodologías más modernas de gestión de resultados para el desarrollo. Con ello se mejora no sólo la gestión y desempeño de los programas, sino que se aumenta su nivel de evaluabilidad, que a futuro, facilitará las tareas de identificación de espacios de superación y la implementación de procesos de mejora continua.
- ✓ Además en esta área se continuó con el proceso de fiscalización de los programas con la metodología mixta in situ y mediante datos, generando información valiosa para el cumplimiento de la Ley 5662 y la mejora de los programas.

- ✓ En cuanto a evaluación, se logró consolidar un equipo interno de gestores de evaluaciones, que continuaron generando evaluaciones profundas a programas sociales, con miras a mejorar su desempeño de manera continua. Los hallazgos de las evaluaciones llevadas a cabo al programa Avancemos del IMAS y MEP, y el Fondo de Niñez y Adolescencia del PANI, se convirtieron en recomendaciones que están siendo implementadas por parte de las instituciones ejecutoras, para el beneficio de quienes reciben subsidios sociales.
- ✓ En el ámbito de gestión de la Dirección, se implementó de manera exitosa contrataciones clave para el accionar de la misma, es éste el caso del Sistema de Información y Gestión de la Desaf, que permitirá agilizar los procesos sustantivos del Fodesaf, como son la aprobación de los planes-presupuesto de todos los programas, su control y seguimiento, sus modificaciones, así como mejorar los sistemas de datos para que éstos sean oportunos, precisos, y facilitar la generación de información valiosa a partir del uso inteligente de los mismos. Esta herramienta entró en etapa de producción en 2022, con lo que es tarea de la siguiente Administración su consolidación y evolución.
- ✓ En el área de cobro, se implementaron nuevas facilidades de pago para facilitar el traslado de recursos de patronos morosos al Fodesaf, como pago en línea y una aplicación de pago para los dispositivos móviles. Además, se habilitaron más canales de información con los patronos para mejorar la comunicación y las gestiones de cobro, como la mensajería instantánea, chatboot, etc.

Otros logros:

Entre los logros más significativos en materia de control, seguimiento y evaluación, se detallan los siguientes:

Se analizó y tramitó el 100% de los programas y proyectos para lo cual las instituciones ejecutoras solicitaron su financiamiento (entre estos 17 programas que cuentan con indicadores). De manera que éstos cumplan con los requerimientos de la Ley No. 5662 y su reforma Ley No. 8783. Así como las disposiciones establecidas en los lineamientos para la formulación del plan-presupuesto.

Además, analizó y tramitó la información de aquellos programas y proyectos que, si bien no cuenta con indicadores definidos, se les dio el seguimiento por medio de la programación establecida y acorde al cronograma de metas e inversión.

Pero, también se dio el seguimiento a todos los programas y proyectos financiados, por medio de informes trimestrales, anuales y estudios de verificación. Se analizan el 100% y se emite el criterio de aprobación o no de las solicitudes de modificaciones de orden programático; así como presupuestos extraordinarios que varían la programación de metas.

Durante el 2021, se realizaron los siguientes estudios de fiscalización, aún cuando, existen limitaciones ocasionadas por la pandemia causada por el Covid-19.

1. Informe de Finiquitos Proyectos de Acueductos Rurales (segundo semestre 2020) Programa Suministro de Agua Potable a las Comunidades Rurales
2. Informe estudio de verificación del proceso de selección de beneficiarios Programa: Asegurados por cuenta del Estado
3. Además, se realizaron acciones de control y seguimiento para los proyectos de adulto mayor de las siguientes municipalidades: Moravia, Pérez Zeledón, Santa Ana, Sarapiquí, Valverde Vega, Talamanca, Turrialba, El Guarco, San Pedro, La Cruz, San Vito, Limón, Barva de Heredia y Matina.

En el ámbito del presupuesto del Fodesaf, se destacan los siguientes logros durante este período:

- ✓ Cumplir en tiempo y forma con la presentación de presupuestos ordinarios, modificaciones y presupuestos extraordinarios de Fodesaf, al tenor de los nuevos procedimientos establecidos por la Ley 9524.
- ✓ La elaboración de los Informes de ejecución trimestrales y anuales de Fodesaf, que permite conocer la ejecución presupuestaria.
- ✓ Se atendieron 29 programas sociales en 16 instituciones, a los cuales se les ha girado los recursos mensualmente conforme los cronogramas de inversión y en el año 2021 con base en las cuotas presupuestarias asignadas por el Ministerio de Hacienda.
- ✓ El control que se ejerce sobre los recursos que se trasladan a las instituciones, que se realiza mediante los informes de ejecución trimestral y liquidación anual que presentan.
- ✓ La ejecución presupuestaria de Fodesaf en promedio ha sido de un 95% por año.
- ✓ La liquidación presupuestaria de Fodesaf se ha auditado anualmente, siempre con resultados satisfactorios.
- ✓ La incorporación de manera exitosa del presupuesto 2021 y 2022 del Fodesaf, al presupuesto ordinario y extraordinario de la República para aprobación de la Asamblea Legislativa, de conformidad con la entrada en vigencia de Ley N° 9524, Ley de Fortalecimiento del Control Presupuestario de los Órganos Desconcentrados del Gobierno Central y su Reglamento N°42712-H.
- ✓ Se elaboró el Manual de Procedimientos del Departamento de Presupuesto de la Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ La contratación de una firma consultora para realizar la conciliación presupuesto y contabilidad y la implementación de las NICSP.

En materia de gestión de cobro de la deuda patronal, se destacan los siguientes logros durante este período:

- ✓ Instaurar proceso de conciliación de la recaudación del 5% de las planillas realizada por la CCSS.
- ✓ Implementación de pago digital y vía SINPE.
- ✓ Implementación de seguimiento al proceso de cobro judicial realizado por la CCSS.
- ✓ Implementación de aplicación digital para acceder a servicios de cobro.
- ✓ Implementación de Notificación por mensajes de texto a deudores.
- ✓ Elaboración de estudio de mercado para fortalecer el cobro judicial.
- ✓ Alianza con el Banco de Costa Rica para el traslado automático de los depósitos judiciales.
- ✓ Convenios con instituciones públicas (Registro Nacional, INS, Aresep) para verificar que los usuarios de esos servicios se encuentren al día con FODESAF.
- ✓ Implementar Decreto Ejecutivo No. 42941-MTSS, para ayudar a los patronos morosos (empresarios) perjudicados por la pandemia, con mejores condiciones para pagar sus deudas.
- ✓ Ajustes en la gestión de cobro para cumplir con la Ley 10108, que reduce el interés administrativo de las deudas FODESAF, pasando del 18% anual a la Tasa Básica Pasiva, más cinco puntos porcentuales.
- ✓ Coordinación tanto con la CCSS como con el MEIC para cumplir con la Ley No. 9998, que reduce temporalmente el recargo del 5% del FODESAF para beneficiar a nuevos pequeños empresarios.
- ✓ Implementación del Data Warehouse que detalla en gráficos toda la gestión de cobro (detalle de servicios) desde el año 2012; herramienta que resulta fundamental para una mejora continua en la gestión.

A continuación, se detallan las metas y logros planteados en el Plan Operativo Institucional de la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares para el periodo en análisis:

El Fondo de Desarrollo Social de Asignaciones Familiares, transfirió los recursos programados para los doce meses del año 2021 por las instituciones que financian e impulsan los diferentes Programas Sociales que fueron previamente aprobados y programados en el presupuesto. Todo lo anterior, de conformidad con la normativa vigente y las metas

establecidas por los distintos programas sociales, en procura de atender las necesidades de vivienda, educación, salud y protección social de costarricenses y extranjeros residentes legales del país.

Se logró durante el año 2021 elaborar el Informe de Ejecución Anual del 2020 de 17 programas sociales, ejecutados por 13 instituciones; como parte del seguimiento y control que realiza la Unidad.

Adicionalmente, se generaron los informes de ejecución del I, II y III trimestre del año 2021; se les ha dado seguimiento a 17 programas sociales con indicadores (indicadores de resultados, avance, gasto medio y giro de recursos).

El informe de la distribución anual de la inversión social y de beneficiarios del Fodesaf, permite contar con información actualizada para apoyar la política pública, contar con evidencia de la inversión que se ha realizado a nivel nacional, y de la cantidad de personas beneficiarias que han sido atendidas por medio de los diversos programas sociales que recibe recursos del Fodesaf.

Como resultado de las diferentes estrategias de gestión de cobro que se han aplicado durante el año, se ha logrado recuperar ₡2,565,487,430.19 millones de colones, lo que equivale a más del 100% de la meta establecida para la recaudación del 2021.

Con estos recursos, el fondo podrá continuar financiando los programas sociales que benefician a la población social más vulnerable, conforme lo establece la normativa vigente.

En el año 2021, se realizaron dos evaluaciones, una en el programa Avancemos del IMAS, y la otra en el programa de Protección y Atención de los niños, niñas y adolescentes del Pani en la modalidad de Fondo de la niñez y adolescencia.

Los funcionarios de la Desaf participaron en el Webinar: “Empresa Criminal y Corrupción Estatal” mediante el cual tuvieron la oportunidad de reforzar conocimientos sobre cómo afecta la criminalidad en el accionar de las empresas a nivel nacional e internacional y la importancia de desarrollar valores a lo interno de la institución para evitar que la criminalidad afecte el accionar en la institución.

El Fodesaf ha girado los recursos aprobados para el año 2021, que fueron previamente presupuestados y aprobados para las instituciones que impulsan los distintos programas sociales; de esta manera mediante la administración del fondo, se cumple con lo que establece la normativa vigente en cuanto a contribuir por medio del financiamiento de los programas sociales a mejorar las condiciones de vida de un sector de la población que requiere de esta ayuda para solventar sus necesidades.

Despacho del Viceministro Economía Social Solidaria

Dirección Nacional de Economía Social Solidaria

El objetivo general de esta Dirección es impulsar y articular distintas políticas públicas para fortalecer el sector privado de la Economía Social Solidaria que existe en Costa Rica para la generación de trabajo decente, combate a la pobreza y la desigualdad. Entre las acciones realizadas se encuentran:

Puente al Desarrollo-Empresariedad

Las Instituciones que están involucradas en Puente Empresariedad son: IMAS, MTSS, MEIC, INA, INAMU.

Con apoyo de las instituciones involucradas, se filtra la población meta, con base en la información aportada por IMAS y se traslada a INA para su respectivo abordaje y capacitación.

Para el 2021 el indicador se fijó en la siguiente meta: Atención de entre 300 y 400 emprendimientos de personas en condición de pobreza y pobreza extrema que estará sujeta a: las demandas de los servicios institucionales de parte de la población, la calidad de la información recibida, además la atención estará sujeta a las fuentes de información desde la cual se hace la referencia y será sumativa al final del período evaluado.

La meta en el 2021 no pudo cumplirse en su totalidad a pesar de constantes esfuerzos de INA-MTSS y otros actores, por lo que la población meta alcanzada llegó solamente a 36 beneficiarios. Razones:

1. Pandemia por Covid19
2. Temas propios de gestión interna como lo es el contrato Fundación Omar Dengo e INA.
3. Retrasos en firmas de convenios IMAS, INA, MTSS.

Dentro de los principales logros se encuentran:

- ✓ Se inició el trabajo de convocatoria para las personas en coordinación entre INA, IMAS y MTSS.
- ✓ Se abrió el presupuesto para atender a personas Puente en PRONAMYPE.
- ✓ Un modelo de atención interinstitucional elaborado y con responsabilidades establecidas. Se ha trabajado con 40 personas de la Región Caribe.
- ✓ Se tiene listo el diseño de la malla curricular para atender a la población meta de parte de PRONAMYPE

Un obstáculo fue la situación de pandemia del país y a la poca aceptación de la población meta a la propuesta, se llamaron y convocaron más de 2000 usuarios, para que fueran beneficiarios; sin embargo, la respuesta no fue la esperada.

PRONAMYPE

A continuación, se presentan algunos de los datos más significativos, como indicadores de la condición actual del Fideicomiso 02-99 PRONAMYPE y su gestión durante el período a evaluar.

El Fideicomiso 02-99- MTSS-PRONAMAYPE-BPDCPRONAMYPE; tiene la característica de que, pese a ser un programa de índole social que administra recursos públicos, orientado a propiciar el AUTOEMPLEO a través de proyectos productivos, el producto principal y que tiene mayor demanda, es el crédito. Este producto pese a estar direccionado a personas en condición de pobreza (lo cual debe ser constatado en el SINIRUBE), tiene una naturaleza “no asistencial”, es decir, los créditos deben reembolsarse; propiciando así una cultura distinta en esta población, la cual en gran parte depende de subvenciones de otros programas sociales, por otro lado, el retorno del principal de los créditos blandos, se constituyen en la fuente principal de la sostenibilidad del Fideicomiso.

Los indicadores más relevantes, dentro del contexto del producto de crédito, son los siguientes:

Cobertura: Al 31 de diciembre del 2021 se tuvo una cobertura en créditos de 465 beneficiarios, con una inversión social de ₡1 718 802 299,00.

Cabe recalcar el hecho de que, la cantidad de créditos otorgados no puede compararse con otros programas sociales, por cuanto, las personas, además, de cumplir con el requisito de pobreza, deben cumplir con requisitos propios de un proceso crediticio (estar ligadas a una idea o proyecto productivo en marcha, capacidad de pago, aporte de garantías, en este punto se opera también con avales de Fideimas), viabilidad de mercado, además de las barreras propias de los efectos socio-económicos y ambientales como los experimentados por el país con mayor fuerza, a partir del 2020. Para el 2021, la inclusión financiera, (acceso al crédito), tuvo la siguiente distribución por género: 54% mujeres, y 46% hombres.

Con respecto a las actividades económicas, el comportamiento en la colocación de créditos se tiene que los sectores que mayor cantidad de créditos colocados fueron: Ganadería con 162 créditos, por un monto de 643 millones, Agricultura 134 créditos, por un monto de 525 millones, y Servicios 67, por un monto de 241 millones, distribuyéndose el resto de créditos en los sectores de Comercio e industria. Por otra parte, desde la perspectiva de mejora al sistema de control interno, se realizaron acciones concretas respecto al subproceso de colocación, y recuperación de la cartera, y se fortaleció el subproceso de seguimiento y control a la gestión de las Organizaciones Intermediarias, a través de las cual el Fideicomiso canaliza los recursos de crédito. Todas las decisiones de mejora se tomaron desde el seno del Comité Especial del Fideicomiso, siendo ésta la instancia de mayor rango de toma de decisiones, y están debidamente reportadas ante la Contraloría.

Cobertura total de Beneficiarios y monto de inversión Social.
Al 31 de diciembre del 2021

Productos PRONAMYPE	Cobertura total de beneficiarios	Inversión Social
Créditos	465	1 718 802 299,00
Capacitación Empresarial	0	0,00
Asistencia Técnica	0	0,00
Capital Semilla	0	0,00
Total, de Inversión Consolidada	465	1 718 802 299,00

Fuente: Base de datos PRONAMYPE y del Fiduciario

A continuación, se presenta el dato del monto del Patrimonio total del Fideicomiso PRONAMYPE, en números absolutos al 31 de diciembre del 2021 es de 10 270 796 901,00 colones. Este patrimonio está conformado por los recursos del Proyecto (01-DESAF) y del Proyecto 02 (Gastos Operativos), que sumados, son lo que respaldan el quehacer de PRONAMYPE.

Otro factor que impactó el patrimonio, (aunque en menor medida), es que los productos orientados al Desarrollo Empresarial (Capacitación / Asistencia Técnica y Capital Semilla) al ser productos de naturaleza asistencialista, no generan retorno de la inversión de los recursos, por lo que se constituyen (desde el punto de vista contable), en un gasto para el Fideicomiso, generando pérdidas, que consecuentemente producen una disminución del patrimonio. Sobre este particular, en el seno del Comité Especial del Fideicomiso, en la Sesión 22 del 9 de diciembre del 2020, se tomó el Acuerdo No. 4092, mediante el cual, (en el punto 5 de dicho acuerdo), se tomó la decisión de suspender la ejecución los tres productos mencionados, hasta tanto no se concrete otra fuente de recursos que se pueden utilizar, sin afectar el patrimonio,

Resumen de los resultados de la ejecución en los productos de Desarrollo Empresarial de PRONAMYPE.

Fideicomiso PRONAMYPE
Evaluación de la ejecución a diciembre del 2021
Programática y presupuestaria

Indicador	Meta			Presupuesto			Fuente de datos
	Programado con superávit	Ejecutado	% Ejecución	Programado con superávit	Ejecutado	% Ejecución	
No. de Personas que recibieron Capacitación Empresarial.	160	0	0,00%	32 000 000,00	0,00	0,00%	Base de datos, (UDE)
No. de Personas que recibieron Asistencia Técnica.	120	0	0,00%	30 000 000,00	0,00	0,00%	Base de datos, (UDE)
No. de Personas beneficiarias de Capital Semilla.	45	0	0,00%	90 000 000,00	0,00	0,00%	Base de datos, (UDE)

Fuente: Bases de datos PRONAMYPE y Banco Fiduciario

Evolución de la Planificación de metas para el 2021

Previo a indicar los resultados finales de la ejecución, seguidamente se presenta un cuadro que indica la evolución que tuvo la planificación de metas durante el año 2021.

Evolución en la planificación de las metas 2021
Reportadas a la Contraloría General de la República

Productos a Financiar (1)	Metas según presupuesto ordinario-21		Metas- Presupuesto extraordinario 01-2021		Modificación presupuestaria Oct-2021		Metas finales	
	Monto (2)	Beneficiarios (3)	Monto (4)	Beneficiarios (5)	Monto (4)	Beneficiarios (5)	Monto	Beneficiarios
No. de Personas en condición de pobreza, beneficiarias de Crédito.	1 876 500 000	417	1 036 532 000	183	-98 000 000	0	2 815 032 000	600
No. de Personas en condición de pobreza, que recibieron Capacitación Empresarial	32 000 000	160	0	0	-32 000 000	-160	0	0
No. de Personas en condición de pobreza, que recibieron Asistencia Técnica.	30 000 000	120	0	0	-30 000 000	-120	0	0
No. de Personas en condición de pobreza, beneficiarias de Capital Semilla.	90 000 000	45	0	0	160 000 000	80	250 000 000	125
TOTALES	2 028 500 000	742	1 036 532 000	183	0	-200	3 065 032 000	725

Abordaje del covid-19 en el fideicomiso PRONAMYPE

Para el 2021, el Comité Especial del Fideicomiso, autorizó una nueva prórroga para el pago del capital e intereses de los deudores, mediante el Acuerdo en Firme 4124, de la Sesión 03-2021 del 01 de marzo del 2021, que aprueba la prórroga de aplicación de las medidas tomadas en abril, para la mitigar los efectos de la afectación de la pandemia por el COVID-19 hasta junio 2021.

MEDIDAS Para COVID- 19 Acuerdo Firme No. 4026	CONSIDERACIONES
<p>1- Se establece una moratoria por tres meses, para el pago del principal e intereses. Prorrogable hasta por un plazo igual.</p> <p>La forma de pago se acordará según cada caso: aumento de plazo, distribución de principal o pago en la última cuota. Puede pagar solamente intereses.</p>	<p>-No generarán intereses moratorios ni otros gastos, durante el periodo fijado.</p> <p>- Aplican a los créditos identificados con afectación por las OIs y las Ejecutivas.</p> <p>- Para créditos con avales FIDEIMAS, se solicitará autorización respectiva.</p> <p><u>Costo de Oportunidad</u> Reducción de ingresos por recuperación de capital e intereses.</p>

Dicha prórroga, (que se deriva del primer Acuerdo del Comité Especial en esta materia No 4026 de la Sesión Extraordinaria 7 del 16 de abril del 20), se fundamentó en la premisa de que los efectos de la emergencia sanitaria por COVID-19, que tuvo su origen durante el 2020, podrían golpear a los negocios de los microempresarios aun durante la primera mitad del 2021.

Durante los primeros meses del año 2021, se pudo observar la misma tendencia del año 2020, por parte de las Organizaciones Intermediarias, de no hacer un uso masivo de esta medida, y únicamente aplicarla en casos donde el deudor expresamente lo solicitara. En ese sentido como se observa a continuación, fueron pocas las operaciones a las que se les aplicó esta medida durante el I semestre del 2021, según informe DESS-PROMS-IGE-12- 2021, del cual además se recomienda al Comité Especial no realizar más prórrogas, por concepto de afectación COVID.

Unidad de Desarrollo Empresarial

La UDE curso las siguientes acciones de mejora a partir del 2021:

Se estableció y firmó una alianza con la Dirección Nacional de Empleo del MTSS, a fin de aprovechar fortalezas operativas y experiencias para la ejecución de los productos de capacitación y asistencia técnica.

Revisión del Reglamento del Capital Semilla, para efecto de mejorar los procedimientos, reglas de contratación administrativa y los requisitos a cumplir con los proyectos productivos a financiar con capital semilla.

Se logró levantar la restricción de ejecución de estos productos, impuesta mediante acuerdo del Comité Especial 4092, del 2020, mediante la aprobación de la señora Ministra de Trabajo, de inyectar recursos a los productos de desarrollo empresarial, acción que se formalizó mediante MTSS-DMT-707-2021. Dicha inyección de capital por parte del Fideicomitente, y la DESAF, aplicará para el presupuesto 2022, por un monto de 500 millones de colones., de forma tal que la ejecución de estos productos no comprometa el patrimonio del Fideicomiso, tal cual era el espíritu del acuerdo mencionado del Comité Especial.

En la UDE se logró gestionar y aprobar 3 proyectos para el 2022, que se mencionan a continuación:

1. “Proyecto de Desarrollo Agropecuario y Turismo Rural Comunitario en Pozo de Agua, Nicoya, Costa Rica”, Acuerdo 5, Sesión Ordinaria 18-2021, del 1 de diciembre del 2021.
2. “Proyecto transformación y comercialización de lácteos en la comunidad de Agroindustrial de Golfito de Puntarenas” Acuerdo 6, Sesión Ordinaria 18-2021, del 1 de diciembre del 2021.
3. “Proyecto Centro de Acopio de Isla Venado”, Acuerdo 7, Sesión Ordinaria N°18-2021, del 1 de diciembre del 2021.

Existe una disminución de la programación programática de beneficiarios debido a que el monto de inversión por persona es mayor en capital semilla que para un proceso de capacitación o asistencia técnica. En capital semilla cada persona puede solicitar el máximo de ¢2.000.000,00 y el costo estimado por persona en capacitación es de ¢200.000,00 y en asistencia técnica es de ¢250.000,00.

En este 2022 se van a concentrar los recursos económicos en capital semilla en el 2022, debido a varias razones:

1. Poder ejecutar el presupuesto de forma oportuna, debido a que, en el 2021, con el crecimiento de la curva de contagio de personas con COVID 19 impidieron la buena identificación y de procesos de capacitación y asistencia técnica para el 2020 y 2021.
2. Se está realizando una alianza con la Dirección Nacional de Empleo para que ellos brinden los servicios de capacitación, con el fin de aprovechar su mayor agilidad al no tener que realizar los procesos por contratación administrativa que poseen un tiempo estimado de duración de 3 meses.
3. Existe una disminución de la programación programática de beneficiarios debido a que el monto de inversión por persona es mayor en capital semilla que para un proceso de capacitación o asistencia técnica. En capital semilla cada persona puede solicitar el máximo de ¢2.000.000,00 y el costo estimado por persona en capacitación es de ¢200.000,00 y en asistencia técnica es de ¢250.000,00.

Unidad de Programas, Políticas y Proyectos:

La Unidad de Programas, Políticas y Proyectos ha estado a cargo, desde el año 2020 de la implementación de la política pública de economía social solidaria. En ese sentido, desde la nueva dirección del Viceministerio a cargo de Lisandro Barrantes se ha puesto como prioridad desarrollar varias tareas derivadas del documento de política pública, entre ellas convenios con Universidades, apertura de fondos con el Sistema Banca para el Desarrollo, apertura de cursos en Universidades Públicas y evaluaciones de programas de capacitación de Infocoop. El documento surge como una necesidad del sector expresada a través de 17 talleres sectoriales y regionales realizados durante todo el año 2019.

Consejos Tripartitos

Consejo Nacional de Salarios

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

Para determinar las fijaciones salariales se programaron, coordinaron y realizaron las respectivas convocatorias a los representantes de los Trabajadores, Empleadores y el Estado para las fijaciones generales

Aumentos otorgados en las fijaciones salariales por sector, rige 1° de enero del 2021 y 2022

01 ene 2021	<p>El Decreto Ejecutivo N° 42286-MTSS-H-MIDEPLAN, señala en el Artículo 1°.- Suspender la aplicación del aumento general al salario base de los servidores del Gobierno Central para el año 2020, señalado en el Decreto Ejecutivo N° 42121-MTSS-H-MIDEPLAN del 17 de diciembre de 2019, quedando a la espera que mejoren las condiciones económicas del país.</p>	<p>Un incremento del 0,30 % para todas las categorías del Decreto de Salarios Mínimos, con las siguientes excepciones que se les dio un % adicional al 0,30% conforme lo siguiente: Servicio Doméstico 2,33962% TONCG 0,5217972% TOSCG 0,3986390% TOC 0,3955514% TOEG un 0,5562880% (Decreto N° 42748-MTSS, publicado en La Gaceta N295, Alcance 332, del 17 de diciembre del 2020 y Resolución CNS-RG-06-2020 publicada en la Gaceta N°3, del 06 de enero 2021. Riqe 01/01/2021).</p>
01 ene 2022	<p>Cuando se sobrepase la deuda pública por encima del 60% del PIB, como sucederá durante el año en curso, los funcionarios públicos no recibirán aumento salarial. Esto se dará por acatamiento al artículo 11 de las disposiciones sobre la regla fiscal de la ley 9635.</p>	<p>Un incremento del 2,09 % para todas las categorías del Decreto de Salarios Mínimos, con las siguientes excepciones que se les dio un % adicional al 2,09% conforme lo siguiente: Servicio Doméstico 2,33962% TOSCG 0,3986390% TOC 0,3955514% TOEG un 0,5562880% (Decreto N° 43365-MTSS, publicado en La Gaceta N247, del 23 de diciembre del 2021 y Resolución CNS-RG-06-2020 publicada en la Gaceta N°3, del 06 de enero 2021. Riqe 01/01/2021).</p>

Notas: TONC Trabajador en Ocupación No Calificada.

TO8C Trabajador en Ocupación Semicalificada.

TOC Trabajador en Ocupación Calificada.

TOE Trabajador en Ocupación Especializada.

1/ Se refiere al Gobierno Central e instituciones homologadas al Régimen del Servicio Civil, no obstante hay que aclarar que los cuerpos policiales

Acuerdos tripartitos adicionales al salario mínimo

En cuanto a los incrementos adicionales se refieren a resoluciones acordadas dentro del seno del Consejo Nacional de Salarios, con el fin de realizar los ajustes necesarios de acuerdo con análisis efectuados del mercado salarial, y con el propósito de mejorar las condiciones económicas de las personas trabajadoras ubicadas dentro de las siguientes categorías salariales:

- ✓ Servicio Doméstico para equiparla con la categoría de Trabajador en Ocupación No Calificada por jornada.
- ✓ Trabajador en Ocupación Semicalificada Genérico por mes y Trabajador en Ocupación Especializada Genérico para cerrar las brechas que existen entre las categorías por jornada diarias y por mes, en este caso ingresa el Trabajador en Ocupación Calificada por jornada.

Simplificación del Decreto de Salarios Mínimos:

Este indicador responde a las exigencias constitucionales Nacionales, se incorporan de orden internacional, las recomendaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), tanto las evaluaciones realizadas

por el Experto del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA-OCDE), como las evaluaciones de Estudios Económicos realizados a Costa Rica por OCDE, en materia de salarios mínimos, señalan complejidades en la estructura del Decreto de Salarios Mínimos de Costa Rica, entre otras observaciones que han generado recomendaciones al Poder Ejecutivo de Costa Rica, en su proceso de adhesión a tan importante organización internacional.

Por lo tanto, siendo congruentes con el interés Nacional para que Costa Rica haya culminado satisfactoriamente su proceso de adhesión a la OCDE, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Consejo Nacional de Salarios Mínimos, aprobó que se lleve a cabo el proceso revisión salarial para las ocupaciones de taxistas, recolectores de coyol, periodistas, agentes vendedores de cerveza, repartidores de periódicos, servicio doméstico, estibadores, más tres categorías salariales definidas de forma específica, del artículo 1 inciso c, del Decreto de Salarios Mínimos.

Para el cumplimiento de este indicador según Decreto Ejecutivo 43365, Publicado en La Gaceta 247 del 23 de diciembre 2021, indica aplicar los incrementos adicionales de 0,3986390% al Trabajador en Ocupación Semicalificado Genérico; 0,3955514% al Trabajador en Ocupación Calificada; y 0,5562880% al Trabajador en Ocupación Especializada Genérico, así como de un 2.33962% a Servicio Doméstico, lo que implica una simplificación del Decreto de Salarios Mínimos.

Este proceso último proceso inicio a partir del 1° de enero 2021, lo que permite avanzar con la eliminación de 4 categorías salariales definidas en el Decreto de Salarios Mínimos, según Resolución CNS-RG-06-2020 del 02 de diciembre 2020, publicada Gaceta 03 del 06 de enero 2021.

Con estos acuerdos tripartitos en materia salarial, es posible simplificar aún más la estructura de salarios mínimos y centrar la política en los trabajadores de salarios más bajos, al tiempo que se promueve el diálogo social y la negociación colectiva para diferenciar los salarios por encima de los mínimos legales según sea necesario; tal como lo dispone la OCDE.

Cumplimiento de metas y objetivos

El presente apartado constituye un informe de rendición de cuentas, que se integra a las medidas de control interno y específicamente a la fase de evaluación del proceso de Planificación Institucional. En cumplimiento a los Artículos 55 y 56 de la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos 8131 y a los Artículos 73 y 74 de su Reglamento y sus Reformas, así como los Lineamientos sobre Formulación, Ejecución y evaluación del Presupuesto de la República, para la gestión presupuestaria.

Costa Rica, MTSS: Cumplimiento de objetivos conforme la programación, Departamento de Salarios Mínimos, 2021

Indicador/Unidad Medida	Meta	Porcentaje alcanzado
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	3,00	100%
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigidas a las personas funcionarias	4,00	100%

Indicador/Unidad Medida	Meta	Porcentaje alcanzado
Número de actividades de capacitación en materia de salarios mínimos del sector privado, realizadas por el DSM y dirigidas a usuarios internos y externos.	8,00	100%
Porcentaje en que disminuyen los renglones salariales respecto a los renglones del decreto de salarios mínimos	5,60%	100%
Número de alianzas de cooperación técnica firmadas con instituciones u organismos nacionales e internacionales	6,00	100%
Porcentaje de datos estadísticos de usuarios atendidos por el Departamento de Salarios, diferenciados por sexo	100,00%	100%
Investigaciones y actualizaciones de perfiles ocupacionales realizada	18,00	100%
Demanda de información y asesorías atendidas	100,00%	100%
Fijaciones y revisiones de salarios mínimos	100,00%	100%

Consejo de Salud Ocupacional

Plan Operativo Institucional

Producto	Meta			Porcentaje alcanzado	Beneficios para la población
	PROGRAMADA	ALCANZADA	AL 31/12/2022		
<i>Número de niños y niñas capacitados para la generación de actitudes de prevención de riesgos, mediante actividades realizadas con el Museo de los Niños.</i>	400	400	100%		Promover en niños y niñas, con acciones de capacitación, la generación de una cultura de prevención en salud ocupacional. El CSO lo hace en el marco del Proyecto: Estrategias educativas para propiciar actitudes de prevención a nivel de preescolar y escolar.
<i>Incrementar el número de personas capacitadas en normativa de salud ocupacional para la prevención de riesgos laborales.</i>	3000	6222	100%		Se logró dar a conocer la normativa en salud ocupacional que emite el Consejo de Salud Ocupacional, población sensibilizada en salud ocupacional, personas con conocimiento en sus derechos y deberes en materia de salud ocupacional, coadyuvando en la disminución de la siniestralidad laboral.

Producto	Meta		Porcentaje alcanzado	Beneficios para la población
	PROGRAMADA	ALCANZADA		
<i>Simplificar y automatizar los trámites institucionales a fin de mejorar la atención y satisfacción de los administrados.</i>	2	2	100%	Se logró elaborar los siguientes procedimientos: Procedimiento para el registro de oficinas o departamentos de Salud Ocupacional. Procedimiento para el Registro de Comisiones de Salud Ocupacional.
<i>Velar por el cumplimiento de las medidas ambientales establecidas en el Plan de Gestión Ambiental Institucional y, por ende, promover su mejoramiento continuo.</i>	2	2	100%	Se realizaron actividades en la Semana Ambiental del MTSS 2021 y acciones de reciclaje por el programa del Consejo S.O, con el objetivo de velar por el cumplimiento de las medidas ambientales establecidas en el Plan de Gestión Ambiental Institucional y, por ende, promover su mejoramiento continuo.
<i>Generar valores éticos en los funcionarios del MTSS, aplicables en el ejercicio de sus deberes y obligaciones</i>	2	2	100%	Generar valores éticos en los funcionarios del MTSS, aplicables en el ejercicio de sus deberes y obligaciones.
<i>Proyectos de Salud Ocupacional</i>	3	2	66.67%	Se logró aprobar el Proyecto de las Normas Técnicas INTECO, contribuyendo en la creación y actualización de normas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), acordes a los requerimientos actuales e incluyendo tecnologías emergentes u otros que requieran de normas actualizadas.
<i>Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</i>	1	1	100%	Contar por primera vez con un informe que visualice la cantidad de mujeres que integran las distintas estructuras preventivas en salud ocupacional.
<i>Servicios de Salud Ocupacional</i>	5	5	100%	Estadísticas de salud ocupacional: el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) presenta anualmente los datos más importantes de las estadísticas de siniestralidad laboral , a partir del acuerdo superintendente SGS-DES-A-051-2016. Esta gestión se realiza en respuesta al Decreto Ejecutivo N.39321-MTSS de la Política Nacional de Salud Ocupacional la cual define lineamientos nacionales específicamente en el manejo de estadísticas de información requeridas para definir acciones nacionales que den respuesta a la mejora en las condiciones de trabajo y la disminución de la siniestralidad laboral del

Producto	Meta	Porcentaje alcanzado	Beneficios para la población
PROGRAMADA		ALCANZADA	AL 31/12/2022
<p><i>Estudio de condiciones de salud ocupacional realizados</i></p>	45	73 100,0%	<p>trabajo. y Construcción: se divulga el Decreto 40790 S-MTSS Reglamento General de Seguridad en construcciones, y divulgación de datos de estadísticas de salud ocupacional en el sector construcción, con el objetivo de promover medidas de prevención en el sector construcción Juventud: con el objetivo de disminuir la cantidad de accidentes laborales de personas jóvenes trabajadoras, en las actividades económicas que han mostrado mayor incidencia de accidentes laborales. Se ejecutó la campaña “Ser joven no te hace invencible” a través de la cual se ha dio a conocer los datos de accidentabilidad en las actividades de agricultura y ganadería y construcción, pues, en estas se presentan los mayores índices de siniestralidad, a su vez ambas campañas han buscado fomentar el reforzamiento de comportamientos seguros en los centros de trabajo, invitando tanto a las personas jóvenes trabajadoras, como a las personas empleadoras a ser agentes de cambio dentro de sus áreas de influencia tanto intralaboral como extralaboral.</p> <p>Se atendieron los trámites presentados ante el CSO: Cumpliendo al respecto lo establecido en el Reglamento General del Consejo Nacional de Enseñanza Superior Universitaria Privada Artículo 34.- En todo lo que sea pertinente se aplicarán a las instalaciones de las universidades privadas, las normas relativas a planta física que señala el Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional, con el fin de asegurar las condiciones mínimas en las que han de iniciar éstas su funcionamiento, por lo que, deberá aportarse el respectivo permiso de funcionamiento extendido por el Ministerio de Salud y la aprobación por el Consejo de Salud Ocupacional. El aporte de las autorizaciones y permisos antes referidos, relativos a la infraestructura de la universidad, es indispensable para que sea autorizado el funcionamiento de la misma.</p>

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.”

Intervención estratégica	Indicador	Meta	Alcance	Calificación
Estrategia de intervención público-privadas para el acceso a programas y proyectos para personas jóvenes	Número de personas jóvenes beneficiadas con el proyecto Promoción de Mejores Condiciones de Salud Ocupacional para la Población Joven del país.	200	1581	Cumplimiento Alto

Logros a destacar:

1. Capacitaciones

Desde el CSO se imparten tres tipos de capacitaciones a saber:

✓ Capacitaciones programadas

Son aquellas capacitaciones que el Área de Formación, Divulgación y Promoción incluye en su plan de trabajo anual las cuales van dirigidas a públicos meta focalizados y cuyos temas se definen tomando en cuenta principalmente el último Informe de Estadísticas de Salud Ocupacional elaborado el año anterior.

✓ Capacitaciones por demanda

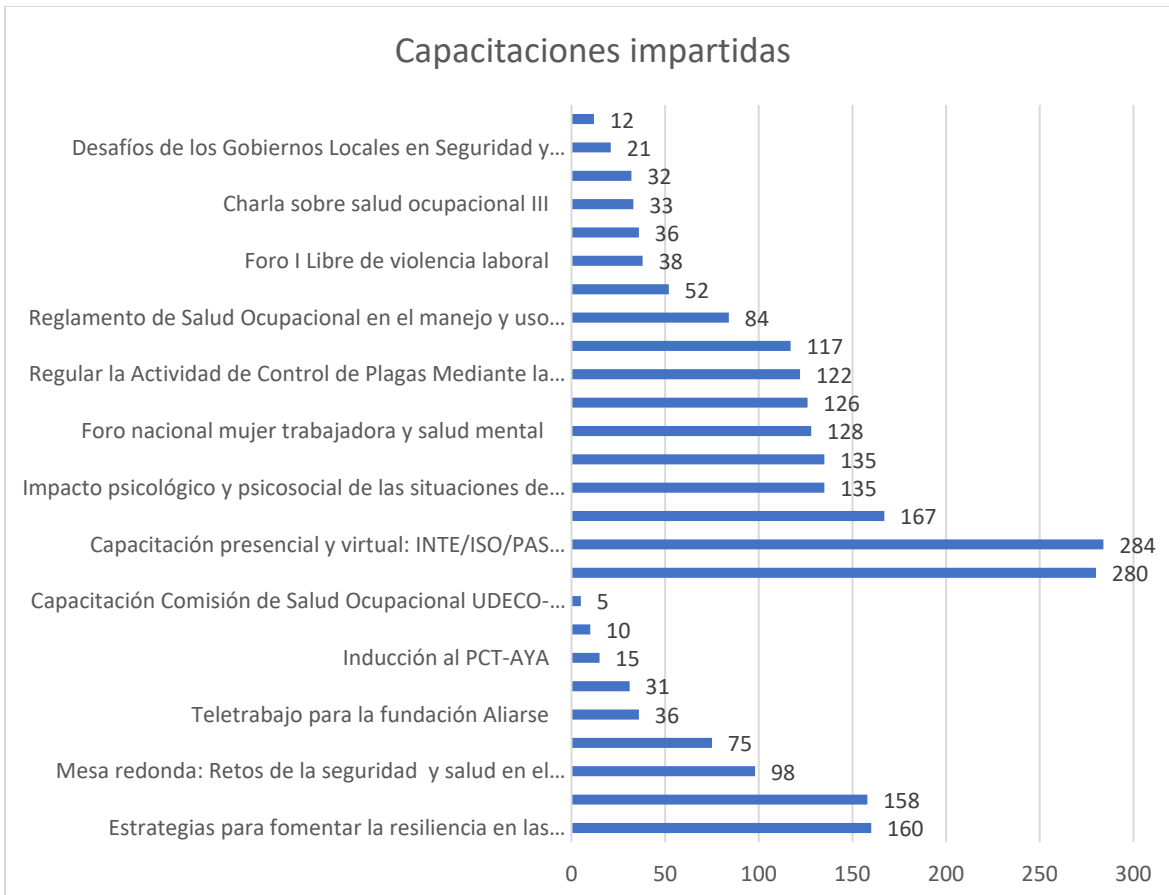
Se refieren a las solicitudes de capacitación realizadas por empresas, instituciones, organizaciones sindicales, cámaras empresariales, etc. sobre temas específicos.

✓ Capacitaciones emergentes

Nos referimos en este caso a las que se organizan en el momento a partir de una necesidad en la que intervienen factores externos (ej: la pandemia, cambios en mundo del trabajo, celebraciones internacionales, etc.) o factores internos (aprobación de una nuevo reglamento o normativa, celebraciones especiales).



En el periodo indicado se realizaron un total de 40 charlas de capacitación dirigidas a distintos públicos meta, lográndose alcanzar un total de 6.222 personas.



2. Campañas

✓ Trabajamos mejor cuidándonos del calor

El objetivo de esta campaña fue fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales, mejorando las condiciones de trabajo del sector agrícola, siendo esta la segunda actividad económica en siniestralidad laboral.

Primera fase de la campaña busca prevenir los efectos del estrés térmico por calor, el cual puede llevar a la persona trabajadora a sufrir una deshidratación severa, que puede asociarse a la Enfermedad Renal Crónica no Tradicional.

A través de la divulgación de diferentes mensajes y productos en medios de comunicación colectiva nacional, regional, digitales y redes sociales, se pretende incentivar la prevención tanto en las personas trabajadoras como empleadoras. La campaña va dirigida a patronos, trabajadores, profesionales en medicina, agronomía y salud ocupacional, funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería, Ministerio de Seguridad y MTSS.

Puntualmente, se promueve la necesidad de la hidratación, la sombra, el descanso y protección para todas las personas trabajadoras que realizan labores al aire libre y pueden estar expuestas al estrés térmico por calor debido a sus funciones.

El estrés térmico por calor puede llevar a que la persona trabajadora sufra una deshidratación severa o un golpe de calor, lo cual, se puede asociar con un daño renal crónico. La Enfermedad Renal Crónica no Tradicional (ERCnT) está provocando muertes prematuras, deterioro de la calidad de vida y genera altos costos en los tratamientos de la enfermedad.

Documentos relevantes aprobados

✓ Perfil Nacional de Salud Ocupacional

El perfil nacional de salud ocupacional es un documento que actualiza periódicamente el estado de situación de la salud ocupacional y su gestión en el entorno nacional. A través de su lectura es posible identificar el sustento legal de la salud ocupacional como derecho laboral desde un punto de vista general, hasta la especificación en temas concretos, se logrará conocer las competencias de las instituciones públicas desde el punto de vista de rectoría técnica, como en aspectos más operativos como lo son los mecanismos de inspección y capacitación en la materia. Además, se presenta un recuento de los recursos públicos, de la academia y de las organizaciones sociales tanto de empleadores como de trabajadores, que realizan acciones de promoción de las mejores condiciones de trabajo y de salud ocupacional. Dicho documento no se actualizó desde el año 2013.

✓ Antología de Salud Ocupacional

El documento reúne temas básicos de salud ocupacional, dirigido principalmente para consulta de estudiantes de programas de educación técnica, académica pública o privada. El objetivo principal es que, a través de la educación y capacitación temprana, se puedan preparar para el trabajo, mejorar las condiciones de vida y salud que influyen de manera significativa en la calidad del desarrollo personal y socioeconómico del país. Dicho documento no se actualizaba desde el año 1993.

Créditos, modificaciones salariales, contrataciones, procesos y demandas judiciales enfrentadas o promovidas

Créditos asumidos

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no se solicitaron créditos en el período 2021, ni se tiene previsto gestionar durante el año 2022, en materia de atención de necesidades propias para la adquisición de bienes o servicios.

Sin embargo, si se encuentra en etapas preliminares para la negociación de un crédito con el Banco Interamericano de Desarrollo para Empleabilidad y Capacitación, bajo un programa ejecutado a partir de las estrategias del Plan Nacional de Clúster.

Modificaciones salariales acordadas

Con la implementación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, se realizaron modificaciones salariales de las personas funcionarias, de acuerdo con la normativa vigente que rige para el Gobierno Central.

Por otra parte, en relación con las modificaciones salariales del sector privado, estas son establecidas por el Consejo Nacional de Salarios.

Procesos de contratación administrativa iniciados y adjudicados

Se presenta a continuación el detalle de los procesos de contratación promovidos por el Programa 72900 Actividades Centrales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante el año 2021 y 2022.

Procesos de contratación realizados por el Programa 72900, según modalidad. Año 2021

Tipo de procedimiento	Trámites realizados	Concluidos satisfactoriamente*
Licitación Pública Nacional**	1	0
Licitación Abreviada	3	3
Contratación Directa***	41	32
Remate	-	-

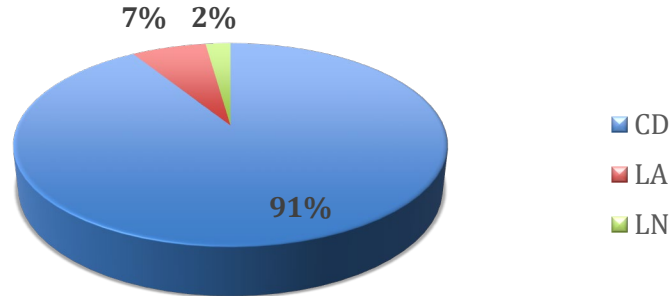
Fuente: Evaluación Plan de Compras, Proveeduría Institucional 2021.

* Se refiere a los trámites que cuentan con contrato y orden de pedido.

**Licitación Pública, se encuentra en apelación ante la CGR.

***Infructuosos.

Tipo De Procedimientos Programa 72900



Fuente: Evaluación Plan de Compras, Proveeduría Institucional 2021.

Procesos de contratación realizados por el Programa 72900, según modalidad. Periodo de Enero a Marzo 2022

Modalidad contratación	Trámites realizados	Concluidos satisfactoriamente
Compras Directas	2	1
Licitación Abreviada	-	-
Licitación Pública	-	-
Remate	-	-

Fuente: Informe de Compras. Proveeduría Institucional

Nota: Se refiere a los trámites que cuentan con contrato al 10 de marzo de 2022.

Cabe señalar, que actualmente la Proveeduría Institucional, se encuentra en etapa de consolidación de las solicitudes de compra y gestión de los trámites de contratación correspondientes al primer trimestre del año 2022.

Dirección de Asuntos Laborales

Referente al tema de las contrataciones, iniciadas o adjudicadas, si bien la Dirección de Asuntos Laborales pertenece al Programa Presupuestario 731 “Asuntos del Trabajo”, a cargo del Despacho del Viceministro del Área Laboral, se procede a detallar aquellas contrataciones vigentes, cuyo trámite o ejecución fue realizada desde el Departamento de Evaluación y Análisis de la Dirección de Asuntos Laborales.

**Contrataciones gestionadas por la Dirección de Asuntos Laborales
de mayo 2021 a febrero 2022.**

Detalle de la Contratación	Número de Contratación	Monto Total
Alquiler oficina de Cañas	2019CD-000051-0007000001	₡ 10.651.115,00
Alquiler oficina de Liberia	2017CD-000003-0007000001	₡ 47.417.822,00
Alquiler oficina de Nandayure	2019CD-000037-0007000001	₡ 10.159.710,4
Alquiler oficina de Nicoya	2019CD-000065-0007000001	₡ 8.219.176.52
Alquiler oficina de Puntarenas	2018CD-000068-0007000001	₡ 37.399.628.3
Alquiler oficina de Quepos	2019CD-000036-0007000001	₡ 6.855.709.49
Alquiler oficina de San Ramón	2019CD-000027-0007000001	₡ 17.805.135
Alquiler oficina de Orotina	2019CD-000020-0007000001	₡ 8.880.660.74
Alquiler oficina de San José	2017CD-000047-0007000001	₡ 126.542.690,00
Alquiler oficina de Ciudad Neilly	2019CD-000028-007000001	₡ 12.987.989,4
Alquiler oficina de Golfito	2019CD-000044-0007000001	₡ 3.520.347,32
Alquiler oficina de Palmar Norte	2019CD-000048-0007000001	₡ 3.790.804,22
Alquiler oficina de Pérez Zeledón	2018CD-000002-0007000001	₡ 43.167.181,5
Alquiler oficina de San Vito	2019CD-000018-0007000001	₡ 2.434.229,98
Alquiler de Impresoras*	2016LN-000002-0007000001	₡ 9.492.444.5
Alquiler de laptops*	2016LN-000002-0007000001	₡31.643.948,2
Alquiler de computadora de escritorio*	2016LN-000002-0007000001	₡ 30.361.625,7
Servicio de emisión de firma digital*	2020CD-000048-0007000001	₡ 253.032.13
Servicio de renovación de firma digital*	2017CD-000020-0007000001	₡ 1.334.836,23
Servicio de instalación y desinstalación de equipos de aire acondicionado.	2019CD-000081-0007000001	₡ 1.214.857
Servicio de recarga, mantenimiento preventivo y correctivo de extintores	2016CD-000017-0007000001	₡ 451.705

Detalle de la Contratación	Número de Contratación	Monto Total
Servicio de seguridad y vigilancia para la oficina de la Dirección de Asuntos Laborales en San José	2018LN-000007-0009100001	₡ 5.100.753,20
Compra de equipo de comunicación (Celulares)	2021CD-000052-0007000001	₡ 489.304,69
Compra suministros de oficina (Convenio Marco)	2017LN-000005-0009100001	₡ 522.344,20
Compra suministros de papel (Convenio Marco)	2017LN-000004-0009100001	₡ 1.214.857
Compra suministros de limpieza (Convenio Marco)	2019LN-000005-0009100001	₡ 1.777.066,13
Compra de discos duros portátiles*	2021CD-000086-0007000001	₡ 201.692,28
Total		₡ 423.890.666

Fuente: MTSS, Bases de Datos Departamento de Evaluación y Análisis.

*Contratos formalizados en moneda extranjera, específicamente en dólares de los Estados Unidos de América. Para proyectar los costos totales de dichos contratos y presentar el cuadro en una única moneda (colones), se realizó la conversión de los montos según tipo de cambio de venta del Banco Central de Costa Rica, del 04 de marzo del 2022 en ₡ 649,05.

Estas contrataciones responden a la necesidad de contar con los bienes o servicios fundamentales para la atención oportuna de los servicios sustantivos y garantizar a las personas funcionarias de esta Dirección, el abastecimiento de los recursos materiales e infraestructura para el óptimo desempeño de sus funciones.

Es importante señalar que la gestión realizada desde la Dirección de Asuntos Laborales en estos contratos, no solo impactan a la Dirección como tal, sino que repercute de manera positiva en las demás instancias del Programa Presupuestario 731 “Asuntos del Trabajo”; dado que algunos contratos son ejecutados para satisfacer las necesidades de la Dirección de Asuntos Laborales, Dirección Nacional de Inspección, Consejo de Salud Ocupacional y el Departamento de Salarios Mínimos, como son:

- Alquiler de equipo de cómputo (impresoras, laptops y escritorio).
- Alquiler de las oficinas donde se albergan las instalaciones del MTSS (Oficinas de la Dirección de Asuntos Laborales y Dirección Nacional de Inspección).
- Servicio de mantenimiento y recarga de los extintores.

Dirección Nacional de Pensiones

Procesos de contratación iniciados u adjudicados

Cantidad	Tipo de contratación
2021	
5	Convenio Marco
34	Inyecciones de capital
4	Contratación por cantidad definida
3	Contrataciones según demanda
2022	
7	Inyecciones de capital
1	Contratación por cantidad definida (Proceso de análisis)

Para el periodo económico del año 2021, las compras adjudicadas por la modalidad de convenio marco se gestionaron con el fin de adquirir alcohol en gel para el uso diario de los funcionarios y usuarios de la Dirección Nacional de Pensiones. Lo anterior, en apego a lo dispuesto en la declaratoria de estado de emergencia nacional causado por el COVID-19 para brindar herramientas de protección a la ciudadanía y al personal.

Adicionalmente, se adquirió suministros de papel para el desarrollo y resguardo de las funciones diarias del personal administrativo.

Pedido de compra	Descripción
4600051925	Cinta Adhesiva
4600051924	Memorias USB 32 GB
4600052397	Alcohol en gel
4600052093	Papel bond y Notas adhesivas
4600054716	Compra de 81 botellas de alcohol en gel 250 ml

Con respecto a las inyecciones de capital, se gestionaron 34 solicitudes para dotar de contenido presupuestario a diferentes servicios como el alojamiento, soporte y mantenimiento evolutivo del Sistema Integrado de Pensiones, mantenimiento de archivos móviles, escáner, localización de personas, firmas digitales, alquiler de equipo de cómputo, así como, la compra de suministros como papel higiénico, tóner y cilindros, con miras a brindar continuidad a la operatividad diaria y cumplir con los objetivos y metas establecidas por la Dirección Nacional de Pensiones.

Pedido de compra	Descripción
4600048870	Alojamiento de abril.
4600050064	Soporte y mantenimiento evolutivo mayo.
4600051006	Mantenimiento Preventivo Impresoras – mayo.
4600051135	Firma digital
4600051917	Compra de 3 unidades del TN-890.
4600051814	Compra de tóner para la DNP (20u tóner TN-780 y 3u tóner X264H11G).
4600051926	Compra de 2 unidades de DR 720.
4600051995	Firma digital
4600052217	Compra de 145 rollos de papel higiénico.
4600052530	Transferencias de la Información julio 2021.
4600052560	Renovación de firma digital.
4600052530	Transferencias de la Información del 01 al 04 agosto 2021.
4600058811	Soporte y mantenimiento evolutivo julio.
4600054039	Alquiler de 1 equipo de cómputo de agosto a diciembre 2021
4600054035	Soporte y mantenimiento evolutivo agosto.
4600054123	Mantenimiento anual de Escáner.
4600054335	Transferencias de la Información agosto - setiembre 2021.
4600059690	Transferencias de la Información a diciembre 2021.
4600054336	Actualización de licencia LASERFICHE.
4600054534	Firma digital de 14 funcionarios.
4600055989	Mantenimiento Correctivo de Escáner.
4600055636	Soporte y mantenimiento evolutivo setiembre.
4600056719	Compra de módulo de Validación de Firmas.
4600056667	Soporte y mantenimiento evolutivo octubre.
4600056941	Mantenimiento de archivos móviles.
4600058628	Mantenimiento de archivos móviles.
4600057042	Compra de Tóner TN-890.

Pedido de compra	Descripción
4600056497	Renovación de licencia SQL.
4600057995	Mantenimiento de Impresoras noviembre.
4600058441	Renovación de licencia Vmware.
4600058441	Renovación de licencia Veem.
4600058300	Publicación de resolución
4600058285	Soporte y mantenimiento evolutivo noviembre – diciembre.

Por medio de la modalidad de cantidad definida, se formalizaron cuatro solicitudes que contemplan la compra de guantes de látex, alcohol en gel y mascarillas de tela para procurar minimizar el riesgo de contagio del COVID-19 hacia las personas funcionarias que atienden público. También, se logró la adquisición de cajas de cartón con el fin de proteger, resguardar y organizar toda clase de documentos que son generados y recibidos a nivel de Dirección.

Pedido de compra	Descripción
4600055335	Compra de guantes talla L y M.
4600056061	Compra de alcohol en gel.
4600055156	Cajas de cartón corrugados.
4600052119	Compra de mascarillas.

Para culminar el año 2021, se adjudicaron tres nuevos contratos según demanda dado el alto y frecuente consumo anual según las necesidades de consumo puntuales que se van dando durante la fase contractual. Estas actualizaciones de licenciamiento obedecen a la necesidad de tener la actualización anual para alojar los sistemas informáticos de aplicación, controlador de dominio y bases de datos del Sistema Integrado de Pensiones (SIP). El cual debe ser respaldado en todo momento durante el año.

Número de procedimiento	Descripción
2021CD-000043-0007000001	Actualización anual de la Licencia SQL.
2021CD-000043-0007000001	Actualización anual de la Licencia Veem.
2021CD-000043-0007000001	Actualización anual de la Licencia Vmware.

Ahora bien, para el ejercicio económico del 2022, se han gestionado siete inyecciones de capital (del 5 de enero al 9 de marzo), con el objetivo de dotar de herramientas necesarias a las personas funcionarias para la realización de las labores diarias. Estos trámites contemplan el servicio de alquiler de equipo de cómputo, publicaciones de resoluciones en el Diario Oficial La Gaceta, localización de personas y el servicio de soporte y mantenimiento evolutivo del Sistema Integrado de Pensiones.

Pedido de compra	Descripción
4600060678	Alquiler de computadora - enero.
4600062120	Alquiler de computadora - febrero.
4600062959	Publicación de resolución.
4600060703	Localización de personas enero - febrero.
4600062548	Localización de personas febrero - junio.
4600062753	37 sillas ergonómicas.
4600060679	Soporte y mantenimiento evolutivo enero a marzo.

Cabe indicar que, esta dependencia en el mes de febrero gestionó ante la Proveduría Institucional, la solicitud de compra 0062022000600001 para la adquisición de un deshumecedor para el Archivo de Gestión del Departamento de Gestión de la Información, con el objetivo de prevenir el deterioro y favorecer la conservación de los expedientes físicos de las personas pensionadas. Lo cual, obedece a lo establecido por el Sistema Nacional de Archivos, a través del Reglamento de la Ley 7202 del Sistema Nacional de Archivos, artículo 71, la Dirección General del Archivo Nacional y los Archivos Centrales del Sistema.

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

Para efectos de asegurar la continuidad de los servicios que brinda la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares a las personas usuarias, a continuación, se detallan los procedimientos de contratación administrativa de mayor relevancia que se gestionaron entre los años 2021 y 2022.

Mediante el procedimiento de contratación 2021LA-000006-0007000001, se contrató a la empresa SPC Telecentinel S.A., para proveer e instalar un Sistema Administrado para Detección de incendios en el edificio que alberga a la Desaf, con el fin de minimizar los riesgos de pérdidas materiales y humanas ante la ocurrencia de un siniestro.

Mediante el procedimiento de contratación 2021LA-000004-0007000001, se suscribió un contrato con la empresa Publimark S.A. por Servicios de Divulgación de Información, con el fin de informar, educar y concientizar a los patronos morosos, mediante el uso de distintos medios y estrategias de comunicación y de información, que les suministren información sobre los distintos servicios que brinda la Desaf

Consejo de Salud Ocupacional

Procesos de contratación iniciados u adjudicados

2021CD-000007-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2018CD-000002-0014600001 MAN TENIMIENTO CORRECTIVO Y PREVENTIVO D E FLOTILLA VEHICULAR INSTITUCIONAL	0062021000700002	01/02/2021
2021CD-000006-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACION TRÁMITE# 2018LN-000001-00146 00001 Adquisición de los servicios para el desarr ollo de un software para crear un portal para Cen tros de Trabajo (PCT)	0062021000700003	01/02/2021
2021CD-000005-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN TRÁMITE #2020CD-000003-00146 00001 SERVICIO DE TRASLADO, CUSTODI A Y ADMINISTRACIÓN DE ARCHIVOS	0062021000700006	02/02/2021
2021CD-000004-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACION2020LA-000002-0014600001ADQU ISICIÓN DE SERVICIOS EN SALUD OCUPACI ONAL PARA DIAGNÓSTICO, ASESORIA TECNI CA Y CAPACITACIÓN A PERSONAS TRABAJA DORAS DEL SECTOR AGRICOLA	0062021000700004	01/02/2021
2021CD-000003-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2020CD-000006-0014600001 MAN TENIMIENTO PREVENTIVO, EVOLUTIVO Y HO SPEDAJE PARA LA PAGINA WEB	0062021000700007	16/02/2021
2021CD-000002-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2020LA-000001-0014600001 SER V SOLUCION MEDICA APLICAR EXAMENES D E LABORATORIO QUIMICO -CLÍNICO, SERV R ADIOLOGÍA E IMÁGENES MEDICAS Y MEDICI NA DEL TRABAJO	0062021000700005	01/02/2021
2021CD-000001-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN CONTRATACIÓN 2017CD-000001- 0014600001 SERVICIOS DE AGENCIA DE PUB LICIDAD PARA IMPLEMENTACION DE DIVERS AS CAMPAÑAS PUBLICITARIAS	0062021000700001	29/01/2021
2021CD-000008-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2018LA-000001-0014600001 SER VICIO DE ANÁLISIS, DESARROLLO E IMLEM ENTACIÓN DE SOLUCIÓN INFORMÁTICA	0062021000700008	23/02/2021
2021CD-000026-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	DESARROLLO Y EJECUCIÓN DE UNA ESTRA TEGIA DE COMUNICACIÓN Y MERCADEO DIG ITAL PARA LA GESTION EN LAS REDES SOCI ALES	0062021000700012	03/03/2021
2021CD-000021-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Migración de trámite #2019CD-000005-0014600 001SERVICIO DE IMPRESIÓN, ENCUADERNA CIÓN DE MATERIAL PUBLICITARIO	0062021000700018	19/03/2021
2021CD-000020-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN DEL TRÁMITE #2017CD-000003-0 014600001 SERVICIOS DE LIMPIEZA CASA DE L CSO	0062021000700017	12/03/2021
2021CD-000018-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN DE TRÁMITE#2019CD-000005-00 14600001SERVICIO DE IMPRESIÓN, ENCUAD ERNACIÓN DE MATERIAL PUBLICITARIO	0062021000700015	11/03/2021

2021CD-000042-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2018CD-000009-0014600001 Ser v. Mantenimiento Preventivo, Correctivo y Evolut ivo del Sistema Administrativo Financiero Bos7 d el CSO	0062021000700022	15/06/2021
2021CD-000041-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2018CD-000008-0014600001 SER VICIO DE MANT. IMPRESORA MULTIFUNCIÓN AL	0062021000700021	15/06/2021
2021CD-000039-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2018CD-000002-0014600001 SER V. MANT. CORRECTIVO Y PREVENTIVO DE F LOTILLA DE VEHICULAR	0062021000700020	15/06/2021
2021CD-000050-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	SERVICIOS PARA LA CREACIÓN Y DESARRO LLO DE NORMAS TECNICAS	0062021000700028	09/08/2021
2021CD-000056-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	SERVICIOS PARA LA ATENCIÓN Y REALIZACI ÓN DE LLAMADAS, O CALL CENTER, SEGÚ N DEMANDA"	0062021000700027	09/08/2021
2021CD-000068-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	Capacitación Curso Redacción de Informes Técni cos	0062021000700030	20/09/2021
2021CD-000074-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	SERVICIO DE ASEO INTEGRAL SEGÚN DEMA NDA	0062021000700031	22/09/2021
2021CD-000071-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	SERVICIO DE CAPACITACIÓN EN MERCADE O DIGITAL.	0062021000700025	28/07/2021
2021CD-000069-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2018CD-000014-0014600001 MAN TENIMIENTO CORRECTIVO Y PREVENTIVO D E FLOTILLA DE VEHICULAR	0062021000700029	12/08/2021
2021CD-000086-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	DISCOS DUROS PORTÁTILES, BATERÍAS PA RA LAPTOP Y MATERIALES VARIOS	0062021000200006 (Total: 4)	01/10/2021
2021CD-000083-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	ADQUISICIÓN DE LECTORES CRIPTOGRAFIC OS PARA FIRMA DIGITAL	0062021000700033	27/09/2021
2021CD-000017-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2020CD-000002-0014600001 SER VICIO DE RENOVACIÓN DE CERTIFICADO D E FIRMA DIGITAL	0062021000700014	11/03/2021
2021CD-000016-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2020CD-000001-0014600001 CAT ERING SERVICE CONTRATO SEGUN DEMAN DA	0062021000700016	11/03/2021
2021CD-000082-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	ADQUISICIÓN DE CAJAS DE CARTON	0062021000700035	30/09/2021

2021CD-000090-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN 2018CD-000014-0014600001 SERVICIO DE MANTENIMIENTO CORRECTIVO Y PREVENTIVO EN GENERAL, DE FLOTILLA DE VEHICULOS INSTITUCIONALES	0062021000700036	11/10/2021
2021CD-000089-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	SERVICIOS PARA GESTIÓN DE EVENTOS ESPECIALES Y PROTOCOLARIOS.	0062021000700034	30/09/2021
2021CD-000093-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	SERVICIO DE ASEO INTEGRAL SEGÚN DEMANDA	0062021000700037	21/10/2021
2021CD-000096-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	ADQUISICIÓN DE CAJAS DE CARTÓN	0062021000700038	04/11/2021
2021CD-000012-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN DE TRÁMITE #2017CD-000003-0014600001 SERVICIOS DE LIMPIEZA CASA DE L CSO	0062021000700010	25/02/2021
2021CD-000011-00070 00001	MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	MIGRACIÓN DE TRÁMITE #2019CD-000004-0014600001 SERVICIO DE MANTENIMIENTO PROYECTO ESTRATEGIAS EDUCATIVAS	0062021000700009	23/02/2021

Procesos de demandas judiciales enfrentadas o promovidas:

En este apartado la Desaf presentó la siguiente información:

- Los procesos monitorios interpuestos por la Desaf se presentan ante los diferentes Juzgados de Cobro del país debido a haberse agotado la vía administrativa para el cobro del 5% pendiente correspondiente al Fodesaf, que tanto patronos públicos como privados deben cancelar para el financiamiento del Fondo.
- Actualmente la Desaf por medio del Departamento de Gestión de Cobro da seguimiento a los casos presentados ante los Juzgados de Cobro, procesos que se mantienen activos con el fin de lograr la recuperación de los adeudos.
- En el año 2021 se logró una recuperación de novecientos noventa y siete millones doscientos treinta y un mil seiscientos nueve colones (¢997.231.609) gracias a las gestiones de cobro judicial.
- La Desaf interpone legalizaciones en los procesos sucesorios, con el fin de cobrar adeudos por morosidad patronal a aquellos representantes legales de los patronos fallecidos.
- En el año 2021 esta gestión generó un total de recuperación de veinticuatro millones doscientos treinta y un mil ciento treinta y cuatro colones con veintiún céntimos (¢24.231.134,21) gracias al apersonamiento ante el Juzgado y despachos de abogados.

Por su parte la Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa, reporta que para este período de gestión, bajo el programa 72900 Actividades Centrales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se indica que no han sido notificados de procesos judiciales como demandados, así como tampoco se ha promovido demanda judicial alguna.

Si bien lo anterior, es necesario advertir de la existencia de un proceso judicial de larga data, expediente judicial no. 14-000951-1178-LA, en el que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, enfrenta una condena considerable por el pago de diferencias salariales, indexación e intereses a favor de diez personas funcionarias y exfuncionarios, de acuerdo con Resolución 2018-00049, del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José. Es de gran trascendencia lo

anterior, toda vez que no existe el contenido económico para atender tal obligación, que se emitió el oficio MTSS-DMT-OF-1259-2021 del 21 de diciembre del 2021, por parte de la señora Ministra, dirigido al señor Elian Villegas Valverde, Ministro de Hacienda, para que se valore y oriente sobre el cómo proceder en este caso y poder cumplir con lo ordenado en la citada resolución y además mediante el oficio MTSS-DMT-OF-262-2022 se realizó la solicitud de los fondos necesarios mediante presupuesto extraordinario, para cumplir con la orden judicial.

Viajes realizados por jerarcas institucionales y directores (as)

Dada la situación de pandemia sanitaria por Covid 19 y las restricciones en cuanto a gastos por concepto de viajes al exterior, emitidos por el Consejo de Gobierno, los viajes en el periodo comprendido entre mayo 2021 y mayo 2022 se reducen a:

Fecha	Foro/ Reunión	Organismo internacional	Jerarcas/ Directores
26 de agosto de 2021	Reunión Extraordinaria del Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, modalidad presencial y virtual. Ciudad de Guatemala, Guatemala.	CMT CARD	Silvia Lara Povedano, Ministra Natalia Álvarez, Viceministra del Área Social
9-12 de noviembre de 2021	Conferencia Salma 2021 empoderando a las mujeres para altos puestos de liderazgo, Ciudad de Panamá, Panamá.	Fundación Konrad Adenauer Stiftung	Silvia Lara Povedano, Ministra

Limitaciones y obstáculos identificados

Dirección de Asuntos Jurídicos

En el Departamento de Asesoría Interna y Resoluciones, se debe destacar que, desde marzo de 2020 a febrero de 2022, hubo que enfrentar debilitamiento del departamento en virtud de que varios funcionarios fueron destacados para atender a tiempo completo los trámites de Bono Proteger y otros debieron asumir la atención de procedimientos administrativos y comisiones, lo que ha ocasionó atrasos en la atención de impugnaciones en materia de pensiones.

En el Área de Asesoría Externa y Reglamentos, es importante indicar que, en este período se habían acumulado una gran cantidad de consultas que ingresaron en el 2020 y que no pudieron contestarse en forma oportuna, por cuanto para ese periodo, se había tenido que prestar el 90% de los asesores del Departamento, quedando un solo asesor para atender lo más urgente que precisamente tenía que ver con los efectos de la pandemia en las relaciones laborales y las organizaciones sociales.

Por tanto, tenía que establecerse un plan para dar respuesta a todas las consultas acumuladas y las consultas que ingresaban, las cuales también se incrementaron de forma considerable.

En este sentido, la Jefatura presentó un plan de acción, para que los asesores atendieran en horas fuera de la jornada y fines de semana, las consultas pendientes, dando respuesta en un mes las consultas acumuladas de dos y tres meses, por plazos que iban señalándose por la jefatura conforme al avance de lo resuelto.

El plan resultó ser todo un éxito, por cuanto a diciembre se había respondido no solo lo del período de 2020, sino además lo ingresado hasta noviembre, dejando pendiente lo ingresado en diciembre para ser resuelto en la primera quincena del mes de enero.

Para el Departamento de Asuntos Internacionales las limitaciones durante este periodo fueron situaciones relativas a movimientos de personal que afectaron la capacidad del recurso humano suficiente para atender las labores y responsabilidades encomendadas al DAIT.

Dirección de Asuntos Laborales

El periodo se ha visto impregnado de una serie de acciones estatales dirigidas a la austeridad del gasto público, a la disminución del recurso humano, así como a la atención de la crisis sanitaria por la pandemia del Covid-19. En este sentido, la gestión de la Dirección de Asuntos Laborales, se ve afectada por el recorte de partidas, limitaciones para garantizar los servicios con el distanciamiento que se requiere por parte del Ministerio de Salud, carencia de normativa que permita la virtualización de algunos servicios y un aumento de la demanda de servicios con recurso humano muy limitado.

Dirección Nacional de Pensiones

La migración de las bases de datos del Sistema Integrado de la Dirección Nacional de Pensiones (SIP) a los servidores del MTSS fue un obstáculo a superar pues a pesar de que el Departamento de Tecnología de Información y Comunicación realizó un análisis de la factibilidad de la migración, sin embargo, la migración de las bases de datos de Bono Proteger al MTSS provocó una serie de incidentes por falta de capacidad de almacenamiento de los servidores que han afectado la operatividad de la DNP. Esto repercute en los tiempos de respuesta a los pensionados.

Durante el año 2021, el acceso a los sistemas estuvo afectado por problemas en el acceso a internet en oficinas centrales, lo cual imposibilitó el acceso a los sistemas que tienen su soporte inicial en el MTSS como el SIG, Laser fiche y el Sistema de Gestión Documental.

Todo lo anterior, impactó directamente a la mayoría de los departamentos de la Dirección, ya que al no tener acceso a los expedientes no se tiene la posibilidad de visualizar los trámites y atenderlos en los tiempos requeridos, además de que los funcionarios pasaron de tener un volumen manejable de trabajo a tener grandes cantidades pendientes y así sucesivamente ya que el sistema no permite un fluido constante.

Otro aspecto que hay que tomar en cuenta con respecto al entorno externo, es que la calidad y contenido de los documentos presentados son deficientes, frecuentemente se tienen que hacer hasta varias consultas de un mismo usuario y hacer prevenciones por documentos incompletos.

También es necesario señalar que se dio un aumento de solicitudes de traspaso, debido al aumento de defunciones por causa de la pandemia.

Dirección Nacional de Seguridad Social

Se requiere fortalecer la cantidad de personal para la atención de Personas con Discapacidad, personas adultas mayores y para temas de promoción de la Conducta empresarial responsable y la debida diligencia en Derechos Humanos.

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

A continuación, se describen las principales limitaciones según área de responsabilidad de la Desaf:

Control, Seguimiento y Evaluación

La principal limitación es el recargo de funciones para cumplir con los objetivos institucionales. En razón que se han eliminado los códigos de plazas que han quedado vacantes por renuncia y jubilación; esta situación ha incrementado las cargas de trabajo y se ha tenido que ajustar algunas labores acordes al personal disponible en el 2021; tales como: evaluaciones y estudios de fiscalización en el campo.

Presupuesto

Con la aprobación de la Ley 9635 Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas: se reforma el inciso a) del artículo 15 de la Ley 5662 y su reforma Ley 8783 y lo correspondiente a la asignación equivalente a 593.000 salarios significó una disminución en los ingresos por esta fuente, por cuanto pasó a ser un monto fijo.

Además, la regla fiscal ha venido a limitar fuertemente la distribución de más recursos a los programas sociales, a pesar de contar con fondos propios.

De igual forma, con la aprobación de la Ley 9524 “Fortalecimiento del control presupuestario de los órganos desconcentrados del Gobierno Central se presentaron las siguientes implicaciones:

- ✓ El Presupuesto Ordinario del Fodesaf es sometido a la aprobación por parte de la Asamblea Legislativa, la cual aprobará el contenido presupuestario del programa 737-00 denominado FODESAF, el cual no necesariamente será aprobado por el monto establecido.
- ✓ Además, del monto aprobado al Fodesaf únicamente se realizarán las transferencias a los programas de las instituciones que están incorporadas en el programa 737-00 y lo demás lo hace directamente el Ministerio de Hacienda a las instituciones de gobierno central que tienen los programas sociales que se financian con recursos Fodesaf, lo cual no permite el control, seguimiento y evaluación de la totalidad de los recursos asignados al Fodesaf.
- ✓ Asimismo, los recursos al ingresar o ser transferidos al Gobierno Central se convierten en recursos del Tesoro Nacional y no recursos Fodesaf.

Otra situación que se presentó fue que los ingresos producto del Impuesto del Valor Agregado no se vieron reflejados en las transferencias o liberación de cuotas trimestrales realizadas por la Tesorería Nacional, por lo que desde el punto de vista contable se debe considerar como una cuenta por cobrar.

En este apartado también se puede citar que los reintegros de los superávits libres de las instituciones no pueden ser utilizados y asignados a los programas de atención de bienestar social, tal y como lo establece la normativa del Fodesaf, si no que quedan en el Fondo General del Gobierno.

Gestión

Durante este periodo se pueden destacar las siguientes limitaciones:

- ✓ La aplicación de diferentes políticas para la contención del gasto público como medidas paliativas para mitigar las consecuencias provocadas por la pandemia provocada por el Covid 19, generaron una gran incertidumbre en cuanto a la ejecución de los recursos presupuestados, ya que se solicitó la aplicación de recortes, así como la generación de ahorros de recursos presupuestarios que complicó considerablemente la ejecución de los recursos presupuestados.
- ✓ El congelamiento de plazas implicó la imposibilidad temporal para nombrar aquellos puestos que quedaban vacantes.

Cobro

En esta área las limitaciones que se pueden resaltar durante este período son las siguientes:

- ✓ Incumplimiento de la CCSS en firmar una adenda al Convenio de Cooperación MTSS-DESAF-CCSS, que regula la contratación del cobro y la recaudación, para cumplir con las disposiciones 4.3, 4.4 y 4.5 del informe DFOE-SOC-IF-23-2015 de la Contraloría General de la República.

- ✓ Crisis económica por la pandemia Covid-19 que afecta la economía de los patronos deudores del FODESAF.

Viceministerio de Economía Social Solidaria

Las limitaciones de mayor relevancia que se presentaron en este Viceministerio de Economía Social Solidaria fueron:

- ✓ El “origen de recursos PRONAMYPE”, para efectos de “ampliación de cobertura” de beneficiarios de crédito, representa una limitante.
- ✓ El redireccionamiento de esfuerzos del Equipo de Crédito en la recuperación de las Carteras de Crédito de tres Organizaciones Intermediarias.
- ✓ El abordaje del covid-19 en el fideicomiso PRONAMYPE, en el 2021, el Comité Especial del Fideicomiso, autorizó una nueva prórroga para el pago del capital e intereses de los deudores, mediante el Acuerdo en Firme 4124, de la Sesión

Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa

Dentro de los factores o limitaciones, que incidieron en la ejecución de presupuesto 2021, se indican:

- ✓ Impacto generado por la emergencia sanitaria por el COVID 19.
- ✓ Lineamientos de los entes rectores de la administración financiera.
- ✓ Falta de licencias para desarrollo.
- ✓ Limitaciones presupuestarias.
- ✓ Disponibilidad de personal especializado en temas relacionados a cada uno de los proyectos.
- ✓ Falta de personal operativo que favorezca una mejora en la ejecución de labores diarias que permitan distribuir diferentes labores entre el personal.

Consejo de Salud Ocupacional

En el Consejo de Salud Ocupacional se tuvo que enfrentar y asumir principalmente las siguientes limitaciones:

- ✓ Periodos largos entre la fase de elaboración de proyectos y la fase de implementación debido a la falta de personal. Para el control y seguimiento de proyectos, son los mismos funcionarios que actualizan la normativa quienes deben dividir su tiempo para ejecutar proyectos que les son asignados.
- ✓ Durante el último año el mayor reto ha sido el ajuste a la regla fiscal y las limitaciones que ello trae ya que a pesar de que el CSO financia la mayor parte de sus gastos a través del Fondo del INS igual tiene un límite presupuestario que no le ha permitido crecer en ejecución.

Retos, objetivos e inversiones visualizados para el mediano y largo plazo, tanto en el contexto institucional, como en el Sectorial y Nacional

Dirección General de Planificación de Trabajo

La Dirección Nacional de Planificación establece como sus principales retos y objetivos los que de seguido se enumeran:

Uno de los principales desafíos en materia de planificación sectorial, lo constituye la Formulación del nuevo Plan Nacional de Desarrollo e Inversiones Públicas (PNDIP) 2023-2026 del Sector, que consiste en el marco orientador de las intervenciones públicas que serán llevadas a cabo en el mediano plazo, por parte de la nueva Administración de Gobierno y que atenderá las principales necesidades de la población.

En lo correspondiente a Planificación Institucional, se tiene también el reto de confeccionar el nuevo Plan Estratégico Institucional (PEI), que contiene las prioridades de la institución y los compromisos de las dependencias que la conforman.

Asimismo, gestionar y dar seguimiento a la confección de un sistema de control Interno, que permitirá sistematizar los procesos que se llevan a cabo (Autoevaluación, SEVRI, Plan de mejoras), facilitar el procesamiento de la información y los datos, consolidar el sistema de control interno institucional, estandarizar la información, manejo, respaldo y protección de la información de una manera más segura, incrementar la participación de las dependencias en los procesos realizados sobre el tema, entre otros.

Prioritario es finalizar las mejoras identificadas al sistema SPlani, por parte de DTIC, que permitirá avanzar en la incorporación y el procesamiento de información en materia de planificación acorde a las necesidades de la Dirección, usuarios e instituciones rectoras en el tema. Asimismo, estandariza la información y facilita el manejo, respaldo y protección de la información, acorta tiempos.

También resulta necesario finalizar una vez aprobada por MIDEPLAN la reestructuración administrativa parcial de la DGPT, correspondiente al traslado de dos departamentos a la DNE y por tanto el ajuste al organigrama institucional.

Dirección de Asuntos Jurídicos

En el escenario de post pandemia, la Dirección de Asuntos Jurídicos enfrenta el desafío de continuar atendiendo la demanda de asesoría jurídica y criterios jurídicos con la implementación de una jornada laboral híbrida (presencial y teletrabajo), para lo cual el aprendizaje continuo de los profesionales emerge como el principal reto en un futuro próximo.

Así también, el continuar el compendio de criterios jurídicos laborales desde una plataforma virtual, surge como una estrategia vital para ampliar el conocimiento en materia laboral. En este sentido, el Departamento de Tecnologías de la Información del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está trabajando en el desarrollo de un ambiente virtual que permita el acceso a todos los criterios como, también, mantener actualizado esos criterios.

Dirección de Asuntos Laborales

Esta Dirección visualiza como sus principales retos: la virtualización de los servicios de conciliación; la sostenibilidad de las acciones de coordinación interinstitucional con el Ministerio de Justicia y Poder Judicial; el poner en ejecución el expediente digital completo en sus tres módulos y el hacer frente a las restricciones presupuestarias.

Dirección Nacional de Inspección de Trabajo

Bajo esta perspectiva, la Dirección Nacional de Inspección se encuentra enfrentada a varios retos y por ello la especialización y el avance tecnológico juegan un papel fundamental en el nuevo quehacer de la DNI.

Es por lo anterior y con miras a lograr mayor impacto positivo en sectores específicos de la población y entendiendo la necesidad de cambio la Dirección Nacional de Inspección, ha planeado y desarrollado grupos especializados, enfocados en el abordaje de la perspectiva de género y la salud ocupacional.

De igual manera, la DNI, actualmente se encuentra participando activamente en la creación de una Política para la Atención Integral de las Migraciones Laborales, con el fin de brindar mayor tutela efectiva de las personas trabajadoras migrantes, independientemente de su condición migratoria.

Dirección Nacional de Pensiones

Esta dependencia ministerial establece como sus retos y objetivos más importantes: la dotación de Recurso Humano con el reintegro de todas las plazas que en las distintas administraciones han sido colocadas en otras Direcciones.

La DNP considera necesario realizar un plan de mejora en los departamentos de: Gestión de la Información, Declaración de Derechos, Gestión de Pagos, Núcleo de Guerra y Gracia, para poder ajustar el tiempo promedio de respuesta a lo normado.

Elaborar un sistema informático que le permita al Departamento Gestión de Pagos la conciliación, control y recuperación de las sumas giradas de más.

Ante el constante cambio de normativa relacionada a sumas giradas de más, la DNP se ha visto en la obligación de ajustar en reiteradas ocasiones los procesos, lo cual ha ocasionado reprocesos en los trámites previamente definidos.

Promover una reestructuración integral del organigrama de la DNP, una vez se emita el informe respectivo por parte de la Dirección de Planificación.

Continuar con la automatización de los procesos de la DNP incluidos en la hoja de ruta y asignar recursos económicos nuevos para poder agilizar la automatización.

Tribunal Administrativo de la Seguridad Social

Este Tribunal define como sus principales retos y objetivos:

Para el cumplimiento de planes y metas es indispensable la adecuada coordinación y comunicación de los temas y acciones entre la JUCEMA, Dirección Nacional de Pensiones y el Tribunal, todo dentro del marco del respeto y delimitación de competencias, lo cual garantizará servicios eficientes, oportunos y ajustados a la legalidad. Es pertinente reforzar los espacios de diálogo y coordinación entre todas las instancias, que permitan evitar la toma de decisiones desarticuladas, que a la postre generen retrocesos o retrasos en la prestación del servicio.

El objetivo a futuro será trabajar en procura de la mejora continua de nuestros servicios de justicia administrativa y con ello apoyar a reducir la mora del sistema judicial, para que los usuarios encuentren en la vía administrativa la solución a sus controversias, en plazos eficientes y con servicios de calidad.

Dirección Nacional de Seguridad Social

La Dirección Nacional de Seguridad Social establece como sus retos y objetivos más importantes los que se detallan a continuación:

- 1-Lanzamiento de la nueva Guía de Compras Públicas Sustentables, la cual implica la actualización de criterios sostenibles, especialmente los criterios que aportan sostenibilidad social.
- 2-Lanzamiento de la Nueva estrategia para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil 2021-2025
- 3-Creación y Publicación del Decreto Ejecutivo para Creación de un Sistema Nacional de Reconocimientos laborales y sociales, que regulará el proceso para que Voluntariamente organizaciones que así lo deseen, se postulen para recibir un reconocimiento por sus buenas prácticas laborales y sociales, emitido por el MTSS en conjunto con otras entidades públicas rectoras.
- 4-Instruir a las instituciones la ocupación de las plazas reservadas durante el primer semestre del año 2022. Para esto se recomienda impulsar la emisión de una Directriz Presidencial para reiterar los alcances de la normativa vigente, en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- 5-Las funciones de la DNSS en un 75% responden a procesos de capacitación por lo que es urgente y necesario que se formalice la autorización para que la dirección pueda entregar certificados de participación a quienes reciben estas capacitaciones ya que actualmente no es posible, a raíz de interpretaciones de la Asesoría Jurídica Interna.
- 6-Implementar las Guías de descanso activo y pausas saludables que saldrán para el 2022 en conjunto con el Consejo de Salud Ocupacional para impactar de manera positiva en los centros de trabajo públicos y privados.
- 7-Incidir en la política de empleabilidad para que se incentive la contratación de personas adultas mayores en el país, ya que es una realidad que esta población está en busca de oportunidades que además deben ser acordes a sus necesidades y flexibles.
- 8-Generar Alianzas Estratégicas con empresas mediante modelos de conducta empresarial responsable con la población adulta mayor a nivel local.

Específicamente para la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad esta Dirección plantea:

Fortalecer las herramientas metodológicas y tecnológicas a disposición de la Secretaría Técnica, (programas informáticos) que robustezcan los procesos de asesoría y monitoreo a las instituciones públicas y que propicien un mejor cumplimiento de la Ley 8862.

Construir un protocolo de articulación interinstitucional que facilite la valoración y canalización de solicitudes de capacitación de instituciones públicas y Privadas. (Acuerdo- AC-014-2021 y CNETPCD-AC-025-2021).

Buscar los recursos y apoyo para contar con un Programa Informático para registro del cumplimiento de la Ley 8862.

Definir una estrategia para implementación del Curso: “Prohibición de discriminación en el empleo por motivos de discapacidad y adopción de medidas positivas para garantizar el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de personas con discapacidad en el sector público”. Lo cual se recomienda sea creado con apoyo de CECADES para que sea virtual y que posteriormente se suba en la Plataforma CONAPDIS. Ya se trabajó un Grupo piloto con personal del MTSS, 30 participantes.

En cuanto al tema de trabajo infantil y adolescente se recomienda actualizar la herramienta MIRTI (Monitoreo de Riesgo de Trabajo Infantil, de OIT/CEPAL) en la gestión nacional y local de los esfuerzos de erradicación del trabajo infantil y del trabajo adolescente peligroso.

Además, coordinar y promover la inclusión en el SINIRUBE de un módulo de trabajo infantil que facilite la detección de personas menores de edad trabajadoras.

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

En el caso de la Desaf los retos, objetivos e inversiones visualizados para el mediano y largo plazo, tanto en el contexto institucional, como en el sectorial y nacional son los que de seguido se enumeran:

1-Unidad de Control y Seguimiento

El mayor reto es la implementación del Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Desaf; su uso es fundamental, en razón que permitirá obtener la información de forma más ágil y oportuna, trabajar en línea con las unidades ejecutoras, lo cual contribuye con el control interno, permite mejorar la gestión de los programas y proyectos, así como la administración de los recursos.

Incrementar los estudios de fiscalización en “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.

2-Unidad de Evaluación

Continuar participando activamente en la Política Nacional de la Evaluación. 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.

Proporcionar colaboración a Sinirube para tener una base de datos actualizada que contemple la mayor cantidad de personas beneficiarias de los programas sociales que financia el Fodesaf por medio de seguimiento a las Unidades Ejecutoras.

Implementación de la Encuesta del programa de Alimentación y Nutrición del Escolar y el Adolescente (Panea) en el 2022.

En el contexto nacional y sectorial, es necesario realizar inversiones importantes en fortalecer lo que hemos denominado "Cultura de la Evaluación" y "Gestión Pública para Resultados" esto permitirá mejorar los diseños y la evaluabilidad de los programas para generar mayor impacto social y asegurar su sostenibilidad de los recursos en el tiempo.

Se considera fundamental invertir en recurso humano, dado el aumento de cargas de trabajo y responsabilidades, así como eliminación de plazas, los funcionarios actuales han absorbido funciones más complejas y de mayor responsabilidad, lo cual ha disminuido los tiempos asignados a la curva de aprendizaje.

3. Presupuesto:

Tener automatizado todos los procesos del departamento. Se espera continuar desarrollando el Sistema Integrado de Gestión, de tal forma que los procesos de presupuesto que se realizan y se controlan mediante hojas de excel, puedan integrarse y automatizarse en este sistema.

La implementación de las NICSP. Con el apoyo de la firma BCR Consultores, y en conjunto con el Subárea de Contabilidad Operativa de la CCSS, se espera para el 2024 el cumplimiento de la implementación de las NICSP que corresponden a Fodesaf.

4. Gestión

Concluir el sistema para el control y seguimiento de las contrataciones y la ejecución presupuestaria del programa.

Realizar las gestiones que sean necesarias con el fin de mejorar los niveles de ejecución presupuestaria que se han presentado durante los últimos dos años.

5. Cobro

Las inversiones que se visualizan a futuro son:

Fortalecer el proceso de cobro judicial, contratando un servicio integral que se fundamente en una plataforma tecnológica conectada directamente con el Poder Judicial, con el fin de mantener actualizados los procesos en tiempo real.

Implementar un sistema tecnológico vinculado con la CCSS con el fin de dar seguimiento al servicio de cobro que realiza esa institución a favor del Fodesaf.

Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa

Parte de los retos que tiene la Dirección General Administrativa y Financiera, es el tema del uso eficiente y efectivo de los recursos humanos, materiales y financieros, ya que estos son limitados y los requerimientos y necesidades son extensas; por lo cual se deberá realizar una priorización situación que genera que algunas necesidades importantes, pero no prioritarias se queden sin atender.

Existen aspectos que serían esperables en un mediano y largo plazo, sin embargo, actualmente no se cuenta con los recursos necesarios; algunos de ellos son:

- Disminuir la acumulación de periodos de vacaciones por parte del personal.
- Evitar la sobrecarga de trabajo a lo interno del personal.
- Mediante el análisis de capacidades, garantías y ciclo de vida de los equipos de infraestructura de red se determina la obsolescencia de los equipos centrales de tráfico de red, por lo que el DTIC se encuentra en el proceso de contratación para el año 2022 mediante arrendamiento de equipos de red de alta capacidad capaz de copar con la infraestructura de virtualización actual con la que cuenta el MTSS.
- Implementación de un centro de datos secundario externo al MTSS que cumpla el papel de redundancia, para dar continuidad al negocio en caso de presentarse un evento.
- Fortalecimiento del área de desarrollo de sistemas de información para atender las necesidades de automatización de las Dependencias del MTSS para dar su servicio de calidad.
- Disponer de equipos de tecnología de punta y su debido licenciamiento.
- Brindar atención psicológica al personal funcionario que así lo requiera, como parte del programa de Salud Mental y Vigilancia de la Salud del MTSS.
- Seguimiento para la aprobación del Proyecto de Ley Nacional de Salud Mental Expediente 22 430 y de Proyecto de Ley 22.298 para que Costa Rica ratifique el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Consejo Nacional de Salarios

Dentro de los objetivos propuestos por el Consejo Nacional de Salarios se encuentra fortalecer la comunicación y el dialogo social entre los actores del mercado de trabajo que coadyuve a las condiciones de empleabilidad y trabajo decente (Materia de salarios mínimos) con información actualizada favoreciendo espacio de participación de diálogo social tripartito y como herramienta, para la toma de decisiones para la formulación de políticas, planes y programas.

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.

En detalle con 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.

Junto con el apoyo de los datos estadísticos más detallados y en tiempo, de tal forma que se priorice la atención en las actividades económicas y enfermedades que presenten mayor índice de siniestralidad.

Como objetivos principales el CSO busca ejecutar el nuevo Plan de Salud Ocupacional por medio de programas, planes y proyectos cuyos ejes estratégicos están planteados en la Política Nacional de Salud Ocupacional y actualizar la normativa vigente para que se ajuste a las nuevas realidades laborales.

Anexos

Anexo No. 1



RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
		ADMINISTRACION SUPERIOR	
		72900.01.0001	
		DESPACHO DEL MINISTRO	
1	P-037649	MINISTRA	1 764 490.00
2	P-350767	VICEMINISTRA	2 311 559.50
3	P-048219	VICEMINISTRO	2 243 101.50
4	P-037656	CHOFER CONFIANZA	354 450.00
5	P-037772	ASISTENTE ADMINISTRATIVO CONFIANZA	403 050.00
6	P-078865	CONSULTOR LICENCIADO	1 671 613.00
7	P-097329	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	346 384.00
8	P-055326	ASESOR PROFESIONAL	785 015.00
9	P-097952	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	898 874.50
10	P-098801	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	373 820.00
11	P-072951	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 573.00
12	P-048213	CONSULTOR LICENCIADO EXPERTO	1 505 480.00
13	P-055189	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	1 021 453.00
14	P-078864	SECRETARIO CONFIANZA	416 500.00
15	P-037755	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 750 300.00
16	P-078863	CONSULTOR LICENCIADO EXPERTO	2 102 964.50
17	P-057678	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 460 840.50
18	P-013068	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	319 378.00
19	P-037855	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 028 764.50
20	P-078862	CONSULTOR LICENCIADO	974 375.00
21	P-055244	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 257 523.50
22	P-105654	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	688 658.00
23	P-055329	CONSULTOR LICENCIADO EXPERTO	1 971 038.00
24	P-037675	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 638 428.00
		TOTAL DE 72900.01.0001= 24	
	NIVEL 2	DIRECCION GENERAL ADMINISTRATIVA	
		72900.01.0002	
1	P-037920	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	874 375.00
2	P-373808	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 327 476.50

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
3	P-037681	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3	2 148 035.50
4	P-037967	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 852 012.00
5	P-373728	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	320 405.00
6	P-096373	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 312 088.50
7	P-017292	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 352 575.50
8	P-373790	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 192 617.00
9	P-009207	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	346 384.00
10	P-048295	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	812 152.00
11	P-373718	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 2	1 298 935.00
12	P-037728	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	793 968.00
13	P-014834	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	848 244.00
14	P-098800	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 2	1 300 429.00
15	P-105583	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 3	1 335 106.50
16	P-078868	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	311 839.00
17	P-055246	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	360 102.00
18	P-098816	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 2	1 407 769.00
19	P-037856	PROFESIONAL JEFE EN INFORMÁTICA 1 B	1 715 614.00
20	P-055204	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 296 023.50
21	P-078861	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 478 998.00
22	P-105581	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 1 C	963 799.00
23	P-105582	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 3	1 476 017.50
24	P-019136	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	874 375.00
25	P-037723	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	367 391.00
26	P-099802	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	511 930.00
27	P-055186	TECNICO EN INFORMÁTICA 2	636 359.50
28	P-048232	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 767 384.50
29	P-055194	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 751 331.50
30	P-037679	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 530 189.00
31	P-097946	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	559 013.00
32	P-097962	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 725 833.00
33	P-037694	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 787 342.50
34	P-048311	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	354 700.00
35	P-055092	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	361 559.00
36	P-037721	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	368 418.00
37	P-037760	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	423 290.00
38	P-037814	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	531 571.00
39	P-098810	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 3	1 511 328.00
40	P-037719	TRABAJADOR CALIFICADO DE SERVICIO CIVIL 2	468 713.00
41	P-014853	PROFESIONAL EN INFORMÁTICA 2	1 402 635.00
42	P-037944	MISCELANEO DE SERVICIO CIVIL 1	360 354.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
43	P-373725	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	346 763.00
44	P-097919	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	320 405.00
45	P-373723	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	320 405.00
46	P-373810	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	334 123.00
47	P-373726	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	320 405.00
48	P-373724	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	320 405.00
49	P-048239	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	313 546.00
50	P-373727	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	320 405.00
51	P-002507	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 524 716.00
52	P-037969	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	408 109.00
53	P-097925	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	401 686.00
54	P-037771	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	457 585.00
55	P-097959	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	382 136.00
56	P-028319	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 539 491.00
57	P-037729	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	313 546.00
58	P-009550	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 190 166.00
59	P-369589	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	964 297.00
60	P-016390	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 323 292.00
61	P-048218	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	305 609.00
62	P-105584	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 466 517.50
63	P-014859	ENFERMERA 1	1 872 016.00
64	P-099798	TECNICO EN INFORMATICA 3	734 509.00
65	P-037945	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 586 500.00
66	P-014816	PROFESIONAL EN INFORMATICA 3	1 902 228.00
67	P-014827	PROFESIONAL EN INFORMATICA 1 B	1 047 569.00
68	P-048241	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	319 378.00
69	P-048244	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	298 750.00
70	P-048235	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	937 593.00
71	P-373721	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 017 399.50
72	P-002591	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	1 802 905.00
73	P-098761	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 484 590.50
74	P-098755	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 282 671.50
75	P-097926	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	533 034.00
76	P-037710	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	524 718.00
77	P-037677	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 617 894.00
78	P-097924	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	353 673.00
79	P-016289	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 168 291.00
80	P-037833	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 348 295.00
81	P-373722	PROFESIONAL EN INFORMATICA 2	1 230 775.00
82	P-037953	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	343 050.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
83	P-037942	MEDICO ASISTENTE GENERAL G-1	1 143 322.50
84	P-055243	PROFESIONAL EN INFORMATICA 2	1 386 709.00
85	P-055181	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	304 300.00
86	P-014837	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	897 105.00
87	P-105655	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	380 679.00
88	P-016122	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	667 365.00
89	P-055245	PROFESIONAL EN INFORMATICA 1 A	1 422 135.50
90	P-055205	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	368 418.00
91	P-048293	DIRECTOR GENERAL ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	1 854 083.00
92	P-055215	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	874 375.00
93	P-373760	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 251 202.00
94	P-373719	PROFESIONAL EN INFORMATICA 2	1 418 817.00
95	P-048279	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	948 958.00
96	P-037696	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	807 101.50
97	P-055180	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	311 839.00
98	P-097876	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	338 192.00
99	P-017211	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	874 375.00
100	P-021166	TECNICO EN INFORMATICA 1	395 884.00
101	P-037922	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 303 979.00
102	P-037748	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	319 378.00
103	P-048242	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 486 226.00
104	P-097894	TRABAJADOR CALIFICADO DE SERVICIO CIVIL 2	335 450.00
105	P-037707	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	304 300.00
106	P-020820	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	464 444.00
107	P-037669	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 829 892.00
108	P-037726	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	388 995.00
109	P-055195	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 916 690.50
110	P-097225	PROFESIONAL EN INFORMATICA 3	1 546 559.50
111	P-097941	TRABAJADOR CALIFICADO DE SERVICIO CIVIL 2	335 450.00
112	P-037709	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	606 996.00
113	P-037695	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	343 050.00
114	P-400299	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 588 802.00
115	P-097867	TRABAJADOR CALIFICADO DE SERVICIO CIVIL 2	335 450.00
116	P-373725	CONDUCTOR SERVICIO CIVIL 1	298 750.00
117	P-014839	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	435 000.00
		TOTAL DE 72900.01.002= 117	
		UNIDAD DE GENERO	
		72900.01.0003	
1	P-037896	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	2 025 852.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
2	P-037821	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 575 917.50
3	P-008944	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	829 185.50
		ASESORIA JURIDICA	
		DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS	
		72900.02.0001	
1	P-055089	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
2	P-097921	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 207 034.50
3	P-048281	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	1 680 997.50
4	P-020689	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	1 252 161.00
5	P-037781	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 532 738.00
6	P-037657	DIRECTOR ASUNTOS JURIDICOS	2 526 282.50
7	P-037665	GERENTE DE SERVICIO CIVIL 1	2 757 999.50
8	P-037664	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 278 553.00
9	P-029184	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 458 015.00
10	P-048270	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	1 203 198.00
11	P-105660	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 426 486.50
12	P-356076	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 237 564.00
13	P-098795	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 360 005.00
14	P-037743	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	407 579.00
15	P-037951	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	373 814.00
16	P-037904	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	373 814.00
17	P-037803	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 524 716.00
18	P-037995	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 408 867.00
19	P-373774	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 409 439.00
20	P-016269	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 226 485.00
21	P-028276	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 606 309.50
22	P-048283	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 567 155.00
23	P-055221	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 384 254.50
24	P-037792	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 377 617.00
25	P-037793	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
26	P-031102	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
27	P-356084	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	759 950.00
		TOTAL DE 72900.02.001= 27	
		AUDITORIA	
		72900.03.0001	
1	P-055196	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 266 541.00
2	P-021273	SUBAUDITOR NIVEL 3	2 893 538.50

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
3	P-038014	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 400 068.50
4	P-055233	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 743 826.00
5	P-055240	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	825 627.00
6	P-017281	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 835 303.00
7	P-097891	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 086 930.00
8	P-097875	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	667 875.00
9	P-027621	PROFESIONAL EN INFORMATICA 2	1 543 252.50
10	P-055229	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
11	P-048230	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 204 964.00
12	P-021270	AUDITOR NIVEL 3	3 247 819.00
13	P-097914	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	333 096.00
14	P-021287	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	1 736 440.00
15	P-055251	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	927 534.00
16	P-048304	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	1 224 798.00
17	P-021279	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
18	P-055213	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 679 617.50
19	P-021320	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
20	P-031378	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
		TOTAL DE 72900.03.001= 20	
	NIVEL 1	PLANIFICACION	
	NIVEL 2	DIRECCION GENERAL DE PLANIFICACION	
		72900.04.0001	
1	P-055185	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 245 453.00
2	P-097911	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	526 050.00
3	P-048309	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	778 343.00
4	P-037915	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	1 026 070.00
5	P-037950	DIRECTOR DE PLANIFICACION DEL TRABAJO	2 057 035.50
6	P-048266	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 494 431.00
7	P-048297	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 223 295.00
8	P-037961	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 782 919.50
9	P-021344	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	360 096.00
10	P-048312	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	967 985.00
11	P-037901	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 208 743.00
12	P-017318	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 977 138.50
13	P-048310	ESTADISTICO DE SERVICIO CIVIL 3	949 937.50
14	P-037958	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 207 956.00
15	P-037738	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 543 396.50
16	P-057652	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
17	P-037968	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
		TOTAL DE 72900.04.001= 17	
		TOTAL PLAZAS 729: 208	
	PROG.	ASUNTOS DEL TRABAJO	
	NIVEL 1	DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION	
		73100.01.0001	
1	P-373798	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 079 164.50
2	P-373743	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
3	P-078867	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	319 378.00
4	P-356063	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	802 945.00
5	P-356086	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 233 018.00
6	P-373744	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 257 449.00
7	P-016282	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 342 393.00
8	P-373814	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	326 237.00
9	P-373733	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 228 758.00
10	P-360482	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 221 939.00
11	P-373820	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	365 291.00
12	P-037711	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	346 384.00
13	P-373816	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	326 237.00
14	P-373817	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	326 237.00
15	P-037864	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 500 462.00
16	P-373753	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 244 170.00
17	P-037842	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
18	P-373742	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 233 018.00
19	P-369591	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 248 643.00
20	P-083414	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
21	P-099795	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 364 265.00
22	P-057744	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 480 642.50
23	P-014868	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 116 057.50
24	P-373731	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 333 098.50
25	P-037820	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	528 827.00
26	P-356081	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 051 017.50
27	P-037839	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 042 796.50
28	P-373807	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	343 050.00
29	P-098765	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 319 536.00
30	P-016280	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 331 962.00
31	P-373735	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 259 504.00
32	P-037866	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 431 129.50
33	P-002496	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 228 553.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
34	P-037807	DIRECTOR DE LA DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION DE TRABAJO	3 733 394.00
35	P-057714	GERENTE DE SERVICIO CIVIL 1	2 681 416.50
36	P-048261	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 479 697.00
37	P-017321	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 415 121.50
38	P-086537	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 651 996.50
39	P-037905	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 815 124.50
40	P-037817	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 880 496.00
41	P-108963	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 285 736.50
42	P-037959	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 596 374.50
43	P-037859	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 910 932.00
44	P-002538	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	1 235 134.50
45	P-037862	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 875 700.50
46	P-037806	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	931 982.00
47	P-057216	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 808 027.00
48	P-037827	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 884 792.50
49	P-037761	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 786 527.00
50	P-048314	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 772 502.00
51	P-078871	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	593 308.00
52	P-037870	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 365 123.00
53	P-027083	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 448 432.50
54	P-113023	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 556 032.50
55	P-017267	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 648 733.50
56	P-057777	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 436 429.00
57	P-097947	MISCELANEO DE SERVICIO CIVIL 1	380 859.00
58	P-037822	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 362 564.00
59	P-037831	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 442 112.50
60	P-048260	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	1 933 664.50
61	P-013781	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 362 564.00
62	P-037847	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 596 565.50
63	P-097928	MISCELANEO DE SERVICIO CIVIL 1	333 014.00
64	P-098751	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 032 226.00
65	P-055203	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 550 064.00
66	P-040749	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 325 631.50
67	P-002584	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	449 263.00
68	P-098762	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 677 556.50
69	P-105648	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 392 963.50
70	P-037869	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	2 000 493.50
71	P-356077	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 402 906.00
72	P-098794	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 544 381.50

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
73	P-002533	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 809 146.00
74	P-097940	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 810 920.00
75	P-037824	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 139 016.00
76	P-055190	MISCELANEO DE SERVICIO CIVIL 1	285 127.00
77	P-037757	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	442 160.00
78	P-037873	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 437 844.00
79	P-097933	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	353 243.00
80	P-059687	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 321 681.50
81	P-037828	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	565 500.00
82	P-048263	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
83	P-037989	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 617 960.50
84	P-017260	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 700 580.00
85	P-097897	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 075 484.00
86	P-055228	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 526 352.00
87	P-037801	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 497 889.50
88	P-373747	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 343 098.50
89	P-048286	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	500 250.00
90	P-037717	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	387 532.00
91	P-373746	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 343 098.50
92	P-373749	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 251 202.00
93	P-037877	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 701 400.50
94	P-037684	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 849 949.00
95	P-002524	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 402 620.00
96	P-037845	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 753 475.00
97	P-098772	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 760 637.00
98	P-037863	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 426 201.50
99	P-373783	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 287 977.00
100	P-037857	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 664 921.50
101	P-373752	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 319 481.50
102	P-373785	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 349 070.00
103	P-037756	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 300 064.00
104	P-373782	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 313 778.00
105	P-373750	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 408 867.00
106	P-373748	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 361 810.50
107	P-037853	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
108	P-078858	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 290 972.00
109	P-373751	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 413 699.00
110	P-356067	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 398 038.50
111	P-057694	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 759 888.50
112	P-037750	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 596 066.50

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
113	P-048280	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 616 412.50
114	P-037985	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	683 865.00
115	P-014863	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 272 087.00
116	P-057761	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 403 471.50
117	P-097958	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	618 749.00
118	P-002576	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 474 212.00
119	P-037865	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 317 676.00
120	P-017268	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 286 426.00
121	P-097937	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 382 127.50
122	P-037745	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 440 477.00
123	P-002618	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 293 245.00
124	P-002473	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 277 620.00
125	P-038004	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 298 077.00
126	P-002485	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 539 491.00
127	P-356071	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 011 138.00
128	P-098753	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
129	P-373777	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 341 054.00
130	P-037797	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	572 725.00
131	P-037810	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 640 118.50
132	P-097917	MISCELANEO DE SERVICIO CIVIL 1	462 879.00
133	P-037715	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 392 685.00
134	P-017311	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 279 893.00
135	P-373776	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 242 795.00
136	P-373779	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 192 789.00
137	P-015117	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 277 620.00
138	P-373819	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	366 955.00
139	P-373800	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 243 194.00
140	P-373802	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 079 164.50
141	P-373815	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	326 237.00
142	P-373804	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 336 907.00
143	P-373803	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 231 430.00
144	P-373778	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 231 430.00
145	P-373768	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 320 597.00
146	P-037876	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	833 478.00
147	P-048277	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 181 025.00
148	P-026649	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 378 894.50
149	P-037918	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 349 212.00
150	P-002605	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 459 548.00
151	P-009211	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 405 617.00
152	P-373821	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	343 050.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
153	P-021309	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 295 518.00
154	P-016271	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	615 017.50
155	P-097224	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
156	P-017287	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 357 167.50
157	P-097930	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
158	P-037907	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	1 902 045.00
159	P-373801	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	814 782.00
160	P-014825	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
161	P-017263	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 399 496.50
162	P-037837	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 573 974.00
163	P-048322	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 524 966.00
164	P-072654	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 748 773.00
165	P-053160	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 778 492.50
166	P-057758	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 822 285.00
167	P-097916	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	572 725.00
168	P-097902	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	565 872.00
169	P-356079	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 479 755.50
170	P-037830	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
171	P-014849	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 231 430.00
172	P-057754	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	463 577.00
173	P-037858	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
174	P-097909	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 002 887.00
175	P-057654	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 466 925.50
176	P-373755	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
177	P-373818	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	343 050.00
178	P-037997	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	526 050.00
179	P-017306	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
180	P-048257	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
181	P-057753	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
182	P-037767	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	617 650.00
183	P-061059	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
184	P-053160	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	759 950.00
185	P-092395	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	759 950.00
186	P-083595	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
		TOTAL DE 73100.01= 186	
	NIVEL 1	TUTELAJE DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRAB.	
	NIVEL 2	DEPTO. DE MEDICINA SEG. E HIGIENE OCUPACIONAL	
		73100.02.0001	
1	P-037685	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	634 456.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
2	P-037906	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 970 319.50
3	P-108001	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 756 554.50
4	P-037988	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 610 804.00
5	P-057213	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 546 603.00
6	P-037879	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 864 236.50
7	P-017315	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 208 912.00
8	P-037818	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 194 604.00
		TOTAL DE 73100.02.0001= 8	
	NIVEL 1	ASUNTOS LABORALES	
	NIVEL 2	DIRECCION DE ASUNTOS LABORALES	
		73100.03.0001	
1	P-037703	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 255 748.00
2	P-002548	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 250 916.00
3	P-356069	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 415 972.00
4	P-373737	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 181 025.00
5	P-017309	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
6	P-105657	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 264 554.00
7	P-002570	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	1 237 647.50
8	P-356062	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	976 234.00
9	P-373813	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	366 955.00
10	P-017313	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 474 338.50
11	P-002541	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
12	P-017308	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	380 673.00
13	P-356061	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
14	P-356080	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 326 300.50
15	P-037800	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 869 145.50
16	P-373729	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 592 158.00
17	P-037835	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	1 679 662.50
18	P-002521	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 676 141.50
19	P-021981	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 623 591.50
20	P-048289	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	559 007.00
21	P-055208	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 558 525.00
22	P-037850	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 893 150.00
23	P-037884	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	2 054 732.50
24	P-037948	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 456 355.00
25	P-037949	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	456 122.00
26	P-048237	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 587 561.00
27	P-356074	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 499 779.50
28	P-098784	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 738 128.50

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
29	P-105661	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 594 428.50
30	P-356064	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 473 186.00
31	P-356059	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 763 945.50
32	P-039612	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 463 844.50
33	P-356085	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 677 415.50
34	P-356075	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 541 514.50
35	P-356066	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 454 041.00
36	P-097964	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	531 041.00
37	P-356058	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	798 002.00
38	P-356070	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 684 390.50
39	P-014855	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 897 774.00
40	P-056544	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	2 175 191.50
41	P-055199	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 422 565.50
42	P-037787	DIRECTOR DE ASUNTOS LABORALES	3 312 853.50
43	P-356078	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 610 231.00
44	P-010193	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	428 686.00
45	P-002534	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 299 433.00
46	P-037872	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 352 621.50
47	P-373741	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 255 462.00
48	P-373730	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 324 209.00
49	P-057218	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
50	P-373773	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 285 305.00
51	P-048249	GERENTE DE SERVICIO CIVIL 2	3 065 827.00
52	P-048276	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 473 647.50
53	P-105662	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 322 794.00
54	P-373812	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	366 955.00
55	P-373765	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 335 574.00
56	P-373823	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	346 384.00
57	P-031101	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 297 069.00
58	P-373767	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 243 194.00
59	P-373762	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 231 430.00
60	P-373716	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 250 013.00
61	P-373761	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 460 574.00
62	P-373799	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
63	P-105663	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 300 350.00
64	P-037763	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 490 998.50
65	P-021160	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 382 170.50
66	P-373734	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 326 300.50
67	P-356072	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	809 764.00
68	P-037826	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 253 189.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
69	P-356082	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	922 775.00
70	P-373738	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 334 006.50
71	P-373763	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 421 927.00
72	P-373739	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 688 788.00
73	P-373736	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 319 481.50
74	P-373740	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 319 481.50
75	P-373732	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 609 205.50
76	P-373766	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 332 361.00
77	P-097938	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 432 521.50
78	P-053922	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	414 968.00
79	P-373788	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 261 995.00
80	P-373781	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 345 802.50
81	P-002540	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 312 279.50
82	P-373786	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 299 778.00
83	P-037671	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3	2 147 392.50
84	P-373772	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 313 778.00
85	P-373809	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	366 955.00
86	P-057737	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	802 945.00
87	P-373811	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	360 096.00
88	P-373822	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	366 955.00
89	P-037977	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 277 275.00
90	P-373757	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 097 747.50
91	P-356073	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 588 456.50
92	P-373764	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 042 796.50
93	P-037954	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 239 837.00
94	P-037774	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	380 679.00
95	P-356060	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 329 041.00
96	P-356068	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 350 348.50
97	P-037712	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	394 827.00
98	P-078866	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 657 730.50
99	P-014854	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	927 739.50
100	P-373775	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 232 064.00
101	P-037733	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 231 031.00
102	P-373770	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 104 023.00
103	P-057685	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 346 398.00
104	P-037946	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	874 375.00
105	P-373758	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	617 650.00
106	P-373769	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
107	P-017286	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
		TOTAL DEL 73100.03.0001 = 107	

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
	NIVEL 2	DEPARTAMENTO DE SALARIOS MINIMOS	
		73100.04.0001	
1	P-037672	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	901 438.50
2	P-098809	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 234 369.50
3	P-097906	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 719 224.00
4	P-002511	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 526 146.00
5	P-017301	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 214 489.00
6	P-105651	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 518 747.50
7	P-371767	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 178 693.00
8	P-037999	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 136 550.00
		TOTAL DEL 73100.03.0001 = 8	
		TOTAL PLAZAS 731: 309	
	PROG.	DESARROLLO Y SEGURIDAD SOCIAL	
	NIVEL 1	PROTECCION ESPECIAL AL TRABAJADOR	
		73200.01.0001	
1	P-097934	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	355 600.00
2	P-095808	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	808 970.00
3	P-037860	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 146 404.50
4	P-037903	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 885 192.50
5	P-037890	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 590 068.50
6	P-037887	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 580 118.50
7	P-037886	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 862 850.50
8	P-097883	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 657 679.00
9	P-072755	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 121 735.00
10	P-097913	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 540 062.50
11	P-002478	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 844 278.50
12	P-037900	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 467 906.00
13	P-361502	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 490 522.50
14	P-037917	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 317 617.00
15	P-037916	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 303 055.50
16	P-037914	DIRECTOR NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL	3 206 327.50
17	P-038000	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	926 612.00
		TOTAL DEL 73200.01.0001 = 17	
	NIVEL 1	INTERMEDIACION LABORAL	
	NIVEL 2	DIRECCION NACIONAL DE EMPLEO	
		73200.02.0001	

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
1	P-097873	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 036 633.00
2	P-036265	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 017 399.50
3	P-037812	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 354 542.00
4	P-055220	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	421 827.00
5	P-369595	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	887 800.00
6	P-055230	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 180 966.00
7	P-097901	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 671 595.50
8	P-048259	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 651 996.50
9	P-047120	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 283 243.50
10	P-098756	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 504 545.00
11	P-037840	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	1 017 560.50
12	P-038062	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 596 300.50
13	P-031358	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	551 618.00
14	P-097923	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	908 186.50
15	P-037882	DIRECTOR NACIONAL DE EMPLEO DE TRABAJO	2 817 811.00
16	P-016279	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	993 040.50
17	P-037973	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	1 504 100.00
18	P-002594	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 289 204.50
19	P-371770	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 303 136.00
20	P-055268	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	887 800.00
21	P-055258	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 968 280.50
22	P-059677	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	1 673 716.50
23	P-108848	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 530 540.50
24	P-037981	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	874 375.00
25	P-002569	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	601 042.00
26	P-037734	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	526 050.00
27	P-037910	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
		TOTAL DEL 73200.02.0001 = 27	
	NIVEL 1	DIRECCION DE ECONOMIA SOCIAL SOLIDARIA	
	NIVEL 2	DIRECCION	
		73200.03.0001	
1	P-361501	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 281 779.00
2	P-037751	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 207 670.00
3	P-369594	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 243 752.00
4	P-361506	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	407 579.00
5	P-028318	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 079 192.00
6	P-369593	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	807 320.00
7	P-057210	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
8	P-098796	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 228 127.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
9	P-361500	DIRECTOR EJECUTIVO PRONAYMPE	1 702 300.00
10	P-361503	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 497 726.00
11	P-037813	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 692 676.00
12	P-016556	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	874 375.00
13	P-369592	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 709 125.00
		TOTAL DEL 73200.03.0001 = 13	
		TOTAL PLAZAS 73202: 57	
		TRIBUNAL ADM. DE LA SEG. SOCIAL	
		73300.01.0001	
1	P-014691	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 264 268.00
2	P-015210	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 406 029.50
3	P-360724	MIEMBRO DEL TRIBUNAL	2 889 208.50
4	P-360725	PRESIDENTE DE TRIBUNAL	2 817 840.50
5	P-360723	MIEMBRO DEL TRIBUNAL	2 423 033.00
6	P-360727	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 342 393.00
7	P-360732	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	360 102.00
8	P-360726	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 230 672.00
9	P-014987	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
10	P-360736	TECNICO SERVICIO CIVIL 1	343 050.00
		TOTAL PLAZAS 733: 10	
	NIVEL 1	PENSIONES Y JUBILACIONES	
	NIVEL 2	DIRECCION NACIONAL DE PENSIONES	
		73400.01.0001	
1	P-369590	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
2	P-098760	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3	1 487 333.00
3	P-113019	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	1 168 275.50
4	P-000645	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	874 375.00
5	P-098764	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 209 772.00
6	P-111336	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	874 375.00
7	P-055216	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 147 443.00
8	P-105652	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	360 096.00
9	P-113022	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	897 668.00
10	P-055231	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	762 718.00
11	P-097886	TECNICO EN INFORMATICA 1	330 000.00
12	P-105659	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
13	P-028220	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	330 000.00
14	P-373797	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	891 723.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
15	P-105645	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 134 018.00
16	P-098771	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 675 142.50
17	P-037971	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 586 138.50
18	P-113021	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 732 279.50
19	P-037700	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	544 759.00
20	P-028235	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 855 299.00
21	P-113020	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 925 128.00
22	P-010185	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 445 168.50
23	P-098797	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 492 043.50
24	P-048264	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3	2 057 955.50
25	P-048250	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 441 825.50
26	P-004050	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 707 120.50
27	P-017282	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 783 656.00
28	P-048319	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 224 060.50
29	P-014836	TECNICO EN INFORMATICA 1	462 987.00
30	P-356083	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 506 026.50
31	P-097864	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 244 602.50
32	P-098763	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 449 150.00
33	P-048267	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	927 327.50
34	P-098815	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	338 192.00
35	P-097878	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
36	P-373792	ESTADISTICO DE SERVICIO CIVIL 2	796 676.00
37	P-371765	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	909 350.00
38	P-373745	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
39	P-098754	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 147 443.00
40	P-001829	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	304 300.00
41	P-037978	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	435 000.00
42	P-048223	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 773 081.00
43	P-014841	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 737 615.50
44	P-105653	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	401 256.00
45	P-108962	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 379 325.50
46	P-014799	GERENTE DE SERVICIO CIVIL 2	3 431 729.00
47	P-014815	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 443 788.00
48	P-021950	DIRECTOR NACIONAL DE PENSIONES	3 473 568.00
49	P-037929	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	330 000.00
50	P-037931	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	887 800.00
51	P-373717	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 163 068.00
52	P-097955	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	366 961.00
53	P-105650	TECNICO EN INFORMATICA 1	353 243.00
54	P-373720	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 163 068.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
55	P-098774	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 460 002.00
56	P-373806	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 163 068.00
57	P-010368	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	415 404.00
58	P-097957	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	973 030.00
59	P-086964	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 739 492.00
60	P-014828	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 242 396.00
61	P-371766	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 355 964.50
62	P-057708	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 246 370.00
63	P-361312	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	999 877.00
64	P-098748	TECNICO EN INFORMATICA 1	387 538.00
65	P-369588	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 198 718.00
66	P-002543	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 031 436.50
67	P-098773	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 237 564.00
68	P-014699	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 163 068.00
69	P-097223	TECNICO EN INFORMATICA 1	380 679.00
70	P-371771	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 353 413.00
71	P-105646	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 373 856.00
72	P-055211	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 566 253.50
73	P-092406	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 594 321.00
74	P-373796	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 302 648.00
75	P-097226	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 539 010.00
76	P-373805	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 163 753.00
77	P-373759	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 337 561.00
78	P-373795	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 246 370.00
79	P-373793	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 273 074.00
80	P-373771	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 093 201.50
81	P-373791	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 163 068.00
82	P-097222	TECNICO EN INFORMATICA 1	346 384.00
83	P-361316	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 281 821.00
84	P-373789	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 233 018.00
85	P-361315	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 291 763.50
86	P-369596	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 086 738.00
87	P-373794	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 163 068.00
88	P-098752	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 178 693.00
89	P-014810	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	1 093 201.50
90	P-036263	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	1 748 482.50
91	P-105656	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	442 410.00
92	P-014862	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	304 300.00
93	P-048228	TECNICO EN INFORMATICA 1	330 000.00
94	P-113020	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	835 450.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
95	P-105658	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
96	P-014814	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3	968 950.00
		TOTAL PLAZAS 73400.01= 96	
		CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	
		73500.01.001	
1	P-500932	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 367 051.00
2	P-381898	DIRECTOR EJECUTIVO DEL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL	2 017 672.50
3	P-509781	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 198 864.00
4	P-509780	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 824 459.00
5	P-381905	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 582 261.50
6	P-509782	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 288 360.00
		TOTAL PLAZAS 73500= 6	
		CONSEJO NACIONAL DE PERSONAS CON DISCAPIDAD	
		73600.01.001	
1	380395	AUDITOR INTERNO	1 092 350.00
2	509574	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	363 600.00
3	509575	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
4	509576	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
5	509577	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
6	380396	GERENTE DE LA PERSONA CON DISCAPIDAD	2 782 710.00
7	381906	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	842 950.00
8	509578	PROFESIONAL EN INFORMATICA 2	707 250.00
9	509579	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	842 950.00
10	509580	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
11	509581	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
12	509592	PROFESIONAL EN INFORMATICA 2	707 250.00
13	509610	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	363 600.00
14	509624	TRABAJADOR CALIFICADO DE SERVICIO CIVIL 2	343 950.00
15	509636	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
16	509637	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
17	509640	PROFESIONAL JEFE EN INFORMATICA 1 B	842 950.00
18	509646	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	625 400.00
19	509679	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	625 400.00
20	381907	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	842 950.00
21	509583	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	842 950.00
22	509584	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	338 500.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
23	509585	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
24	509586	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
25	509587	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	443 000.00
26	509590	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	443 000.00
27	509591	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3	976 450.00
28	509593	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	842 950.00
29	509594	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
30	509595	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	625 400.00
31	509596	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	443 000.00
32	509597	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	443 000.00
33	509598	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 3	443 000.00
34	509599	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 2	315 950.00
35	509619	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	312 800.00
36	509620	OFICIAL DE SEGURIDAD DE SERVICIO CIVIL 1	307 500.00
37	509621	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 2	315 950.00
38	509622	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 2	315 950.00
39	509623	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 2	315 950.00
40	509625	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 2	315 950.00
41	509627	MISCELANEO DE SERVICIO CIVIL 1	287 000.00
42	509628	TRABAJADOR CALIFICADO DE SERVICIO CIVIL 2	343 950.00
43	509629	TRABAJADOR CALIFICADO DE SERVICIO CIVIL 2	343 950.00
44	509641	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 2	338 500.00
45	509642	MISCELANEO DE SERVICIO CIVIL 1	287 000.00
46	509688	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
47	509689	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	625 400.00
48	509690	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
49	509691	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
50	509588	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	842 950.00
51	509589	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
52	509600	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	895 400.00
53	509601	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
54	509602	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
55	509603	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
56	509604	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
57	509605	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
58	509606	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
59	509609	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3	976 450.00
60	509615	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	895 400.00
61	509630	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
62	509632	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
63	509633	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
64	509634	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
65	509635	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
66	509643	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
67	509645	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
68	509648	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
69	509649	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
70	509650	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	895 400.00
71	509651	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
72	509652	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
73	509653	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
74	509654	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
75	509655	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	895 400.00
76	509656	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
77	509657	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
78	509658	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
79	509659	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
80	509660	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
81	509661	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
82	509662	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
83	509663	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
84	509664	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
85	509665	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	895 400.00
86	509666	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
87	509667	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
88	509668	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
89	509669	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
90	509670	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	895 400.00
91	509671	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
92	509672	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
93	509673	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
94	509674	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	895 400.00
95	509675	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
96	509676	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
97	509677	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
98	509678	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
99	509680	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	895 400.00
100	509681	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
101	509682	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	895 400.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
102	509683	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
103	509684	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
104	509685	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
105	509687	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
106	509582	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	625 400.00
107	509607	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
108	509608	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	767 450.00
109	509611	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
110	509612	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
111	509613	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
112	509616	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
113	509617	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
114	509618	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 B	625 400.00
115	509626	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
116	509631	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	842 950.00
117	509638	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 3	976 450.00
118	509639	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	351 550.00
119	509644	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
120	509647	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
121	509686	ESTADISTICO DE SERVICIO CIVIL 1	534 050.00
122	509806	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
123	509807	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
124	509808	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
125	509809	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	707 250.00
126	509810	MEDICO ASISTENTE GENERAL G-1	914 658.00
		TOTAL DEL 73600.01= 126	
	NIVEL 1	GESTION Y ADM DE PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	
	NIVEL 2	FODESAF	
		73700.01.0001	
1	P-055249	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 165 341.00
2	P-055263	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 284 439.00
3	P-055255	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 233 018.00
4	P-055248	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	699 500.00
5	P-055269	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	899 165.00
6	P-015426	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 337 115.50
7	P-105644	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 690 846.00
8	P-055260	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 356 031.00
9	P-055313	GERENTE DE SERVICIO CIVIL 2	3 105 633.00
10	P-055265	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 794 621.00

**RELACION DE PUESTOS 2022 CON SALARIOS BRUTOS
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

	Nº. PTO.	CLASE DE PUESTO	SALARIO BRUTO
11	P-055200	OFICINISTA DE SERVICIO CIVIL 1	509 817.00
12	P-055234	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 570 521.00
13	P-097877	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	490 417.00
14	P-055236	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 3	1 895 294.00
15	P-037716	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 888 604.00
16	P-055223	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 388 139.00
17	P-105649	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 339 489.00
18	P-055188	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 574 436.00
19	P-055214	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 635 227.50
20	P-055177	DIRECTOR NACIONAL DE ASIGNACION FAMILIAR	3 087 516.00
21	P-055178	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 559 947.50
22	P-037683	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 482 167.50
23	P-055210	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 856 045.50
24	P-055261	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	1 081 772.00
25	P-055259	TECNICO DE SERVICIO CIVIL 1	591 754.00
26	P-055224	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 715 558.50
27	P-037699	SECRETARIO DE SERVICIO CIVIL 2	483 028.00
28	P-047753	CONDUCTOR DE SERVICIO CIVIL 1	361 559.00
29	P-055264	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 2	2 106 088.50
30	P-055235	ESTADISTICO DE SERVICIO CIVIL 2	948 991.00
31	P-055193	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 208 242.00
32	P-356065	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 649 915.50
33	P-055198	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 279 893.00
34	P-361313	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 390 843.00
35	P-016986	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 1 A	653 739.00
36	P-361314	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 597 731.00
37	P-055206	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 422 791.00
38	P-055238	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 394 884.00
39	P-055184	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	1 693 482.50
40	P-055226	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 379 831.00
41	P-055225	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 264 268.00
42	P-097115	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	927 929.00
43	P-105647	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	874 375.00
44	P-015420	PROFESIONAL EN INFORMATICA 1 B	671 485.00
45	P-055250	PROFESIONAL DE SERVICIO CIVIL 2	1 217 393.00
46	P-055266	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	835 450.00
47	P-055339	PROFESIONAL JEFE DE SERVICIO CIVIL 1	835 450.00
		TOTAL DEL 73700.01= 47	
859	TOTAL GENERAL:859		

