



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

Gestión

2014-2018

www.mtss.go.cr

344
C8375i

Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Informe de gestión 2014-2018 / Ministerio de Trabajo y Seguridad
Social. – San José, Costa Rica: MTSS, 2018.

ISBN 978-9968-40-015-2

1. DERECHO LABORAL. 2. INFORME. 3. ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA. 4. COSTA RICA. I. Título

ISBN: 978-9968-40-015-2



Se autoriza la reproducción total o parcial de esta publicación para fines informativos u otros no comerciales, siempre que se cite la fuente.



Informe de gestión 2014-2018

Alfredo Hasbum Camacho

Ministro de Trabajo y Seguridad Social



COSTA RICA
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

www.mtss.go.cr



Gestión

2014-2018

Contenido

Presentación	7
Resumen Ejecutivo:	
Prioridades, acciones estratégicas y logros	
Evaluación o diagnóstico de la situación al inicio del periodo	13
Hechos y eventos significativos en el periodo del informe	17
Acciones y medidas, de toda índole, tomadas en beneficio de poblaciones vulnerables	28
Primera Parte:	
Introducción y Marco de Gestión	
Reseña explicativa del marco normativo institucional	32
Misión, Visión y Objetivos	32
Organigrama explicativo de la entidad	34
Listado de Planes, Políticas y Programas en ejecución, a cargo del ente	37
- Instrumentos de gestión interna (PAOS, PEIS, etc).....	37
- Instrumentos relacionados a la actividad sustantiva de la institución.....	38
Segunda Parte:	
Administración y Gestión Interna	
Administración Financiera e inversiones	39
- Acciones tomadas para la mejora la ejecución, transparencia, control y administración de los recursos públicos a cargo del ente	39
- Estadísticas descriptivas y análisis detallado del desempeño financiero de la institución	41
- Detalle y datos sobre inversiones realizadas	48
- Descripción y justificación de créditos asumidos	48
- Datos de soporte de los informes de viajes, gastos de representación, costos de viajes	48
Proveeduría y Contratación Administrativa	49
- Acciones tomadas para la mejora de los procesos de proveeduría	49
- Lista detallada de todos los procesos de contratación administrativa iniciados u adjudicados	50
- Detalle de los contratos vigentes, periodo y costo en la institución	51
Administración de Recursos Humanos	57
- Acciones tomadas para la mejora de la administración de los Recursos Humanos	57
- Análisis de las estadísticas descriptivas sobre recursos humanos	56
- Detalle del sistema de evaluación de recursos humanos en la institución	59
Sistema de Control Interno	61
- Estado de la autoevaluación del sistema de control interno	61
- Mecanismos de auditoría interna o externa	63
- Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno de la institución	63
- Cantidad y características de todos los procedimientos administrativos, disciplinarios y sus resultados vinculados	65
- Datos sobre peticiones, denuncias y sugerencias para el mejoramiento de la función de la institución	66

Acceso a la información pública, datos abiertos y acción ciudadana	68
- Acciones tomadas en el campo del acceso a la información pública	68
- Acciones tomadas en el campo de apertura de datos	70
- Canales y mecanismos de participación ciudadana existentes	70
Eficiencia, mejora regulatoria y simplificación de trámites	71
- Acciones emprendidas para la mejora regulatoria	71
- Cambios en la organización de la entidad	73
- Innovación o mejora en el desempeño de la institución	74
Tercera parte:	
Actividad sustantiva	
Objetivos, acciones y metas	75
- Detalle y análisis de los Planes, Políticas y Programas formulados	75
- Metas trazadas para el período	88
DNI	88
DAL	97
DNE	108
DNSS	120
DNP	133
DESAF	140
DESS	150
Género	162
Auditoría	165
DAJ	175
CSO	193
Tribunal Administrativo de la Seguridad Social	203
Limitaciones y tareas pendientes	206
- Limitaciones u obstáculos encontrados en la gestión	206
- Acciones que se llevarán a cabo sobre las metas no alcanzadas	207
Trámites y provisión de bienes y/o servicios	212
- Análisis de las estadísticas actualizadas del quehacer institucional	212
- Descripción de sus servicios en línea y datos sobre utilización	215
- Estadísticas sobre subsidios, becas, donaciones, etc.	218
Cuarta Parte:	
Consideraciones Finales de Gestión	
Análisis sobre fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas	227
Estado de los Planes, Programas, Políticas y Proyectos más relevantes	229
Estado de acatamiento o ejecución de las recomendaciones emitidas por órganos de control relevantes	232
Sugerencias para la buena marcha de la institución	237
Reflexión sobre buenas prácticas y lecciones aprendidas	238
Anexos obligatorios	241

Presentación

Acciones mejoramiento en la calidad del empleo y la gestión institucional

Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo (ENEP)

La ENEP planteó como una de sus metas más importantes la reducción de la tasa de desempleo a un 7%. La información estadística más reciente proveniente de la Encuesta Nacional de Hogares señala que, para 2017, la tasa de desempleo abierto se ubica en un 7,5%, razón por la cual prácticamente se ha cumplido la meta prevista.

Es importante señalar que también se ha presentado una reducción del subempleo, el cual sufren aquellas personas que trabajan menos de cuarenta horas por semana, pero desean trabajar más y no consiguen empleo asalariado o por cuenta propia.

Para el cumplimiento de los objetivos de la ENEP, se instauró la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo de Costa Rica, una iniciativa que integra a representantes empresariales y de gobierno que encabezan los temas coyunturales que permitan mejorar las condiciones para propiciar la creación de empleos y el desarrollo de la producción en el país.

Aprobación e implementación de la Ley de Reforma Procesal Laboral

Tras un largo proceso iniciado en 1998, la Ley N° 9343, Ley de Reforma Procesal Laboral, fue aprobada el 9 de diciembre de 2015, convirtiéndose en el mayor avance para el cumplimiento de la legislación laboral en los últimos setenta años y que entró a regir a partir del 26 de julio del 2017.

Esta Ley es de suma trascendencia dado que permite agilizar los procesos judiciales y reducir la mora judicial al incorporar el principio de oralidad. Además, aumenta la protección de los trabajadores cubiertos por el fuero sindical, mujeres en estado de embarazo, adolescentes, personas discriminadas, denunciantes de hostigamiento sexual, entre otros. También garantizará el acceso a la justicia mediante la asistencia legal gratuita para los trabajadores con ingresos inferiores a 3.3 veces el salario mínimo más bajo.

Con su implementación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha asumido las nuevas funciones que la Reforma le confiere, respecto de las modificaciones al proceso laboral y al derecho colectivo contenido en el Código de Trabajo.

La Ley de Reforma Procesal Laboral se complementa con avances en el campo de la prevención de la infraccionalidad laboral. La Dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo aumentó su personal en un 40% y su presupuesto en casi un 20%. Adicionalmente, la implementación de la ley en sede administrativa conlleva un impacto positivo en la población, dado que para inicios del 2018, se baja la fila de espera de los procesos de cálculo y asesoría laboral de dos meses a 15 días, se pone a disposición

de los usuarios la certificación en línea del servicio de certificación de personería a las organizaciones Sociales, se refuerzan con recurso humano Oficinas regionales que estaban colapsadas por la demanda como la de Heredia, Cartago y Alajuela, logrando la disminución de las filas y los tiempos de espera.

Plan de Trabajo Decente de la Inspección Laboral y Nueva Metodología de Intervención

En el marco de la Ley de Reforma Procesal Laboral, la Dirección Nacional de Inspección (DNI) elaboró un Plan Trabajo Decente, que busca, junto a un mayor cumplimiento de las normas y derechos fundamentales del trabajo, aumentar la protección social, fortalecer el diálogo social y mejorar la generación de empleo de calidad.

Para la operacionalización de dicho plan se establecieron siete áreas de intervención centradas en los derechos laborales que inciden más significativamente en la calidad del empleo a saber: Remuneraciones, Equidad de género/No discriminación, Seguridad social, Erradicación del trabajo infantil, Jornadas y descansos, Fueros especiales y no discriminación y Salud ocupacional.

Economía Social Solidaria

Durante la Administración Solís Rivera se dio el primer paso para generar una política pública para la Economía Social Solidaria del país, prueba de ello es su declaración de interés público y nacional mediante Decreto Ejecutivo 38935 MP-MTSS en donde se establecen las líneas de acción que debe seguir el aparato estatal para poder atender de manera coordinada las demandas del sector.

De esta manera, mediante el Decreto Ejecutivo N° 38874-MTSS, se crea la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de atender de manera unificada al sector y articular con las instituciones para responder a las demandas del sector. Además, se dio la creación del Sistema Nacional de Educación Cooperativa y Emprendedurismo en Economía Social Solidaria (SINECOOP-ESS) como respuesta a una necesidad del sector para fomentar el asociativismo como una manera de hacer empresa, a su vez que permite el conocimiento de otros modelos de generación de empleo.

Erradicación del Trabajo Infantil

La última medición específica de trabajo infantil, realizada a través de la Encuesta Nacional de Hogares de Costa Rica año 2016, evidencia una disminución de 12 mil personas trabajadoras de 5 a 17 años de edad. Mientras que, en lo que respecta a los rangos de edades de 12 a 17, se produjo una reducción de 9.700 trabajadores. Este resultado muestra, durante esta administración, una disminución significativa de la tasa de participación y ocupación de la población menor de edad trabajadora.

Los datos estadísticos reflejan que la política pública implementada en los últimos años es afirmativa y evidencia el impacto que han tenido las acciones desarrolladas de forma coordinada por instituciones y sectores en el marco del Plan Estratégico Nacional Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas.

Nueva Metodología de Fijación de los Salarios Mínimos para el Sector Privado

En el año 2016 se realizó la primera revisión de la fórmula vigente para el cálculo de salarios en el sector privado, la cual se aprobó por unanimidad en el Consejo Nacional de Salarios, lo que es otra muestra de un exitoso proceso de diálogo social promovido por el Ministerio. Esta fórmula tiene algunas mejoras con respecto a la vigente previamente: por ejemplo, define de mejor manera los porcentajes que corresponden a los trabajadores por concepto de incremento de la productividad y el incremento se convirtió a una base anual, lo que permite anticipar el reconocimiento por concepto de inflación esperada.

Diálogo Social

Es importante destacar que, en la actual administración, el dialogo social se ha convertido en un instrumento fundamental para generar consenso y gobernanza alrededor de las políticas públicas de mercado de trabajo y protección social.

En ese marco, adicional a los espacios formales de diálogo, de composición tripartita, que se encuentran instaurados en nuestro país se lograron desarrollar tres procesos de discusión y búsqueda de acuerdos con carácter tripartito, es decir, con participación del sector empresarial, sindical y gubernamental, en los campos de:

- Definición de un modelo de educación dual acorde a las especificidades y necesidades del país.
- Fortalecimiento y sostenibilidad del régimen de pensiones obligatorio de invalidez, vejez y muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social.
- Diseño de una Estrategia Integral para reducir la informalidad en el mercado de trabajo, siendo el primer país que implementa la Recomendación 204 para la transición de la economía informal a la economía formal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ha sido consigna del Gobierno, y de forma especial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mantener un diálogo constante, directo y franco con los sectores laboral y empresarial. Como resultado de esta estrategia, el país ha vivido un período de cuatro años de mínima protesta social, al punto que no se ha enfrentado ninguna huelga extensa, ni que involucrara a una gran cantidad de trabajadores, tal como ha sido reconocido en distintos Informes sobre el Estado de la Nación. Este período de gran tranquilidad social, es uno de los más importantes aportes de este Ministerio al período de gobierno 2014-2018.

Reducción del Empleo Informal

La información estadística disponible sobre la gravedad de la informalidad en Costa Rica es contundente. Alrededor del 41,5% del total de personas ocupadas tiene un empleo informal y entre aquellas que enfrentan alguna forma de pobreza y trabajan remuneradamente, más del 82% labora en la informalidad. El hecho de que su impacto sea mayor sobre las personas pobres, pero también sobre las que cuentan con menos años de educación y sobre las que poseen menores competencias laborales, convierten a la

informalidad en uno de los factores que más frenan y dificultan la reducción de la pobreza, pero también, en uno de los principales impulsores de la desigualdad. La necesidad de contrarrestar la informalidad también está presente en la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible, en específico, en su objetivo número 8 y sus diferentes metas.

En octubre de 2016, se instauró una Mesa de Diálogo, con representantes de los sectores sociales, así como del Gobierno, para abordar el tema de la informalidad en el mercado de trabajo, conforme la recomendación emitida por el Comité Económico de la OCDE en 2015.

El 20 de febrero de 2018, las partes firmaron el acuerdo de implementación de la Estrategia Integral de Transición a la Economía Formal en Costa Rica que tiene como objetivo facilitar la transición de las personas trabajadoras y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal.

La estrategia plantea como meta que para el año 2025, el porcentaje de la población ocupada con empleo informal sea un 10% menor al promedio del quinquenio 2012-2016 que fue de 42.6%. Esto es, bajar la informalidad a un 32%. El fundamento de la estrategia es la Recomendación N° 204 de la OIT, organización internacional que jugó un papel fundamental en este proceso, a partir del acompañamiento técnico brindado.

Costa Rica es el primer país en el mundo que toma acciones tangibles para implementar los postulados de la Recomendación 204 de la OIT, y dirigir el curso hacia la construcción tripartita de planes de acción concretos que eventualmente puedan contribuir en la formulación de políticas públicas de gran impacto para la calidad de vida de la población trabajadora.

*Proceso de Adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).
Evaluación del Comité De Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales*

Costa Rica viene desarrollando una estrategia desde el año 2013, para lograr su adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Dicho organismo agrupa a los 34 países más desarrollados del mundo y promueve la formulación de políticas públicas que propicien el más alto nivel de calidad de vida.

Para que un país sea aceptado por parte de la Organización, debe aprobarse la evaluación de 22 Comités, los cuales revisan el actuar institucional y las políticas públicas en todos los ámbitos relevantes a nivel nacional. Uno de esos Comités, es el denominado “ELSA” por sus siglas en inglés (Employment, Labour and Social Affairs), cuya coordinación país se le asignó al MTSS.

Este proceso de alta complejidad se inició en 2015, y conllevó un trabajo arduo de dos años de coordinación interinstitucional con al menos 25 interlocutores sociales e instituciones públicas, tales como CCSS, IMAS, INA, INAMU, Poder Judicial, Dirección de Migración, INS, COMEX, MEP, entre otros, donde se evaluaron todas las políticas públicas relacionadas con la protección social, el mercado de trabajo, la calidad y protección del empleo, y la tutela de los derechos fundamentales de la clase trabajadora.

Este proceso concluyó satisfactoriamente con la aprobación al país por parte del Comité ELSA, en abril 2017, y la presentación oficial de tales resultados, en octubre del 2017.

El Estudio de la OCDE sobre Mercado Laboral y Políticas Sociales reconoce los resultados positivos que cosecha el país gracias a su contrato social y a una política orientada y articulada que nos ha llevado a reducir la pobreza, universalizar la educación, aumentar el acceso a la seguridad social, y mejorar el bienestar de los y las costarricenses. Sin embargo, nos plantea retos para continuar reduciendo las brechas de desigualdad, abrir caminos para la inclusión de la mujer en el mercado laboral, y explorar soluciones innovadoras para abordar la pobreza.

Adicionalmente, el MTSS ha participado en la Mesa de Seguimiento de la implementación de las recomendaciones comprendidas en el Comité Económico de OCDE, relativas al ámbito de competencia del Ministerio, que en particular se refieren a la reducción de la informalidad en el mercado de trabajo y la simplificación de la estructura de salarios mínimos del sector privado. Este Comité todavía se encuentra en proceso de aprobación, con mayores obstáculos a nivel de temas fiscales.

Mejoras en el funcionamiento administrativo y de los programas del MTSS

Junto a las acciones antes señaladas, la institución realizó cambios con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia de sus programas y procesos. Los cuales se detallan a continuación:

Avances en materia de Pensiones

Se redujo el tiempo para la resolución de trámites de pensión y jubilación, tanto en el Régimen de Magisterio Nacional, el cual pasó de un promedio de 7 meses, a menos de 30 días, ajustándose por primera vez en la historia al plazo de 30 días previsto en la Ley No. 7531, así como los Regímenes Especiales de Pensión, cuyo promedio era de alrededor de 200 días, para que, a la fecha, se estén resolviendo en 90 días o menos, tal y como está establecido en la Ley No. 9302.

Con el “Reglamento sobre Requisitos de los Regímenes de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional”, se logró reducir en 80% la cantidad de documentos que deben presentar los administrados ante la Dirección Nacional de Pensiones.

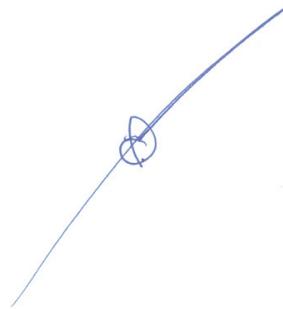
De igual manera, se concretaron acciones estratégicas para eliminar beneficios desmedidos relacionados con pensiones estableciendo topes a las llamadas “pensiones de lujo”.

Se suprimieron las cotizaciones de personas pensionadas que devengan hasta dos salarios mínimos. Con ello se hizo un acto de justicia para con varios miles de pensionados, otorgando así un incremento de 9% neto a personas cuyos ingresos eran inferiores a ₡500.000.

Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites implementados MTSS

En el 2016 se dio el lanzamiento de la nueva página web del MTSS, herramienta que permite la automatización de servicios en línea, dando inicio con las calculadoras que permiten a los ciudadanos, por sí mismos, con datos mínimos, hacer la estimación del aguinaldo, monto embargable y los extremos laborales en caso de la ruptura de la relación laboral.

En el 2015 se creó la Directriz No. DMT-032-2015 Lineamientos para la Gestión de Documentos digitales y Virtualización de Servicios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la cual conlleva un impacto trascendente e innovador en esta materia y en el sector público. Así se desarrolló el Sistema de Gestión Documental del MTSS, orientado al resguardo de la memoria histórica del MTSS y a facilitar el acceso y el flujo de su información y de su acervo documental en tiempo real en forma digital. Esta información se presentará con mayor detalle en el Capítulo referido a Simplificación de Trámites.



Alfredo Hasbum Camacho
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Resumen Ejecutivo: Prioridades, acciones estratégicas y logros

1. Evaluación o diagnóstico de la situación al inicio del período

El desarrollo de la administración Solís Rivera estuvo marcado por la necesidad de mejorar el desempeño de la economía y el mercado de trabajo. Si bien el proceso de apertura económica y de mayor integración del país al mercado mundial había tenido resultados importantes en materia de crecimiento económico, en el ámbito social, y muy especialmente en lo relativo a la disminución de la pobreza y de la desigualdad, los resultados eran muy insatisfactorios. Es por ello, que se establecieron tres pilares que sustentarían el quehacer de las instituciones a partir de los cuales se definirían los objetivos y metas nacionales:

- Impulsar el crecimiento económico y generar empleos de calidad.
- Combate a la pobreza y reducción de la desigualdad.
- Un Gobierno abierto, transparente, eficiente, en lucha frontal contra la corrupción.

Con este propósito, la nueva administración de gobierno estableció un punto de partida o principio básico que regiría y determinaría las acciones en el marco del plan nacional de desarrollo y, en general, de toda la institucionalidad pública, a saber: “El bienestar de los ciudadanos depende de la capacidad productiva, institucional, organizativa y política que se construya para la satisfacción de las necesidades y para la potenciación de oportunidades, capacidades y derechos de los costarricenses. Para eso, se requiere de un crecimiento económico ambientalmente sostenible, inclusivo, capaz de vencer las asimetrías estructurales, como condiciones para garantizar la reproducción de la vida acorde a la identidad colectivamente gestada y las aspiraciones para la convivencia social. También, se demanda un sector público eficiente y eficaz, probo, transparente, responsable, capaz de irradiar una acción articulada y oportuna a través de bienes y servicios públicos de calidad.”

El año 2014 destaca por una redefinición de las prioridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), enfocadas ahora en la promoción del empleo. El país cuenta por primera vez con una Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo (ENEP) que articula la política social y económica y reúne actores públicos y privados, para generar condiciones que permitan fomentar el crecimiento de la economía con objetivos de empleo de calidad. También se han fortalecido las capacidades institucionales para comprender el mercado de trabajo y las condiciones estructurales y coyunturales que lo determinan, y así mejorar la toma de decisiones de política pública, para atender los desajustes y problemas de ese mercado.

El impulso a políticas pro empleo incluye un fortalecimiento de los servicios dedicados a las poblaciones vulnerables con difícil acceso al mercado de trabajo, en especial las mujeres, las personas en pobreza y los jóvenes excluidos del sistema educativo.

De esta manera, el quehacer institucional estuvo fuertemente influenciado por la a ENEP, diseñada con el propósito de promover la generación de trabajo decente y apoyar al desarrollo y aumento de la producción nacional. La ENEP establece tres grandes áreas de intervención donde se establecen campos de acción específicos:

Demanda laboral

- Política económica con objetivos de empleo.
- Fomento a la producción con mayor impacto en el empleo.
- Alianza para la producción y el empleo.
- Alianza por la economía social solidaria.
- Programas para garantizar el empleo.

Oferta laboral

- Intermediación y prospección de la fuerza laboral.
- Desarrollo del talento humano.
- Cuido infantil.

Calidad del empleo

- Política activa de salarios mínimos.
- Transformación de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.
- Formalización del empleo informal

Aún y cuando la ENEP sobrepasa las responsabilidades y capacidades del MTSS, el Sector Trabajo en su conjunto acogió la propuesta e integró al Plan Nacional de Desarrollo actividades en los distintos campos de acción. Asimismo, se creó la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo con el fin de mejorar el desarrollo de la ENEP. A dicha alianza se integraron los ministerios de Agricultura y Ganadería(MAG), Turismo(ICT), Economía, Industria y Comercio(MEIC), Ciencia y Tecnología(MICITT), Trabajo y Seguridad Social(MTSS) y el Instituto Nacional Aprendizaje(INA), así como también diversas organizaciones del sector privado a través de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP). Esta Alianza ha buscado favorecer el desarrollo de actividades económicas, la simplificación de trámites, el aumento de la empleabilidad y la generación de empleo decente.

En materia de oferta laboral, la prioridad es mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral, especialmente de aquella que por obstáculos estructurales tiene dificultades para acceder a un empleo de calidad.

Después del Código de Trabajo, promulgado en 1943, la Reforma Procesal Laboral (RPL) es la más importante modificación de la legislación laboral costarricense de nuestra historia, por lo que la institución se fijó, como uno de sus objetivos, realizar el trabajo correspondiente que facilitara el proceso de aprobación y entrada en vigencia de esta importante Ley.

Se restableció la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, con el propósito de revisar los acuerdos que estuvieran prontos a vencer para realizar la correspondiente denuncia e iniciar procesos de negociaciones a la baja.

Panorama encontrado

Durante los últimos años, los indicadores de desempleo y producción en Costa Rica se caracterizan por una fase de recuperación post crisis, en la que aun termina de consolidarse una tendencia de crecimiento, o de recuperación del empleo. Si bien a partir del 2010 asomaba una tímida recuperación con un 5,0% de crecimiento, esto no se logra afianzar y cierra en el 2014 con un 3,6% de crecimiento, comportamiento que se ve reflejado en el mercado de trabajo.

Este panorama se corrobora al observar los indicadores de empleo, donde según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) realizada en el IV trimestre 2014, la población estimada de Costa Rica es de 4.792.617 personas.

Cuadro N° 1
Costa Rica, MTSS: Población total,
Según condición de actividad, 2013-2014
(cifras actualizadas) (IV Trimestre)

Condición de actividad	2013	2014
TOTAL	4 733 053	4 792 617
Menores de 15 años	1 119 732	1 116 019
De 15 años o más	3 613 321	3 676 598
Fuera de la fuerza de trabajo	1 335 744	1 396 823
Fuerza de trabajo	2 277 577	2 279 775
Ocupados	2 088 282	2 059 600
Desocupados	189 295	220 175

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, Encuesta Continua de Empleo, 2013-2014 (IV Trimestres)

La fuerza de trabajo costarricense superaba los dos millones de personas, sin embargo si se comparan los trimestres en mención este crecimiento anual alcanza solamente a 2.198 personas, explicado por el aumento en la desocupación, y la disminución en el número de ocupados.

La tasa neta de participación y la de ocupación presentaron una caída de 1 y 1,8 puntos porcentuales respectivamente. Lo que es explicado por la disminución de 28.682 ocupados respecto al último trimestre del 2013.

La tasa de desempleo siguió afectada por la lenta recuperación de la economía costarricense y la presión que se generaba en la demanda de empleo, lo que provocó que esta aumentara en el último trimestre 1,4 puntos porcentuales respecto a su similar del año anterior.

Cuadro N° 2
Costa Rica, MTSS: Tasas de participación,
ocupación y de desempleo, 2013-2014
(en porcentajes) (cifras actualizadas) (IV Trimestre)

Tasa	2013	2014
Tasa bruta de participación	48,1	47,6
Tasa neta de participación	63,0	62,0
Tasa de ocupación	57,8	56,0
Tasa de desempleo abierto	8,3	9,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, Encuesta Continua de Empleo, 2013-2014 (IV Trimestres)

Datos y apreciaciones anteriores ponen en evidencia que, si bien durante los últimos cuatro años la producción nacional ha registrado un crecimiento sostenido, el mismo ha resultado insuficiente para alcanzar niveles de empleo social y económicamente deseables.

Tomando en consideración estos datos estadísticos, el tema del empleo se convierte en uno de los pilares de este gobierno y, por ende, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2. Hechos y eventos significativos en el período 2014-2017, incluyendo cambios en el entorno, así como en el ordenamiento jurídico, que afecten el quehacer institucional

Mejoramiento en la calidad del empleo

Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo (ENEP)

La ENEP planteó como una de sus metas más importantes la reducción de la tasa de desempleo a un 7%. La información estadística más reciente proveniente de la Encuesta Nacional de Hogares señala que, para 2017, la tasa de desempleo abierto se ubica en un 7,5%, razón por la cual prácticamente se ha cumplido la meta prevista.

Es importante señalar que también se ha presentado una reducción del subempleo, el cual sufren aquellas personas que trabajan menos de cuarenta horas por semana, pero desean trabajar más y no consiguen empleo asalariado o por cuenta propia.

Para el cumplimiento de los objetivos de la ENEP, se instauró la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo de Costa Rica, una iniciativa que integra a representantes empresariales y de gobierno que encabezan los temas coyunturales que permitan mejorar las condiciones para propiciar la creación de empleos y el desarrollo de la producción en el país.

Dirección Nacional de Empleo. Nuevo Modelo de Gestión de Empleo

La Dirección Nacional de Empleo está desarrollando un nuevo modelo de atención para los buscadores de empleo que vaya más allá del modelo tradicional de bolsa de empleo. El Modelo compuesto por capas, se organiza de la siguiente manera:

1. Orientación y Registro.
2. Formación.
3. Intermediación de Empleo.
4. Inserción Laboral.

Adicionalmente se trabaja para que el Sistema Nacional de Empleo funcione en todas las municipalidades del país a través de una Oficina Municipal de Empleo, iniciativa que coordina el Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Programa Mi Primer Empleo:

El programa fue presentado por el presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, en septiembre de 2015, con el objetivo de promover la contratación de personas jóvenes de 18 a 35 años, mujeres y personas con discapacidad sin importar la edad, a través de un incentivo económico para las empresas que se incorporen al programa. Dicho programa permite que grupos de población con problemas de inserción laboral logren aumentar sus conocimientos y habilidades en la empresa, a la vez que se incorporan al mercado de laboral en puestos de trabajo de calidad.

Con el propósito de aumentar la cobertura del programa, se ha creado un fideicomiso con recursos procedentes de distintas instituciones lo cual redundará en un aumento del nivel de ocupación de personas con mayores obstáculos de integración al mercado de trabajo.

Al 2017, el programa ha beneficiado a 1.341 personas con problemas de inserción laboral.

Economía Social Solidaria.

Durante la Administración Solís Rivera se dio el primer paso para generar una política pública para la Economía Social Solidaria del país, prueba de ello es su declaración de interés público y nacional mediante Decreto Ejecutivo 38935 MP-MTSS en donde se establecen las líneas de acción que debe seguir el aparato estatal para poder atender de manera coordinada las demandas del sector.

De esta manera, mediante el Decreto Ejecutivo N° 38874-MTSS, se crea la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de atender de manera unificada al sector y articular con las instituciones para responder a las demandas del sector. Además, se dio la creación del Sistema Nacional de Educación Cooperativa y Emprendedurismo en Economía Social Solidaria (SINECOOP-ESS) como respuesta a una necesidad del sector para fomentar el asociativismo como una manera de hacer empresa, a su vez que permite el conocimiento de otros modelos de generación de empleo.

Un logro importante es la creación de la Unidad de Desarrollo Empresarial, la cual abarca tanto la asistencia técnica, como la oferta de capacitación. También se ha concentrado en la mejora de los instrumentos y los informes propuestos por los profesionales contratados, con el fin de brindar servicios de mejor calidad para la población atendida y ha realizado importantes esfuerzos por articular los proyectos productivos atendidos de la DESS.

Si bien Costa Rica ha avanzado significativamente en el apoyo a las MYPYMES por medio de política pública, se identifica el vacío de atención de las personas que se encuentran bajo la informalidad y quienes, por lo tanto, al quedar aisladas de esta política pública se les dificulta insertarse en los mecanismos de apoyo financieros definidos hasta el momento para las MIPYMES, toda vez que no logran alcanzar los perfiles requeridos.

Para atender esta situación el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conforme su competencia en la generación de políticas de empleo, optó desde hace más de 25 años por atender este vacío de oportunidades que tiene este sector de la informalidad excluido, y lo ha hecho impulsando el Programa PRONAMYPE como una alternativa para la generación de auto empleo y con esto favorecer el proceso de movilidad social, y mejorar la calidad de vida de aquellos sectores de la sociedad en condición de pobreza, en riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad.

Como parte del trabajo que ejecuta el MTSS como promotor de la Economía Social Solidaria y rector del área social productiva, desde el año 2015 los representantes del gobierno han promovido cambios importantes en la forma en que se ha manejado el INFOCOOP en los últimos años.

Intervención de INFOCOOP

A partir de un informe de los representantes de gobierno, serias acusaciones de fraude y sendos informes de los entes contralores externos, el Poder Ejecutivo decidió intervenir el INFOCOOP a inicios del 2017, a través del Decreto Ejecutivo 40214-MP-MTSS. Desde entonces, el MTSS está participando de forma decisiva en la construcción de un INFOCOOP moderno, donde la ética institucional y el rigor técnico se impongan a partir de sistemas de control robustos y un manejo financiero adecuado.

A nivel de control interno, la presente Administración deja un INFOCOOP con importantes avances en términos de gobierno corporativo y de manejo financiero. Además, el informe final de la auditoría forense fue presentado en el mes de marzo al Consejo de Gobierno. Los hallazgos de la auditoría forense señalan serias irregularidades que permiten ampliar las denuncias ya presentadas ante el Ministerio Público.

Durante la intervención se construyó un nuevo modelo de fomento a partir de una consulta a las bases cooperativas por todo el país. El nuevo modelo pone como prioridad el fortalecimiento de la gestión y la capacidad de integración de las cooperativas en cadenas de valor, antes que el crédito. Además, dejamos a un INFOCOOP con una metodología seria para medir el impacto social de sus inversiones y así justificar el uso de sus recursos por razones objetivas.

La intervención y todos los hechos que han salido a la luz gracias a esta, deben ser la crisis que permita un nuevo amanecer del cooperativismo. En las manos de los nuevos legisladores queda la propuesta de modificación general de ley de asociaciones cooperativas para cimentar lo avanzado en nuestra administración.

Aprobación e implementación de la Ley de Reforma Procesal Laboral

Tras un largo proceso iniciado en 1998, la Ley N° 9343, Ley de Reforma Procesal Laboral, fue aprobada el 9 de diciembre de 2015, convirtiéndose en el mayor avance para el cumplimiento de la legislación laboral en los últimos setenta años y que entró a regir a partir del 26 de julio del 2017. Con su implementación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha asumido las nuevas funciones que la Reforma le confiere, respecto de las modificaciones al proceso laboral y al derecho colectivo contenido en el Código de Trabajo.

Para estar a la altura de la nueva legislación, se crearon 108 plazas nuevas a través de un proceso transparente, promoviendo la carrera administrativa a lo interno del Ministerio y brindando la oportunidad a personas externas capacitadas en la materia. Adicionalmente, se dio la reestructuración de la Dirección de Asuntos Laborales que, en consecuencia, originó la apertura de ocho Unidades Regionales de Resolución Alternativa de Conflictos en las principales cabeceras de provincia del país, reforzando así los servicios de conciliación, asesorías laborales y cálculo de prestaciones legales, así como el arbitraje laboral con salas totalmente equipadas para el desarrollo de las funciones.

Esta Ley es de suma trascendencia dado que permite agilizar los procesos judiciales y reducir la mora judicial al incorporar el principio de oralidad. Además, aumenta la protección de los trabajadores cubiertos por el fuero sindical, mujeres en estado de embarazo, adolescentes, personas discriminadas, denunciantes de hostigamiento sexual, entre otros. También garantizará el acceso a la justicia mediante la asistencia legal gratuita para los trabajadores con ingresos inferiores a 3.3 veces el salario mínimo más bajo.

La Ley de Reforma Procesal Laboral se complementa con avances en el campo de la prevención de la infraccionalidad laboral. La Dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo aumentó su personal en un 40% y su presupuesto en casi un 20%. Adicionalmente, la implementación de la ley en sede administrativa conlleva un impacto positivo en la población, dado que para inicios del 2018, se baja la fila de espera de los procesos de cálculo y asesoría laboral de dos meses a 15 días, se pone a disposición de los usuarios la certificación en línea del servicio de certificación de personería a las organizaciones Sociales, se refuerzan con recurso humano Oficinas regionales que estaban colapsadas por la demanda como la de Heredia, Cartago y Alajuela, logrando la disminución de las filas y los tiempos de espera.

Plan de Trabajo Decente de la Inspección Laboral y Nueva Metodología de Intervención:

En el marco de la Reforma Procesal Laboral la Dirección Nacional de Inspección (DNI) elaboró un Plan Trabajo Decente, basado en el concepto de Trabajo Decente desarrollado por la OIT a partir de sus ocho convenios fundamentales. Dicho plan busca, junto a un mayor cumplimiento de las normas y derechos fundamentales del trabajo, aumentar la protección social, fortalecer el diálogo social y mejorar la generación de empleo de calidad.

Para la operacionalización de dicho plan se establecieron siete áreas de intervención centradas en los derechos laborales que inciden más significativamente en la calidad del empleo a saber: Remuneraciones, Equidad de género/No discriminación, Seguridad social, Erradicación del trabajo infantil, Jornadas y descansos, Fueros especiales y no discriminación y Salud ocupacional.

Además, con el fin de mejorar cualitativamente la cobertura y el impacto de la acción inspectiva se ha recurrido a la focalización hacia:

- Actividades económicas que tradicionalmente presentan mayores niveles de incumplimiento (construcción, cultivos temporales, labores de vigilancia, entre otras),
- Regiones del país que, según la información estadística y los registros administrativos,

presentan mayor grado de infraccionalidad.

- Sectores establecidos como prioritarios por el Plan Nacional de Desarrollo, políticas públicas o jerarcas institucionales.
- Establecimientos grandes y medianos, pero sin abandonar el tutelaje en los pequeños.

Con la implementación del Plan de Trabajo Decente se ha logrado:

- Incrementar significativamente el número de trabajadores tutelados; mientras en 2015 se tutelaron los derechos de 149.149 trabajadores, en 2017 prácticamente se protegió al doble (294.357).
- Se duplicó el tutelaje de los derechos de las mujeres trabajadoras pasando de 50.313 en 2015 a 100.002 en 2017
- Disminuir la infraccionalidad laboral en la visita inicial, que pasó de 70,1% en 2014 a un 62,5% en el 2017.
- Aumentar el porcentaje de cumplimiento patronal de la prevención inspectiva que pasó de un 68,5% en el 2016 a un 71,1% en el 2017.

El aumento de la cobertura inspectiva de trabajadoras ha sido posible en buena parte por la alianza estratégica entre el MTSS y el INAMU, que permitió desarrollar las Guías Inspectivas con Enfoque de Género, las cuales permiten identificar, prevenir y fiscalizar tratos diferenciados entre hombres y mujeres en la relación laboral, tales como: la desigualdad en la remuneración, en la selección y contratación del personal, en las capacitaciones, promociones y ascensos, el hostigamiento sexual y el acoso laboral, entre otros.

Importante también de destacar es la acción que desde hace varios años realiza la DNI para el cumplimiento de pago de salarios mínimos, probablemente el derecho económico más importante de los trabajadores asalariados. En promedio, más del 77% de patronos infractores cumplieron la prevención inspectiva y restituyeron este derecho a sus trabajadores. Datos de la Encuesta Continua de Empleo al cuarto trimestre de 2017 muestran que entre el cuarto trimestre del 2015 y su similar del 2017 el número de asalariados que percibía menos del salario mínimo pasó de 306.060 a 247.307, es decir casi 59.000 personas menos.

Erradicación del Trabajo Infantil

La última medición específica de trabajo infantil, realizada a través de la Encuesta Nacional de Hogares de Costa Rica año 2016, evidencia una disminución de 12 mil personas trabajadoras de 5 a 17 años de edad. Mientras que, en lo que respecta a los rangos de edades de 12 a 17, se produjo da una reducción de 9.700 trabajadores. Este resultado muestra, durante esta administración, una disminución significativa de la tasa de participación y ocupación de la población menor de edad trabajadora.

Los datos estadísticos reflejan que la política pública implementada en los últimos años es afirmativa y evidencia el impacto que han tenido las acciones desarrolladas de forma coordinada por instituciones y sectores en el marco del Plan Estratégico Nacional Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas.

Además, es el resultado de una política social articulada que ha venido proponiendo el gobierno, dirigida a disminuir la pobreza mediante la Estrategia Nacional Puente al Desarrollo, la permanencia en el sistema educativo a través de becas de estudio, transferencias monetarias condicionadas, convenio de colaboración entre el IMAS y el MTSS y el programa “Yo me apunto” del MEP.

Reflejo de este trabajo lo vemos no solo en la disminución de la tasa de ocupación de este grupo poblacional, sino que coincide con un aumento en la incorporación al sistema educativo de las personas menores de 18 años con respecto a 2011, congruente con los datos estadísticos del MEP referentes a la disminución de la exclusión escolar.

Nueva Metodología de Fijación de los Salarios Mínimos para el Sector Privado

En el año 2016 se realizó la primera revisión de la fórmula vigente para el cálculo de salarios en el sector privado, la cual se aprobó por unanimidad en el Consejo Nacional de Salarios, lo que es otra muestra de un exitoso proceso de diálogo social promovido por el Ministerio. Esta fórmula tiene algunas mejoras con respecto a la vigente previamente: por ejemplo, define de mejor manera los porcentajes que corresponden a los trabajadores por concepto de incremento de la productividad y el incremento se convirtió a una base anual, lo que permite anticipar el reconocimiento por concepto de inflación esperada.

Empleo Público

En la presente Administración se han impulsado reformas en materia de empleo público mediante diversos mecanismos: la presentación de reformas a las leyes vigentes, la emisión de normativa (directrices y decretos) y la generación de datos para informar la toma de decisiones en esta materia. Dentro de los esfuerzos implementados, se conformó la Comisión Nacional de Empleo Público como órgano político y técnico de alto nivel para la toma de decisiones articulada en materia de empleo público. Esta comisión ha estado conformada por los jefes de los ministerios de Presidencia, Hacienda, Planificación Nacional (ministros y/o viceministros) y ha contado con la participación de otras instituciones en calidad de asesores; tales como la Dirección General del Servicio Civil, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otros.

Aunque las reformas más estratégicas en materia de empleo público generalmente requieren de una reforma legal, es decir, del trámite legislativo; la Administración Solís Rivera ha orientado sus esfuerzos también hacia las medidas administrativas que abordan el empleo público. Las reformas y medidas implementadas han conseguido reducir el tiempo que la ley otorga para negociar las convenciones colectivas y se han presentado proyectos de ley orientados a reformar aspectos medulares del empleo público. Asimismo, se han implementado reformas administrativas que han implicado renegociaciones colectivas a la baja, eliminación de privilegios, recorte de gastos e implementación de buenas prácticas en la gestión, evidenciando así el compromiso de la administración por implementar reformas en la materia.

Desde la Presidencia de la República se instruyó para que las convenciones colectivas que expiren dentro de su mandato sean denunciadas, con el fin de propiciar su renegociación. El sector público cuenta con 26 convenciones colectivas; de las cuales hasta octubre de 2017 se habían denunciado 15 convenciones colectivas y se han firmado nueve de ellas.

Atendiendo la recomendación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en su Estudio de Gobernanza Pública, el Poder Ejecutivo emitió el Decreto Ejecutivo N° 40736-MP-H-PLAN “Creación de la Base de Datos de Empleo para el Sector Público”; que establece la creación de una base de datos que recoge información sobre los empleados públicos con el fin de orientar la toma de decisiones esperando clarificar la estructura del empleo público, número y distribución de los empleados, profesiones y oficios, movilidad, entre otros aspectos. De esta forma, la Administración Pública contará con datos reales más que con proyecciones en materia de empleo público.

De igual manera, es importante mencionar dos temas adicionales:

- Acuerdo en la Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, que ha permitido el otorgamiento de la propiedad a miles de funcionarios y funcionarias públicas.
- Incrementos de salarios otorgados a los puestos de menor salario de la escala de la Administración Pública, que procuran disminuir la brecha entre sus salarios y los mínimos equivalentes del sector privado.

Diálogo Social

Es importante destacar que, en la actual administración, el diálogo social se ha convertido en un instrumento fundamental para generar consenso y gobernanza alrededor de las políticas públicas de mercado de trabajo y protección social.

En ese marco, adicional a los espacios formales de diálogo, de composición tripartita, que se encuentran instaurados en nuestro país, se lograron desarrollar tres procesos de discusión y búsqueda de acuerdos con carácter tripartito, es decir, con participación del sector empresarial, sindical y gubernamental, en los campos de:

- Definición de un modelo de educación dual acorde a las especificidades y necesidades del país.
- Fortalecimiento y sostenibilidad del régimen de pensiones obligatorio de invalidez, vejez y muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social.
- Diseño de una Estrategia Integral para reducir la informalidad en el mercado de trabajo, siendo el primer país que implementa la Recomendación 204 para la transición de la economía informal a la economía formal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ha sido consigna del Gobierno, y de forma especial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mantener un diálogo constante, directo y franco con los sectores laboral y empresarial. Se ha procurado por todos los medios aclarar las inquietudes de ambos sectores y, en la medida de las posibilidades, satisfacer sus requerimientos.

Como resultado de esta estrategia, el país ha vivido un período de cuatro años de mínima protesta social, al punto que no se ha enfrentado ninguna huelga extensa, ni que involucrara a una gran cantidad de trabajadores, tal como ha sido reconocido en distintos Informes sobre el Estado de la Nación. Este período de gran tranquilidad social, es uno de los más importantes aportes de este Ministerio al período de gobierno 2014-2018.

Aumento de los niveles de protección social

El MTSS junto a la CCSS han sido los encargados de poner en marcha, a partir de este año, el nuevo modelo de aseguramiento para trabajadoras domésticas. Dicho modelo funciona a partir de dos principios:

- la posibilidad del aseguramiento multipatrón que permite que uno o varios empleadores paguen la cotización mensual.
- la reducción de la base mínima contributiva con el fin de abaratar los costos de aseguramiento y favorecer el acceso a este beneficio. Para ese fin el MTSS anualmente realizará una transferencia para cubrir el costo del pago de pensión del régimen de invalidez, vejez y muerte.

Además, junto a la CCSS y el sector cafetalero, ha contribuido para el establecimiento de un nuevo modelo de aseguramiento dirigido a quienes trabajan en la cosecha del café. Población mayoritariamente de origen extranjero (59%) y en un porcentaje importante de origen indígena (19%). Este beneficio cubre tanto a la persona trabajadora como a su grupo familiar.

Reducción del Empleo Informal:

La información estadística disponible sobre la gravedad de la informalidad en Costa Rica es contundente. Alrededor del 41,5% del total de personas ocupadas tiene un empleo informal y entre aquellas que enfrentan alguna forma de pobreza y trabajan remuneradamente, más del 82% labora en la informalidad. El hecho de que su impacto sea mayor sobre las personas pobres, pero también sobre las que cuentan con menos años de educación y sobre las que poseen menores competencias laborales, convierten a la informalidad en uno de los factores que más frenan y dificultan la reducción de la pobreza, pero también, en uno de los principales impulsores de la desigualdad.

La necesidad de contrarrestar la informalidad también está presente en la Agenda 2030 sobre Desarrollo Sostenible, en específico, en su objetivo número 8 y sus diferentes metas. Entre sus señalamientos más importantes destacan: la necesidad de promover un crecimiento económico inclusivo, elevar el crecimiento económico per cápita, aumentar la productividad, eliminar el trabajo infantil y generar trabajo decente para todos. Resulta más que evidente que la consecución de todos estos propósitos no serán posibles si antes no se ha enfrentado con éxito a la informalidad.

Siendo que la informalidad es uno de los problemas más complejos que enfrenta el país desde hace varios años y que resultaba urgente idear políticas públicas para combatirla eficazmente, es que inicia este proceso de diálogo social que presenta hoy sus primeros resultados.

En octubre de 2016, se instauró una Mesa de Diálogo, con representantes de los sectores sociales, así como del Gobierno, para abordar el tema de la informalidad en el mercado de trabajo, conforme la recomendación emitida por el Comité Económico de la OCDE en 2015.

El 20 de febrero de 2018, las partes firmaron el acuerdo de implementación de la Estrategia Integral de Transición a la Economía Formal en Costa Rica que tiene como objetivo facilitar la transición de las personas trabajadoras y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal.

La estrategia plantea como meta que para el año 2025, el porcentaje de la población ocupada con empleo informal sea un 10% menor al promedio del quinquenio 2012-2016 que fue de 42.6%, esto es, bajar la informalidad a un 32%. El fundamento de la estrategia es la Recomendación N° 204 de la OIT, organización internacional que jugó un papel fundamental en este proceso, a partir del acompañamiento técnico brindado.

La estrategia firmada gira en torno a cuatro ejes fundamentales de intervención en este proceso:

- Formación Técnica Profesional.
- Protección Social.
- Facilitación de Trámites.
- Simplificación Tributaria.

Costa Rica es el primer país en el mundo que toma acciones tangibles para implementar los postulados de la Recomendación 204 de la OIT, y dirigir el curso hacia la construcción tripartita de planes de acción concretos que eventualmente puedan contribuir en la formulación de políticas públicas de gran impacto para la calidad de vida de la población trabajadora.

Proceso de Adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Evaluación del Comité De Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales

Costa Rica viene desarrollando una estrategia desde el año 2013, para lograr su adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Dicho organismo agrupa a los 34 países más desarrollados del mundo y promueve la formulación de políticas públicas que propicien el más alto nivel de calidad de vida.

Para que un país sea aceptado por parte de la Organización, debe aprobarse la evaluación de 22 Comités, los cuales revisan el actuar institucional y las políticas públicas en todos los ámbitos relevantes a nivel nacional. Uno de esos Comités, es el denominado “ELSA” por sus siglas en inglés (Employment, Labour and Social Affairs), cuya coordinación país se le asignó al MTSS.

Este proceso de alta complejidad se inició en 2015, y conllevó un trabajo arduo de dos años de coordinación interinstitucional con al menos 25 interlocutores sociales e instituciones públicas, tales como CCSS, IMAS, INA, INAMU, Poder Judicial, Dirección de Migración, INS, COMEX, MEP, etc, donde se evaluaron todas las políticas públicas relacionadas con la protección social, el mercado de trabajo, la calidad y protección del empleo, y la tutela de los derechos fundamentales de la clase trabajadora.

Este proceso concluyó satisfactoriamente con la aprobación al país por parte del Comité ELSA, en abril 2017, y la presentación oficial de tales resultados, en octubre del 2017.

El Estudio de la OCDE sobre Mercado Laboral y Políticas Sociales reconoce los resultados positivos que cosecha el país gracias a su contrato social y a una política orientada y articulada que nos ha llevado a reducir la pobreza, universalizar la educación, aumentar el acceso a la seguridad social, y mejorar el bienestar de los y las costarricenses. Sin embargo, nos plantea retos para continuar reduciendo las brechas de desigualdad, abrir caminos para la inclusión de la mujer en el mercado laboral, y explorar soluciones innovadoras para abordar la pobreza.

Si bien este estudio resalta el progreso social del país, plantea una serie de recomendaciones puntuales para continuar avanzando en la optimización del mercado laboral, reducir la informalidad, generar empleo de calidad para sectores excluidos y desarrollar las capacidades adecuadas en la fuerza laboral. Estos retos deben ser atendidos por medio de reformas en materia de políticas laborales, sociales y migratorias para responder mejor a la rapidez con que se materializan los cambios tecnológicos y lograr un crecimiento sostenido para a la vez inclusivo.

Aumentar la participación e incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo es fundamental para alcanzar su autonomía económica y para avanzar hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres; también es necesario ampliar la calidad y cobertura de nuestro sistema de educación y de formación técnica.

El recurso más importante con que contamos para avanzar por la senda del crecimiento económico con bienestar, es una población que conjugue un alto nivel educativo con habilidades clave para el trabajo. De igual manera, resulta urgente avanzar en la articulación de nuestros programas sociales y los programas enfocados en el empleo; reducir la informalidad que atenta contra la sostenibilidad financiera del Estado y la solidez de las instituciones y se configura en uno de los más serios obstáculos para un desarrollo inclusivo.

La articulación institucional es un eje transversal para el éxito del proceso de adhesión, así como para tomar acuerdos nacionales que permitan asumir de forma asertiva, cada una de las recomendaciones de la OCDE.

Adicionalmente, el MTSS ha participado en la Mesa de Seguimiento de la implementación de las recomendaciones comprendidas en el Comité Económico de OCDE, relativas al ámbito de competencia del Ministerio, que en particular se refieren a la reducción de la informalidad en el mercado de trabajo y la simplificación de la estructura de salarios mínimos del sector privado. Este Comité todavía se encuentra en proceso de aprobación, con mayores obstáculos a nivel de temas fiscales.

Mejoras en el funcionamiento administrativo y de los programas del MTSS

Junto a las acciones antes señaladas, la institución realizó cambios con el fin de mejorar la eficiencia y eficacia de sus programas y procesos. Los cuales se detallan a continuación:

Avances en materia de Pensiones:

Se redujo el tiempo para la resolución de trámites de pensión y jubilación, tanto en el Régimen de Magisterio Nacional, el cual pasó de un promedio de 7 meses, a menos de 30 días, ajustándose por primera vez en la historia al plazo de 30 días previsto en la Ley No. 7531, así como los Regímenes Especiales de Pensión, cuyo promedio era de alrededor de 200 días, para que, a la fecha, se estén resolviendo en 90 días o menos, tal y como está establecido en la Ley No. 9302.

Con el “Reglamento sobre Requisitos de los Regímenes de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional”, se logró reducir en 80% la cantidad de documentos que deben presentar los administrados ante la Dirección Nacional de Pensiones.

De igual manera, se concretaron acciones estratégicas para eliminar beneficios desmedidos relacionados con pensiones estableciendo topes a las llamadas “pensiones de lujo”.

Se suprimieron las cotizaciones de personas pensionadas que devengan hasta dos salarios mínimos. Con ello se hizo un acto de justicia para con varios miles de pensionados, otorgando así un incremento de 9% neto a personas cuyos ingresos eran inferiores a ¢500.000.

Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites implementados MTSS

En el 2016 se dio el lanzamiento de la nueva página web del MTSS, herramienta que permite la automatización de servicios en línea, dando inicio con las calculadoras que permiten a los ciudadanos, por sí mismos, con datos mínimos, hacer la estimación del aguinaldo, monto embargable y los extremos laborales en caso de la ruptura de la relación laboral.

En el 2015 se creó la Directriz No. DMT-032-2015 Lineamientos para la Gestión de Documentos digitales y Virtualización de Servicios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la cual conlleva un impacto trascendente e innovador en esta materia y en el sector público. Así se desarrolló el Sistema de Gestión Documental del MTSS, orientado al resguardo de la memoria histórica del MTSS y a facilitar el acceso y el flujo de su información y de su acervo documental en tiempo real en forma digital. Esta información se presentará con mayor detalle en el Capítulo referido a Simplificación de Trámites.

Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Fodesaf

La Desaf ha apoyado durante la presente Administración al Consejo Presidencial Social en los importantes proyectos que se han impulsado desde esa instancia, entre ellos, la Estrategia Puente al Desarrollo, el

Índice de Pobreza Multidimensional, la Ficha de Inclusión Social, el SINIRUBE, los Mapas sociales; todos orientados a potenciar la coordinación y la armonización de estándares entre las instituciones del sector social, en aras de una mayor eficiencia e impacto de los recursos que se destinan a la lucha contra la pobreza.

Debe señalarse además que, desde 2014, tras la reforma de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones familiares 8783, el artículo 3, en su inciso i, indica que se destinará un 0,23% del fondo para cubrir el costo de los subsidios para atender obras de infraestructura para las zonas indígenas del país. Dichas obras se ejecutan a través del PRONAE. Para el año 2017 se benefició, a través de subsidios temporales PRONAE, a 1.858 personas indígenas.

En vista de que los dineros de este Fondo deben dedicarse exclusivamente a personas en condición de pobreza o pobreza extrema, se realizó la tarea de fortalecer los controles en los distintos programas, para garantizar que los fondos se dediquen a la población dispuesta por Ley.

Merece destacarse el caso de los programas administrados por el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como Empléate y PRONAE, donde se realizó una transformación profunda en los criterios de selección de beneficiarios, de manera que actualmente se admiten beneficiarios en estos programas, solo si se demuestra que se encuentren en estado de pobreza, comprobado a través de la ficha FIS del IMAS.

3. Acciones y medidas tomadas en beneficio de poblaciones vulnerables:

En el ámbito de empleo:

A partir del año 2000, el Departamento de Intermediación de Empleo y la Dirección Nacional de Empleo, han venido descentralizando el Servicio de Empleo, por medio de Convenios de Cooperación Técnica Interinstitucional entre el Ministerio y las Municipalidades. Dado el éxito obtenido durante los primeros años se vio la necesidad de aumentar cada año la incorporación de estos servicios a nivel nacional.

A la fecha se cuenta con 71 Oficinas Municipales, en todas las provincias, con Servicios de Intermediación de Empleo y, además, se logró incorporar en dicho Convenio, para una atención integral, los demás Programas de la Dirección Nacional de Empleo: Empléate, Pronae, Mi Primer Empleo.

Esta articulación por medio de los servicios municipales de empleo, permite un acercamiento con la población desempleada en busca de una alternativa laboral, de capacitación o bien de beneficios para su localidad por medio de proyectos de infraestructura comunal, proyectos socioprodutivos o de capacitación ocupacional, de tal manera que las personas no tienen que estarse desplazando hacia oficinas centrales.

Lo anterior redundaba en el favorecimiento de todos los grupos poblacionales, en edad de trabajar, con especial énfasis las personas con mayores dificultades como las personas jóvenes en condición de pobreza o pobreza extrema, las adolescentes madres, mujeres jefas de hogar, personas en riesgo social, adultas mayores, personas con discapacidad.

Adultos mayores

Las acciones dirigidas a las personas adultas mayores se enmarcan en actividades e intervenciones relacionadas con procesos de capacitación en temas de envejecimiento activo, derechos de las personas adultas mayores, talleres y seguimiento sobre el emprendedurismo e ideas productivas, así como la organización de base en cada grupo, lo cual se consigue gracias al trabajo articulado y coordinado con los gobiernos locales de Heredia, Cartago y Alajuela. En el 2017 se beneficiaron 252 personas adultas mayores de las cuales el 25% son hombres y el 75% mujeres.

Se han suscrito Convenios con las Municipalidades, para el apoyo y acceso a los diferentes programas del Ministerio. Asimismo, se formula y brinda seguimiento en la asignación de recursos por parte de FODESAF a CONAPAM y Municipalidades para la construcción y equipamiento de centros.

Finalmente, mención especial merece la participación del Ministerio en la Mesa de Diálogo para la sostenibilidad del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, trabajo realizado a lo largo del año 2017. Esta Mesa generó 34 recomendaciones, cuya aplicación permitirá extender la sostenibilidad de este régimen de pensiones hasta el año 2037, para beneficio de los actuales y futuros pensionados.

Mujeres

En esta administración se han atendido más de 27.500 mujeres a través del Programa Nacional de Empleo. Bajo el marco de acción del programa se otorgaron subsidios económicos temporales a través de proyectos destinados a mejorar las condiciones de vida de la dicha población en condición de desempleo o subempleo.

Sumado a lo anterior, el programa de incentivos económicos condicionados Mi Primer Empleo ha gestionado los recursos públicos a su disposición para la generación de 1.341 empleos, de los cuales 565 representan la generación de empleos para mujeres.

Como ya fue mencionado anteriormente, desde el 2017 las trabajadoras domésticas cuentan con la posibilidad de ser aseguradas por tiempo parcial gracias a la articulación entre el Ministerio de Trabajo y la CCSS

Asimismo, con la puesta en marcha del Plan de Trabajo Decente por parte de la Dirección Nacional de Inspección y en el marco de la Reforma Procesal Laboral, se diseñó una Guía de Inspección con Enfoque de Género con el apoyo de la OIT y del INAMU, con la cual se busca mejorar sensiblemente el tutelaje de los derechos laborales de las mujeres y detectar violaciones a los mismos en diferentes campos, pero especialmente en lo relativo la discriminación en el centro de trabajo.

Jóvenes

En esta administración se han atendido más de 27.654 jóvenes de entre 15 a 30 años a través del Programa Nacional de Empleo. Bajo el marco de acción del programa se otorgaron subsidios económicos temporales a través de proyectos destinados a mejorar las condiciones de vida de dicha población en condición de desempleo o subempleo. Unido a esto, para el periodo 2014-2016 se han beneficiado a más de 16.835 jóvenes a través de la estrategia EMPLEATE.

Es importante señalar que las personas beneficiarias de los programas de la Dirección Nacional de Empleo, en el 2017, a partir de la vinculación con la Estrategia Puente al Desarrollo, deben ser personas en condición de pobreza.

Indígenas

El MTSS participa en forma activa dentro de la Comisión de Creación del Mecanismo de Consulta en relación con el Convenio No. 169 sobre pueblos indígenas y tribales de la OIT, que lidera el Viceministerio de Asuntos Políticos y Diálogo Social.

Además, junto a la CCSS y el sector cafetalero, ha contribuido para el establecimiento de un nuevo modelo de aseguramiento dirigido a los trabajadores indígenas que trabajen en la cosecha del café. Dicho beneficio cubre también a la familia de la persona recolectora.

Desde el año 2009, mediante la reforma de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares N° 8783, se destinará un 0,23% del Fondo para cubrir el costo de subsidios para atender obras de infraestructura para las zonas indígenas del país. De esta manera, el PRONAE incorpora la modalidad de Obra Indígena atendiendo proyectos de obra comunal en los territorios indígenas del país. Dichas obras se ejecutan a través del PRONAE. De forma general, a través de este programa se han beneficiado a más de 7.404 personas indígenas en el periodo comprendido del 2014 al 2017.

Migrantes

Desde la labor del Departamento de Migraciones Laborales, es importante considerar la migración con una visión del desarrollo, hacia una integración ordenada y con un marcado concepto del derecho y el respeto a la persona. La Política Migratoria Integral (2013-2023), aprobada por medio del decreto ejecutivo No 38099-G, indica que estará orientada a “Promover, regular, orientar y ordenar las dinámicas de la inmigración y emigración, en forma tal que contribuyan al desarrollo nacional por medio del enriquecimiento económico social y cultural de la sociedad costarricense. Con este propósito, se promoverá la regularización e integración de las comunidades inmigrantes en la sociedad costarricense

En esa línea, el MTSS suscribió un Convenio con el ACNUR, cuyo fin principal es promover la inclusión en el mercado laboral de las personas refugiadas y solicitantes de la condición de refugiado, a través de su acceso a los servicios de formación técnica brindados por EMPLEATE.

También remitió una valoración a la Dirección General de Migración y Extranjería, solicitando que se valorara un mecanismo previo para habilitar que una empresa, que requiera de trabajadores extranjeros, acuda en primera instancia ante los servicios públicos de empleo, para hacer de conocimiento público esa necesidad de personal, con el fin de determinar si existen nacionales o extranjeros regularizados con las competencias, capacidades e interés para ocupar dichos puestos de trabajo. En caso que no existan oferentes para el puesto, en un plazo determinado se procederá a la solicitud de trabajadores extranjeros.

Lo anterior por cuanto en la actualidad, aún y cuando muchas empresas señalan que han realizado esfuerzos reales para llenar los puestos vacantes con trabajadores costarricenses, no existe un respaldo de dichas gestiones, más que publicaciones de periódico donde se solicita personal para cubrir una vacante. Por ese motivo, el MTSS estimó prudente proponer una forma más efectiva para constatar que realmente se completó un proceso de reclutamiento.

Primera Parte: Introducción y Marco de Gestión

1. Reseña explicativa del marco normativo institucional

La estructura orgánica funcional del MTSS encuentra sustento normativo en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ley 1860 de 21 de abril de 1955 y sus reformas) y en el Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Reglamento 1508-TBS de fecha 16 de febrero de 1971 y sus reformas).

Por su parte, el Código de Trabajo es el instrumento jurídico principal que regula las relaciones laborales en el país, norma que debe complementarse con una serie de disposiciones constitucionales que se encuentran en los artículos 56 al 74 de la Carta Magna, relativas al derecho al trabajo, la libertad de trabajo, el derecho al salario mínimo, las jornadas de trabajo, el tiempo de trabajo, el derecho a las vacaciones y al día de descanso semanal, la libertad sindical, el derecho al paro y a la huelga fundamental, y el derecho a suscribir convenciones colectivas con fuerza de ley entre las partes, así como la protección especial a los menores de edad y mujeres trabajadoras, además de los seguros sociales y la irrenunciabilidad de los derechos laborales, entre los más importantes.

Adicionalmente, existen diversas leyes relacionadas con el quehacer del trabajo como lo son: la Ley de Protección al Trabajador, Ley de Riesgos del Trabajo, la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Ley de Igualdad de Oportunidades, Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, Ley del Consejo Nacional de Salarios, además de la Ley de Reforma Procesal Laboral.

Conforme con lo dispuesto en el Decreto Ejecutivo 38874-MTSS del 31 de enero de 2015, la estructura y nomenclatura vigente del MTSS es la siguiente: Un Ministro, que cuenta con tres Viceministros, uno dedicado al área Laboral, otro dedicado a atender el área de Seguridad Social y un tercero encargado del tema de la Economía Social Solidaria. Por su parte, los asuntos administrativos-financieros están a cargo de la Dirección General Administrativa y Oficialía Mayor. Asimismo, existen tres órganos colegiados adscritos al MTSS y de carácter tripartito como son: el Consejo Superior de Trabajo, el Consejo Nacional de Salarios y el Consejo de Salud Ocupacional. Adicionalmente, se suma el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

2. Misión, Visión y Objetivos.

a. Misión

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

b. Visión

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

c. Propósito

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión 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 (Ley Orgánica del MTSS, artículo 1).

d. Valores

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

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

Servicio de calidad: Lograr la satisfacción y expectativas de la población usuaria, con servicios eficientes, mediante la innovación, creatividad y políticas de mejora continua.

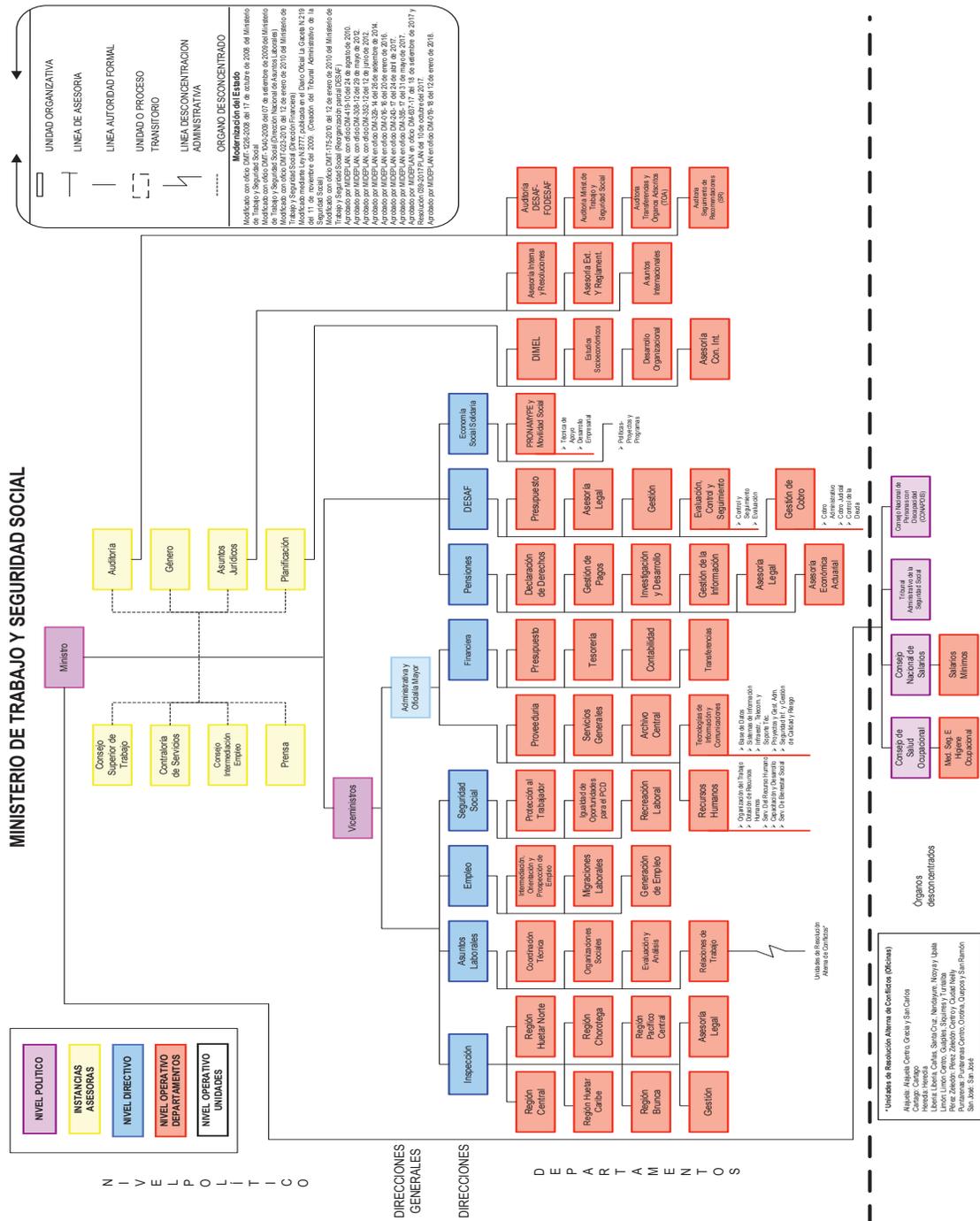
Ética: Conducta íntegra de las personas funcionarias, mostrando transparencia en sus acciones y rindiendo cuentas de su actuar.

e. Prioridades institucionales

- I. Promover el cumplimiento efectivo y aplicación de las normas internacionales del trabajo, de la legislación laboral nacional y de las diferentes normativas sobre seguridad social.
- II. Desarrollar políticas activas que favorezcan el acceso al empleo decente, priorizando los grupos más afectados por la exclusión laboral, la informalidad y la pobreza.
- III. Servicios de calidad a nivel nacional basados en los principios de equidad, eficiencia, efectividad y oportunidad.
- IV. Fortalecer la comunicación y el diálogo social entre los actores del mercado de trabajo, para que coadyuven a mejorar la calidad del empleo.

3. Organigrama explicativo de la entidad.

Se adjunta a continuación el organigrama institucional actualizado y aprobado por el Ministerio de Planificación Nacional:



Descripción de las diferentes áreas de trabajo

Despacho del Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Instancias asesoras:

Dirección General de Auditoría: La Auditoría Interna es un elemento orgánico del Sistema de Control Interno Institucional (SCI) y tiene como rol fundamental asesorar constructiva y oportunamente al Ministro y demás Titulares Subordinados, en el proceso de perfeccionamiento de dicho sistema.

Dirección de Asuntos Jurídicos: La Dirección de Asuntos Jurídicos es por excelencia el Asesor Jurídico del Ministerio, tiene asignadas funciones de importancia a lo externo y a lo interno de la Institución, incluso se desarrollan funciones de asesoría a nivel internacional.

Dirección General de Planificación del Trabajo: Objetivo es asesorar a las autoridades superiores en temas relativos al mercado de trabajo, para la toma de decisiones y diseño de la política económica social, así como desarrollar acciones tendientes a elevar los niveles de gestión Institucional, mediante la formulación y ejecución de estrategias de modernización y desarrollo organizacional.

Oficina de Prensa y Comunicación: La Oficina de Prensa y Comunicación es la encargada de ejecutar una estrategia de comunicación institucional eficiente y efectiva tanto a nivel externo como interno que posicione al MTSS como la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras, empleadoras, pensionadas y de otros sectores sociales vulnerables, según corresponda por ley, para propiciar el trabajo decente y contribuir al desarrollo y la justicia social.

Unidad de Equidad de Género: es la instancia asesora en materia de género y trabajo, que desarrolla acciones estratégicas con el propósito de ir eliminando las brechas de género a lo interno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en sus servicios y a lo externo con capacitaciones de sensibilización relacionados en el tema, como acoso y hostigamiento sexual, discriminación por género, derechos laborales entre otros.

Contraloría de Servicios: 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.

Vice ministerio del Área Laboral

Dirección de Asuntos Laborales: La Dirección de Asuntos Laborales, tiene competencias sustantivas esenciales en el ámbito laboral, entre ellas, la negociación colectiva en conflictos de trabajo, la atención de los procedimientos de huelga, la homologación de convenciones colectivas

de trabajo y aprobación de arreglos directos, asesorías y orientación verbal o telefónica a patronos y trabajadores sobre los derechos emergentes de una relación laboral, las estimaciones de derechos, la conciliación individual, constitución de los comités de trabajadores para los reglamentos interiores de trabajo, así como el registro, inscripción y asesoría en materia de organizaciones de trabajadores, sean éstas cooperativas, sindicatos, asociaciones solidaristas, centros agrícolas cantonales, comités regionales de las ferias del agricultor o sociedades anónimas laborales.

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

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

Vice ministerio del Área Social

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

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

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF): La DESAF es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la cual le compete administrar el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) que es el principal instrumento financiero de la política social selectiva del país, en la lucha contra la pobreza. Con recursos de este Fondo se financian programas y servicios de las instituciones del Estado y de otras entidades expresamente autorizadas en esta Ley, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias y la ejecución de programas de desarrollo social.

Vice ministerio de Economía Social Solidaria

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

Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa y Financiera

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

Departamento de Gestión del Capital Humano: Su objetivo principal es proveer en forma oportuna el recurso humano idóneo para las diferentes dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, desarrollando su potencial y autorrealización, a través de un adecuado clima organizacional y una cultura de compromiso, que conduzca a una vocación de servicios y contribuya de modo efectivo al cumplimiento de las metas y estrategias Institucionales para brindar servicios eficientes y de calidad.

Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación: La labor del departamento se enfoca en generar mejoras con los recursos informáticos existentes. El Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación (DTIC), se ha preocupado por hacer aportes que procuren el mejoramiento de los servicios que brindan las diferentes unidades que conforman la estructura institucional.

Departamento de Proveeduría Institucional: es la encargada de tramitar todos los procedimientos de contratación administrativa para la adquisición de bienes y servicios que se requieran en el MTSS. Asimismo, tiene bajo su responsabilidad el almacenamiento y distribución de los bienes, materiales y suministros adquiridos y, controlar la adecuada administración de los bienes patrimoniales de la Institución.

4. Listado de Planes, Políticas y Programas en ejecución, a cargo del ente.

a. Instrumentos de gestión Interna:

Plan Estratégico Institucional (PEI)

El PEI 2018-2022 fue aprobado en diciembre 2017, después de un arduo trabajo participativo con las distintas dependencias de la Institución, donde partiendo de los recursos con los que se cuenta, las áreas sustantivas se proponen mejoras estratégicas a alcanzar a 2022.

Plan Operativo Institucional (POI)

El POI se elabora a partir de los compromisos que tiene cada una de las Dependencias Ministeriales, en los distintos planes, como lo son Plan Nacional de Desarrollo, compromisos en el ejercicio económico de cada año, Plan de Género, compromiso con el Consejo Nacional para personas con discapacidad, temas de ética, plan de acción a las recomendaciones de las evaluaciones de los programas que han sido evaluados dentro de la Agenda Nacional de Evaluaciones de Ministerio de Planificación y Política Económica, entre otros, así como aquellas metas de producción intermedia u operativa, así como el cumplimiento a los informes de Auditoría Interna.

b. Instrumentos relacionados con la actividad sustantiva del MTSS.

- Plan Estratégico Institucional
- Plan Nacional de Desarrollo
- Módulo de formulación presupuestario para cada ejercicio económico

Segunda Parte: Administración y Gestión Interna

Administración Financiera e inversiones

1. Acciones tomadas para la mejora de la ejecución, transparencia, control y administración de los recursos públicos

La elaboración del presupuesto se ha realizado en apego a las Directrices Técnicas y Metodológicas para la Formulación del Presupuesto, emitidas por el Ministerio de Hacienda en cada periodo, así como a la aplicación de las normas de ejecución dictaminadas por esa misma entidad.

Dentro de los lineamientos de ejecución, se han emitido por parte del Ministerio de Hacienda y Presidencia diferentes directrices abocadas a la Eficiencia, Eficacia y Transparencia en la Gestión Presupuestaria de la Administración Pública, dentro de las cuales se pueden mencionar las siguientes:

- En el 2014 la Tesorería Nacional emitió la Circular TN-1830-2014, en la cual establece una serie de disposiciones en cuanto a la ejecución de transferencias a entidades en Caja Única, buscando evitar la generación de superávit libre en las entidades beneficiarias de transferencias, de tal forma que solicita girar únicamente los recursos necesarios para su gestión ordinaria.
- En abril del 2015 se emitió la Directriz Presidencial N° 023-H, referente a la eficiencia y eficacia en la gestión presupuestaria, y establecía medidas referidas a salarios, creación y utilización de plazas, activos y contratación de bienes y servicios en busca de la contención del gasto público. En ese mismo periodo se emite la Directriz Presidencial N° 24-H Dirigida a la Administración Central, en la cual solicita un informe que contenga el listado de la totalidad de bienes muebles de los cuales es propietaria y que están inscritos ante el Registro Nacional, buscando así la transparencia y control.
- En el 2016 mediante Directriz Presidencial N°053-H, se modifican los artículos 12 y 15, y a su vez se deroga el artículo 13 la Directriz N° 023-H. Estos artículos modificados están relacionados con las plazas vacantes y continuación de una política austera de adquisición de vehículos para uso del jerarca institucional, de manera que no podrán comprar vehículos ni sustituir aquellos que tengan menos de cinco años de haber salido al mercado.
- Para el ejercicio económico del 2017, se continúa con los lineamientos de eficiencia, eficacia y transparencia en la ejecución presupuestaria mediante la Directriz N°070-H, que entre otras cosas regula la utilización del 50% de las plazas vacantes, compra y sustitución de vehículos, así como el tema de compensación de vacaciones. Dicha directriz busca garantizar un ejercicio presupuestario eficiente en materia de remuneraciones.

- En el mismo periodo económico se emite el Decreto N° 40540-H Contingencia Fiscal, que viene a regular el orden de prioridad de pagos que realiza la Tesorería Nacional, de manera que propicie la operatividad del Estado, además impide el inicio de procesos de contratación que conlleven a nuevas obligaciones para el Gobierno Central. Esta situación se refleja en la disminución en la ejecución presupuestaria para el 2017.
- Para el periodo actual, igualmente existen medidas dirigidas a la contención del gasto, mediante la Directriz Presidencial N°098-H, que regula la partida “0 Remuneraciones”, así como algunas limitaciones en cuanto a las modificaciones presupuestarias.

Medidas correctivas adoptadas por el MTSS para atender la subejecución presupuestaria

Destacan las siguientes medidas para la atención de la subejecución presupuestaria:

- El Jerarca institucional emitió la Directriz DMT-001-2015, con lineamientos para el proceso presupuestario y gestión de compras. A través de ella se conformó la Comisión de Presupuesto, se nombraron los Jefes de Programa o Subprograma Presupuestario y sus responsabilidades, así como las obligaciones de la Dirección Financiera.
- Se delegó en la Dirección General Administrativa Financiera y Oficialía Mayor la coordinación superior de las actividades de la Comisión de Presupuesto, incluida la programación de talleres de capacitación y la prestación de asesoría permanente para prevenir las inconsistencias en los procesos de compras.
- Se solicitó, a los diferentes coordinadores de programas, presentar a la Proveduría Institucional en el primer semestre de cada año, el mayor número de procesos de contrataciones.
- Compromiso de los funcionarios del MTSS, aportando tiempo extraordinario a la jornada laboral, para poder avanzar en relación con los compromisos programados y contribuir así con la ejecución de los recursos asignados.
- Desarrollo de procesos de capacitación interna a los funcionarios responsables de la ejecución presupuestaria para mejorar su desempeño y poder aprovechar al máximo la implementación de la nueva herramienta para realizar compras, Sistema Integrado de Gestión de Compras Públicas (SICOP)
- Justificación, ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda, de las plazas vacantes que se generaron en el periodo y que representaban una necesidad para el MTSS.
- Seguimiento constante a las distintas partidas y subpartidas, además de realizar modificaciones presupuestarias con el fin de atender otras necesidades institucionales urgentes y maximizar el uso de los recursos asignados.

- Trabajar en los plazos de ejecución de las contrataciones, para garantizar que puedan realizarse durante el ejercicio presupuestario del año correspondiente, con el fin de evitar trasladar compromisos al año siguiente y subejecutar recursos del año en curso.
- Realizar acciones de coordinación permanentes con el Ministerio de Hacienda, con el fin de que el MTSS reciba la totalidad de los recursos de manera oportuna.
- Brindar un seguimiento constante y detallado a la ejecución de la partida de transferencias corrientes y la comunicación asertiva con los organismos e instituciones involucrados ya que la subejecución en el caso de las trasferencias es un factor externo a la institución.
- Gestionar ante la Proveeduría Institucional, el trámite de contratación de servicios de Mantenimiento y Soporte de Sistemas, como licitación abreviada, con el fin de contar con la participación de oferentes y concretar la contratación de estos servicios.
- Mejorar los estudios de mercado para la compra de bienes o servicios y la fiscalización y seguimiento de las contrataciones adjudicadas.
- Evitar la solicitud de presupuestos extraordinarios para ser aprobados en el segundo semestre del año, por el poco lapso para su ejecución.

2. Estadísticas descriptivas y análisis detallado del desempeño financiero de la institución

Cuadro N° 3
Presupuesto por Programas
Períodos: 2014 al 2018
(miles de colones)

AÑOS	72900 Actividades Centrales	73100 Asuntos del Trabajo	73201 Gestión y Adm. De FODESAF	73202 Empleo y Seguridad Social	73300 Tribunal Adm. de la Seg. Social	73400 Pensiones y Jubilaciones	Total PPTO. MTSS	% Cre- cimiento por año
2014	30.170.895	6.099.454	293.931.849	10.548.664	389.027	2.695.042	343.834.932	8%
2015 *	44.642.434	6.232.011	315.612.278	18.562.888	412.471	2.352.024	387.814.107	13%
2016	52.262.097	6.084.824	319.818.965	22.354.509	356.771	2.444.720	403.321.886	4%
2017 **	106.547.287	8.272.968	334.998.971	20.427.687	335.854	2.459.901	473.042.669	17%
2018	103.300.356	8.905.750	339.809.462	19.636.719	298.451	2.477.262	474.428.000	0,29%

Crecimiento presupuestario del 2014 al 2018: 38%

Notas: * En el Ejercicio Económico 2015 el crecimiento se dio por la entrada del Gobierno Digital

** En el Ejercicio Económico 2017 el crecimiento se dio por la entrada de en Vigencia de la Reforma Procesal Laboral

Cuadro N° 4
Presupuesto Ejecutado por Programas
Períodos: 2014 al 2018 (*)
(miles de colones)

Programa	2014		2015		2016		2017		2018 (*)	
	Ejecutado	% ejec.	Ejecutado	% ejec.	Ejecutado	% ejec.	Ejecutado	% ejec.	Ejecutado	% ejec.
72900 Actividades Centrales	27.549.913	91%	32.770.867	73%	46.159.461	88%	66.288.711	62%	7.022.923	7%
73100 Asuntos del Trabajo	5.273.262	86%	5.600.410	90%	5.401.731	89%	6.034.877	73%	712.457	8%
73201 Gestión y Adm. de FODESAF	293.413.638	100%	315.258.167	100%	315.812.181	99%	333.677.048	100%	28.209.696	8%
73202 Empleo y Seguridad Social	9.554.982	91%	16.972.947	91%	20.063.459	90%	15.497.996	76%	407.787	2%
73300 Tribunal Advo. de la S.S.	338.503	87%	344.866	84%	271.183	76%	255.392	76%	32.315	11%
73400 Pensiones y Jubilaciones	2.247.782	83%	2.097.643	89%	2.101.369	86%	2.107.288	86%	248.080	10%
Ejecución Institucional	338.378.080	98%	373.044.900	96%	389.809.384	97%	423.861.312	90%	36.633.258	8%

* Ejecución al 31 de enero del 2018

Cuadro N° 5
Composición Presupuesto MTSS
(en miles de colones)

Partidas	2014	Relación %	2015	Relación %	2016	Relación %	2017	Relación %	2018	Relación %
Salarios, Cargas Sociales, Subsidios por Incapacidades, Prestaciones Legales y Asociación Solidarista	14.722.123	4%	14.862.569	4%	14.557.866	4%	16.088.565	3%	17.787.718	4%
Servicios, Materiales y Bienes Duraderos, Indemnizaciones	3.363.664	1%	3.320.143	1%	3.726.062	1%	5.701.288	1%	5.490.395	1%
Total Gasto Operativo	18.085.787	5%	18.182.712	5%	18.283.928	5%	21.789.853	5%	23.278.113	5%
Transferencias Corrientes y de Capital	325.553.908	95%	369.631.395	95%	385.037.958	95%	450.542.426	95%	451.149.887	95%
Sumas Sin Asignación Presupuestaria	195.237	0%	-	0%	-	0%	710.388	0%	-	0%
Total Transferencias y Sumas sin Asignación Presupuestaria	325.749.145	95%	369.631.395	95%	385.037.958	95%	451.252.815	95%	451.149.887	95%
Total Presupuesto	343.834.932	100%	387.814.107	100%	403.321.886	100%	473.042.668	100%	474.428.000	100%

Cuadro N° 6
Presupuesto Ejecutado por Programas
Períodos: 2014 al 2018 (*)
(miles de colones)

Programa	2014		2015		2016		2017		2018 (*)	
	Ejecutado	% ejec.	Ejecutado	% ejec.						
72900 Actividades Centrales	27.549.913	91%	32.770.867	73%	46.159.461	88%	66.288.711	62%	7.022.923	7%
73100 Asuntos del Trabajo	5.273.262	86%	5.600.410	90%	5.401.731	89%	6.034.877	73%	712.457	8%
73201 Gestión y Adm. de FODESAF	293.413.638	100%	315.258.167	100%	315.812.181	99%	333.677.048	100%	28.209.696	8%
73202 Empleo y Seguridad Social	9.554.982	91%	16.972.947	91%	20.063.459	90%	15.497.996	76%	407.787	2%
73300 Tribunal Advo. de la S.S.	338.503	87%	344.866	84%	271.183	76%	255.392	76%	32.315	11%
73400 Pensiones y Jubilaciones	2.247.782	83%	2.097.643	89%	2.101.369	86%	2.107.288	86%	248.080	10%
Ejecución Institucional	338.378.080	98%	373.044.900	96%	389.809.384	97%	423.861.312	90%	36.633.258	8%

* Ejecución al 31 de enero del 2018

Cuadro N° 7
Presupuesto ejecutado transferencias corrientes y de capital
Periodos 2014-2018
(en miles de colones)

INSTITUCIÓN	2014			2015			2016			2017			2018		
	Presupuesto	Ejecutado	% ejec.	Presupuesto	Ejecutado	% ejec.									
CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL (CSO)	225.000	225.000	100%	234.000	232.742	99%	234.000	231.402	99%	222.300	168.550	76%	222.300	18.525	8%
FODESAF	224.984.200	224.984.200	100%	236.844.200	236.844.200	100%	239.216.200	235.812.360	99%	251.550.600	251.550.600	100%	252.736.600	21.061.383	8%
CONAPDIS	-	-	0%	-	-	0%	2.410.000	1.871.292	78%	2.280.000	1.659.706	73%	2.280.000	218.239	10%
CONAPDIS	-	-	0%	-	-	0%	483.300	454.567	94%	483.300	483.300	100%	497.800	39.215	8%
CCSS (EMPLEADOS DOMESTICAS)	-	-	0%	-	-	0%	-	-	0%	1.250.000	1.250.000	100%	1.608.000	134.000	8%
PANI	17.555.300	15.775.219	90%	32.115.000	21.568.224	67%	36.515.000	32.623.133	89%	83.710.600	49.471.525	59%	83.710.600	5.571.614	7%
PANI	858.416	858.416	100%	892.800	446.400	50%	928.500	773.750	83%	2.745.800	960.998	35%	2.828.200	235.683	8%
COMISION NACIONAL DE ASUNTOS INDIGENAS (CONAI).	560.416	560.416	100%	479.000	475.840	99%	479.000	467.114	98%	479.000	479.000	100%	479.000	39.917	8%
CCSS	3.450.512	3.450.512	100%	2.824.700	2.824.700	100%	2.937.700	2.937.700	100%	2.937.700	2.937.700	100%	3.025.800	252.150	8%
PANI	423.488	423.488	100%	440.400	350.135	80%	458.000	381.667	83%	603.400	474.030	79%	621.500	51.792	8%
CCSS (RGN)	-	-	0%	76.844	76.844	100%	46.429	46.429	100%	88.156	88.156	100%	94.000	7.833	8%
SISTEMA NACIONAL DE INFORMACION Y REG. UNICO	-	-	0%	-	-	0%	-	-	0%	-	-	0%	2.318.212	66.115	3%
CCSS	4.483.247	4.483.247	100%	4.483.248	4.483.248	100%	4.572.913	4.572.913	100%	4.710.100	4.710.100	100%	4.710.100	32.508	1%
CCSS	55.366.752	55.366.752	100%	65.322.752	65.322.752	100%	66.629.413	66.629.413	100%	68.628.295	68.628.295	100%	72.134.536	6.011.211	8%
IMAS	7.036.512	7.036.512	100%	7.037.000	7.036.500	100%	7.177.242	7.177.242	100%	7.177.242	7.177.242	100%	7.177.242	598.100	8%
IMAS	-	-	0%	175.305	66.990	38%	1.500.000	222.945	15%	-	-	0%	-	-	0%
IMAS	-	-	0%	-	-	0%	-	-	0%	2.318.212	441.973	19%	-	-	0%
IMAS	-	-	0%	-	-	0%	-	-	0%	2.500.000	2.500.000	100%	-	-	0%
IMAS	-	-	0%	-	-	0%	-	-	0%	1.700.000	654.771	39%	-	-	0%
INDER	-	-	0%	10.000	-	0%	7.748	-	0%	11.445	-	0%	14.733	-	0%
INFOCOOP	16.433	16.433	100%	17.000	17.000	100%	17.000	17.000	100%	17.000	17.000	100%	17.000	1.417	8%
PRONAMYPE FIDEICOMISO	1.000.000	1.000.000	100%	2.000.000	1.200.000	60%	2.000.000	2.000.000	100%	1.800.000	1.350.000	75%	1.800.000	-	0%

PRONAMYPE (MI PRIMER EMPLEO)	-	-	0%	-	-	70.052	-	0%	-	-	0%	-	-	1.000.000	-	0%
ASOCIACION HOGAR CARLOS MARIA ULLOA.	113.350	113.350	100%	117.884	117.884	117.884	117.884	100%	117.884	117.884	100%	117.884	117.884	117.884	-	0%
ASOCIACION GERONTOLOGICA COSTARRICENSE (AGECO).	309.500	309.500	100%	352.000	352.000	352.000	352.000	100%	367.000	367.000	100%	367.000	367.000	367.000	-	0%
FUNDACION MUNDO DE OPORTUNIDADES.	396.731	396.731	100%	412.600	378.661	429.100	392.458	92%	429.100	429.100	100%	442.000	442.000	442.000	-	0%
CIUDAD DE LOS NIÑOS.	381.576	381.576	100%	396.839	396.839	396.839	396.839	100%	396.839	396.839	100%	396.839	396.839	396.839	33.057	8%
CIUDAD DE LOS NIÑOS (ESTAMPILLAS DE NAVIDAD).	501	501	100%	521	521	521	521	100%	521	521	100%	521	521	521	43	8%
CENTRO INTERN. P/ EL DESARR. DEL TELE- TRABAJO (CIDTT)	-	-	0%	-	-	-	-	0%	20.000	20.000	100%	-	-	-	-	0%
FONDO DE NACIONES UNIDAS PARA LA INFANCIA (UNICEF)	10.068	10.068	100%	10.471	10.471	10.471	10.471	100%	10.471	10.471	100%	10.471	10.471	10.471	873	8%
OIT	212.578	209.396	99%	105.000	105.000	64.513	60.572	94%	101.513	100.441	99%	101.513	101.513	101.513	101.513	100%
ORGANIZACION IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL	28.233	28.233	100%	29.362	29.362	29.362	29.362	100%	29.362	29.362	100%	29.362	29.362	29.362	2.447	8%
ORGANIZACION IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL	5.019	5.019	100%	5.220	5.220	5.220	5.220	100%	5.220	5.220	100%	5.220	5.220	5.220	435	8%
CONFERENCIA INTERAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL	-	-	0%	-	-	-	-	0%	-	-	0%	-	-	-	-	0%
OIT	-	-	0%	145.655	145.655	40.000	-	0%	-	-	0%	-	-	-	-	0%
OIT	-	-	0%	15.142	15.142	40.000	40.000	100%	40.000	40.000	100%	40.000	40.000	-	-	0%
IMAS	-	-	0%	-	-	2.000.000	2.000.000	100%	-	-	0%	-	-	-	-	0%
ASOC. PRO ATENC. DE ANC. DE SANTO DOMINGO DE HEREDIA	-	-	0%	-	-	40.000	40.000	100%	-	-	0%	-	-	-	-	0%
TOTALES	317.417.832	315.634.569	99%	354.542.943	342.502.330	369.208.408	359.664.254	97%	436.731.061	396.519.784	91%	438.746.434	438.746.434	34.478.070	34.478.070	8%

Cuadro N° 8
Transferencias Corrientes y de Capital
Períodos: 2014 al 2018
(en miles de colones)

Períodos	Presupuesto	Ejecutado	% ejec.
2014	317.417.832	315.634.869	99%
2015	354.542.943	342.502.330	97%
2016	369.208.408	359.664.254	97%
2017	436.731.061	396.519.784	91%
2018	438.746.434	34.478.070	8%

*Devengado al 31 de enero del 2018

Cuadro N° 9
Transferencias Corrientes: PRONAE/EMPLEATE
Períodos: 2014 al 2018
(en miles de colones)

Períodos	Presupuesto	Ejecutado	% ejec.
2014	8.136.076	7.368.376	91%
2015	15.088.452	14.494.000	96%
2016	15.223.890	14.010.403	92%
2017	13.349.058	10.063.839	75%
2018*	12.403.453	910	0,01%

*Devengado al 31 de enero del 2018

Cuadro N° 10
Transferencias Corrientes: PRONAMYPE
Períodos: 2014 al 2018
(en miles de colones)

Períodos	Presupuesto	Ejecutado	% ejec.
2014	1.000.000,00	1.000.000,00	100%
2015	2.000.000,00	1.200.000,00	60%
2016	2.000.000,00	2.000.000,00	100%
2017	1.800.000,00	1.350.000,00	75%
2018*	1.800.000,00	-	0%

*Devengado al 31 de enero del 2018

Cuadro N° 11
Regímenes Especiales de Pensiones
Períodos: 2014 al 2018
(en miles de colones)

Períodos	Presupuesto	Ejecutado	% ejec.
2014	714.619.579	705.414.624	99%
2015	789.281.000	775.908.350	98%
2016	833.125.327	811.575.951	97%
2017	886.410.000	854.030.834	96%
2018 *	953.756.000	67.958.266	7%

*Devengado al 31 de enero del 2018

3. Detalle y datos sobre inversiones realizadas, incluyendo aquellas para el mediano y largo plazos.

No aplica a la institución

4. Descripción y justificación de créditos asumidos.

No aplica a la institución

5. Datos de soporte de los informes de viajes, gastos de representación, costos de viajes, pagos por concepto de viáticos de los funcionarios de la institución.

Cuadro N° 12
Gastos de Transporte y viáticos
Por año, en colones

Gastos	2015	2016	2017	2018
Transporte en el exterior	4.834.756	4.912.934	9.630.779	1.676.575
Viáticos al exterior	10.467.035	15.271.851	18.729.724	0
Transporte dentro del país	5.924.444	5.797.076	3.299.166	399.655
Viáticos dentro del país	112.034.425	100.264.583	74.203.650	7.004.330

Proveeduría y Contratación Administrativa

1. Acciones tomadas para la mejora de los procesos de proveeduría y los procesos de contratación administrativa.

Procesos relativos con el control de bienes patrimoniales

Durante el período 2014-2017, el Departamento de Proveeduría Institucional avanzó con la toma física del inventario de activos fijos en las diferentes dependencias del MTSS, lo que ha permitido ubicar, identificar y asignar los diversos bienes con la cuenta la Institución.

Se promovieron los formularios predefinidos para el control de movimientos relacionados con los activos fijos del MTSS y se mejoró el ambiente de control al respecto.

De igual manera, se definieron cronogramas de trabajo que han permitido ordenar la consecución de las tareas necesarias para el logro de las metas y objetivos planteados en esta materia.

Se avanzó en el proceso de identificación y baja de los bienes declarados en desuso o deterioro y se logró cumplir con las conciliaciones mensuales requeridas por la Contabilidad Nacional en relación con la Partida 5 “Bienes Duraderos”.

Procesos relativos al almacenamiento y distribución

En cuanto a la mejora de los procesos de almacenamiento y distribución, se identificaron las líneas de productos que no tienen movimiento, así como los materiales y suministros obsoletos y vencidos, lo que permitirá en el corto plazo almacenar únicamente aquellos que sean de utilidad para la institución.

Se promovió una guía para dar de baja, de manera ordenada y documentada, todos los materiales y suministros obsoletos, dañados o vencidos.

Se generaron los informes mensuales requeridos por la Contabilidad Nacional en materia de entrada y salida de suministros y materiales

Procesos de contratación administrativa

- A partir del 2015 se inició la utilización del Sistema de Compras Públicas (SICOP)
- Se definieron las fechas límite para presentar solicitudes de pedido ante la Proveeduría mediante periodos cuatrimestrales.

- Se actualizaron los requisitos documentales y formales para cada uno de los procedimientos de contratación, incorporando los cambios surgidos durante la utilización de SICOP.
- Se generaron los escenarios que permitan la coordinación estrecha entre la Proveduría Institucional y los Enlaces definidos por los Programas, esto en procura de apegar la tramitación de las solicitudes de pedido en los períodos cuatrimestrales previamente definidos.
- Se generó una propuesta en la que se establecen las condiciones y competencias que se requieren para efectuar los procedimientos de contratación, con el fin de definir la necesidad real de contar con personal competente para la ejecución de estas tareas.

2. Lista detallada de todos los procesos de contratación administrativa iniciados u adjudicados durante el periodo 2014-2017

Cuadro N° 13
Procesos de contratación
2014-2015

Tipo de procedimiento	2014	2015
Contratación Directa Escasa Cuantía	142	181
Licitación Abreviada	9	7
Licitación Pública	0	4

Cuadro N° 14
Procesos de contratación
2014-2015

Tipo de procedimiento	2016		2017	
	Comprared	Sicop	Comprared	Sicop
Inyecciones de capital	-	-	72	0
Contratación Directa Escasa Cuantía	68	81	92	11
Licitación Abreviada	0	5	8	5
Licitación Pública	0	2	6	2

3. Detalle de los contratos vigentes, período y costo en la institución, incluyendo contratos de obra pública, consultorías, servicios profesionales, alquileres, licitaciones públicas y similares

Cuadro N° 15
Detalle de contratos vigentes
Por programa presupuestario

Empresa Contratada	Bien/Servicio Contratado	Número de Contrato	Fecha de Inicio	Plazo	Gasto Anual En colones
Programa 72900					
Arora, S.A.	Alquiler del Edificio Aurora ubicado en Bº Tournón, Calle Blancos de Goicoechea - Edificio Aurora	22-2012 2012CD-0000102-72900	12/12/2012	Según Ley de Arrendamiento	58.380.000,00
PC Central - HT Central	Contrato de alquiler de 21 computadoras tipo Desktop marca Dell, modelo OPTIPLEX 7040MT, 119 computadoras tipo DESKTOP, marca Dell, modelo Optiplex 7040, 17 computadoras tipo Desktop, modelo Optiplex 7040.	0432016000100045-00 (2016LN-000002-0007000001)	22/02/2017	Contrato por 2 año prorrogable hasta 4 años	40.200.000,00
Central de Servicios PC, S.A.	Contrato de alquiler de 26 computadoras portátiles Dell Latitude E5570 con docking; 6 computadoras portátiles con docking Latitude E5470 ; 2 Servidores de red Dell R630.	0432016000100047-00 (2016LN-000002-0007000001)	22/02/2017	Contrato por 2 año prorrogable hasta 4 años	22.000.000,00
Printe de Costa Rica, S.A.	1) ALQUILER DE 9 IMPRESORA LASER A COLOR KONICA MINOLTA BIZHUB C3100. 2) ALQUILER DE 23 IMPRESORAS LASER MULTIFUNCIONAL MONOCROMATICA KONICA MINOLTA BIZHUB 4050. 3) ALQUILER DE 1 IMPRESORA LASER A COLOR PARA ARTES GRAFICAS KONICA MINOLTA BIZHUB C554e.	0432016000100046-00 (2016LN-000002-0007000001)	22/02/2017	Contrato por 2 año prorrogable hasta 4 años	13.000.000,00
Soluciones Seguras SSCR S.A.	Alquiler de equipo de cómputo de seguridad informática	0432016000100017-00 (2016LA-000001-0007000001)	21/09/2017	Contrato por 2 año prorrogable hasta 4 años	29.929.510,00
Hermes Soluciones de Internet S.A.	Alojamiento Página Web MTSS	2017CD-000002-0007000001	23/02/2017	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	975.000,00
Radiografica Costarricense RACSA	Alquiler de un servidor virtual en la nube	C-CC-15-11-11-8417		Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	5.393.240,00
ESource Costa Rica S.A.	Mensajería y Colaboración en la Nube (Correo Electrónico)	2013-000011-00 (2013LA-000008-72900)	17/01/2014	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	24.000.000,00
ICE	Servicio de televisión por cable	V- 9079-868-2017	05/07/2017	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	850.000,00
Instituto Costarricense de Electricidad	Acceso a Internet	17302900		Contrato por 3 años.	60.000.000,00

Radiografica Costarricense RACSA	Acceso a Internet, acceso a los Sistema SIG@F y Enlace dedicado entre el Ministerio de Hacienda (Dirección de Tecnologías de Información y Comunicación) y el MTSS	C-CC-15-11-11-8415		Contrato por 3 años.	14.277.873,60
Radiografica Costarricense RACSA	Red inalámbrica y acceso a Internet Edificio Nauyaca	C-CC-12-03-13-9042		Contrato por 3 años.	26.451.639,60
Radiografica Costarricense RACSA	Enlace VPN entre el Tribunal Supremo de Elecciones y el MTSS	C-CC-30-01-17-11023		Contrato por 3 años.	687.504,00
Manejo Profesional de Desechos (MPD)	Contrato para la recolección de desechos médicos infecto contagiosos	2015-000015-00 (2015CD-000010-72900)	12/05/2015	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	800.000,00
ADN Solutions SRL	Servicio de Respaldo de Información en la Nube (Bóveda Digital)	2013-000008-00 (2013LA-000005-72900)	02/10/2013	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	16.000.000,00
Distribuidora y Envasadora de Químicos, S.A.	Servicio de limpieza de edificios	0432017000100121-00 (2017CD-000069-0007000001)	1/12/2017 a 31/03/2018		98.000.000,00
Servicio de Monitoreo Electrónico ALFA S.A. & Seguridad ALFA S.A.	Servicio de Seguridad y Vigilancia	0432017000100129-00 (2017LN-000003-0007000001)	18/12/2017	Contrato por 2 año prorrogable hasta 4 años	150.000.000,00
Asesoría Optima en Seguridad Industrial S.A.	Servicio de Recarga y Mantenimiento de extintores	0432016000100028-00 (2016CD-000017-0007000001)	07/10/2016	Contrato por 2 año prorrogable hasta 4 años	2.400.000,00
Elevadores Schindler S.A.	Mantenimiento de Elevadores Schindler	2015-000017-00 (2015CD-000029-72900)	27/05/2015	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	5.100.000,00
Ginés Artavia Zamora	Servicio de Mantenimiento bombas de aguas residuales contrato, lavado de Tanque de aguas servidas y lavado de Tanque de aguas servidas	2014LA-000002-72900	29/10/2014	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	3.270.000,00
Todo Frenos y Clutch 2001 S.A.	Servicio de mantenimiento preventivo y correctivo de vehículos	2015LN-000004-72900	22/02/2016	Contrato por 4 años	70.500.000,00
TELEPHONE SOLUTIONS S.A.	Servicio de mantenimiento y reparación de centrales, equipos e instalaciones telefónica	0432016000100070-00 (2016CD-000064-0007000001)	23/10/2016	Contrato por 2 año prorrogable hasta 4 años	4.400.000,00
Copias Dinámicas, S.A.	Servicio de mantenimiento de Fotocopiadoras	0432017000100022-00 (2017LA-000002-0007000001)	23/06/2017	Contrato por 2 año prorrogable hasta 4 años	6.000.000,00
Refrigeración Industrial Beirute S.A.	Servicio de mantenimiento de Sistemas Aire Acondicionado	0432017000100010-00 (2016LN-000001-0007000001)	05/06/2017	Contrato por 2 año prorrogable hasta 4 años	200.000.000,00

COMTEL Ingeniería S.A.	Contrato Mantenimiento Preventivo-Correctivo Aire Acondicionado de Precisión del Data Center	0432016000100067-00 (2016CD-000063-0007000001)	19/12/2016	Contrato por 2 años prorrogable hasta 4 años	3.000.000,00
ALCO Equipos para la Construcción S.A.	Contrato Mantenimiento Preventivo-Correctivo para Generador Eléctrico (Planta Eléctrica)	2015-000034-00 (2015LA-000007-72900)	23/12/2015	Contrato por 2 años prorrogable hasta 4 años	1.655.000,00
Hermes Soluciones de Internet S.A	Mantenimiento preventivo-correctivo Página Web MTSS	0432017000100095-00 (2017CD-000056-0007000001)	06/11/2017	Contrato por 2 años prorrogable hasta 4 años	3.300.000,00
Hermes Soluciones de Internet S.A	Mantenimiento Correctivo y preventivo de los Reglamentos Internos de Trabajo, de la DAJ, MTSS.	0432017000100042-00 (2017CD-000029-0007000001)	24/07/2017	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	6.000.000,00
Hermes Soluciones de Internet S.A	Servicios de mantenimiento preventivo, correctivo y evolutivo del sistema de inventarios del Almacén Institucional.	0432016000100034-00 (2016CD-000048-0007000001)	27/10/2016	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	4.400.000,00
Comtel Ingeniería S.A.	Contrato Mantenimiento Preventivo-Correctivo de las UPS Marca Eaton del Data Center del MTSS	0432017000100051-00 (2017CD-000040-0007000001)	23/08/2018	Contrato por 2 años prorrogable hasta 4 años	3.420.000,00
Programa 73201					
HERMES SOFT	Alojamiento página web	0432017000100001-00 (2017CD-000002-0007000001)	23/03/2017	2 años prorrogable hasta 4 años	880.000,00
CERO RIESGOS S.A.	Servicio de información de personas físicas y jurídicas	2014CD-000106-73201	09/12/2014	1 años prorrogable hasta 4 años	
APLICOM	Servicio de digitalización	0432017000100048-00 (2017LA-000004-0007000001)	21/08/2017	2 años prorrogable hasta 4 años	695.000,00
BG&A	Procesos judiciales y realización de estudios de factibilidad	2014LA-000009-73201	30/07/2015	2 años prorrogable hasta 4 años	60.000.000,00
Ejecución continua	Servicio de auditoría externa de calidad	2017CD-000017-0007000001	30/06/2017	1 año prorrogable hasta 4 años	3.000.000,00
HERMES SOFT	Sistema informático - unidades ejecutoras de los recursos del Fodesaf	2017CD-000065-0007000001	28/11/2017	2 años prorrogable hasta 4 años	82.712.750,00
DEQUISA	Servicio de limpieza de oficinas (Dequisa)	2017CD-000070-0007000001	30/11/2017	4 meses	5.715.360,84
TABOADA	Servicio de limpieza de jardines	2017LN-000001-0007000001 / Contrato MTSS	03/10/2017	2 años prorrogable hasta 4 años	Licitación pública
Seguridad ALFA S.A.	Servicio de seguridad	2017LN-000003-0007000001 / Contrato MTSS	18/12/2017	2 años prorrogable hasta 4 años	Licitación pública
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS	Inclusión de módulo del Fodesaf en la ENAHO	2017CD-000025-0007000001	11/07/2017	2 años prorrogable hasta 4 años	40.000.000,00

TABOADA	Servicio de fumigación	2017LN-000001-0007000001 / Contrato MTSS	30/10/2017	2 años prorrogable hasta 4 años	Licitación pública
Ginez Artavía s.a.	Mantenimiento preventivo y correctivo de aires acondicionados	2015CD-000024-73201		Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	
HERMES SOFT	Mantenimiento de la página WEB FODESAF	2017CD-000061-0007000001	21/11/2017	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	3.000.000,00
Telematica S.A.	Mantenimiento y reparación equipo de computo	2015LA-000004-73201		1 año prorrogable hasta 4 años	
Telematica S.A.	Repuestos de Equipo de Computo	2015LA-000004-73201	14/09/2015	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	CD según demanda
ELEVADORES SCHINDLER SOCIEDAD ANONIMA	Repuestos para elevador	2017CD-000044-0007000001	13/09/2017	1 año prorrogable hasta 4 años	CD según demanda
Ginez Artavía S.A.	Repuestos Bombas de Agua	2014LA-000002-73201	03/11/2014	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	CD según demanda
Tecnología Verde s.a	Repuestos Aire acondicionado	2015CD-000024-73201	14/07/2015	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	CD según demanda
Programa 73400					
Radiografica Costarricense RACSA	Alojamiento del Sistema de Pensiones	0432016000100001-00	01/05/2016 A 30/04/2020	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	35.000.000,00
Cero Riesgos S.A.	Transferencia de Información -Consulta información de Personas	0432017000100044-00	04/08/2017 a 03/08/2021	Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	505.296,00
Grupo Asesor Informática S.A.	Mantenimiento Evolutivo del Sistema de Pensiones	0432017000100017-00	19/06/2017 A 18/06/2019	2 años	198.440.000,00
Todo en Frenos y Clutch 2001 S.A.	Mantenimiento y reparación de equipo de transporte	2015LN-0000004-72900		Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	1.000.000,00
Telephone Solutions S.A.	Mantenimiento Preventivo y Correctivo de Central Telefónica y de Equipos e Instalaciones Telefónicas	2016CD-000064-0007000001		Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	1.000.000,00
Copias Dinámicas S.A.	Mantenimiento de Equipo y Mobiliario (Impresoras, fotocopadoras)	2017LA-000002-0007000001 0432017000100022-00		Contrato por 1 año prorrogable hasta 4 años	3.000.000,00

Cuadro N° 16 Detalle de alquileres vigentes

Subpartida	Adjudicatario	Descripción Bien o Servicio	N° de Contrato	Fecha de Inicio	Vence	Monto Anual
Arrendamientos Oficinas Regionales						
Región Huetar Norte						
10101	Manuel Enrique Reyes Guido	Arrendamiento Oficina Regional Huetar Norte. (Alajuela)	009-2011	14/10/11	14/10/20	₡ 17.844.396,00
10101	Aguila Dorada	Arrendamiento Oficina de Ciudad Quesada	13-2013	11/2/14	11/2/20	₡ 20.988.072,00
10101	Coopegrecia S.A.	Arrendamiento Oficina de Grecia	008-2011	11/12/11	11/12/19	₡ 16.654.037,52
10101	Jorge Randall Corrales Umaña	Arrendamiento Oficina de Naranjo	003-2012	5/3/12	5/3/20	₡ 12.068.148,00
Región Central						
10101	Corporación MOXI S.A.	Arrendamiento Oficina de Heredia	2016CD-000067-0007000001	1/1/17	1/1/20	₡ 28.566.000,00
10101	San Pie S.A.	Arrendamiento Oficina de Cartago	003-2013	11/2/13	11/2/20	₡ 28.457.736,00
10101	PARACONTI	Arrendamiento Oficina de Tarrazú	017-2012	24/10/12	24/10/19	₡ 6.112.380,00
10101	Jose J. Mendoza Vargas	Arrendamiento Oficina de Puriscal	162-1999	16/7/99	1/8/18	₡ 4.761.000,00
Región Brunca						
10101	Edgar Fallas Martínez	Arrendamiento Oficina Regional Brunca. (Pérez Zeledón)	004-2013	23/5/13	23/5/19	₡ 10.299.622,68
10101	CALCARA LTDA	Arrendamiento Oficina de San Vito	008-2012	14/6/12	14/6/19	₡ 2.432.952,00
10101	YEMAGEN	Arrendamiento Oficina de Ciudad Neilly	005-2009	1/8/01	15/9/19	₡ 9.415.332,72
10101	Flory Wong Trejos	Arrendamiento Oficina de Palmar Norte	210-1999	30/9/99	INDEFINIDO	₡ 3.552.000,00
10101	Yendry Carina Acevedo Díaz	Arrendamiento Oficina de Golfito	012-2010	19/5/10	6/4/19	₡ 3.516.963,96
Región Huetar Caribe						
10101	Henry Jose Wu Cen	Arrendamiento Oficina Regional Huetar Caribe. (Limón)	0432017000100117-00	20/12/17	21/12/20	₡ 45.600.000,00
10101	Ligia Carmona Marín	Arrendamiento Oficina de Talamanca	033-2000	7/4/00	INDEFINIDO	₡ 4.196.100,00
10101	SUNRAIN DEL BOSQUE	Arrendamiento Oficina Guácimo	012-2013	12/12/13	10/12/19	₡ 5.018.244,00
10101	Luis Angel Cerdas Espinoza	Arrendamiento Oficina Guápiles	00342-2010	1/5/10	1/5/20	₡ 10.112.643,84
10101	Inversiondes El Esfuerzo	Arrendamiento Oficina de Siquirres	009-2012	7/7/12	4/7/20	₡ 12.316.025,28
10101	Sergio Bonilla Nuñez	Arrendamiento Oficina de Turrialba	007-2012	25/5/12	6/1/19	₡ 5.635.846,32
Región Chorotega						
10101	Ctro. Plaza de Liberia LBE.	Arrendamiento Oficina Regional Chorotega. (Liberia)	2017-CD-000003-0007000001	16/3/17	16/3/20	₡ 47.471.370,00

10101	Margarita del Carmen Porras	Arrendamiento Oficina de Cañas	002-2013	7/2/13	7/2/20	∅ 7.345.826,28
10101	Inversiones Jicaraleñas	Arrendamiento Oficina de Nandayure	005-2012	27/4/12	5/1/20	∅ 7.009.177,68
10101	Maria Antonia Cortes Obregón	Arrendamiento Oficina de Nicoya	009-2009	15/12/09	15/12/19	∅ 8.286.725,04
10101	Gilberth Carmona Alvarez	Arrendamiento Oficina de Santa Cruz	010-2013	10/12/13	9/12/19	∅ 5.775.383,04
10101	Ana María Martínez	Arrendamiento Oficina de Upala	008-2010	14/6/10	14/6/19	∅ 2.008.718,64
Región Pacífico Central						
10101	Shu Ching Lu Lu	Arrendamiento Oficina Regional Pacífico Central. (Puntarenas)	2015CD-000063-73100	10/12/15	17/9/18	∅ 14.435.496,00
10101	Erika Andrea Jiménez Viales	Arrendamiento Oficina de Quepos	711-1998	30/7/98	14/2/20	∅ 6.804.564,00
10101	Ganadera El Comienzo	Arrendamiento Oficina de Orotina	015-2010	1/11/10	1/11/20	∅ 7.015.368,00
10101	Corporación de Tierras Occidentales en Costa Rica CTO S.A	Arrendamiento Oficina de San Ramón	006-2012	2/12/14	6/1/21	∅ 17.909.496,00
Alquiler de Equipo de Cómputo						
10103	PC Central/Printer de C.R.	Alquiler de computadoras e impresoras.	2016LN-000002-0007000001	22/2/17	22/2/2017 (Con posibilidad de Prórroga)	∅ 59.662.612,50
Mantenimiento de los Sistemas File Master						
10808	LEXSYS S.A	Mantenimiento Preventivo y Correctivo del sistema File Master	2015CD-000051-73100	4/2/16	4/2/2016 (Con posibilidad de Prórroga)	∅ 26.984.032,00
Mantenimiento de Flotilla Vehicular						
10805	TODO EN FRENOS Y CLUTCH 2001 S.A.	Mantenimiento de la Flotilla Vehicular de la DNI.	2015LN-000004-72900	Contrato Pertenece al 729.	Según Demanda	
Compra de Kits de Firma Digital. (Emisión)						
29901	COOPEANDE #1 S.A.	Compra de Kits de Firma Digital. (Lector, tarjeta y certificado digital)	2016CD-000054-0007000001	23/11/16	23/11/2018 (Con posibilidad de Prórroga)	Según Demanda
Equipo Mobiliario.						
50104	Leogar S.A., Muebles Alvarado, Hector Manuel Mora Rojas	Compra de Equipo Mobiliarios para oficina	2017LA-000006-0007000001	25/10/17	25/10/2019 (Con posibilidad de Prórroga)	Según Demanda

Equipo de Comunicación						
50103	Sonivisión S.A., INTEL S.A., Ramiz Supplies S.A, Electro Milenium, Proveduría Global Gaba	Compra de Equipo de Comunicación para oficina	2017LA-000005- 0007000001	23/10/17	23/10/2019 (Con posibilidad de Prórroga)	Según Demanda
Servicio de Catering Service.						
10701	Industrias e Inversiones CAROC, Alberto Valverde Valverde	Servicio de Catering Service para capacitaciones de la RPL.	2017CD-000035- 0007000001	23/8/17	23/8/2017 (Con posibilidad de Prórroga)	Según Demanda

Administración de Recursos Humanos

1. Acciones tomadas para la mejora de la administración de los Recursos Humanos.

En cuanto a la administración de recursos humanos, durante el período 2014-2017 para la mejora en la administración de los mismos, podemos destacar que, durante el año 2014, se coordinó con la Procuraduría de la Ética, para que se impartiera a nivel ministerial las charlas “Ética y Probidad de la Función Pública y Responsabilidad Penal de los Funcionarios Públicos”, con las cuales se pretendía recordar a los funcionarios y funcionarias, la importancia de este tema en las labores que ejecutan diariamente.

En el 2015, se llevaron a cabo dos grandes acciones:

- Se instaló el Módulo de Vacaciones del Sistema de Pago INTEGRAL, en las Oficinas Regionales de Liberia, Limón, Grecia, Naranjo y San Carlos, se les capacitó en el Módulo de Vacaciones del Sistema de Pagos INTEGRAL, con el propósito de aprovechar más la tecnología que fue implementada años atrás, asimismo se logró incorporar dentro de este sistema el Módulo de Carrera Profesional, lo que viene a reducir los tiempos de pago a los funcionarios y funcionarias que perciben este componente salarial.
- Se implementó el “Sistema de Solicitudes de Certificaciones y Constancias Salariales”, lo que permitirá realizar a los funcionarios/as las solicitudes de las mismas desde su lugar de trabajo, mediante la cuenta de correo institucional de cada usuario, lo que evita tener que desplazarse desde las distintas oficinas al Departamento de Gestión de Capital Humano.

Para el 2016, se dio el inicio de la implementación de un Módulo de Carrera Profesional en el Sistema de Pagos INTEGRAL, aplicando pruebas para determinar que el sistema estaba consolidado con la base de datos del citado sistema, ello en coordinación con la Dirección de Tecnologías de Información del Ministerio de Hacienda, esto con el objetivo de agilizar el procedimiento en el pago del incentivo de Carrera Profesional en beneficio de los funcionarios y funcionarias de este Ministerio que perciben ese componente salarial.

Es importante indicar que este sistema concluyó en el 2017 con la aplicación de las pruebas para la consolidación de la base de datos de INTEGRAL y poner en marcha en forma definitiva el módulo.

Asimismo, en coordinación con el Consejo de Salud Ocupacional y la Dirección Financiera de este Ministerio, se instaló el Sistema de Pagos BOSS, con el propósito de que la emisión de las planillas para el pago de los funcionarios y funcionarias de ese Consejo fuera más ágil y oportuno, para así evitar errores que se pudieran generar al calcularse más o menos salario.

En el 2017, se gestionó lo siguiente:

- Se logró, en coordinación con la Universidad de Costa Rica a través de la Fundación PROGRESO, el Ministerio de Seguridad Pública y este Ministerio, impartir el Programa LESCO, el cual está compuesto por cuatro módulos, en los que participaron funcionarios de este Ministerio, dando énfasis a las dependencias que brindan atención al público.
- Debido a la entrada en vigencia de la Ley N° 9343 Ley de Reforma Procesal Laboral, a partir del 25 de julio de 2017, el Departamento de Gestión de Capital Humano, se avocó, en coordinación con la Administración Superior, a los procedimientos que implican el reclutamiento y selección del personal de las 108 plazas aprobadas por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda, los cuales laborarán en materia de derechos laborales, en beneficio de la sociedad costarricense.

Convención colectiva MTSS-Afumitra

La Convención Colectiva del Ministerio de Trabajo ha sido negociada por los representantes patronales y laborales y, tras ser consultada ante la asamblea general del sindicato, Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo (AFUMITRA), la misma fue aprobada en todos sus extremos.

La Convención Colectiva no incluye modificaciones salariales en el texto acordado por las partes.

2. Estadísticas descriptivas sobre recursos humanos

Cuadro N° 17
Distribución del personal por categorías
Por año, 2014-2017

Nivel	2014	2015	2016	2017
TOTAL	650	650	655	764*
Superior	3	3	3	3
Ejecutivo	18	18	18	18
Administrativo	70	64	63	74
Profesional	480	492	500	584
Técnico	42	37	35	43
Servicio	37	36	36	42

* Este incremento en el recurso humano para el 2017, se debe a la entrada en vigencia de la Ley N°9343. Ley Reforma Procesal Laboral

Cuadro N° 18
Personal del Consejo de Salud Ocupacional
Por año, 2015-2017

Nivel	2015	2016	2017
TOTAL	6	6	6
Ejecutivo	1	1	1
Profesional	5	5	5

3. Detalle del sistema de evaluación de recursos humanos en la Institución

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es una institución que se encuentra cubierta bajo el Régimen de Servicio Civil, por lo que la Constitución Política, así como el Estatuto y el Reglamento de Servicio Civil, conforman, en primera instancia, el marco legal que lo rige y se debe respetar.

De ahí que se implementó la Guía sobre la Normativa y Aplicación del Subsistema Gestión y Evaluación del Desempeño Laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (SUGEDE-2012- MTSS), para lo cual es importante retomar la Constitución Política, que en su artículo 11 establece, en lo que interesa: “...la Administración Pública, en sentido amplio, estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en el cumplimiento de sus deberes”

De igual forma el Estatuto de Servicio de Civil, en el artículo 37, inciso e) y en los artículos 41, 42, 43, 44, 44 bis y 45 de su Reglamento, brindan las herramientas fundamentales para desarrollar el sistema de evaluación del desempeño y así generar un instrumento que se acerque lo más posible a las condiciones organizacionales actuales, tal como se evidencia en el artículo 41 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

Siendo que se cuenta con esa potestad, se hace la presentación de un Subsistema de Gestión y Evaluación del Desempeño Laboral que propicie la retroalimentación para mejorar, verificar procesos, alcanzar metas y permitir que el Ministerio, como organización, conozca los aciertos y las equivocaciones. Facilita al mismo tiempo comprobar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconveniente con respecto a los propósitos, lo que habilita a la Institución como sistema para crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores de la institución para avanzar más rápidamente.

Esta evaluación anual para los funcionarios y funcionarias del MTSS, se aplica en la primera quincena del mes de febrero de cada año, por lo que el Ciclo de Evaluación se establece del 01 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las categorías que se utilizarán para la evaluación anual del servidor serán, como máximo, cinco a efecto de generar una adecuada progresión aritmética que evite el resultado de tendencia central o extrema (Deficiente, Regular, Bueno, Muy Bueno, Excelente - o sus equivalentes).

Además, presenta una evaluación por objetivos o compromisos laborales que cuentan con mecanismos de medición, confrontación y valoración para aplicarla de manera más objetiva y concreta, así como una evaluación por competencias o componentes del comportamiento.

Esta evaluación se divide en 3 grupos laborales con sus respectivas competencias laborales, a saber:

Cuadro N° 19
Detalle del comportamiento de las evaluaciones del desempeño

Grupo laboral	Ponderación de los compromisos laborales	Ponderación de las competencias laborales	Total
1.- SUGEDE-1, GRUPO LABORAL A: Ejecutivo	70%	30%	100%
2.- SUGEDE-2, GRUPO LABORAL B: Profesional y Técnico	50%	50%	100%
3.- SUGEDE-3, GRUPO LABORAL C: Administrativo y Operativo	50%	50%	100%

Por otro lado, se han digitalizado, por medio del Sistema de Gestión Documental que estableció el Ministerio a partir del 2016, los formularios de uso diario para los funcionarios que solicitan trámites ante esta Dependencia, de manera que estos se realicen en el menor tiempo posible y por ende ahorrar papelería, tintas, entre otros recursos.

La utilización de otros módulos en el Sistema de Pagos Integra (Vacaciones y Carrera Profesional) ha permitido no solamente, ahorrar tiempo en la ejecución de estos procedimientos, sino también evitar errores que puedan provocar pérdidas económicas tanto al usuario como al erario público.

Se emitieron propuestas de directrices a la Administración Superior, en diversos temas, como por ejemplo en el tema de vacaciones, cuyo fin es recordar algunos aspectos relacionados con el disfrute, acumulación y compensación de vacaciones de los funcionarios y funcionarias a su cargo.

Sistema de Control Interno

1. Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional al inicio y al final de la gestión, así como acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional.

En cumplimiento de la Ley se aplicaron cuatro autoevaluaciones, una por año, para el periodo comprendido del 2014 al 2017, permitiendo identificar el estado de desarrollo en que se encuentra cada uno de los componentes funcionales y atributos que lo integran.

En el año 2014 se aplicó la autoevaluación valorando las Actividades de Control Interno Institucional y fue replicada en el 2017.

En el 2014 el proceso dio un resultado institucional de un 76 entrando en el rango de calificación de “bueno”, lo que significa que los controles cuentan con evidencia documental de su cumplimiento.

En el 2017 el proceso dio un salto positivo en el resultado con una calificación institucional de “muy bueno”, lo que implica que los controles agregan valor y evidencian su eficiencia y eficacia

Para el 2015 y 2016 se aplicó la evaluación valorando el Ambiente de Control Interno. En este período se determinó como resultado general, para el componente ambiente de control interno, un 82, según los parámetros de cumplimiento se encuentra en el rango “Muy Bueno”.

Valoración de Riesgos

El proceso permite Identificar y analizar los riesgos relevantes asociados al logro de los objetivos y las metas institucionales, obteniendo como resultado elementos clave para la toma de decisiones, la conducción de las actividades y la revisión de los planes para ajustarlos según corresponda.

Según los registros internos de la Asesoría de Control Interno para el año 2014 no llevo a cabo el proceso de valoración de riesgos. Para el periodo comprendido entre los años 2015-2017 se llevó a cabo uno por año según corresponde.

En los tres procesos llevados a cabo el nivel de riesgo institucional fue calificado en el rango “moderado” con porcentajes entre el 30% y el 60%, que se obtiene de la integración de datos que emanaron del análisis de cada dependencia que integra el MTSS obteniendo en el 2017 la mejor calificación. Los riesgos moderados son aquellos que presentan una vulnerabilidad media y requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantenga la eficiencia de las medidas de control y que requieren programar nuevos controles para minimizar el riesgo.

Dentro de las principales mejoras al sistema de valoración de riesgos están:

- Revisión y actualización de fórmulas que permitan obtener datos más confiables para el análisis.
- Con la incorporación de los 3 despachos ministeriales y la Oficialía Mayor, se logró la participación de 73 instancias administrativas.
- A la identificación del riesgo, primera actividad del Sistema Específico de Valoración de Riesgos, se le incluyó una etapa previa que consistió en un ejercicio con cuatro fases simples, que pretendía ayudar a los colaboradores a identificar los riesgos confrontándolos con la realidad de sus actividades, considerando elementos que se contraponen con el alcance de los objetivos y metas:
 1. Cada dependencia primero tenía que identificar los procesos que lleva a cabo y las metas asignadas a cada uno de ellos.
 2. Describir el objetivo principal de cada proceso.
 3. Identificar las distintas situaciones que podrían afectar la consecución de ese objetivo o meta.
 4. Finalmente, identificar, causas, consecuencias y riesgos, para luego proceder a su clasificación.

Este cambio permitió cerrar la brecha entre los riesgos reales y los riesgos reportados, identificando un total de 484 riesgos, 184 riesgos más que en el ejercicio

- Mediante la utilización de la herramienta Google drive se aplicó el llenado de matrices en forma virtual eliminando al 100% el uso de papel.

Índice de Gestión Institucional

Para el IGI 2017, por instrucciones directas del señor Ministro, se realizó un plan de trabajo con miras a mejorar la gestión institucional de forma integral.

Dicho plan consistió en involucrar desde el inicio del año a todas las áreas que involucran el IGI, se conformó un equipo de trabajo integrado por un representante del despacho del Ministro, el Oficial Mayor

y esta la Dirección General de Planificación del Trabajo. Se construyó una matriz contemplando cada punto del IGI. Se definieron compromisos, responsables, actividades y fechas de cumplimiento, así como la periodicidad con la que deben ejecutarse los procesos.

El equipo de trabajo dio seguimiento a la matriz logrando un cumplimiento del 100% de los compromisos y contando con el 100% de las evidencias de las preguntas contestadas en forma positiva, obteniendo una excelente calificación institucional de un 93.1.

2. Informar sobre la existencia o no de mecanismos de auditoría interna o externa, sus funciones, la forma de su contratación, así como un resumen sucinto sobre los resultados de las labores de dichas auditorías, incluyendo el acatamiento de sus recomendaciones.

La Auditoría Interna es un elemento orgánico del Sistema de Control Interno, que tiene como rol fundamental asesorar profesional, objetiva, constructiva y oportunamente al Jerarca Institucional y demás Titulares Subordinados, en el proceso de perfeccionamiento de dicho sistema.

Ver datos de informes en los cuadros N° 67, 68, 69 y 70.

3. Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno de la institución.

En el 2015 se emitió la Directriz No. DMT-032-2015 Lineamientos para la Gestión de Documentos digitales y Virtualización de Servicios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la cual conlleva un impacto trascendente e innovador en esta materia y en el sector público.

Con fundamento en esta directriz, en el 2016 se desarrolló el Sistema de Gestión Documental del MTSS, orientado al resguardo de la memoria histórica del MTSS y a facilitar el acceso y el flujo de su información y de su acervo documental en tiempo real en forma digital.

En el año 2016 se dio el lanzamiento de la nueva página web del MTSS, herramienta que permite la automatización de servicios en línea, dando inicio con las calculadoras que permiten a los ciudadanos, por sí mismos, con datos mínimos, hacer la estimación del aguinaldo, monto embargable y los extremos laborales en caso de la ruptura de la relación laboral.

Adicionalmente se han desarrollado diversas acciones que merecen especial mención:

- a. Mejoras en el Sistema de Valoración de Riesgos: a partir de la revisión y actualización de fórmulas, con el ánimo de cerrar la brecha entre los riesgos reales y los riesgos reportados. Además, se implementó el uso de la herramienta Google Drive, para el llenado de matrices en forma virtual eliminando al 100% el uso de papel.

Respecto del índice de Gestión Institucional, para el 2017, se realizó un plan de trabajo con miras a mejorar la gestión institucional de forma integral, involucrando desde el inicio del año a todas las áreas que involucran el IGI. Se conformó un equipo de trabajo integrado

por un representante del de despacho del Ministro, el Oficial Mayor y la asesoría de control interno. Se construyó una matriz contemplando cada punto del IGI. El equipo de trabajo dio seguimiento a la matriz logrando un cumplimiento del 100% de los compromisos, contando con el 100% de las evidencias de las preguntas contestadas en forma positiva, obteniendo una excelente calificación institucional de un 93,10.

- b. Reglamento Interno sobre el Uso de Vehículos, Decreto N° 39511-MTSS, que regula la prestación de servicios de transporte con ocasión de la prestación del servicio brindado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y establece las disposiciones generales sobre custodia, control y mantenimiento de los vehículos de su propiedad.
- c. Reglamento para el Otorgamiento de Las Licencias Previstas en los artículos 19, 20 Y 21 de la Convención Colectiva de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dicho reglamento regula los derechos de las personas trabajadoras para que se les conceda permisos por citas médicas y para atender asuntos escolares, licencia para elaborar tesis y otras licencias con goce de salario por fallecimiento de familiares cercanos y para atender familiares en situaciones especiales.
- d. Decreto N° 36621-MTSS relativo a Reglamento para la autorización y pago de jornada laboral extraordinaria en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de regular la autorización y el pago de jornada laboral extraordinaria en el Ministerio.
- e. Emisión del Decreto Ejecutivo No. 39086-MTSS, en el año 2015, por medio del cual se reformó el artículo 5 del Reglamento Orgánico y Operativo del Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (Decreto Ejecutivo No. 35843-MTSS). Esta reforma tuvo por objeto ajustar a derecho la remuneración de los jueces y personal administrativo del referido Tribunal, tal como había sido solicitado a este Ministerio en forma reiterada por la Autoridad Presupuestaria, desde el año 2010. Posteriormente, la Dirección General de Servicio Civil emitió una nueva estructura salarial, que es la que se aplica en la actualidad.
- f. Circulares Institucionales para fortalecer los procedimientos y control interno institucional: El Despacho del Ministro emitió las siguientes Circulares relativas a procedimientos que fortalecer el control interno institucional:
 - CIRCULAR MTSS-DMT-CIR-8-2017, relativa al Recordatorio de la vigencia del Código de Ética para la buena conducta del Funcionario
 - CIRCULAR MTSS-DMT-CIR-5-2018, relativa al Uso obligatorio del Sistema Integrado de Auditoría ARGOS, con el fin de facilitar el seguimiento por parte de las Autoridades Superiores, de la Auditoría Interna, así como fortalecer los procesos sustantivos y continuar con la política de disminución o supresión del consumo de papel (CERO PAPEL) establecida por esta Administración.
 - CIRCULAR MTSS-DMT-CIR-6-2018, relativa al trámite de atención de los informes de la Contraloría General de la República, en cumplimiento del Sistema de Control Interno.
 - CIRCULAR MTSS-DMT-CIR-7-2018: relativa al trámite de atención de los informes de la Dirección General de Auditoría, en cumplimiento del Sistema de Control Interno.

- CIRCULAR MTSS-DMT-CIR-9-2018, relativa a los procesos y procedimientos para fortalecer su ejecución, eliminar los que han perdido vigencia e implementar los que sean necesarios frente a la dinámica institucional.
- g. Cumplimiento del Índice de Gestión Institucional. Se desarrolló un arduo trabajo, a lo largo del año 2017, para atender con éxito el cuestionario IGI 2017. La Institución logra una nota final de 93,1, con un completo expediente digital de evidencias aportado por cada una de las áreas responsables de la gestión.
- h. Elaboración del Código de Ética Institucional. Se emitió y divulgó el Código de Ética Institucional, con el fin de fomentar la transparencia y responsabilidad de sus Funcionarios, mediante la Circular DMT-004-2015. El objetivo de este instrumento es establecer de forma clara las normas de conducta y las acciones que deben observar todas y todos los funcionarios en el desempeño de sus funciones y en su vida cotidiana, resguardando su imagen propia, así como la de la institución, en toda acción u omisión que se realice dentro o fuera de ella.

Posteriormente, a través del oficio DMT-630-2015, se elaboró y comunicó el Plan de Fortalecimiento de Ética Institucional al Departamento de Capital Humano, Unidad de Control Interno, Contraloría de Servicios, Auditoría, y a la Coordinación de la Comisión Institucional de Valores, conformada en ese momento. En el año 2016, se desarrolló un “Programa de capacitación en materia de Ética y Probidad en la función pública para los funcionarios.

El suscrito Ministro procedió a reactivar y reconfigurar la Comisión de Rescate y Fortalecimiento de Valores Institucional, con el fin que continúe la labor conjunta con la Administración Superior, para sensibilizar a las personas funcionarias del Ministerio, sobre las responsabilidades que conlleva su condición de servidores públicos.

4. Detalle de la cantidad y características de todos los procedimientos administrativos, disciplinarios y sus resultados vinculados, cuando estos se encuentren concluidos, así como el cumplimiento de las recomendaciones realizadas por la Contraloría General de la República o algún otro órgano de control externo.

Cuadro N° 20
Detalle de procedimientos administrativos concluidos
Por año, 2014-2017

Resolución Inicial	Tipo de Procedimiento	Asunto	Resolución Final	Recursos	Resolución en firme
2014					
DMT-R-613-2014	Procedimiento administrativo	Cobro de fondos públicos no liquidados a derecho.	R-DMT-2216-2016		R-DMT-2216-2016
R-DMT-1075-2014	Procedimiento administrativo	Presunto cobro indebido de viáticos.	R-DMT-030-2015	Reposición	R-DMT-563-2016
R-DMT-0945-2014	Procedimiento administrativo	Supuestas irregularidades en los atestados tomados en consideración para nombramiento.	R-DMT-1957-2014		R-DMT-1957-2014

R-DMT-1557-2014	Procedimiento administrativo	Presuntas actuaciones irregulares	R-DMT-0240-2015	Reposición	R-DMT-0339-2015
OM-007-2014	Procedimiento administrativo	Presunto incumplimiento de las obligaciones	R-DMT-1392-2014	Reposición	R-DMT-1659-2014
DVM-0003-01-2014	Órgano Director de Procedimiento Administrativo	Supuesto incumplimiento de labores en actualización del Sistema SILAC	DVM-0009-2014		
2015					
R-DMT-1132-2015	Procedimiento administrativo	Presunta no tramitación de la licitación pública.			
R-DMT-0624-2015	Procedimiento administrativo	Aparentes actuaciones irregulares			
R-DMT-2616-2015	Procedimiento administrativo	Actos Irregulares e incumplimiento de deberes	R-DMT-2826-2015		R-DMT-2826-2015
R-DMT-1824-2015	Procedimiento administrativo	Presuntas violaciones de derechos.	R-DMT-1433-2016		R-DMT-1433-2016
2016					
R-DMT-1241-2016	Procedimiento administrativo	Supuesto incumplimiento de obligaciones laborales y el régimen de responsabilidad aplicable	R-DMT-1684-2016		R-DMT-1684-2016
DMT-1372-2016	Procedimiento administrativo	presunta omisión de información en certificaciones	R-DMT-2299-2016		R-DMT-2299-2016
R-DMT-2230-2016	Procedimiento administrativo	Supuesta discriminación laboral.	MTSS-DMT-RM-17-2017		MTSS-DMT-RM-17-2017
MTSS-DAL-001-2016 de las 8:00 horas del 09 de diciembre del 2016	Órgano Director de Procedimiento Administrativo Disciplinario Ordinario	Investigación contra dos funcionarios del Dpto de Organizaciones Sociales, por el posible incumplimiento de obligaciones en el trámite de inscripción del Consejo de Administración y del Gerente de la organización denominada COOPERATIVA DE SERVICIOS MÚLTIPLES FORJADORES DE LA COMUNIDAD DE LA VIEJA R.L. (COPEFORDEVI R.L.)	Resolución DAL-RG-2-2017 de las 14:00 horas del 30 de marzo del 2017	Una de las funcionarias interpuso un recurso de revocatoria con apelación en subsidio ante el superior.	No se cuenta con la información
2017					
MTSS-DMT-RM-1406-2017	Procedimiento administrativo	Supuesta falta de coordinación en campaña publicitaria	MTSS-DMT-RM-2353-2017	Reposición	MTSS-DMT-RM-033-2018/ MTSS-DMT-RRREP-034-2018.
MTSS-DMT-RM-0156-2017	Procedimiento administrativo	Supuesto maltrato verbal e incumplimiento de obligaciones laborales	MTSS-DMT-RM-1792-2017		MTSS-DMT-RM-1792-2017
DMT-DVAL-RG-1-2017	Órgano Director de Procedimiento Administrativo	Supuestas faltas	MTSS-DVAL-RG-3-2017		
DMT-DVAL-RG-1-2017	Órgano Director de Procedimiento Administrativo	Incumplimiento de deberes	MTSS-DVAL-RG-3-2017		Archivo del Expediente
DMT-DVLA-OF-131-2017	Investigación Preliminar	Supuestas faltas de contrato laboral.			
DMT-DVAL-RG-04-2017	Órgano Director de Procedimiento Administrativo	Faltas graves, dañar la imagen de la institución.	En proceso		1 Día de suspensión

5. Datos sobre peticiones, denuncias y sugerencias para el mejoramiento de la función de la institución, así como cualquier otro medio de participación ciudadana

Con el lanzamiento de la una nueva página web institucional, herramienta que permite la automatización de servicios en línea, se da inicio con las calculadoras electrónicas que permiten a los ciudadanos, por sí mismos, con datos mínimos, hacer la estimación del aguinaldo, monto embargable y los extremos laborales en caso de la ruptura de la relación laboral.

Desde la puesta en funcionamiento del nuevo sitio Web institucional (www.mtss.go.cr), en septiembre de 2017, se habilitaron deferentes opciones para que las personas usuarias pudieran realizar consultas, así como para recomendaciones de mejora en los servicios que brinda el MTSS tanto a nivel digital como en la atención personal.

La Oficina de Prensa y Comunicación, como administradora de contenidos del sitio recibe las recomendaciones de las personas usuarias sobre la mejora de los servicios en el sitio Web y en las diferentes plataformas electrónicas disponibles (Redes Sociales, App celular, sitio Web). De esta forma se han recibido 215 comunicaciones de las personas usuarias con consultas y recomendaciones de mejora.

La persona encargada de la revisión de estas solicitudes da respuesta oportuna a las consultas y traslada las recomendaciones de mejora a los departamentos correspondientes. Este ejercicio ha permitido encontrar algunos errores menores en los sistemas de cálculo de prestaciones, aguinaldo y embargo salarial, igualmente, los comentarios de los usuarios nos han permitido corregir los errores que diariamente se dan en el instrumento digital en aras de ofrecer el mejor servicio a nuestros clientes.

Para el mismo período, en la Contraloría de Servicios, se han recibido un total de 419 comunicaciones, desde la plataforma Web, de las personas usuarias sobre los servicios que ofrece el MTSS. Esto se une a las consultas y solicitudes de información que recibe este ente de manera presencial o telefónica.

Cuadro N° 21
Contraloría de Servicios
Consultas / Solicitudes de información
Periodo: 2014-2018

Año	2014	2015	2016	2017	2018
Total recibidas	1079	2549	445	230	62
Total resueltas	1079	2228	445	230	62
Total en proceso	0	321	0	0	0

Cuadro N° 22
Contraloría de Servicios
Principales disconformidades presentadas por usuarios externos
Periodo: 2014-2018

Dimensio- nes Totales	2014			2015			2016			2017			2018		
	Reci- bidas	Re- sue- ltas	En Pro- ceso	Reci- bidas	Re- sue- ltas	En Pro- ceso	Reci- bidas	Re- sue- ltas	En Pro- ceso	Reci- bidas	Resuel- tas	En Pro- ceso	Reci- bidas	Resuel- tas	En Pro- ceso
Información	85	85	0	930	897	33	37	26	11	5	3	2	9	9	0
Trato a los usuarios	8	8	0	195	188	7	0	0	0	12	7	5	7	7	0
Calidad del servicio	88	67	21	160	160	0	0	0	0	87	20	67	N/A	N/A	N/A
Instalaciones	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	1	0	1
Tramitología y gestión de procesos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	4	3	1
Uso inadecuado de los recursos	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	102	37	65
Otras	0	0	0	815	648	167	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totales															

Acceso a la información pública, datos abiertos y acción ciudadana

1. Acciones tomadas en el campo del acceso a la información pública según lo indicado por el Decreto “Transparencia y Acceso a la Información Pública” de “Transparencia y Acceso a la Información Pública”.

Desde la entrada en vigencia de los Decretos 40199, Apertura de Datos Públicos y el Decreto 40200, Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Oficina de Prensa y Comunicación, en coordinación con los diferentes enlaces técnicos de cada departamento han realizado las coordinaciones necesarias para implementar la información en formato de datos abiertos en el sitio Web.

Se habilitó el punto de contacto acceso.informacion@mtss.go.cr para que las personas usuarias tengan comunicación directa con el Oficial de Acceso a la Información y le puedan hacer llegar sus solicitudes de información.

Al momento de la creación de este informe no se han recibido solicitudes de información a esta dirección electrónica, por ende, no se han recibido Recursos de Amparo por falta de respuesta a solicitudes de este tipo.

En relación con los recursos de amparo recibidos por temas del derecho a acceso a la información pública, se tiene el siguiente registro:

- Exp. 15-005572-007-CO diputado Rolando González, indica que no se le ha informado sobre viajes al exterior. MTSS informa que solicitud ya fue atendida. Voto 2015-007094: Se tiene por desistido el recurso.
- Exp. 15-015195-007-CO Bustos López Tatiana, Voto 2015-017001: sin lugar. Solicitaba listas de jefes y directores. Generaron peticiones excesivas a diferentes instancias y Sala considera abusivos los recursos.
- Exp. 15-014577-007-CO Angulo de la O Luis Esteban. Voto 2015-016901: sin lugar. Solicitaba listas de jefes y directores. Generaron peticiones excesivas a diferentes instancias y Sala considera abusivos los recursos.
- Exp. 16-016608-007-CO Alfaro Marín Ignacio. Voto 2017-00669: Con lugar. Solicitaba correo electrónico para enviar consultas y no se le dio respuesta.
- Exp. 17-014642-007-CO Juan Guillermo Jiménez Chinchilla. Voto 2017-00016390: Con lugar, solicitaba a la DNE lista de beneficiarios de subsidio de curso en Tibás.
- Exp. 18-00906-0007-CO Manuel Enrique Vega Gómez. Voto 2018—002637: Sin lugar. Solicitaba pilares y metas a largo y a mediano plazo del MTSS. Sala señala que datos solicitados no son públicos.

La Comisión Institucional de Datos Abiertos compuesta por siete funcionarios ha procurado capacitarse en temas relacionados con datos en la web, protección y la participación del Estado Abierto a través de Datos Abiertos.

Para el cumplimiento de los decretos en mención, se ha orientado a los directores y jefes institucionales de la forma correcta de presentar la información, con el fin de proporcionar a la persona usuaria valor agregado a lo solicitado.

A la fecha de redacción de este informe, no se tiene referencia de procedimientos administrativos disciplinarios vinculados con el acceso a la información pública.

De acuerdo con los datos del índice de transparencia, el Ministerio de Trabajo ha venido subiendo su calificación gracias a la implementación de nuevos servicios e información disponible para las personas usuarias.

De esta forma, en el año 2015 se obtuvo la calificación de 26, 28, ocupando el puesto 75 entre 105 instituciones, para el año 2016 la calificación fue de 41,13 (puesto 41 de 2016) y el 2017 se obtuvo un 53,92 para ubicarnos en el puesto 41 de 255 instituciones públicas.

2. Detalle de las acciones tomadas en el campo de apertura de datos en acatamiento del Decreto Apertura de Datos Públicos.

Desde la entrada en vigencia del decreto de apertura de Datos públicos, el MTSS ha hecho una actualización del sitio Web institucional para incluir los datos de interés público en el formato requerido como Datos Abiertos.

De esta manera, desde el sitio Web se pueden consultar los datos de compras y contrataciones, Recursos humanos y Presupuesto. El usuario podrá solicitar al Oficial de Acceso a la Información los datos requeridos desde la misma página. Esta información está accesible en el siguiente enlace:

http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/datos_abiertos.html

3. Incluir indicación expresa de los canales y mecanismos de participación ciudadana existentes y su aprovechamiento en la gestión institucional.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuenta con una serie de mecanismos y canales de participación ciudadana que permiten tener un acercamiento con las personas usuarias que requieren de información y servicios institucionales.

- **Formulario para quejas, preguntas o sugerencias:** desde el enlace <http://www.mtss.go.cr/contactenos/> las personas usuarias tienen acceso a tres botones desde los que pueden hacer consultas laborales a la Dirección Jurídica del MTSS, presentar quejas de los servicios a la Contraloría de Servicios y hacer sugerencias de mejora al administrador del sitio Web.
- **Perfiles en redes sociales:** Desde los perfiles oficiales de la institución en Facebook (www.facebook.com/TrabajoCR) y Twitter (www.twitter.com/mtss_cr), las personas usuarias pueden realizar consultas sobre temas laborales lo que incide en una mejora en la atención al usuario, así como en una reducción en la cantidad de personas que tienen que asistir a la institución para realizar sus consultas.
- **Sección de Preguntas Frecuentes:** En esta sección (<http://www.mtss.go.cr/temas-laborales/>), las personas usuarias encuentran una serie de temas laborales con sus respectivas preguntas frecuentes para que puedan estar informadas de primera mano sobre los derechos más generales en una relación obrero patronal.

Eficiencia, mejora regulatoria y simplificación de trámites

1. Acciones emprendidas para la mejora regulatoria o simplificación de trámites

Las acciones emprendidas en la mejora regulatoria y la simplificación de trámites se trabajaron en consideración de las necesidades de cada una de las siguientes dependencias, con el fin de hacer más eficiente algunos procesos de la institución:

Dirección Nacional de Inspección (DNI)

En el 2015 se inició un estudio al trámite de despido de trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia que tuvo como objetivo disminuir el tiempo de respuesta para la atención de estos casos en la dirección y que se resuelva en el plazo de ley o menos, se ha logrado que, para el 2018, un 80,49% de los casos se atienden en tiempo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social firmó, durante el 2017 y 2018 dos convenios con el Registro Nacional y El Instituto Nacional de Seguros para facilitar los trámites de las personas usuarias de los servicios del MTSS. El convenio firmado con la Junta Administrativa del Registro Nacional, permito el suministro y uso a través del Portal Digital de los servicios derivados de la base datos que brinda el Registro Nacional.

Con esta autorización de uso, el MTSS tendrá acceso a la emisión de certificaciones digitales de aquella persona física o jurídica que ha sido prevenida administrativa y/o acusada ante la autoridad judicial, por infracción a las leyes de trabajo y previsión social, a efecto que los procesos que sean comisionados tanto en la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, como de terceros, según el ordinal 679 del Código de Trabajo, sean tramitados de manera eficiente y eficaz.

Dirección Nacional de Pensiones (DNP)

En el 2016 se implementó una serie de acciones que permitieron la descentralización del servicio de emisión de Certificaciones de Pensionados, las cuales pueden ser solicitadas y retiradas en las oficinas regionales de Inspección en Heredia, Alajuela, Cartago, Puntarenas, Liberia, Limón, Pérez Zeledón y San Ramón. Posteriormente, se han ido incorporando otras Regionales en el año 2017, como San Vito, Neilly, San Carlos, Osa, Grecia y Naranjo.

Según estadísticas de la DNP desde la entrada en vigencia de este servicio se han entregado 4.839 certificaciones en las regionales anteriormente descritas.

Para el 2017, se logró disminuir en un 80% la cantidad de requisitos de los diferentes trámites que eran directamente solicitados a más de 15,000 personas usuarias. Lo anterior, se llevó a cabo mediante la firma de convenios con instituciones del Estado permitiendo a la DNP acceder en línea o gestionar directamente a certificaciones y constancias.

Además, para este mismo año se realizó un estudio, con el fin de disminuir el plazo resolutorio de los trámites a 90 días (Plazo de ley) de las diferentes etapas del proceso de la Declaración del Derecho Jubilatorio en los casos de los trámites de Solicitudes Originales, Revisión y Traspasos en Regímenes Especiales. Con dicho estudio se realizó una revisión de los procedimientos establecidos en cada departamento involucrado en el proceso mencionado y de las tareas que se realizan en la operatividad diaria, correspondientes a cada una de las actividades descritas en estos procesos, en el estudio se realizaron mediciones de tiempo de las actividades que se ejecutan en cada etapa del proceso declaratorio del derecho jubilatorio.

Consejo de Salud Ocupacional (CSO)

En el 2016 se automatizó el registro, modificación y renovación de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, permitiendo gestionar este trámite vía web, generando como valor agregado la obtención de datos estadísticos de siniestralidad laboral que mejoran la intervención estatal al contar con información veraz y actualizada.

Dirección de Asuntos Laborales (DAL)

En el 2017 el Departamento de Organizaciones Sociales concluyó con éxito el proyecto que permite la emisión de certificaciones de personería jurídica a las organizaciones sociales laborales vía web, lo que facilita el acceso a estos documentos por parte de las personas usuarias de estos servicios.

Dirección General de Asignaciones Familiares (DESAF)

En el 2017 se logró automatizar la suscripción de Arreglos de Pago para patronos morosos con DESAF, por vía telefónica o WEB desde cualquier parte del país, mediante el uso de la firma digital y la habilitación de la recepción de pagos por medio de conectividad con el Banco de Costa Rica.

Además, se firmó un convenio con el Registro Nacional para el acceso gratis a personerías jurídicas a través del portal digital del Registro, lo que permite tener acceso directo a las certificaciones de personerías jurídicas de los patronos morosos para la presentación de demandas de cobro judicial y se elimina el requisito de solicitud de personería jurídica para suscripción de arreglos de pago.

Para el 2018 se está trabajando en hacer más eficientes dos servicios:

- Registro e inscripción de documentos de organizaciones cooperativas (constitución, órganos directivos, nombramiento de gerente) a cargo del Departamento de Organizaciones Sociales. La mejora considera criterios de accesibilidad, cobertura, costo, seguridad jurídica, implementando una ventanilla alternativa que permita la recepción en forma digital de los requisitos a las organizaciones con expectativas de registro, mediante el uso de la firma digital.

- El Sistema de Agenda Electrónica (SAE) es una herramienta que permite el otorgamiento de una cita para los servicios de Asesoría Laboral-Cálculo de Prestaciones y Solicitud de Conciliación en el Departamento Relaciones de Trabajo, que funciona en línea en la página Web institucional, lo que pretende es tener un mejor acceso y seguimiento por los usuarios internos y externos, así como extraer estadísticas de manera confiable, reflejen el comportamiento de la demanda según tipo de servicio, asistencia, etc., para tomar medidas correctivas y toma de decisiones. Actualmente, se tiene este servicio en línea sin embargo se están trabajando en mejoras propuestas por las personas usuarias.

Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del régimen de Magisterio Nacional

Este Tribunal ha logrado dar servicios eficientes, oportunos y de alta calidad en aquellos reclamos por justicia administrativa que presentan los pensionados del Magisterio Nacional; brindando a los usuarios una justicia administrativa en fiel cumplimiento a los plazos que la normativa dispone, por medio de una reducción paulatina de los tiempos de respuesta, pasando de 14 meses a tan solo 2 meses los plazos de respuesta que es el plazo que la ley impone para resolver estos recursos de apelación. Se ha tenido una alta producción y en estos 4 años a saber del 2014 a febrero 2018 se han emitido 6.512 sentencias. Se logró reducir significativamente el número de casos pendientes de resolver pasando de tener más de 1.000 casos a reportar en el año 2017 tan solo 70 trámites pendientes.

Se implementó un sistema de consultas para todo el público con la jurisprudencia más relevante emitida por este Tribunal Administrativo. Se encuentra funcionando y es accesible vía web a través de las páginas de la Junta de Pensiones y del Ministerio de Trabajo. Se reportan cientos usuarios que han ingresado al sistema de consulta.

Esto ha permitido brindar información oportuna a los usuarios sobre los asuntos relacionados con su Régimen de Pensiones, en procura de la transparencia, eficiencia, eficacia y seguridad jurídica de los servicios que se brindan y es una herramienta para la defensa de los derechos de los pensionados y de consulta para los funcionarios de la Junta en la asesoría que esa institución brinda a los usuarios.

2. Cambios en la organización de la entidad, incluyendo cambios importantes, creación de nuevas unidades o modificaciones que se hayan realizado para mejorar la gestión de la entidad

En el año 2014, con la aprobación del Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN) se crea la Dirección de Economía Social Solidaria, con el fin de contribuir al desarrollo social y bienestar de la ciudadanía, mediante su inserción social a través de cualquier tipo de organización de economía social constituidas o que lleguen a constituirse para satisfacer las necesidades socioeconómicas de sus integrantes o de sus comunidades en el contexto social.

Para el 2017, también con la aprobación de MIDEPLAN, se crean las Unidades de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) en 5 regiones del país, con el fin de desarrollar los procesos de asesoría laboral, cálculo de prestaciones, conciliación laboral individual, arbitraje individual, conciliación colectiva, arbitraje

colectivo y atención de huelgas en cara a la entrada de la vigencia de la Reforma Procesal Laboral. Anterior a ello solo se contaba con un Centro RAC en Región Central.

La Dirección Nacional de Pensiones, desde el 2014 está migrando a la digitalización de todos los expedientes nuevos, recursos de reposición, las inclusiones en la planilla mensual, expedientes con figuras jurídicas (contenciones, mandamientos judiciales, etc.) y paralelamente se digitalizan los expedientes que se encuentran en físico de los años anteriores.

Cuadro N° 23
Digitalización de expedientes 2014-2017

Año	Expedientes Completos	Expedientes Actualizados	Total Expedientes	Total folios
2014	548	2.994	3.574	129.348
2015	784	3.699	4.495	182.197
2016	776	13.156	4.941	220.138
2017	536	3.544	4.080	255.093
Total	2.644	23.393	17.090	786.776

Nota: Tomado de Informes de Producción Departamento de Gestión de la Información, DNP

3. Indicadores relacionados con productos, efectos e impacto de la gestión que ilustren una innovación o mejora en el desempeño de la institución o la calidad de los servicios brindados a la población.

En el 2016, como ya fue mencionado, se dio el lanzamiento de la una nueva página web institucional, innovando en la automatización de servicios en línea con las calculadoras de aguinaldo, monto embargable y los extremos laborales en caso de la ruptura de la relación laboral.

En el 2015 se creó la Directriz No. DMT-032-2015 Lineamientos para la Gestión de Documentos Digitales y Virtualización de Servicios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Con fundamento en esta directriz, en el 2016 se desarrolló el Sistema de Gestión Documental del MTSS, orientado al resguardo de la memoria histórica del MTSS y a facilitar el acceso y el flujo de su información y de su acervo documental en tiempo real en forma digital.

Se dotó de firma digital a todos los funcionarios del Ministerio, lo que ha permitido la digitalización de 14 formularios de mayor utilización en el MTSS, como por ejemplo: liquidación y adelanto de viáticos, adelantos de caja chica, traslados de bienes, entre otros.

Tercera parte: Actividad sustantiva

Objetivos, acciones y metas

1. Detalle y análisis de los Planes, Políticas y Programas formulados o ejecutados en el periodo del informe, que a criterio de la institución deben ser reseñados

Planes:

Durante los años 2014 y 2015 se trabajó en lograr alcanzar las metas del Plan Estratégico Institucional 2011-2015, plan que estableció el abordaje de 13 prioridades institucionales las cuales se afrontaron por las unidades administrativas correspondientes y dieron resultados satisfactorios:

Cuadro N° 24

Estado de cumplimiento de las metas del Plan Estratégico Institucional 2011-2015

Prioridad	Logros significativos
1. Cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos.	Se focalizaron inspecciones de oficio en relación con el tema de las remuneraciones (Campaña Nacional de Salarios Mínimos)
2. Fomento de la empleabilidad y el emprendedurismo de la población en edad de trabajar de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad.	Se entregaron herramientas y técnicas a más de 2.000 usuarios, para facilitar el ingreso al mercado laboral, aplicándoles la guía de gestión y orientación para el trabajo, mejorando la empleabilidad de personas desempleadas o subempleadas e incrementando los recursos del FODESAF destinados al Programa Nacional de Empleo. Este trabajo se vio favorecido gracias a la firma de alianzas estratégicas con 60 municipalidades del país, quienes trabajan diferentes programas de la Dirección Nacional de Empleo.

<p>3. Fomento de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.</p>	<p>Se retiró del trabajo infantil y sus peores formas a un 89% de niños y niñas y personas adolescentes trabajadoras. Se les restituyeron sus derechos laborales a un 100% de adolescentes atendidos y se evaluó el 100% de las acciones consignadas en el plan que busca erradicar el trabajo infantil y sus peores formas.</p>
<p>4. Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente.</p>	<p>Se tutelaron derechos laborales pasando de 14.005 visitas inspectivas en el 2010 a 22.126 en el 2015. Se pasó de una cobertura (de patronos registrados) de 13,4% en el 2010 a 16,0% en el 2015.</p> <p>Se dio atención a población ocupada transmitiéndoles conocimientos en derechos laborales a un total de 563.239 trabajadores.</p> <p>Se incrementó la atención de usuarios a través de nuevos sistemas de información institucionales, tales como las páginas web del MTSS, de la DESAF y del CSO. La atención de consultas por correo electrónico y por la línea 800-trabajo, la participación del MTSS en redes sociales como Facebook y Twitter comunicando temas y resolviendo consultas laborales.</p> <p>Se desarrolló un trabajo de capacitación con mujeres jefas de hogar de la región Pacífico Central, con el cual se capacitaron en temas laborales a un total de 2.104 mujeres.</p> <p>Buscando fortalecer espacios de diálogo social y tripartismo, se realizó un trabajo de coordinación para que las organizaciones de trabajadores del país, participaran en foros de discusión de temas laborales: un total de 119 organizaciones participaron. En el mismo sentido se propició la discusión de temas laborales en redes sociales.</p>

5. Fortalecimiento de la rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	Se elaboró la Estrategia Nacional de Empleo y Producción.
6. Promoción de las estrategias de Responsabilidad Social.	Se firmaron en el período varias alianzas entre el Sector Trabajo y el Sector Empresarial contribuyendo así al tema de la responsabilidad social.
7. Se veló por el cumplimiento de los derechos de las personas pensionadas de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, conforme lo que en derecho corresponda.	Desarrollo de un sistema de revalorización automática y planillas. Se desconcentró el servicio de emisión de certificaciones en seis sedes regionales de la Dirección de Inspección del Trabajo.
8. Modernización de la gestión de DESAF de cara a las nuevas responsabilidades que le confiere la Ley 8783.	Se implementó un proceso de reorganización de la DESAF y se creó un Sistema de Seguimiento a los programas que reciben recursos de FODESAF.
9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.	Se desconcentraron servicios a nivel regional, tales como intermediación de empleo, conciliación laboral, PRONAE, EMPLÉATE y certificaciones de pensiones. Atendiendo los procesos de simplificación de trámites, se hizo un trabajo de depuración de trámites para eliminar todos aquellos requisitos que no tienen obligatoriedad legal. Se redujeron tiempos de respuesta a trámites institucionales, tal es el caso de la atención de reglamentos interiores de trabajo y la atención de consulta escrita en la Dirección Jurídica, atención de inspecciones por denuncia y la atención de casos especiales en la Inspección y, la resolución por apelación ante el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Se documentaron aproximadamente 137 procedimientos del MTSS.

10. Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del MTSS.	Se mejoró la página web del MTSS. Además, se han introducido mejoras tecnológicas en diferentes unidades del MTSS que prestan servicio al usuario. Se logró que las regionales consiguieran estar interconectadas en red para un mejor servicio. Se implementó en el MTSS la firma digital.
11. Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS.	Buscando fortalecer el capital humano institucional, se creó la Oficina de Salud Ocupacional. Se adoptó el programa informático DELPHOS, con el cual se está monitoreando programaciones importantes del MTSS, como lo es el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y la "Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas".
12. Investigación y divulgación permanente de las tendencias del mercado de trabajo.	Se divulgó permanentemente entre las instituciones que componen el Sistema de Administración del Trabajo, las investigaciones o estudios sobre tendencias del mercado laboral que genera el MTSS. El anuario estadístico ha sido un éxito, contando anualmente con información veraz y oportuna sobre el quehacer del MTSS.
13. Integración de la capacitación a usuarios del MTSS de manera sistemática.	No hay resultados significativos.

Se elaboró en 2014 el Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo y Seguridad Social, el cual cuenta con 12 programas definidos:

1. Programa de empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables
2. Programa EMPLEATE
3. Programa Nacional de Empleo (PRONAE)
4. Sistema Nacional de Intermediación de Empleo
5. Programa de fomento, fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas
6. Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE)

7. Programa de promoción de la organización y desarrollo cooperativo
8. Desarrollo y fortalecimiento de la Economía Social Solidaria
9. Homologación de las competencias laborales en las ocupaciones por medio del Marco Nacional de cualificaciones(MNC)
10. Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales.
11. Pensiones y Jubilaciones.
12. Programa de erradicación del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso

Plan de Mejora regulatoria

El fin de este plan es simplificar y agilizar la tramitología que enfrentan día a día los ciudadanos, venciendo así todas las trabas administrativas procedimientos y papeleos innecesarios que agobian al ciudadano. A la vez genera un ahorro de tiempo y dinero para familias y empresas.

En cuanto a los recursos utilizados durante los cuatro años de Gobierno, a continuación, se presenta cuadro con un resumen de los mismos:

Cuadro N° 25
MTSS. Ejecución a Nivel de partidas Institucional
Períodos 2014-2017
(en miles de colones)

Partidas	2014		2015		2016		2017	
	Ejecutado	% Ejec.	Ejecutado	% Ejec.	Ejecutado	% Ejec.	Ejecutado	% Ejec.
0 Remuneraciones	12.521.065	88%	13.122.985	91%	12.934.919	92%	13.190.879	85%
1 Servicios	1.827.503	82%	1.995.006	83%	2.156.067	70%	2.717.303	63%
2 Materiales	127.195	51%	183.799	76%	101.572	43%	107.779	47%
5 Bienes duraderos	654.500	73%	484.503	73%	275.179	65%	516.853	54%
6 Transferencias corrientes	323.247.818	99%	357.258.607	97%	372.301.648	97%	407.328.497	90%
7 Transferencias de Capital	-	0%	-	0%	2.040.000	100%	-	0%
TOTALES	338.378.81	98%	373.044.900	96%	389.809.385	97%	423.861.311	90%

Cuadro N° 26
MTSS. Cuadro de avance de metas del PND
Por año

Indicador y meta sectorial del período	Avance 2015	Avance 2016	Avance 2017
5.730 nuevos emprendimientos productivos	1.307	1.264	1.164
75% de las personas asalariadas del sector privado a las que se les cumplen sus derechos laborales en sede administrativa con respecto al total de trabajadores afectados por incumplimiento a la normativa laboral detectados por el MTSS en cada año	66,79%	76%	83%
1,2% Tasa de ocupación de las personas de 12 a 14 años	1,49%	2,10%	1%
7,5% Tasa de ocupación de las personas entre 15 y 17 años	6,10%	8,90%	5,9%

Cuadro N° 27
MTSS. Cuadro de avance de metas plan nacional de desarrollo 2015-2017
del sector trabajo y seguridad social.

Institución responsable	Indicador PND	Meta 2015-2018	Resultado 2015	Resultado 2016	Resultado 2017	Acumulado 2015 a 2017
INA	Cantidad de personas egresadas de programas en áreas técnicas de mayor demanda de los sectores productivos.	72.425	17.772	16.743	17.742	52.257
MTSS	Número de personas jóvenes entre 17 a 24 años en condición de vulnerabilidad en programas de capacitación según demanda del mercado laboral.	35.926	5.268	7.944	7.793	21.005
MTSS	Cantidad de personas en condición de desempleo y pobreza vinculadas en proyectos de infraestructura comunal, socio productivos y capacitación apoyadas con ingresos temporales a nivel nacional.	33.322	11.193	7.055	2.824	21.072
MTSS	Número de emprendimientos constituidos con subsidio económico.	1.000	194	74	55	323

MTSS	Cantidad de nuevos gobiernos locales con servicios de intermediación de empleo a nivel nacional.	20	11	5	3	19
INA	Porcentaje de emprendimientos productivos con asesoría técnica que mejora su gestión empresarial	90% anual	111%	90%	100%	100%
INA	Cantidad de MIPYMES capacitadas en el mejoramiento de sus capacidades técnicas.	14.970	4.091	4.029	3459	11.579
MTSS	Cantidad de personas en condición de pobreza con microempresa en marcha, o con emprendimiento y personas de la economía social solidaria que obtuvieron créditos blandos.	3.370	1.033	1.054	1010	3.097
	Número de personas pobres con emprendimientos, microempresas o personas de la ESS capacitadas en habilidades básicas empresariales y/o asistencia técnica	11.605	1.245	682	888	2.815
MTSS	Número de emprendimientos cooperativos constituidos con acompañamiento integral para asegurar su sostenibilidad.	40	10	10	10	30
MTSS	Número de Técnicos de desarrollo Comunal Cooperativo y Auxiliares de Proyectos de Inversión formados en desarrollo cooperativo comunitario para impulsar el desarrollo cooperativo y de grupos en las comunidades del país.	300	50	80	66	196
MTSS	Número de redes de articulación y fomento de las organizaciones de la economía social solidaria activas en cantones de bajo IDS.	25	5	6	7	18
MTSS	Número de proyectos productivos sostenibles en funcionamiento de grupos y organizaciones de la ESS.	1.320	70	126	89	285
INA	Porcentaje de ocupaciones homologadas de los sectores productivos atendidas por el INA a nivel nacional, según el marco nacional de cualificaciones.	50,00%	EL indicador se programó a partir de 2015	0	37%	0

MTSS	Porcentaje anual de patronos que cumple con la normativa laboral a nivel nacional, con respecto al total de patronos infractores detectados por la inspección.	76%	71%	75%	72	72,30%
MTSS	Porcentaje anual de personas trabajadoras asalariadas del sector privado, afectadas por incumplimiento al pago del salario Mínimos, a las que se les cumple con dicha normativa, producto de la intervención de la Dirección Nacional de Inspección a nivel nacional	74,00%	79,00%	67% (8.652)	70%	70%
MTSS	Número de comisiones de salud ocupacional nuevas inscritas ante el Consejo de Salud Ocupacional y en funcionamiento en empresas o instituciones.	2.000	545	510	905	1.960
MTSS	Número de adultos mayores pensionados con solicitudes de pago de periodos anteriores resueltas.	5.000	500	2.249	1920	4.669
MTSS	Número de días en que disminuye el tiempo de respuestas para resolver las solicitudes de pensión de los usuarios de la DNP.	45 días	No tiene meta 2015	0	77	77
MTSS	Porcentaje de disminución de la cantidad de niños y niñas entre 12 a 14 años que trabajaron en el 2013 (5.715 niños).	50,00%	329% (se disminuyó en 2.356 menores entre 12 y 14 años)	-1,9%	39,4%	0
MTSS	Porcentaje de disminución de la cantidad de personas adolescentes entre 15 y 17 años que trabajaron en el 2013 (22.270 adolescentes).	11,60%	1093% (se disminuyó en 7.063 menores entre 15 a 17 años)	-6%	68,4%	1

A continuación, se destacan distintos logros que no se visualizan en el cumplimiento de las metas:

Informalidad

Con el fin de atender una de las recomendaciones derivadas del Estudio Económico de Costa Rica, realizado por la OCDE, relativa a la elevada informalidad en el mercado de trabajo, se instaló la Mesa de Diálogo Tripartita para implementar la Recomendación 204 de la OIT y elaborar una estrategia integral que permita realizar la transición de la economía informal a la formal. La mesa tripartita, inició labores en marzo de 2017 e identificó cuatro ejes de intervención:

- Simplificación de trámites
- Aumento de la protección social
- Acceso a la formación técnica
- Simplificación tributaria

Posteriormente, técnicos y especialistas de cada uno de los sectores conformaron mesas técnicas tripartitas que definieron las acciones específicas a desarrollar en cada uno de los cuatros ejes ya citados.

El 20 de febrero anterior, los representantes de los sectores sociales en la Mesa de Diálogo, firmaron el acuerdo de implementación de la Estrategia Integral de Transición a la Economía Formal en Costa Rica que tiene como objetivo facilitar la transición de las personas trabajadoras y las unidades económicas de la economía informal a la economía formal.

Evaluación del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE

En julio de 2015, el Consejo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) aprobó la hoja de ruta que regiría el proceso de adhesión de Costa Rica a esa organización. En el camino recorrido desde ese momento, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha liderado la contra parte costarricense que aglutina una serie de instituciones que coordinan acciones con el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) y que han sido parte de la evaluación técnica por parte de ese comité.

Luego de más de dos años de arduo trabajo, de reuniones interinstitucionales con múltiples enlaces técnicos, elaboración de respuestas a cuestionarios, coordinación de reuniones al más alto nivel con jefes y la Misión de Expertos del Comité citado, en junio de 2016, así como preparación de información estadística, el 11 de abril de 2017 la Delegación Gubernamental fue recibida en la sede de la OCDE, para presentar sus valoraciones ante el Comité y los demás países miembros de la organización. Finalmente, el 18 de octubre de 2017 se recibió el Informe Final Favorable del Comité. Las recomendaciones contenidas en el Informe marcan la hoja de ruta para la formulación de políticas públicas en materia social y laboral, y demandará una articulación entre las instituciones competentes.

Negociaciones colectivas a la baja

En el año 2016 por primera vez se renegociaron convenciones colectivas a la baja: RECOPE, JAPDEVA, el Banco de Costa Rica y el TEC. Con ello se lograron eliminar privilegios y abusos, en un clima de paz social y respeto de los derechos laborales.

La primera convención colectiva de RECOPE se firmó en 1969 y desde entonces se le realizaron 16 modificaciones parciales y en todos los casos se aumentaron los beneficios existentes o se agregaron nuevos, convirtiéndola en un compromiso jurídico que desbordó los parámetros de la razonabilidad y

proporcionalidad. Una vez firmado, el ahorro estimado para el primer año es de ₡1.362 millones. Para el período 2017-2018 se ahorrarán ₡1.571 millones y del 2018 al 2019 se proyecta ahorrar ₡2.115 millones.

El Banco de Costa Rica y la Unión de Empleados del Banco de Costa Rica (UNEBANCO) llegaron a un acuerdo para añadir un artículo transitorio a la Cuarta Convención Colectiva que permitirá que cerca de 860 funcionarios pueden cambiar, en forma voluntaria, del esquema de salario base más pluses al de salario nominal o salario único, con lo cual se lograría un ahorro de ₡4 mil millones.

En el caso de JAPDEVA, por primera vez en 30 años se logró un ahorro de ₡1.430 millones para los años 2017 y 2018, que son los de vigencia para esta renegociación y una rebaja de cesantía de 20 a 15 años con un ahorro estimado de ₡1.200 millones para los próximos cinco años en la convención que firmó JAPDEVA y el Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA (SINTRAJAP). Desde 1973 esta convención se renegoció en 11 ocasiones, y en todas para incrementar sus beneficios. Esta es la primera ocasión en la que se acordaron reducciones a varios de los artículos.

En el caso del TEC, la administración realizó una denuncia parcial de la Convención en 14 artículos. En relación con las anualidades pasaron de un 5% a un 4% a partir de enero 2017. Esto a la Institución le generará, en los próximos 15 años, un ahorro acumulado de más de 11,700 millones de colones, iniciando con un ahorro para el 2017 de 90 millones de colones y para el 2030 de más de 1,570 millones de colones.

Impulso de Economía Social Solidaria

Por primera vez en la historia, el Gobierno de la República decidió incorporar a la Economía Social Solidaria (ESS) como un concepto para formular una política pública dirigida hacia los sectores sociales productivos. El MTSS ha sido el encargado de formular y coordinar esta política. Esto a través de la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria (DESS), creada mediante decreto ejecutivo No. 38874-MTSS a mediados del 2015 y el nombramiento de un Viceministro encargado del área de Economía Social Solidaria a partir de diciembre del 2016.

La política pública que se ha desarrollado a partir de la DESS y del Viceministerio pretende generar las condiciones para que la ESS sea una herramienta que permita coadyuvar en la dinamización de territorios y poblaciones en condición de vulnerabilidad. Para esto se asumió como parte de la DESS el programa PRONAMYPE, en el cual se han obtenido importantes avances en términos de aumento de colocación de cartera, baja de morosidad e impacto. La DESS está en proceso de reestructuración gracias a las recomendaciones de un amplio y contundente estudio de la UCR y MIDEPLAN, así como del apoyo de la DESAF que ha generado las condiciones para comenzar un proceso de automatización de PRONAMYPE.

Intervención de INFOCOOP

Como parte del trabajo que ejecuta el MTSS como promotor de la Economía Social Solidaria y rector del área social productiva, los representantes del gobierno han promovido cambios importantes en la forma en que se ha manejado el INFOCOOP en los últimos años. Desde el MTSS se le ha dado muchísima importancia a la representación institucional y esta ha sido clave para poder analizar y diagnosticar las serias deficiencias de gestión de dicha institución autónoma. A partir de serias acusaciones de fraude y sendos informes de los entes contralores externos, el Poder Ejecutivo decidió intervenir el INFOCOOP en marzo del 2017. Desde ahí el MTSS está participando de forma decisiva en la construcción de un INFOCOOP moderno, con sistemas de control robustos y un manejo financiero adecuado. Además, se está elaborando un nuevo modelo de fomento cooperativo adaptado a las necesidades de la Costa Rica del siglo XXI. El nuevo modelo de fomento parte de la necesidad de dotar al INFOCOOP de capacidades para articular e integrar a las cooperativas a partir de una lógica empresarial y social.

Costa Rica lidera la erradicación del trabajo infantil en la región

De acuerdo con los resultados del Módulo de Trabajo Infantil aplicado en la Encuesta Nacional de Hogares 2016, en Costa Rica hay alrededor de 30 mil personas menores de edad trabajadoras.

Comparada esta medición con la del año 2011, muestra una reducción de 12 mil personas menores de edad, lo que se traduce en una baja de 1,2% en la tasa de ocupación de personas menores de edad (entre 5 y 17 años) misma que pasó de un 4,3% en el 2011 a un 3,1% en 2016. Cabe destacar que en el caso de las personas entre 5 y 14 años (que por ley no pueden trabajar) la tasa de ocupación se establece en un 1,1% mostrando una disminución de más de 6 mil personas menores de edad.

Resultados apoyados por el trabajo articulado e interinstitucional denominado Plan Estratégico Nacional “Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas”, liderado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y desarrollado en articulación con los Ministerios de Educación, Agricultura, Cultura y Juventud, Salud y Seguridad Pública; e instituciones como el INA, IMAS, PANI, CCSS, IFAM; las municipalidades, la Unión de Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP); sindicatos y organismos no gubernamentales.

Adicionalmente en agosto de 2016 el MTSS y el IMAS firmaron un Convenio de Cooperación Interinstitucional para el otorgamiento de una transferencia monetaria condicionada a través de fondos de FODESAF a familias que se encuentran en condiciones de pobreza y poseen dentro de sus miembros una persona menor de edad trabajadora, a fin de que estas personas se reinseren y mantengan en el sistema educativo y aquellos que realizan trabajo prohibido o peligroso cesen su actividad laboral.

Mesa IVM

El Ministerio de Trabajo participó, junto con los Ministerios de Planificación y de Hacienda, representando al Gobierno en la Mesa de Diálogo de los Sectores, para estudiar el sostenimiento del Régimen de Pensiones IVM (Invalidez, Vejez y Muerte). Este Ministerio fungió como vocero de Gobierno en todo este proceso que duró más de seis meses.

Como resultado de este proceso de diálogo, se logró un Acuerdo Tripartito (Sector Empresarial, Sector Laboral y Gobierno), que implica la adopción de 34 recomendaciones de índole paramétrica, de gestión, estratégicas, metodológicas y de cambios en la normativa, todas las cuales tendrán como resultado que se extenderá la sostenibilidad del IVM por un horizonte mínimo de 20 años. Este experimento exitoso de diálogo social permitió señalar una vez más, que el camino correcto para resolver nuestros grandes problemas, es la conversación franca y directa, teniendo como telón de fondo los intereses del país.

Diálogo social permanente

Ha sido consigna de este Gobierno, y especialmente de este Ministerio, mantener un diálogo constante, directo y franco con los sectores laboral y empresarial. Se ha procurado por todos los medios aclarar las inquietudes de ambos sectores y, en la medida de las posibilidades, satisfacer sus requerimientos.

Como resultado de esta estrategia, el país ha vivido un período de cuatro años de mínima protesta social, al punto que no se ha enfrentado ninguna huelga extensa, ni que involucrara una gran cantidad de trabajadores, todo lo cual inclusive ha sido reconocido en el Informe Estado de la Nación.

Fórmula de salarios sector privado

En el año 2016 se realizó la primera revisión de la fórmula vigente para el cálculo de salarios en el sector privado, la cual se aprobó por unanimidad en el Consejo Nacional de Salarios, lo cual es otra muestra de un exitoso proceso de diálogo social promovido por el Ministerio.

Esta fórmula tiene algunas mejoras con respecto a la vigente previamente: por ejemplo, define de mejor manera los porcentajes que corresponden a los trabajadores por concepto de incremento de la productividad y el incremento se convirtió a una base anual, lo que permite anticipar el reconocimiento por concepto de inflación esperada.

Aprobación y puesta en marcha de la Reforma Procesal Laboral (RPL)

La Ley N° 9343, Ley de Reforma Procesal Laboral, fue aprobada el 9 de diciembre de 2015 en la Asamblea Legislativa.

Esta ley viene a evolucionar y modernizar la legislación laboral de Costa Rica, ya que se tendrá más seguridad jurídica y los trabajadores una justicia laboral pronta y cumplida. La Ley entró en vigencia a el 25 de julio del 2017 y algunos de sus beneficios son:

- Reducción en el plazo de resolución de casos en tribunales.
- La prohibición de toda discriminación en el trabajo.
- El derecho a asistencia legal gratuita, costada por el Estado, para la tutela de los derechos en conflictos jurídicos individuales a las personas trabajadoras con menores ingresos.

- El Arbitraje, solución de Conflictos Laborales, Acreditación Sindical, Votación Secreta de Huelga, entre otros.

Esta reforma implicó una modificación en la funcionalidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, principalmente en dos de sus direcciones, la Dirección Nacional de Inspección y la Dirección de Asuntos Laborales; mismas que requirieron ser fortalecidas con mayor recurso humano y material para hacer frente a las nuevas responsabilidades y nuevos requerimientos establecidos en la citada ley y poder brindar el servicio de calidad que el usuario demanda.

Con la autorización del Ministro de Trabajo y con el aval del Ministerio de Planificación se reestructuró la Dirección de Asuntos Laborales, creando las Unidades de Resolución Alterna de Conflictos en todo el país, las cuales tienen como propósito descentralizar los servicios brindados y mejorar la eficiencia. Se brinda un nuevo servicio a la ciudadanía en sus centros RAC: el arbitraje, cuyo objetivo es resolver conflictos laborales con mayor eficiencia y fluidez.

Se brindaron capacitaciones por parte de expertos a los diferentes sectores desde funcionarios internos y de diferentes instituciones públicas, sindicatos, cámaras patronales, empresas privadas, periodistas. Esta capacitación se brindó en los temas más relevantes de RPL como: Derecho Colectivo, Arbitraje, Fueros Especiales, Discriminación Laboral, entre otros.

Se incluye en el área de infraestructura, la compra y alquiler de mobiliario, equipo de cómputo, plataforma tecnológica, equipo de comunicación, vehículos, etc.; además del alquiler de nuevas edificaciones modernas en San José, Pérez Zeledón, Alajuela, Cartago, Heredia, Liberia, Puntarenas y Limón.

La Dirección de Asuntos Laborales, cuenta con una nueva estructura regional, con edificio nuevo en San José, Heredia y Liberia, con condiciones para las funciones de conciliación y arbitraje. Está en proceso de finalización los edificios de Limón y Alajuela y en trámite los nuevos edificios de Pérez Zeledón, Puntarenas y Cartago. Se finalizaron las contrataciones de adquisición de mobiliario de Oficina, equipo de audio y cómputo que son indispensables para las nuevas funciones y el nuevo personal.

Sin lugar a dudas, a nivel institucional, con la aprobación de la Reforma Procesal Laboral, se da un salto sustantivo en lo que es el rol que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha venido desempeñando desde 1943, cuando se creó el Código de Trabajo. De esta manera el Estado Costarricense, a través de este Ministerio, dispone de herramientas e instrumentos jurídicos que vienen a consolidar los derechos laborales fundamentales, así como los procedimientos y principios que animan a los mismos. El principio constitucional de justicia pronta y cumplida, se espera adquiera plena vigencia, de tal suerte que esté cada vez más cerca de la realidad laboral de los miles de personas trabajadoras.

Con esta Reforma, en el marco de la negociación laboral y los derechos laborales fundamentales de los trabajadores, se percibe, una nueva dimensión de la administración de justicia, sobre el contenido de las normas internacionales del trabajo, la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, adoptados por la Organización Internacional del Trabajo en 1998.

Otro de los efectos más importantes de la implementación de las nuevas competencias que asigna la Reforma Procesal laboral a este Ministerio, tiene que ver con el descongestionamiento de los Tribunales de Justicia en materia laboral, por cuanto se establecen mecanismos de resolución alterna de conflictos regidos por los mismos principios de los procesos judiciales laborales, como son la oralidad y gratuidad, de tal suerte que, planteado el conflicto, se abre un abanico de mecanismos ágiles y gratuitos para la solución de los problemas existentes entre patronos y trabajadores democratizando aún más el acceso a la justicia. No hay duda que con las nuevas competencias asignadas a este Ministerio, coadyuva en forma muy significativa, a la disminución de la mora judicial y consecuentemente a la desjudicialización de los conflictos laborales.

En lo relativo a la comunicación a la ciudadanía y a los diversos sectores involucrados con la nueva reforma al Código Procesal Laboral, el MTSS ha venido trabajando a lo externo por diferentes medios, como redes sociales, radio, televisión y la página web institucional, desde donde se atienden dudas en torno a los detalles de la nueva ley.

2. Metas trazadas para el período, con indicación clara y específica de los resultados concretos obtenidos para cada una de ellas, tanto en el contexto del plan nacional de desarrollo, planes sectoriales y planes internos.

Resultados por Direcciones

Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI)

En materia de Fiscalización de derechos laborales de los trabajadores:

El mundo del trabajo está siendo impactado por la globalización económica y el avance acelerado de la tecnología, lo que conduce a nuevas formas de contratación laboral y a utilizar mecanismos de flexibilización laboral, que ocasionan:

- La precarización del trabajo
- Inestabilidad
- Sub-empleo
- Sub-contrataciones
- Informalización

En este contexto, la Inspección de Trabajo redefine sus prioridades y sus métodos de trabajo, enfocando sus esfuerzos hacia la búsqueda de mejores condiciones laborales de la población trabajadora, con ingresos dignos, en procura de la disminución de la pobreza y de la informalización del trabajo.

La Focalización Inspectiva: Campaña Nacional de Salarios Mínimos

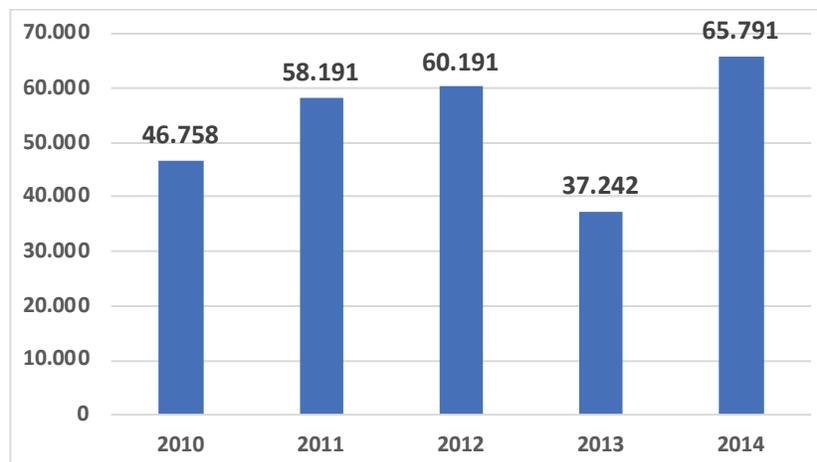
Con el fin de optimizar el uso de los escasos recursos de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI), orientándose a la inspección de temas prioritarios, se implementa la metodología de la focalización para la realización de las visitas a los centros de trabajo. Se trata de un método de trabajo mediante el cual se busca concentrar de manera precisa, ágil y versátil los recursos de la Inspección, orientándolos hacia el tutelaje de determinados temas, sectores y territorios, reconocidos como más vulnerables desde el punto de vista laboral.

Al existir una vinculación entre el incumplimiento del pago del salario mínimo y la pobreza, se define dicha campaña, cuyos principios orientadores eran:

- Protección derechos económicos: Salario mínimo, horas extras, comprobante de pago y retención u omisión de pago.
- Cultura de cumplimiento: El respeto a los derechos y el cumplimiento de las obligaciones laborales es fundamental para la paz social del país y es base esencial para la construcción de una Costa Rica más justa e igualitaria.
- Los Salarios Mínimos ayudan a disminuir la pobreza y la desigualdad social.

De tal modo que, en el año 2014, se logra un aumento considerable en la cantidad de personas a las que se logró tutelar sus derechos laborales, tal y como se aprecia en el siguiente gráfico:

Gráfico N° 1
Cantidad de personas trabajadoras con derechos tutelados, por año



En cuanto al cumplimiento, en promedio el 77% de patronos cumplieron la prevención que le hizo el inspector, es decir una mayoría de patronos restituyó el derecho al pago del Salario Mínimo a sus trabajadores, lo cual va ligado a la disminución de la pobreza.

La estrategia de trabajo conjunto: (MS-MTSS-INS).

Durante el año 2015, se retoma la experiencia de años anteriores y se logra reunir a funcionarios de la CCSS, INS, Ministerio de Salud y del MTSS, con el fin de coordinar acciones. Se conforma una Comisión Interinstitucional encargada de diseñar esta segunda fase del proyecto, con representantes de las cuatro instituciones.

Durante los meses de noviembre y diciembre de ese mismo año, se realizan operativos conjuntos (INS-MTSS), con el fin de verificar el pago del Salario Mínimo y el debido aseguramiento de los trabajadores de temporada, así como validar el seguro vigente de riesgos del trabajo. Se visitan alrededor de 35 establecimientos comerciales, con resultados bastante positivos para las y los trabajadores.

En el 2016 se elabora un Plan de Trabajo orientado a atender denuncias sobre ciertas irregularidades, en las condiciones laborales de las personas trabajadoras, en las plantaciones de piña y naranja en la zona norte de Costa Rica, y con la valoración de que se trata de zonas alejadas, vulnerables y poco inspeccionadas, se decide intervenir en dicha zona en 12 fincas dedicadas a la producción de piña y cítricos, según su estacionalidad, en la zona norte del país, específicamente en: Los Chiles, San Carlos, Aguas Zarcas y Guatuso.

Las visitas de inspección incluyeron la fiscalización de los aspectos relacionados con las condiciones sanitarias, ambientales y laborales de los trabajadores, además del seguro de riesgos de trabajo y su correcto aseguramiento.

Como resultado de estos operativos se logró tutelar los derechos laborales, con énfasis en Salud Ocupacional y Aseguramiento, a 2073 personas trabajadoras.

Se determinó que el 73% de los establecimientos tenía infracciones laborales y de salud ocupacional, y un 27% no tenía infracciones en la visita inicial. De los casos con infracciones, el 75% de patronos cumplió la prevención que le hizo la Inspección, es decir corrigió las infracciones.

El Programa de Trabajo Decente de la Inspección de Trabajo:

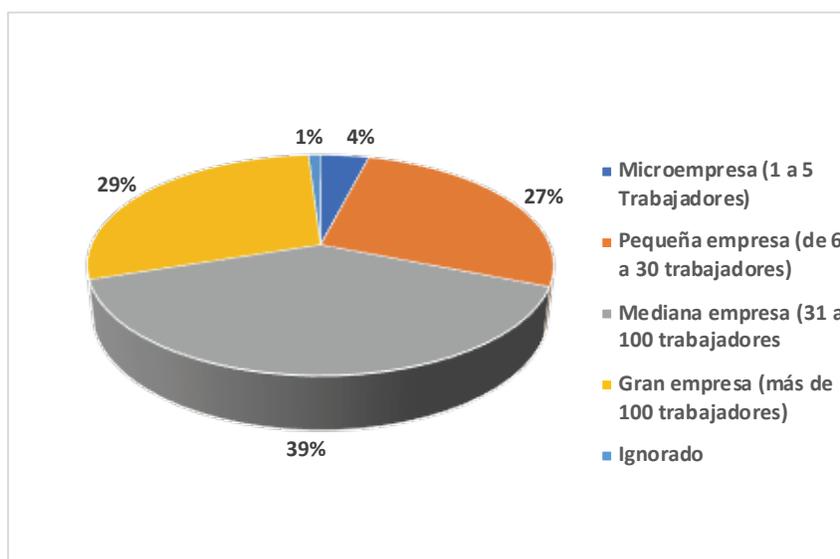
Para el año 2015, la focalización se amplía a otros temas y se elabora el Plan Trabajo Decente de la Inspección, el cual, en sus inicios, se desarrolló como un Plan Piloto a partir del II semestre de ese año con el fin de valorar la viabilidad de extender su implementación en los años siguientes.

La DNI adopta el concepto de Trabajo Decente, desarrollado por la OIT a partir de sus ocho convenios fundamentales, para reorientar la intervención de la Inspección de Trabajo, para lo cual se elabora el "Programa de Trabajo Decente" (PTD), que tiene como objetivo general: Elevar el nivel de cobertura de personas trabajadoras con sus derechos fundamentales tutelados, con el fin de contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en general y a la formalización del empleo asalariado.

El programa prioriza entre una gama muy amplia de normas de trabajo, aquellas cuyo cumplimiento es indispensable para que el trabajo pueda catalogarse como digno, entre ellas: Remuneraciones, Equidad de género/ No Discriminación, Seguridad Social, Erradicación del Trabajo Infantil, Jornadas y Descansos, No discriminación y Salud Ocupacional. Además, se implementa el nuevo enfoque metodológico de la Inspección, el cual orienta las visitas hacia establecimientos medianos y grandes, sin dejar del todo de visitar los micro y pequeños

Tal y como se observa en el siguiente gráfico, con el Plan Piloto se logra realizar un porcentaje importante de visitas en empresas medianas y grandes, se disminuye el número de visitas en las microempresas, al mismo tiempo que se incrementa la cobertura de personas trabajadoras tuteladas, como parte del Nuevo Enfoque de la Inspección de Trabajo.

Gráfico N° 2
Plan de Trabajo Decente: Visitas según tamaño de empresas



Se logra constatar que, con una menor cantidad de visitas realizadas, se logra tutelar una mayor cantidad de trabajadores, es así como en tan solo 4.5 meses se fiscalizaron 18.625 trabajadores, como se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 28

COSTA RICA: Cantidad de población asalariada con fiscalización de sus derechos laborales en PTD, según región y por sexo, 1 de julio-16 noviembre 2015

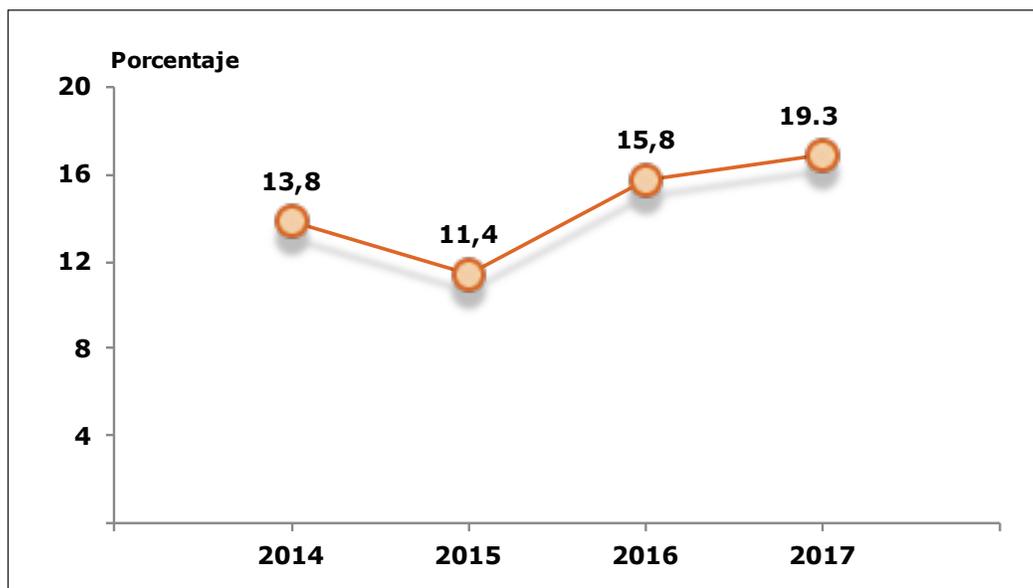
Regiones	Total de trabajadores(as) con fiscalización de derechos		
	Hombres	Mujeres	Total general
Total	14.201	4.424	18.625
Central	3.417	1.694	5.111
Chorotega	1.009	191	1.200
Pacífico Central	1.944	374	2.318
Brunca	1.009	572	1.581
Huetar Caribe	5.866	1.253	7.119
Huetar Norte	956	340	1.296

Entre los principales resultados obtenidos tras la implementación del PTD, tenemos:

- Incremento importante en la tasa de cobertura de trabajadores tutelados.

Gráfico N° 3

COSTA RICA, MTSS: Tasa de cobertura de trabajadores tutelados en las las visitas inspectivas a patronos, 2014-2017 (En porcentaje)



Nota: La tasa de cobertura se refiere a la cantidad de trabajadores tutelados respecto a la cantidad de asalariados del sector privado (ECE-IV Trimestre).

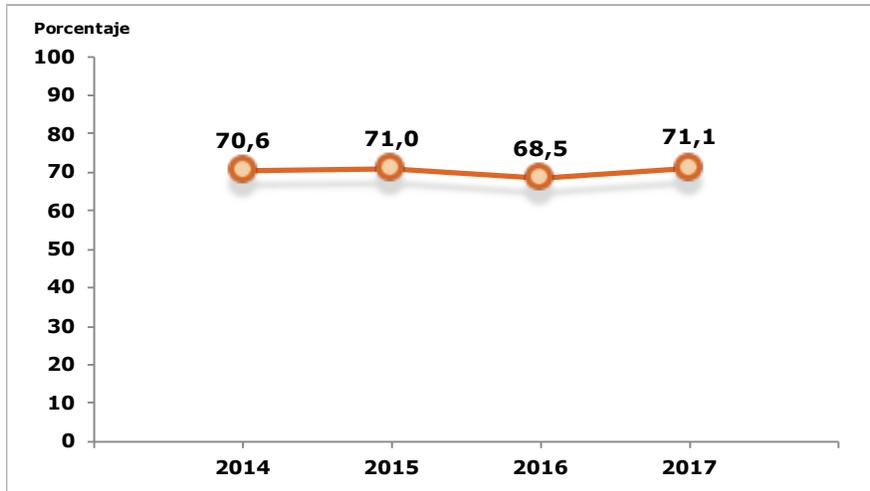
- Aumento significativo en el número de trabajadores tutelados, ya que en el 2017 se logra tutelar cerca del doble de los trabajadores tutelados en el año 2014.

Cuadro N° 29
COSTA RICA, MTSS: Trabajadores tutelados en todas las visitas de inspección, según oficinas regionales de DNI, 2014-2017

Sexo y Oficinas regionales de la DNI	2014	2015	2016	2017
TOTAL	175 670	146 149	200 645	294 357
Central	92 370	72 839	98 680	159 557
Chorotega	17 009	14 864	22 733	20 042
Pacífico Central	10 839	11 318	20 090	16 754
Brunca	7 166	8 521	9 336	13 002
Hüetar Atlántica	21 927	16 543	11 501	19 121
Hüetar Norte	26 359	22 064	38 305	65 881
HOMBRES	124 246	95 836	135 276	194 355
Central	65 211	44 198	63 899	98 156
Chorotega	12 787	10 852	16 980	14 880
Pacífico Central	8 434	8 601	15 447	12 175
Brunca	4 383	6 386	6 812	10 106
Hüetar Atlántica	16 763	11 982	8 802	16 036
Hüetar Norte	16 668	13 817	23 336	43 002
MUJERES	51 424	50 313	65 369	100 002
Central	27 159	28 641	34 781	61 401
Chorotega	4 222	4 012	5 753	5 162
Pacífico Central	2 405	2 717	4 643	4 579
Brunca	2 783	2 135	2 524	2 896
Hüetar Atlántica	5 164	4 561	2 699	3 085
Hüetar Norte	9 691	8 247	14 969	22 879

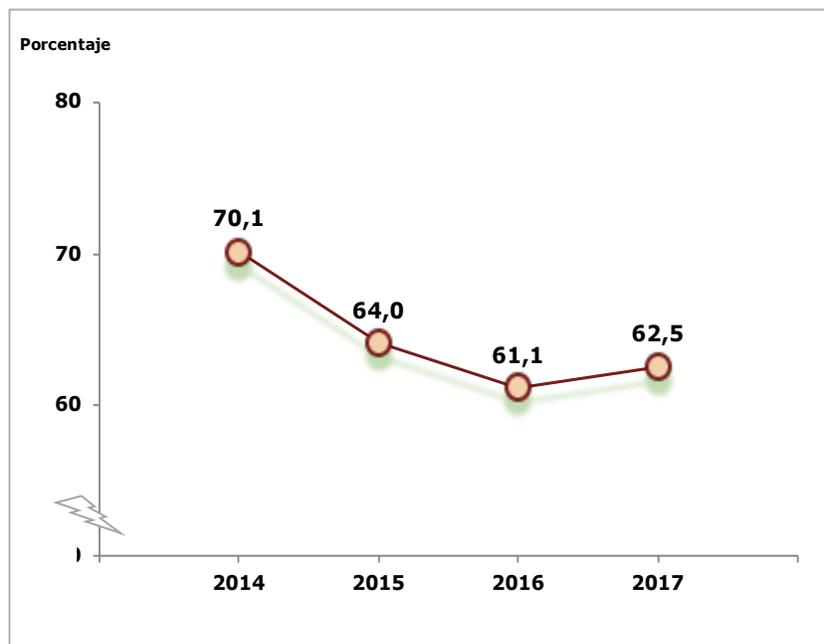
- Se logra un incremento importante en el porcentaje de cumplimiento por parte del patrono a la prevención que le hace la Inspección. Vemos así, como dicho cumplimiento pasó de un 68,5% en el 2016 a un 71,1% en el 2017.

Gráfico N° 4
COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de cumplimiento a la prevención inspectiva, 2014-2017



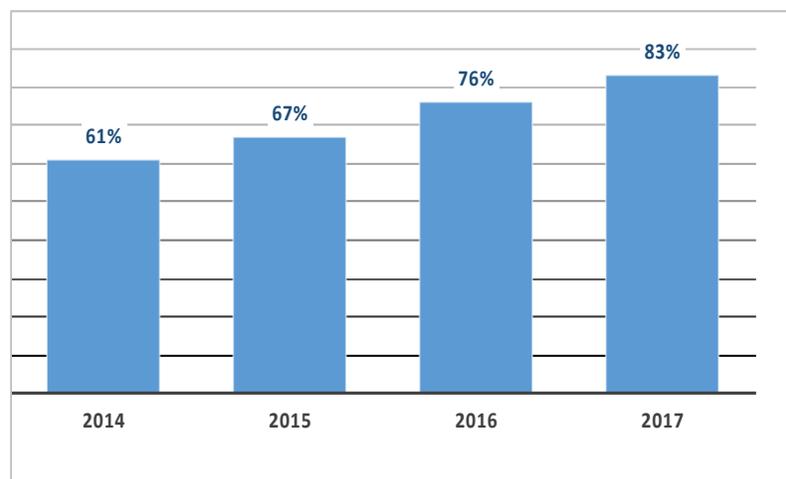
- Se da una tendencia a la disminución de la infraccionalidad laboral en la visita inicial, pasando de un 70,1% en el 2014 a un 62,5% en el 2017.

Gráfico N° 5
COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de infraccionalidad en la visita inicial inspectiva, 2014-2017



- La Inspección de Trabajo, busca que su gestión sea efectiva en persuadir al patrono en cuanto al cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores y de esa manera sean satisfechas las necesidades de dichos trabajadores y sus familias. Al medir el porcentaje de trabajadores con derechos laborales restituidos, obtenemos que en el período se logra un incremento importante en el porcentaje anual de personas asalariadas del sector privado a las que se les cumplen sus derechos laborales en sede administrativa con respecto al total de trabajadores afectados por incumplimiento a la normativa laboral detectados por el MTSS en cada año.

Gráfico N° 6
Porcentaje anual de trabajadores atendidos por la DNI, con sus derechos restituidos.
(2014-2017)



Las Inspecciones con Enfoque de Género:

En este contexto y cumpliendo con lo que establece la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y los Convenios 100 y 111 de la OIT, el MTSS y el INAMU desarrollan una alianza estratégica gracias a la cual se impulsan procesos de capacitación del personal y de construcción de herramientas para lograr que las visitas inspectivas sean realizadas desde una perspectiva de Género, con el objetivo de identificar, prevenir y fiscalizar tratos diferenciados entre hombres y mujeres en la relación laboral, tales como: La desigualdad en la remuneración, en la selección y contratación del personal, en las capacitaciones, promociones y ascensos, el hostigamiento sexual y el acoso laboral, entre otros.

La decisión tomada por la Dirección Nacional Inspección a finales del año 2016, con el apoyo del INAMU, mediante el desarrollo del Plan de Inspecciones con Enfoque de Género, es una iniciativa totalmente novedosa, ya que no existe información que dé cuenta de una experiencia similar a nivel de área, por lo que la destacamos como una buena práctica desarrollada en este período.

Como principales resultados destacan:

- Personal de la DNI sensibilizado, capacitado y aplicando procesos inspectivos con enfoque de género.
- Se conformaron equipos de trabajo regionales para realizar las visitas a centros de trabajo y detectar la existencia de acciones discriminatorias entre hombres y mujeres en el ámbito del trabajo.
- Se realizaron 824 visitas con enfoque de género y se tutelaron derechos a 6.477 personas trabajadoras.
- Se han mejorado procedimientos y se han elaborado instrumentos de trabajo para el tutelaje de los derechos de las mujeres trabajadoras, tales como la Guía de Entrevista en Materia de Discriminación.
- Se amplió el catálogo de infracciones relacionadas con la discriminación por razón de género. Todo ello con el aporte de las personas inspectoras, asesoras de gestión y asesoras legales.
- Se ha elaborado material para la divulgación y promoción de los derechos laborales, tales como afiches relacionados con esta materia y la edición otros materiales impresos, que servirán de apoyo al proceso.
- Se ha logrado detectar nuevas infracciones en las visitas inspectivas, relacionadas con la temática de discriminación por género, como se puede observar en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 30
COSTA RICA, MTSS: Trabajadores tutelados en todas las visitas de inspección,
según oficinas regionales de DNI, 2014-2017

Infracción	Casos con la Infracción
Discriminación por género, por edad u otra	42
Hostigamiento sexual (no existe procedimiento o no se divulga)	803
Trabajadora Embarazada (Despido ilegal)	324
Trabajadora embarazada (restricción de derechos)	337
Gestión Patronal de Autorización de Despido de Trabajadora Embarazada o en Lactancia	10
Discriminación en el proceso de contratación (reclutamiento, selección, nombramiento e inducción) genero	11

Prácticas discriminatorias para seguir con el rol de jefes de hogar	1
Discriminación por oportunidades (capacitación, becas, permisos, giras, participación en la toma de decisiones, entre otras).	3
Discriminación entrega de incentivos	3
Diferencias salariales (Brecha salarial)	5
Ausencia de local para lactancia	3
Inseguridad física en el acceso a los servicios sanitarios (servicios sanitarios en lugares inseguros, distantes, falta de iluminación, falta de privacidad, entre otras)	4
Ausencia de servicios sanitarios diferenciados para hombres y mujeres	5
Modificación en las condiciones de trabajo (Restricción de derechos) " Iusvariandi abusivo por género"	7
Condiciones de trabajo en perjuicio de la persona trabajadora por género	1
Condiciones de trabajo medio ambiente y espacio físico, entre otras) diferenciadas en perjuicio de la protección integral de la salud de las mujeres.	1
Falta de adecuación de las condiciones de trabajo para protección de la salud de la persona trabajadora (Dictamen médico)	3
Restricción para asistir a las gestiones médicas	1
Discriminación por género (uso de lenguaje circulares, comunicados escritos)	1

Dirección de Asuntos Laborales (DAL)

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.

El mayor cambio sustantivo en la Normativa, que impacta la Dirección de Asuntos Laborales durante el periodo 2014-2018, es sin duda la aprobación de la Reforma Procesal Laboral, mediante Ley 9343 del 25 de enero 2016, misma que viene a dotar a esta Dirección de nuevas competencias, al establecer como medidas alternas y coadyuvantes las vías administrativa y privada, para que ciertos asuntos puedan ser sometidos a conciliación y arbitraje, entendiéndose resolución concertada o asistida, con los mismos efectos

que tendría si el acto lo dictara un juzgador judicial, bajo los mismos ritos y cumplimiento de normativa procesal como si fuera llevado por un Juez de la República. Es una especie de desprendimiento de la atribución jurisdiccional para que las partes tengan la opción de solucionar más rápidamente sus diferencias en otras vías.

De igual forma considera para la Dirección de Asuntos Laborales, la rectoría de los Centros Privados de arbitraje y en cuanto a los trámites que solicitan las Organizaciones Sociales, se establece y formaliza un procedimiento nuevo denominado estudio de afiliación sindical y la asesoría y cálculo de prestaciones a empleados públicos.

Lo anterior conlleva al desarrollo de un marco normativo reglamentario que permita procedimientos unificados, claros y oportunos a nivel institucional, la dotación de infraestructura básica que sostenga las nuevas competencias y el recurso humano y tecnológico que garantice el accionar en esta materia.

A continuación, se desarrollan los ítems más relevantes en dicha implementación:

Capacitación

- **Funcionarios:** Se logró la capacitación de primer nivel del 100% de los funcionarios conciliadores y árbitros en materia de Reforma Procesal Laboral
- **Sectores:** Se brindó capacitación a diferentes sectores que lo solicitaron, logrando así una sana discusión y retroalimentación de conceptos.

Reorganización Administrativa de la DAL

- **Creación de estructura regional:** Mideplan aprueba la reorganización de la Dirección de Asuntos Laborales, creando ocho Unidades de Resolución Alternativa de Conflictos que garanticen la territorialidad de los servicios.
- **Nombramiento coordinadores regionales:** Se nombra a ocho coordinadores regionales a fin de fortalecer la gestión en la prestación de los servicios regionales.
- **Eliminación de estructuras de duplicidad:** Se eliminan estructuras paralelas lo que permite un mejor aprovechamiento del recurso y una mejor gestión.

Recurso Humano

- **Dotación de nuevas plazas:** Se aprueban 40 plazas para la Dirección de Asuntos Laborales, 18 conciliadores, 12 árbitros, 6 notificadores, 1 asesor legal, 1 asesor registral y 2 secretarías, personal básico para asumir las nuevas competencias en las 8 Unidades de Resolución Alternativa de Conflictos a nivel nacional.

- Procesos de selección y reclutamiento de las nuevas plazas que garantizan la carrera administrativa y la idoneidad: A través de un acuerdo de la Administración Superior con la AFUMITRA (Sindicato), se logra la creación de una comisión encargada del proceso de reclutamiento y selección del nuevo personal, garantizando la idoneidad del mismo a través de la aplicación de pruebas de conocimiento, entrevistas, etc. apoyando la carrera administrativa.

Tecnología

- Adquisición de equipo de cómputo, audio, comunicación, firma digital, firma holográfica, servidores.
- Proyecto de sistemas de información DAL-DNI: Se sustentan las bases para nuevos proyectos informáticos, con la conformación de una Comisión por parte del Despacho de la Viceministra del área Laboral.
- De igual manera ese Despacho firma un convenio con la Corte Suprema de Justicia que permitió la observancia de sus sistemas de información y la pasantía de funcionarios a dichos sistemas que permiten tener una visión de los requerimientos institucionales. En este momento se tienen las siguientes fases en:
 - ♦ En fase de elaboración el Sistema de citas
 - ♦ En fase de levantamiento de requerimientos expediente electrónico de casos de conciliación y arbitraje y escritorio virtual

Infraestructura

- Alquiler de nuevo edificio en San José, Limón y Liberia contando con sala de arbitraje, salas de conciliación y todos los requerimientos de los procesos de conciliación y arbitraje.
- En proceso alquiler de nuevos edificios en Alajuela, Pérez Zeledón y Puntarenas.
- Compra de mobiliario a nivel nacional

Normativa

- Se elaboran los Reglamento para la Solución de Conflictos Jurídicos laborales y de Membrecía Sindical.
- Se está en proceso de revisión el Reglamento para pago de Árbitros y Peritos
- Se realizan encuentros de discusión de criterios jurídicos entre diferentes sectores.

Mejora en los Servicios y gestión

- Para inicios del 2018, se baja la fila de espera de los procesos de cálculo y asesoría laboral de dos meses a 15 días.

- Se pone a disposición de los usuarios la certificación en línea del servicio de certificación de personería a las organizaciones Sociales.
- Se refuerzan, con recurso humano, las oficinas regionales que estaban colapsadas por la demanda como la de Heredia, Cartago y Alajuela, logrando la disminución de las filas.
- Se refuerza el Departamento de Coordinación Técnica de la DAL, fortaleciendo la asesoría a los conciliadores a nivel nacional para garantizar la seguridad Jurídica a los usuarios.
- Se elaboran manuales de procedimientos para garantizar servicios uniformes.
- Se fortalecen los sistemas estadísticos para mejorar la toma de decisiones
- Se realiza un estudio de gestión de las Oficinas regionales a fin de tener insumos para la mejora continua.

Servicios en línea

Certificación en línea

A partir del 25 de setiembre del año 2017 el Departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección de Asuntos Laborales, pone disposición de los usuarios el Proyecto de “Solicitud de certificaciones en línea de personería jurídica de Organizaciones Sociales Laborales”. Para realizar la solicitud de certificación se podrá acceder desde la página Web del Ministerio de Trabajo <http://www.mtss.go.cr>.

Este servicio tiene como objetivo brindar un servicio ágil y oportuno a quienes requieran realizar ese trámite, disminuyendo costos de traslado de los usuarios, vincular al MTSS en iniciativas de gestión ambiental priorizando en la política de cero papeles, la automatización y accesibilidad a los servicios de la institución. Dichas solicitudes serán generadas a lo sumo a dos días siguientes y puestas a disposición del usuario para su retiro si requieren el documento físico o enviadas por correo electrónico con firma digital si esa es la opción seleccionada en la base de datos.

Este Sistema le permitirá al usuario, saber cuáles Juntas Directivas o Consejo de Administración y representantes legales son certificables, si se puede o no tramitar la solicitud, en caso positivo elegir medio para retirar, (podrán hacerlos en sedes regionales del Ministerio de Trabajo que se listan en la plantilla, en oficinas centrales o recibirla en forma electrónica) así como, elegir el número de certificaciones que requiere.

Otro avance importante es lo relacionado con el pago de timbres de archivo que lleva asociado cada certificación que se emite. Mediante coordinación inter institucional con Archivo Nacional, Banco de Costa Rica y Ministerio de Trabajo; la Presidencia de la Junta Administrativa del Archivo Nacional autoriza al BCR para que la entidad bancaria habilite la opción de cobro electrónico del timbre de Archivo Nacional en las oficinas del BCR o en su oficina virtual para las certificaciones emitidas por el MTSS, dicha transacción se puede realizar por medio del Sistema TASABAN del Banco de Costa Rica.

Las certificaciones podrán enviarse con firma digital por medios electrónicos previo pago de dicho timbre, o bien en físico a oficinas regionales del Ministerio de Trabajo que fueron habilitadas.

A la base de datos del Departamento de Organizaciones Sociales se le realizaron ajustes para la implementación del servicio de manera que permita la seguridad jurídica y el control interno.

A la fecha se han solicitado por este medio 5.044 certificaciones, que se detallan a continuación

Cuadro N° 31
Total de solicitudes según tipo de organización
Septiembre 2017-febrero 2018

Tipo de organización	Cantidad de solicitudes	Cantidad de certificaciones emitidas
Asociaciones Solidaristas	483	3.475
Cooperativas	331	1.376
Sindicatos	43	161
Otras	7	32
TOTAL	864	5.044

Asesoría laboral por medio de línea 800-TRABAJO

El servicio de asesoría laboral mediante la línea 800, es un servicio que se brinda de lunes a viernes, atendiendo las consultas realizadas por patronos, trabajadores y público en general sobre temas laborales.

Cuadro N° 32
Atención brindada por el Call Center 800-TRABAJO,
de mayo 2014 a enero 2018

2014 ¹	2015	2016	2017	2018 ²
25 982	44 171	32 197	23 261	1 241

Notas 1. Datos de mayo a diciembre 2014.

2. Datos del mes de enero 2018.

Sistema de Agenda Electrónica

Este sistema da inicio en octubre del 2013, y tiene como objetivo brindar la cita para los servicios de cálculo de prestaciones, asesoría laboral y solicitud de conciliación en la Oficina de San José. Esta agenda se encuentra en la web y brinda el servicio las 24 horas del día los 365 días del año.

Este sistema es sencillo y amigable, requiriendo únicamente el nombre y teléfono del interesado para otorgar la cita. Actualmente las citas se encuentran a 20 días plazo.

Cuadro N° 33
Total, de citas asignadas por el Sistema de Agenda Electrónica
de mayo 2014 a enero 2018.

2014	2015	2016	2017	2018
13 368	21 633	28 339	16 899	3 187

Convenciones Colectivas en el sector público

Cuadro N° 34
Informe sobre Convenciones Colectivas
Febrero, 2018

CONVENCIÓN COLECTIVA	ARTICULO MODIFICADO
BANCO DE COSTA RICA	Artículo 5: lineamientos de Políticas Salarial, se pasa del salario con pluses a salario único. Artículo 8: Se elimina, el incentivo salarial por productividad. Se agrega el transitorio III: donde se incentiva una movilidad laboral, voluntaria.
Instituto Costarricense de Acueductos y alcantarillados (AyA)	Queda igual a la anterior, no hubo negociación a la baja. Actualmente está denunciada.
Consejo Nacional de Producción (CNP)	Artículo 12: Ampliación de la vigencia de 2 a 3 años. Artículo 16: Se rebaja los días de permisos sindical. Artículo 18: Para celebrar la audiencia general del sindicato, se pasa de un día a medio día, de permiso. Artículo 44 y 45: Este artículo se ajusta al numeral 156 y 157 del Código de Trabajo. Artículo 63: Se modifica el pago de la cesantía, de todos los años laborados, a un tope de 20 años. Artículo 64: Se eliminación la asesoría en proyectos de vivienda para los trabajadores.

<p>Instituto Tecnológico de Costa Rica</p>	<p>Artículo 11: Se actualizan los días feriados, para el personal. Se ajuste a lo indicado al Código de Trabajo.</p> <p>Artículo 12: Se elimina la restricción de que el trabajador, pueda fraccionar en más de tres bloques las vacaciones.</p> <p>Artículo 24: Se modificó, el poder nombrar por tiempo definido a los docentes, de un semestre a dos semestres.</p> <p>Artículo 28: Se amplía de dos a tres meses, para nombramiento de puestos vacantes.</p> <p>Artículo 32: Se modifica, el tiempo mínimo que ocupaba un funcionario para participar en concursos internos, pasando de un plazo de 6 a 3 meses.</p> <p>Artículo 40: Se eliminó el plazo de dos meses, el cual facultaba al trabajador si no era notificado de la resolución dictada, el poder elevar su caso a la Junta de Relaciones Laborales. Y a su vez, se instauro que el departamento de Recursos Humano conformara un comité técnico y en un plazo de 90 días naturales realiza la resolución de reasignación.</p> <p>Artículo 70: Se modificó el plazo del artículo al pasar de 10 días a 15 días, para la investigación preliminar.</p>
<p>Instituto Nacional de Seguros (INS)</p>	<p>Artículo 160: Se introduce el criterio no vinculante de un comité consultivo, un protocolo de entrega de activos y un transitorio sobre abordar un tema de la estabilidad laboral.</p> <p>Artículo 223: Se introduce el inciso c, el cual indica que, para los trabajadores del régimen salarial, de los aumentos semestrales.</p> <p>Se incluye el Capítulo XXXII – Régimen Laboral para los nuevos trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 242: A partir del 1 de febrero del 2016, los nuevos trabajadores, se le aplicara los siguientes artículos: • Artículo 243: Se garantiza los derechos adquiridos de los trabajadores. • Artículo 244: Todo trabajador, puede optar para una superación profesional, sin importar el régimen. • Artículo 246: Se introduce la nueva tabla salarial, para los trabajadores que ingresen a la institución. • Artículo 248: Se disminuyen los días de vacaciones, según las disposiciones del presente artículo. • Artículo 249: Se baja el límite superior de la cesantía a 15 años. • Artículo 250: La Jornada será de 48 horas máxima de lunes a Domingo. <p>*Convención denunciada por las partes, la cual se encuentra en negociaciones, en la actualidad.</p>

Refinadora Costarricense de Petróleo	<p>Artículo 5: Se introduce la figura del arbitraje, por medio de un transitorio en este artículo.</p> <p>Artículo 12: Se modifica el periodo de prueba (de los trabajadores del inciso a, artículo 2), pasando de 75 a 90 días naturales.</p> <p>Artículo 13: Se modifica el periodo de prueba, pasando de 45 a 90 días naturales.</p> <p>Artículo 14: Se elimina de este articulado, la posibilidad del trabajador, de solicitar a la Junta de Relaciones Laborales, la revisión de su caso.</p> <p>Artículo 22: Se indica de una forma tácita, que personas según su jornada de trabajo, no pueden laborar más de 12 horas.</p> <p>Artículo 25: Se aclara las condiciones, con relación a la alimentación en una jornada extraordinaria.</p> <p>Artículo 31: Se indica, que está prohibido el acumulamiento de periodos de vacaciones.</p> <p>Artículo 32: Se modifican las licencias con goce, eliminando la licencia por matrimonio de un hijo y por el cambio de vivienda.</p> <p>Artículo 35: Se elimina la posibilidad de que la institución otorgara trasporte, a un funcionario que tuviera una emergencia, dentro de su jornada.</p> <p>Artículo 36: Se elimina, la posibilidad del subsidio del total del salario en incapacidad inferiores a 18 meses</p> <p>Artículo 38: Se amplían los supuestos, para el otorgamiento de descanso remunerados</p> <p>Artículo 42: En este artículo, se modificaron los incisos:</p> <ul style="list-style-type: none">Inciso b; para los congresos sindicales, se dará permiso a 3 trabajadores y ya no a 5, además se disminuyó de 6 a 4 cursos al año.Inciso c; en cursos internacionales, se disminuye de 3 a 2 empleados con permiso para ir.Inciso d, en los congresos nacionales, se paso de 6 a 4 trabajadores, con permiso para asistir a dicho congreso, además de 15 a 10 días por año para asistir a dichos congresos.Inciso e, para congresos internacionales, solo podrán asistir 2 trabajadores, y ya no 3. <p>Finalmente se agrega un transitorio en este artículo, el cual obliga al sindicato a presentar informes sobre dichas capacitaciones.</p> <p>Artículo 43: Se desmayé el presupuesto de becas, para cursos o congresos sindicales internacionales. Pasando de \$4 500 a \$3 000.</p> <p>Artículo 48: Se indica de una forma tácita, el procedimiento para el otorgamiento de licencias de los funcionarios de COOPERECOPE.</p> <p>Artículo 49: Se modifica el tiempo mínimo para solicitar licencias para la asistencia a congresos, pasando de 24 horas a 2 días hábiles.</p> <p>Artículo 50: Se incluye la suspensión con goce de salario en aquellos casos, en el cual el trabajador, pueda manipular información de la investigación.</p> <p>Artículo 54: Se modifica el tiempo en el cual se puede justificar, la omisión del registro de asistencia, pasando de 8 a 4 días hábiles.</p> <p>Artículo 56: Artículo derogado.</p> <p>Artículo 59: Se modifica los incisos de las llegadas tardías.</p> <p>Artículo 62: Se reduce el plazo, para que un trabajador reporte a su jefatura su ausencia, pasando de 8 a 5 días hábiles.</p>
--	---

<p>Refinadora Costarricense de Petróleo</p>	<p>Artículo 67: Se estipula, cuáles son las diferentes sanciones, según la gravedad de la falta.</p> <p>Artículo 83: Se introdujo, que una vez al año (enero), se entregara la vestimenta necesaria para el trabajo.</p> <p>Artículo 85: Se reduce el aporte patronal anual, para la adquisición de medicamentos pasando de ₡10 000 000 a ₡7 000 000.</p> <p>Artículo 100: Se elimina, el pago del día 15 de agosto.</p> <p>Artículo 103: Se reduce el aporte patronal anual, para becas pasando de ₡10 000 000 a ₡9 000 000.</p> <p>Artículo 107: Derogado.</p> <p>Artículo 108: Se reduce el aporte patronal anual, para compra de útiles escolares pasando de ₡5 500 000 a ₡3 000 000.</p> <p>Artículo 110 Bis: Se reforma el articulado, con relación a los montos por otorgar, para ayudas con cuidado de hijos de la institución.</p> <p>Artículo 114: Se reduce un plus salarial, cuando un trabajador realiza trabajos en alturas mayores a 10 metros pasando de 75% a 65%.</p> <p>Artículo 115: Se reduce un plus salarial, cuando un trabajador realice trabajos excepcionales en oleoductos en caliente, pasando de 75% a 60%.</p> <p>Artículo 116: Se reduce un plus salarial, cuando un trabajador realiza trabajos expuestos a temperaturas, pasando de 100% a 75%.</p> <p>Artículo 122: Se establece todo un nuevo procedimiento, para la valoración de ascensos.</p> <p>Artículo 123: Se aumenta el periodo de prueba para trabajadores, que realizan un ascenso en la misma dirección, pasando de 30 a 90 días naturales.</p> <p>Artículo 131: Se reduce los días de permiso a los delegados sindicales, para la atención de problemas laborales, pasando de 3 a 2 días con goce de salario.</p> <p>Artículo 137: En el inciso c, se modifica la devolución a los trabajadores del aporte por el fondo de ahorro, pasando de un 5% a 4%.</p> <p>Artículo 142: Se modifica, la forma de pago de la cesantía, en su inciso d.</p> <p>Artículo 151: Se deroga este artículo.</p> <p>Artículo 154: En casos de causas penales, por tema de tránsito, el trabajador debe asumir el costo de su representación.</p>
<p>Junta de Administración Portuaria y de desarrollo económico de la vertiente atlántica</p>	<p>Artículo 33: Se elimina las disposiciones sobre las formas de pago de tiempo extraordinario.</p> <p>Artículo 33 Bis: Se elimina la indemnización parcial de cesantía, producto de horas extras.</p> <p>Artículo 33 Bis: Se elimina la regulación de descanso mínimo.</p> <p>Artículo 132: Se disminuye el presupuesto de actividades deportivas, culturales y artísticas, pasando de ₡6 000 000 a ₡4 500 000.</p> <p>Artículo 135: Se modifican los porcentajes del fondo, de ahorro y capital de los trabajadores, donde JAPDEVA aportara un 6% y los trabajadores un 5%.</p> <p>Transitorio III: Se disminuye el aporte que debe realizar JAPDEVA a SINTRAJAP, para mantenimiento de edificios e instalaciones, pasando de ₡5 000 000 a ₡2 750 000.</p>

Banco Popular y de Desarrollo Comunal	<p>Artículo 8: En el inciso g del presente artículo, se introduce la nota mínima, para ingresar a las ternas de personal. Asimismo, en el inciso m, se agrega que el director y subdirector, están excluidos de concursos internos. Finalmente se agrega un transitorio, donde el banco se compromete a desarrollar un material, para las pruebas de conocimiento.</p> <p>Artículo 10: Se agregan más categorías de empleados, que pueden participar en promoción y ascensos.</p> <p>Artículo 11: Se establece orden de prioridad, como personas discapacitadas o condición médica, padres o madres con hijos menores a su cargo, antigüedad y lugar de residencia, en materia de trámite de traslados.</p> <p>Artículo 42: Se agrega un transitorio, a la migración del régimen retributivo de salario base más pluses a salario único.</p> <p>Artículo 45: Se introduce una condición adicional, para el pago total de la cesantía y además el banco se compromete a la actualización del pasivo laboral, considerando el tope de 20 años.</p> <p>Artículo 50: En el inciso K, se modificó que las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales, no serán vinculantes.</p>
---------------------------------------	--

Convenciones denunciadas

- Instituto Nacional de Acueductos y Alcantarillados (A Y A)
- Refinadora Costarricense de Petróleo (Recope)
- Junta Administrativa Portuaria y de Desarrollo de la Vertiente Atlántica (Japdeva).
- Instituto de Desarrollo Rural (Inder)
- Consejo Nacional de Producción (C.N.P.)
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Banco Central de Costa Rica
- Instituto Tecnológico de Costa Rica (Tec)
- Banco de Costa Rica
- Instituto Nacional de Seguros
- Correos de Costa Rica
- Banco Popular y de Desarrollo Comunal
- Universidad de Costa Rica
- Sistema Nacional de Radio y Televisión (Sinart)
- Compañía Nacional de Fuerza y Luz

- Junta de Protección Social
- Bomberos de Costa Rica

No denunciadas

- Imprenta Nacional
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
- Ministerio de Educación
- Instituto Nacional de la Mujer (Inamu)
- Banco Crédito Agrícola de Cartago
- Instituto de Fomento Cooperativo (Infocoop)
- Registro Nacional
- Banco Nacional de Costa Rica
- Universidad Nacional

Limitaciones

Si bien se ha mencionado como un logro la ampliación del recurso humano, es importante señalar que aún se mantienen algunas oficinas regionales que no cuentan con un funcionario conciliador por lo que es necesario la solicitud de, al menos, 5 plazas más para garantizar el servicio oportuno a las localidades que en este momento no pueden recibir un servicio continuo todos los días de la semana.

Otro factor clave en la mejora continua de la DAL es el avance en las tecnologías, el poder garantizar al usuario un servicio confiable sin tener que acudir a nuestras oficinas de manera presencial, este proyecto viene desarrollándose de manera lenta, dado el poco recurso del Departamento de tecnologías de información.

Los procesos de compra, contratación administrativa, resguardo de bienes, bodega, etc., han impactado de manera negativa el quehacer de las áreas sustantivas del MTSS, por lo que se requiere de una reingeniería de procesos que permita que los mismos sean ágiles, oportunos y garanticen no solo una excelente ejecución presupuestaria, sino un apoyo a los servicios de cara al usuario que conlleve a elevar la calidad de estos y mejorar la imagen institucional.

Dirección Nacional de Empleo (DNE)

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

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

Resultados de la gestión 2014-2018

Vinculación y aportes con poblaciones

Adultos Mayores

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social continúa con la administración de la bolsa de trabajo INTEGRATE AL TRABAJO (www.integrate-trabajo.org), la cual tiene como finalidad facilitar el derecho al trabajo de la Persona Adulta Mayor (PAM).

Es un espacio virtual en el que convergen las personas adultas mayores oferentes de servicios en jornada parcial o total, en forma remunerada o voluntaria y las empresas demandantes que se inscriben para contratarlas. Esta herramienta digital le ofrece un espacio a las empresas para postular sus opciones laborales para la población adulta mayor, así como un sistema de registro, para que estas personas accedan a esos puestos disponibles.

Mujeres

En esta administración se han atendido más de 27.500 mujeres a través del Programa Nacional de Empleo. Bajo el marco de acción del programa se otorgaron subsidios económicos temporales a través de proyectos destinados a mejorar las condiciones de vida de la dicha población en condición de desempleo o subempleo:

Cuadro N° 35
COSTA RICA, MTSS: Cantidad de mujeres beneficiarias del PRONAE
por rango de edad
Periodo 2014-2017

Rango de edad	2014	2015	2016	2017
De 15 a 17 años	7	554	15	S/D
De 18 a 25 años	2 008	3 400	5 180	S/D
De 26 a 30 años	362	812	953	S/D
De 31 a 45 años	605	2 231	1 859	S/D
De 46 a 49 años	159	575	438	S/D
De 50 a 59 años	148	610	450	S/D
De 60 y más años	42	101	86	S/D
Total	3 331	8 283	8 981	7 064

Sumado a lo anterior, el programa de incentivos económicos condicionados Mi Primer Empleo a ha gestionado los recursos públicos a su disposición para la generación de 1.341 empleos, de los cuales 565 representan la generación de empleos para mujeres.

Cuadro N° 36
COSTA RICA, MTSS: Total de personas beneficiarias del
Programa Mi Primer Empleo por sexo
Periodo 2014-2017

Sexo	Cantidad de empleos
Hombres	776
Mujeres	565
Total general	1.341

Los servicios de intermediación se han mantenido activos en cuanto a registro y atención de solicitudes, para lo cual en el periodo que comprende el 2014 al 2017 se registraron 66.606 personas, de las cuales 32.636 han sido mujeres:

Cuadro N° 37
COSTA RICA, MTSS: Total de personas oferentes registradas en buscoempleo.go.cr
Periodo 2014 - 2017

Año	Femenino	Masculino	Total
2014	9382	9977	19359
2015	7832	8650	16482
2016	8107	8278	16385
2017	7315	7065	14380
Total general	32 636	33 970	66 606

Jóvenes

En esta administración se han atendido más de 27.654 jóvenes de entre 15 a 30 años a través del Programa Nacional de Empleo. Bajo el marco de acción del programa se otorgaron subsidios económicos temporales a través de proyectos destinados a mejorar las condiciones de vida de dicha población en condición de desempleo o subempleo:

Cuadro N° 38
COSTA RICA, MTSS: Cantidad de beneficiarios PRONAE por grupo de edad
Periodo 2014-2016

Grupo de edad	2014	2015	2016
De 15 a 17 años	19	1 396	22
De 18 a 25 años	4 726	7 377	9 626
De 26 a 30 años	983	1 665	1 840
TOTAL	5 728	10 438	11 488

Sumado a lo anterior para el periodo 2014-2016 se han beneficiado a más de 16.835 jóvenes a través de la estrategia EMPLEATE:

Cuadro N° 39
COSTA RICA, MTSS: Beneficiarios de la estrategia EMPLÉATE, según área de capacitación recibida, 2014-2016

Área de capacitación	2014	2015	2016
Comercial	1 176	2 027	3 390
Idioma	874	1 324	2 032
Industrial	638	891	991
TICs	935	942	1 302
Cultura	.	61	108
Banca y finanzas	.	23	58
Salud	.	.	63
TOTAL	3 623	5 268	7 944

Para el periodo 2014-2017 se han realizado 33 retos EMPLÉATE con la siguiente cantidad de personas asistentes por reto:

Cuadro N° 40
COSTA RICA, MTSS: Detalle de la cantidad de personas asistentes por reto EMPLÉATE, 2014-2017

Año	Actividad	Cantidad de personas asistentes
2014	RETO GAM	5.465
	RETO LIMON	1.000
	COPA EMPLÉATE	S/D
	GRADUACIÓN EMPLÉATE	1.200
2015	RETO BRUNCA	852
	CHOROTEGA	755
	RETO GAM	2.309
	RETO PEREZ ZELEDON	1.336
	COPA EMPLÉATE	150
	GRADUACIÓN EMPLÉATE	S/D

2016	RETO CARIBE	808
	RETO CHOROTEGA	935
	RETO GAM	1.312
	RETO HEREDIA	72
	RETO INCLUSIVO	400
	FORO "YO BRETEO"	700
	GRADUACIÓN EMPLEATE	235
2017	RETO SAN JOSE	184
	RETO PUNTARENAS	82
	RETO GUANACASTE	131
	RETO PEREZ ZELEDON	105
	RETO SAN JOSE II	125
	RETO LIMON	137
	RETO GOLFITO	114
	RETO SARAPIQUÍ	96
	RETO PURISCAL	89
	RETO UPALA	107
	RETO NICOYA	87
	RETO GUATUSO	72
	RETO CARTAGO	208
	RETO TURRIALBA	120
	RETO INCLUSIVO	45
FORO "YO BRETEO"	S/D	

Personas Indígenas

Para el año 2017 se beneficiaron de a través de subsidios temporales PRONAE a 1.858 personas indígenas, desagregado de la siguiente manera:

Cuadro N° 41
COSTA RICA, MTSS: Cantidad de personas indígenas beneficiarias del PRONAE por
sexo y provincia
Periodo -2017

Sexo	TOTAL	San José	Alajuela	Cartago	Guanacaste	Puntarenas	Limón
Hombres	1 234	50	8	349	12	365	450
Mujeres	624	30	9	126	20	202	237
TOTAL	1 858	80	17	475	32	567	687

De forma general, a través de este programa se han beneficiado a más de 7404 personas indígenas en el periodo comprendido del 2014 al 2017

Cambio climático y desastres naturales

Respuesta ante la emergencia del huracán OTTO:

De enero a octubre del año 2017, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de Programa Nacional de Empleo y el Departamento de Intermediación laboral, benefició a comunidades de todo el país incluidos los cantones declarados en estado de emergencia nacional según decreto ejecutivo N.º 40027-MP. Al respecto se detallan los montos de subsidios otorgados y la cantidad de beneficiarios:

Cuadro N° 42
COSTA RICA, MTSS: Monto ejecutado por modalidad PRONAE en las zonas
declaradas de emergencia nacional según decreto ejecutivo N.º 40027-MP
De enero a octubre 2017

Cantón	Modalidad				Total por cantón
	Empléate	Ideas Productivas	Indígenas (Ley 8783)	Obra Comunal	
Guatuso	86.800.000,00	-	6.290.000,00	5.735.000,00	98.825.000,00
Los Chiles	10.700.000,00	4.255.000,00	-	4.255.000,00	19.210.000,00
Upala	41.600.000,00	5.920.000,00	-	107.485.000,00	155.005.000,00
Total por modalidad	139.100.000,00	10.175.000,00	6.290.000,00	117.475.000,00	

El monto total ejecutado en las tres zonas afectadas asciende a un total de ¢273.040.000,00 logrando alcanzar la siguiente cantidad de beneficiarios por zona:

Cuadro N° 43

COSTA RICA, MTSS: Cantidad de personas beneficiarias a través del PRONAE en las zonas declaradas de emergencia nacional según decreto ejecutivo N.º 40027-MP De enero a octubre 2017

Cantón	Modalidad				Total general
	Empléate	Ideas Productivas	Indígenas (Ley 8783)	Obra Comunal	
Guatuso	92	-	17	19	128
Los Chiles	21	23	-	18	62
Upala	62	26	-	248	336
Total general	175	49	17	285	

El total de beneficiarios alcanzados fue de 526 personas en los diferentes cantones afectados. Sumado a lo anterior se han realizado acciones de activación en las zonas de análisis por medio del programa Empléate, el cual es un programa dirigido a personas en el rango de los 17 a los 24 años, que no estudian ni trabajan y que, además, se encuentran en una condición socioeconómica desfavorable. Opera mediante transferencias condicionadas para apoyar capacitación técnica-ocupacional, según las necesidades del mercado de trabajo. Los resultados a la fecha son los siguientes:

Cuadro N° 44

COSTA RICA, MTSS: Detalle de retos Empléate en las zonas declaradas de emergencia nacional según decreto ejecutivo N.º 40027-MP De enero a octubre 2017

Reto	Fecha de realización	Lugar	Centros de formación participantes	Total de asistentes
Guanacaste	21 julio	IPCA Liberia	IPCA, ISEM, Cenecoop, O`Sullyvan	131
Upala	16 noviembre	Salón multiuso de la Asoc. Desarrollo de Upala	UTN	95
Guatuso	17 noviembre	Salón Doña Clorinda	UTN	27

Respuesta ante la emergencia del huracán NATE:

Con respecto a la atención de la emergencia declarada por el huracán NATE, se detallan los montos de subsidios otorgados y la cantidad de beneficiarios:

Cuadro N° 45
COSTA RICA, MTSS: Reporte de la inversión en noviembre 2017 como respuesta a la
emergencia NATE por región
Modalidades (Obra Comunal y Proyectos Indígenas)

Región	Indígenas (Ley 8783)	Obra Comunal	Total por región
Región Brunca	49.025.000	32.560.000	81.585.000
Región Central	38.295.000	111.440.000	149.735.000
Región Chorotega	4.255.000	61.420.000	65.675.000
Región Huetar Atlántica	49.580.000	3.885.000	53.465.000
Región Huetar Norte	-	13.505.000	13.505.000
Región Pacífico Central	-	40.145.000	40.145.000
Total por modalidad	141.155.000	262.955.000	

Cuadro N° 46
COSTA RICA, MTSS: Reporte de beneficiarios en noviembre 2017 como respuesta a
la emergencia NATE por región
Modalidades (Obra Comunal y Proyectos Indígenas)

Región	Indígenas (Ley 8783)	Obra Comunal	Total por región
Región Brunca	126	170	296
Región Central	-	416	416
Región Chorotega	-	241	241
Región Huetar Atlántica	7	5	12
Región Huetar Norte	-	68	68
Región Pacífico Central	-	200	200
Total por modalidad	133	1.100	

Población migrante en tránsito:

Cuadro N° 47

COSTA RICA, MTSS: Puestos de trabajo recomendados a la Dirección General de Migración y Extranjería para otorgamiento de permisos de trabajo, según condición de la recomendación y rama de actividad

Condición de la recomendación y Rama de actividad	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura	7 974	16 308	15 343	16 750	10 185
Industrias manufactureras	9	7	6	13	2
Construcción	11	1	26	23	40
Comercio y reparación	5	8	19	9	27
Transporte y almacenamiento	7	128	55	132	113
Alojamiento y comidas	-	-	2	4	4
Otras actividades de servicios	337	126	209	269	135
TOTAL	8 343	16 578	15 660	17 200	10 506

Digitalización y plataformas tecnológicas

Plataforma Electrónica para la implementación del nuevo modelo de gestión de empleo: dentro del ámbito de fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo, reviste de gran importancia la propuesta realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como ente rector del sector trabajo y del SIOIE para la creación de una plataforma electrónica que sirva como herramienta para potenciar el nuevo modelo de gestión de empleo. Para ello se han realizado coordinaciones interinstitucionales para la materialización de esta propuesta, misma que a la fecha cuenta con prototipos y se encuentra en fase de creación de cartel.

Proceso de reestructura institucional o de políticas públicas en marcha

Políticas públicas:

EMPLEATE: Programa dirigido a personas en el rango de los 17 a los 24 años, que no estudian ni trabajan y que, además, se encuentran en una condición socioeconómica desfavorable. Opera mediante transferencias condicionadas para apoyar capacitación técnica-ocupacional, según las necesidades del mercado de trabajo. El Programa opera en alianza con organizaciones y empresas del sector productivo, así como con centros de formación públicos y privados Tiene tres modalidades:

- Avancemos más: Dirigida a personas con bachillerato en educación media, para estudiar carreras en sectores de alta tecnología, entre otros.

- Por mí: Dirigida a personas con primaria completa o tercer ciclo aprobado en carreras técnico-ocupacionales, según el mercado laboral.
- Inclusivo: Dirigido a personas con algún tipo de discapacidad, en el rango de los 17 a los 35 años.

Programa Nacional de Empleo (PRONAE): es una herramienta que promueve el desarrollo de las comunidades y las personas mediante subsidios económicos temporales, además impulsa proyectos para mejorar las condiciones de vida de la población desempleada o subempleada. Todos los proyectos que se desarrollan por el Programa, son en contextos de grupos asociativos. Sus modalidades son:

- Ideas Productivas: Impulsa emprendimientos productivos en aquellos nichos de mercado que promueven el empleo, como turismo rural, agroindustria, grupos de artesanos, entre otras actividades.
- Obra Comunal: Construir la infraestructura necesaria con personas desempleadas, para el desarrollo comunal, como la construcción de aulas en colegios, centros de salud, mantenimiento de caminos rurales, salones multiuso, entre otros.
- Capacitación: Capacitar a personas y grupos en aquellas áreas que refuercen sus competencias laborales, y de esta manera potenciar su vinculación con el mundo del trabajo. Como por ejemplo, idiomas, computación, gestión turística, entre otros.

Mi Primer Empleo: programa que promueve la creación de nuevas oportunidades laborales para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, por medio de un beneficio económico que el Estado otorgará a las empresas que se inscriban en el Programa y aumenten su planilla. Mi Primer Empleo también impulsa la incorporación de más empresas en el programa de Formación Dual liderado por el INA.

Buscoempleo: Es una plataforma electrónica gratuita disponible para que las personas registren su hoja de vida y puedan con ello explorar las vacantes concordantes. Este registro puede darse a nivel presencial en cada una de las oficinas de empleo habilitadas, o bien, mediante la página web. A su vez, las empresas pueden registrarse para colocar sus vacantes y con ello explorar perfiles ocupacionales coincidentes. BUSCOEMPLOOCR potencia la convergencia entre oferta y demanda y se suscribe dentro del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información (SIOIE), que impulsan el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Ministerio de Educación Pública y El Ministerio de Trabajo.

Reestructuración Institucional: Nuevo Modelo de Gestión “Fortalecimiento del Servicio Nacional de Empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

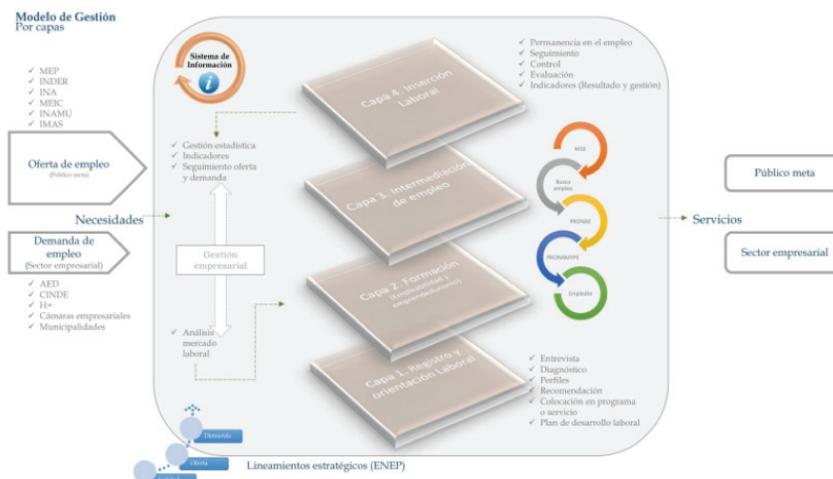
Actualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente, la Dirección Nacional de Empleo, se encuentra desarrollando un nuevo modelo de gestión de empleo, con el objetivo que de identificar, gestionar y lograr la interrelación de los procesos en busca de la eficiencia y eficacia de las actividades desarrolladas. Se diseña con base en principios de calidad, de manera que apoye la gestión hacia logro de resultados y mejore el desempeño.

El principal objetivo del modelo propuesto es crear valor en la gestión, partiendo de las necesidades de las poblaciones vulnerables y sector empresarial. Se realiza, la representación gráfica del modelo de gestión bajo la técnica de modelamiento por capas y sustentado en principios de gestión y calidad de la ISO 9001:2015, considera además lineamientos estratégicos establecidos por el MTSS.

El Modelo compuesto por capas, se compone de la siguiente manera:

- Orientación y Registro.
- Formación.
- Intermediación de Empleo.
- Inserción Laboral

Figura 3. Propuesta de Modelo de Gestión.



Fuente: Elaboración propia, 2016.

Estrategia Socio Laboral: Estrategia que incorpora en Puente al Desarrollo la dimensión Socio Laboral, la cual busca coadyuvar con la reducción de la pobreza a través del empleo formal de las personas identificadas por la Estrategia Puente al Desarrollo, mediante la atención articulada de sus necesidades específicas y el acceso preferente a los servicios de empleo.

Población Objetivo: Personas en condición de pobreza y pobreza extrema identificadas por la Estrategia Puente al Desarrollo en los 76 distritos prioritarios y que tengan condiciones para ser referidos a la dimensión sociolaboral, así como los que se encuentran en condición para mejorar su empleabilidad y/o aplicar a puestos de trabajo formal.

La ESL se basa en las fases de atención que propone el Modelo de Gestión del Servicio Nacional de Empleo (MTSS), incorporando la figura de la Persona Cogestora Laboral (PCGL) en todas las fases. Las cuatro fases de la ESL son: 1) Orientación y Registro, 2) Formación, 3) Intermediación de empleo, y 4) Inserción laboral.

Decretos y reglamentaciones emitidas durante esta administración

Estrategia Nacional de Empleo y Producción: El Presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, definió en el “Plan Rescate 2014-2018” que uno de los tres pilares para rescatar Costa Rica es el crecimiento económico y la generación de más y mejores empleos, y por esta vía la reducción de la pobreza y la desigualdad. En concordancia con ese planteamiento, el 27 de mayo del 2014 el Consejo de Gobierno de la República de Costa Rica tomó un acuerdo para “colocar la política de empleo como objetivo estratégico institucional del Estado costarricense para combatir la pobreza y la desigualdad”, y encomendó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) su elaboración.

N° 39805-MTSS-MEIC Decreto de creación del Programa Mi Primer Empleo: programa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que promueve la creación de nuevas oportunidades laborales para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, por medio de un beneficio económico que el Estado otorgará a las empresas que se inscriban en el Programa y aumenten su planilla.

Consejo Presidencial Social, Acta 52, 01 de noviembre 2017, Sesión Ordinaria - Consejo Nacional de Migración, Acuerdo No. 3, Sesión Ordinaria No. 38, 13 de noviembre 2017: Consulta Nacional para el desarrollo del Capítulo país del Marco Integral de Protección y Soluciones de Respuesta a la Situación de Personas Refugiadas en Costa Rica (MINARE).

Directriz No. DMT-024-2016: Lineamientos para la inversión en proyectos en las modalidades de ideas productivas, capacitación y obra comunal del programa nacional de empleo (PRONAE) de la dirección nacional de empleo para el año 2017.

Decreto Ejecutivo N° 38536-MP-PLAN: El Consejo Presidencial Social (CPS) es el órgano encargado de coordinar y generar acciones que articulen la política social costarricense mediante la generación de programas estratégicos, que permitan alcanzar la meta gobierno de disminuir la pobreza extrema. La Estrategia Puente al Desarrollo es liderada por la Vicepresidenta de la República a través del Consejo Presidencial Social y el Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social (MDHIS).

Estrategia Socio Laboral: Estrategia que incorpora en Puente al Desarrollo la dimensión Socio Laboral, la cual busca coadyuvar con la reducción de la pobreza a través del empleo formal de las personas identificadas por la Estrategia Puente al Desarrollo, mediante la atención articulada de sus necesidades específicas y el acceso preferente a los servicios de empleo. Esta Estrategia es aprobada por el Consejo Presidencial Social el 13 de julio del 2017.

Dirección Nacional de Seguridad Social

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

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

A continuación, se detallan las acciones realizadas por los diferentes departamentos que conforman la dirección en mención:

Departamento de Protección Especial al Trabajador

Este departamento tiene como objetivo promover la atención y prevención del trabajo infantil, así como la protección y reivindicación de los derechos de las personas adolescentes trabajadoras.

En el siguiente cuadro, se puede observar la reducción en la tasa de ocupación de personas menores de edad trabajadoras durante el periodo 2014 a 2017, reducción que es considerable en el grupo de menos de 15 años.

Cuadro N° 48
COSTA RICA, MTSS: Población menor de edad ocupada, por año,
según grupo de edad, 2014-2017

Año	Total	5 a 11 años	12 a 14 años	15 a 17 años
2011	47.400	8.505	7.655	31.240
2014	14.590	NA	2.002	12.588
2015	18.566	NA	3.000	15.566
2016	30.369	3.181	4.890	22.298
2017	17.488	NA	2.253	15.235

Fuente: INEC 2011 – 2017

Un aspecto importante de considerar con respecto al Módulo de Trabajo Infantil implementado en la ENAHO del 2016 en comparación con el Módulo de Trabajo Infantil de ENAHO 2011, es la destacable reducción de 1,2% en la tasa de ocupación de personas menores de edad. Esta disminución evidencia el impacto que han mostrado las acciones articuladas desarrolladas por el MTSS con otras instituciones y sectores que participan en la implementación del Plan Estratégico Nacional denominado Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas.

Por otra parte, al considerar que la educación es uno de los pilares de contención para evitar la incorporación temprana de personas menores de edad en actividades laborales, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) en coordinación con el Fondo Nacional de Becas (FONABE), implementaron el proyecto denominado “Niños, Niñas y Adolescentes Trabajadores” (NNAT).

El propósito de este proyecto fue apoyar con una beca de estudio a las personas menores de edad trabajadoras que fueron excluidas del sistema educativo formal, que presentaban rezago escolar, que no habían logrado concluir la enseñanza primaria, que abandonaron la educación secundaria en alguno de los niveles educativos, a fin de que se reinsertaran y permanecieran dentro del sistema educativo, independientemente de la modalidad educativa en la que se matricularan. Dicho proyecto tuvo una vigencia del año 1999 hasta 2015.

Cuadro N° 49
COSTA RICA, MTSS: Trabajadores menores de edad referidos a FONABE para otorgamiento de beca, según sexo y categoría de otorgamiento, 2014-2015

Sexo y categoría de otorgamiento	2014	2015
TOTAL	376	224
Casos nuevos	144	40
Prórrogas	217	182
Suspensiones	15	2
HOMBRES	242	140
Casos nuevos	90	25
Prórrogas	149	114
Suspensiones	3	1
MUJERES	134	84
Casos nuevos	54	15
Prórrogas	68	68
Suspensiones	12	1

En el año 2016, con el propósito de ampliar esta cobertura, se traslada el proyecto al Instituto Mixto de Ayuda Social, mediante el establecimiento de un Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el MTSS y el IMAS, con el fin de contribuir a la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora. Fue Aprobado mediante acuerdo IMAS N° 383-08-2016, acta N° 47-08-2016 y firmado en el mes de agosto de 2016, con un periodo de vigencia anual.

Cuadro N° 50
COSTA RICA, MTSS: Trabajadores menores de edad referidos a IMAS para otorgamiento de transferencia monetaria condicionada, según sexo, 2016-2017

Sexo	2016	2017
TOTAL	157	330
Hombres	108	201
Mujeres	49	129

Fuente: MTSS, DNSS, Departamento de Protección Especial al Trabajador/OATIA. Diciembre 2017

Nota: Convenio MTSS-IMAS, 2017. Personas menores de edad trabajadoras

En materia de sensibilización y capacitación en trabajo infantil y adolescente, durante el periodo 2014-2017, se capacita a 3.837 personas de todo el país, de los cuales 1.466 son hombres y 2.371 mujeres.

Estos procesos de capacitación se desarrollaron a través de charlas y talleres, mediante metodologías participativas en ambientes lúdicos. La temática abarcada es en trabajo infantil y trabajo adolescente centrada específicamente en: conceptualización, mitos, causas, consecuencias, trabajo peligroso, normativa nacional e internacional.

Cuadro N° 51
COSTA RICA, MTSS: Personas capacitadas en trabajo infantil y adolescente, según sexo y provincia, 2014-2017

Sexo y Provincia	2014	2015	2016	2017
TOTAL	798	1 136	1 171	732
San José	126	305	317	388
Alajuela	269	219	249	92
Cartago	113	63	108	25
Heredia	16	47	159	.
Guanacaste	84	133	75	25
Puntarenas	130	223	77	164
Limón	60	146	186	38
HOMBRES	226	509	436	295
San José	58	123	109	182
Alajuela	91	113	69	20

Cartago	19	51	22	4
Heredia	2	26	61	.
Guanacaste	22	80	41	8
Puntarenas	8	86	31	66
Limón	26	30	103	15
MUJERES	572	627	735	437
San José	68	182	208	206
Alajuela	178	106	180	72
Cartago	94	12	86	21
Heredia	14	21	98	.
Guanacaste	62	53	34	17
Puntarenas	122	137	46	98
Limón	34	116	83	23

Los procesos de capacitación se dirigieron principalmente al sector público, funcionarios del sector salud, educación, agropecuario, protección y garantía de derechos, gobiernos locales, entre otros, que realicen funciones y competencias relacionadas con población menor de edad y trabajadora. Así como al sector comunitario conformado por población estudiantil niños, niñas, padres de familia, líderes comunales u organizaciones no gubernamentales locales relacionados con esta materia.

Cuadro N° 52

COSTA RICA, MTSS: Personas capacitadas en trabajo infantil y adolescente, según sexo y región de planificación, 2014-2017

Sexo y Región de planificación	2014	2015	2016	2017
TOTAL	798	1 136	1 171	732
Central	449	600	731	448
Chorotega	142	133	75	25
Pacífico Central	113	223	77	164
Brunca	34	.	.	.
Huetar Caribe	60	146	186	38
Huetar Norte	.	34	102	57
HOMBRES	226	509	436	295
Central	144	294	224	195
Chorotega	45	80	41	8
Pacífico Central	5	86	31	66
Brunca	6	.	.	.

Huetar Caribe	26	30	103	15
Huetar Norte	.	19	37	11
MUJERES	572	627	735	437
Central	305	306	507	253
Chorotega	97	53	34	17
Pacífico Central	108	137	46	98
Brunca	28	.	.	.
Huetar Caribe	34	116	83	23
Huetar Norte	.	15	65	46

Logros adicionales:

- Lanzamiento oficial de la red de empresas contra el trabajo infantil, en diciembre 2015 en Casa Presidencial. A la fecha existen 13 empresas activas comprometidas en la prevención del trabajo infantil y adolescente peligroso.
- En materia de compras públicas sustentables el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social participa en la firma de la Política Nacional de Compras Públicas Sustentables el 9 de diciembre del 2015, la cual cobra importancia al contribuir con la transformación de paradigmas en la adquisición de bienes y servicios, y en la promoción de la huella social en las empresas, visualizando dentro del trabajo productivo, el componente social como un eje fundamental en todo el proceso de compras públicas del Estado.

Departamento de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

El Departamento de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad (DEOPCD) lidera, tanto a nivel intra institucional como interinstitucionalmente, la definición de políticas públicas en materia de equiparación de oportunidades para Personas con Discapacidad en el ámbito laboral, que promuevan la inclusión laboral de la población con discapacidad, en trabajos decentes, el tutelaje de derechos laborales y sociales de esta población.

De las principales funciones realizadas en el período 2014-2017 se pueden destacar las siguientes:

Servicios de asesoría y capacitación en materia de Trabajo y Discapacidad

- Asesoría a personas con discapacidad trabajadores y futuros trabajadores, estudiantes, funcionarios (as) de diferentes instituciones y organizaciones, a quienes se les brinda asesoría en materia laboral, de inclusión laboral, normativa nacional e internacional.

- Asesoría en materia de Equiparación de Oportunidades a personas con Discapacidad: se atienden situaciones de discriminación por discapacidad o para tutelaje de derechos laborales, mediante la atención en crisis, orientación laboral, asesoría a jefaturas y equipos interdisciplinarios, así como el desarrollo de Talleres de sensibilización en entornos laborales, que posibilitaron mejorar la situación individual de los trabajadores (as) y equipos de trabajo.
- Desarrollo de procesos de sensibilización y capacitación en materia de discapacidad, dirigida a diversos sectores de la sociedad, a fin de dar a conocer los derechos laborales de esta población y promover su inclusión en el mercado laboral.
- Asesoría y capacitación al Sector Empresarial en materia de equiparación de oportunidades para Personas con Discapacidad, que promuevan procesos de inclusión laboral, elaboración de políticas de inclusión y equiparación de oportunidades desde procesos de Responsabilidad Social.

En los siguientes cuadros se resumen la cantidad de usuarios y usuarias atendidas:

Cuadro N° 53
COSTA RICA, MTSS: Personas asesoradas en materia de discapacidad,
según tipo de usuario, 2014-2017

Tipo de usuario	2014	2015	2016	2017
TOTAL	550	548	507	1 002
Personas con discapacidad	300	403	300	308
Empleadores	80	30	84	209
Profesionales	100	90	103	343
Estudiantes	70	25	20	142

De los datos correspondientes al año 2014, de los procesos de capacitación que se impartieron, tanto dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, como de solicitudes recibidas, se capacitó a un total de 476 personas, de los cuales 197 eran hombres y 279 mujeres, en temas relacionados a Orientación Laboral, Derechos y Deberes Laborales, Emprendedurismo y Promoción de Empresas Inclusivas, Procesos de Inclusión Laboral, eliminación de estereotipos, entre otros.

Principales resultados de las acciones desarrolladas en el período con metas en los Planes Nacionales de Desarrollo

Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014:

Se logró cumplir la meta establecida en este Plan, el cual contemplaba capacitar a personas con discapacidad de la Región Brunca y Huetar Atlántica, en temas de Orientación laboral, derechos y deberes Laborales, Emprendedurismo que les permitan adquirir mayor conocimiento y herramientas en sus procesos de búsqueda de trabajo.

La articulación interinstitucional se convierte en uno de los mecanismos más importantes para lograr la implementación y el desarrollo de objetivos de manera conjunta, lo que permitió, desde el Ministerio de Educación Pública, el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), los gobiernos locales de la zona y el departamento de Equiparación de Oportunidades para las PcD, cumplir con la meta del Plan Nacional de Desarrollo. De igual forma, con la articulación con las ONGs y las PcD, destaca la conformación de la primera Red Local de intermediación de Empleo para PcD de Pococí y posteriormente la de Limón dentro del marco del Plan Nacional de Inserción Laboral para PcD en el país.

Se logró establecer una coordinación con el Programa Empléate Inclusivo, para que 16 personas con discapacidad del Grupo de Señas para Aprender de Pococí, obtuvieran el beneficio de transferencia condicionada mientras recibieron un curso de capacitación en Panadería y Pastelería del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018:

La meta establecida en el Plan Nacional de Desarrollo del periodo en mención, pretende que, al finalizar el período, 1.000 Personas con Discapacidad sean fortalecidas para insertarse en el mercado laboral. Estas mejoran sus niveles de empleabilidad mediante procesos de capacitación, en las regiones Atlántica y Chorotega, a la fecha la meta acumulada del 2015 al 2017 es de 750 personas, lo que significa un cumplimiento sin rezago.

Es importante señalar que estos dos últimos años del período las acciones a desarrollar contemplan como prioridad la Provincia de Guanacaste, sin que ello deje de lado compromisos y seguimiento en otras provincias. En Guanacaste se trabajó en los cantones de Liberia, Cañas, Bagaces, Abangares, Tilarán, Santa Cruz y Carrillo, en coordinación con los encargados regionales del CONAPDIS y con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Se desarrollaron Talleres de Orientación Laboral, Derechos, Deberes Laborales y Emprendedurismo dirigidos a Personas con Discapacidad.

En el tema de Emprendedurismo se identificaron las siguientes posibles ideas a emprender:

- Grupo Hospital Enrique Baltodano Briceño: es un grupo de aproximadamente 25 jóvenes a los que se les brindó capacitación en el tema de emprendedurismo donde muchos de ellos ya tienen definidas ideas productivas.

- En las comunidades de las Lilas y de San Blas de Sardinal, de los talleres realizados surgen también otras posibles ideas productivas a las que se dará seguimiento en el año 2018.
- Importante agregar que en este tema también se ha dado capacitación y seguimiento a un grupo de personas con discapacidad que están formalizando una cooperativa en la Provincia de Puntarenas llamada COOPEINCLUSION.

Con el cumplimiento de las metas establecidas en ambos Planes de Desarrollo, se pueden señalar los siguientes aspectos como principales beneficios para la población con discapacidad:

- Visibilización del tema del trabajo de las personas con discapacidad en el marco de una política pública como es el Plan Nacional de Desarrollo, lo cual ha permitido ir avanzando en el conocimiento y abordaje por regiones de la situación laboral de las PcD, las rutas de articulación, la identificación de diferentes actores y acercamiento a las poblaciones meta.
- Facilitar información a la población con discapacidad en zona rural en materia de orientación para el Trabajo, Derechos y Deberes laborales, Emprendedurismo y Promoción de empresas Inclusivas, que contribuya a mejorar la inserción laboral de esta población hacia trabajo decente y libre de discriminación.
- El desarrollo de las acciones de capacitación hacia multiplicadores de procesos, mediante Módulos de capacitación en las áreas mencionadas, pretende desarrollar una mayor cobertura e impacto en la población con discapacidad trabajadora y/o futuros trabajadores ofreciendo con ello mayores herramientas para enfrentar el mundo del trabajo.
- Las PcD, sus familias y ONGs de Personas con Discapacidad inician el análisis del emprendedurismo como una forma viable de empleabilidad.
- Contar con información acerca del mercado de trabajo de los cantones de San Vito de Coto Brus y Buenos Aires de Puntarenas, por medio del estudio de prospección, así como las necesidades de la población en materia laboral.
- Desde los niveles locales, contar con acciones de articulación y coordinación interinstitucional y organizacional de PcD por medio de las Redes Locales de Intermediación laboral que pueden gestar las acciones de intermediación, la asesoría a empleadores, el apoyo en procesos de capacitación, inclusión laboral, y el acceso a otros programas del MTSS, como Programa Nacional para la Micro Empresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE), Programa Nacional de Empleo (PRONAE), Empléate Inclusivo entre otros.

Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad

En esta instancia de articulación participan las siguientes instituciones y organizaciones: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, Instituto Mixto de Ayuda Social, Ministerio de Educación Pública, Instituto Nacional de Aprendizaje, Dirección General de Servicio Civil, Presidencia, ONGs de Personas con Discapacidad, Federación Costarricense de Organizaciones de Personas con Discapacidad (FECODIS) y Federación Red pro Personas con Discapacidad (FEREPRODIS) y el Sector empleador, representado por la Unión de Cámaras de Costa Rica, dentro de las principales acciones se desarrollaron las siguientes:

- Durante el 2015, mediante un trabajo comunal universitario, se elaboró un informe estadístico de los reportes presentados por las Comisiones especializadas con respecto al avance en el cumplimiento de la Ley que fueron presentados en el Consejo Presidencial Social.
- Según informe brindado por la Dirección de Servicio Civil a la Comisión Técnica Interinstitucional de Empleabilidad para Personas con Discapacidad, del 2010 a agosto del 2015, el sector público contrató a 64 personas con discapacidad, de los cuales 43 son hombres y 21 son mujeres.
- Elaboración de un Modelo de Política Institucional para la Inclusión Laboral y Protección de las PcD y se continúa en proceso de construcción de otros instrumentos de apoyo a la gestión que realizan las instituciones públicas para el cumplimiento de esta Ley 8862.
- La Comisión participó en la sesión ordinaria de la Comisión de Desarrollo Social de la UCCAEP para proponer el inicio de un plan piloto para la Inserción Laboral de personas con discapacidad en el sector privado.
- Elaboración de la propuesta de modificación de la Directriz de creación de la Comisión Técnica, donde dos de los principales cambios se direccionan a mejorar las funciones y objetivos que ejecutará la Comisión como brazo especializado del Ministerio en el tema de discapacidad bajo la rectoría del sector trabajo y por otro lado fortalecer las competencias de seguimiento que la misma debe realizar en cumplimiento de la Ley 8862 de Inclusión y Protección laboral de la Población con discapacidad en el Sector Público, asignadas en el Reglamento de dicha Ley.

Talleres de Fortalecimiento Institucional para la Aplicación de la Ley 8862

- Este año la Comisión de Empleabilidad para PcD en coordinación con el Despacho de la Segunda Vice Presidencia de la República, se dio a la tarea de realizar un ciclo de talleres de fortalecimiento Institucional para la aplicación de la Ley 8862, cuyo propósito consistió en involucrar a todas las instituciones del sector público, con el objetivo primordial de que dichas instituciones cumplan con la Ley 8862 y su reglamento, que establece la reserva del 5% de plazas vacantes para que sean ocupadas por personas con discapacidad.
- Se realizaron un total de cinco talleres, uno inicial dirigido a los jefes institucionales para afianzar el compromiso político y cuatro talleres dirigidos a la parte técnica institucional de Recursos Humanos y miembros de la Comisión Institucional en Materia de Discapacidad (CIMAD) y la Comisión Institucional en Accesibilidad y Discapacidad (CIAD) de las distintas instituciones. Se contó con la participación de 72 instituciones y de 177 miembros de las Comisiones Especializadas para el cumplimiento de esta ley.
- Le corresponde a la Comisión monitorear y dar seguimiento al Plan Nacional de Inserción Laboral para Población con Discapacidad en Costa Rica (2012-2015), este fue posible realizarlo al apoyo de la cooperación internacional y la articulación interinstitucional de: PNUD y OIT Agencias del Sistema de Naciones Unidas, el MTSS (rectoría), MEP, MEIC, INA, IMAS, CENAREC, CPJ, INFOCOOP, CNREE, CENARE, HNP-CCSS, la Universidad Nacional, Organizaciones de y para personas con Discapacidad (OPcDs), AED y sector empresarial,

Gobiernos locales de los cantones de Alajuela, Belén, Heredia, Pococí y Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD).

Buenas prácticas

Alianzas Estratégicas mecanismo de articulación y avance en el tema: Estas alianzas buscan multiplicar procesos y generar nuevas estrategias de coordinación interinstitucional y de ONGs, que permitan a las personas con discapacidad contar con mayor información y herramientas para la búsqueda de alternativas de empleabilidad, se establecen a partir de demanda de los usuarios (as) que se atienden por diversos medios: personal, telefónico, correo electrónico, Sitio Web, entre otros.

Empresas Privadas y públicas que generan acciones de Inclusión de Personas con Discapacidad

- SWISS TRAVEL es una Empresa de venta de diversos servicios turísticos ubicada tanto en la Provincia de Guanacaste como de San José, se realiza un Taller de sensibilización en el tema de discapacidad, dado que son una empresa socialmente responsable que está en proceso de elaboración de Política de Inclusividad y de contratación de PcD, en la sede de Guanacaste cuentan con un total de 150 colaboradores, en el 2016 se realizaron dos talleres de sensibilización capacitando a un total de 52 colaboradores dentro de los que figuran guías turísticos, choferes y personal administrativo. En el 2017 se capacitó a un total de 120 colaboradores de la sede de San José, de los cuales 50 eran mujeres y 70 hombres.
- Empresa Global AGM Automotive Costa Rica S.A., ubicada en la zona Franca ZARET en Alajuela, Se capacitó a 36 colaboradores, 9 mujeres y 27 hombres, esto en ocasión de la celebración del Día Internacional de las Personas con Discapacidad. Esta empresa transnacional realiza estas actividades a nivel mundial y fue la primera vez que realizaron en el país este tipo de capacitación.
- Empresa UNICOMER (GOLLO): se capacitó a los administradores de diferentes zonas del país; esta es una empresa que ya cuenta con procesos de Inclusión Laboral, logrando con esta capacitación coordinar, a su vez, prácticas de estudiantes con discapacidad de colegios técnicos de la provincia de Guanacaste y de Bribri en Limón. Se capacitaron un total de 23 colaboradores de los cuales eran 12 mujeres y 11 hombres.

Departamento de Promoción, Recreación y Asistencia al Trabajador

El Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador, brinda los siguientes servicios:

Servicio de Educación Socio-Laboral: Se consideró prioritariamente Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de varias regiones. Concretamente en aquellas localidades, en la que la tasa de incorporación juvenil al trabajo, era elevada o al menos considerable.

La temática que se desarrolla en las actividades de capacitación, se encuentra relacionada con la legislación laboral, obligaciones del patrono y del trabajador, seguridad y condiciones especiales, ajustadas a grupos de 25 a 70 jóvenes que asistan a Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de Costa Rica, y además de otros grupos juveniles que atienden varias Fundaciones Vocacionales de Aprendizaje.

Estas experiencias de capacitación, permitieron a los jóvenes, aprender temas críticos de la relación laboral, practicar y repensar con los nuevos conocimientos áreas de mejora continua, que serán útiles para cuando se dé su incorporación laboral, sentando las bases de una mejor y dinámica de relación laboral.

Servicio de Recreación Laboral: El Departamento, implementa varios Proyectos de Recreación Laboral, tanto en el sector público como privado.

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

Cuadro N° 54
COSTA RICA, MTSS: Evolución de participantes y actividades de educación, promoción y recreación laboral, 2014-2017

Tipo de participación y tipo de actividad	2014	2015	2016	2017
TOTAL PARTICIPANTES	5 058	5 089	5 870	5 985
Educación y promoción laboral	2 725	3 050	3 210	3 422
Recreación laboral	2 333	2 039	2 660	2 563
TOTAL ACTIVIDADES	146	127	117	120
Educación y promoción laboral	68	59	61	71
Recreación laboral	78	68	56	49
HOMBRES	2 304	2 177	2 604	2 573
Educación y promoción laboral	1 284	1 365	1 398	1 522
Recreación laboral	1 020	812	1 206	1 051
MUJERES	2 754	2 912	3 266	3 412
Educación y promoción laboral	1 441	1 685	1 812	2 059
Recreación laboral	1 313	1 227	1 454	1 353

Servicios Socio Laborales a las Personas Mayores de 65 años

En la actualidad, Costa Rica cuenta con aproximadamente 630.000 personas adultas mayores, las cuales constituyen, según el INEC (Proyección de Población al 30 de junio de 2017) el 10% de la población costarricense.

Ante esta situación, se generan una serie de demandas por parte de esta población, correspondientes a salud, vivienda, participación social, así como trabajo; temas y expectativas tomadas en cuenta en la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor y su reglamento (N° 7935); es precisamente esta ley, la que establece las competencias que tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia laboral con la población de personas adultas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Dirección Nacional de Seguridad Social, viene realizando acciones como respuesta a la normativa establecida en la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, Ley N° 7935.

Estas se abocaron a desarrollar un proceso socioeducativo en diferentes grupos conformados por personas adultas mayores, en los siguientes lugares: San Ramón, Pérez Zeledón, Alajuela, Heredia Cartago y Guanacaste.

Este proceso se desarrolló, por medio de capacitaciones a cada grupo abarcando temas que generaran un fortalecimiento en el plano personal como grupal.

Cuadro N° 55
Costa Rica, MTSS: Intervención con Grupos Adultos Mayores en Guanacaste
2015-2017

Grupo	Lugar	Participantes Totales	Mujeres	Hombres	Proceso de intervención
Grupo Personas Adultas Mayores de Villarreal	Villarreal de Tamarindo. Santa Cruz	15	10	5	Las actividades e intervenciones principales, consisten en procesos de capacitación en temas como el Envejecimiento Activo, Derechos de las Personas Adultas Mayores, entre otros, talleres y seguimiento sobre el emprendedurismo e ideas productivas, así como la organización de base en cada grupo. Se coordinan acciones conjuntas con Universidades Estatales y con el Instituto Nacional de Aprendizaje talleres relacionados con ideas productivas.
Grupo de Personas Mayores de Pozo de Agua	Pozo de Agua. Nicoya	25	21	4	

Considerando los antecedentes de este primer proceso, se realizó un análisis desde la Dirección Nacional de Seguridad Social, que llevó a la creación del “Programa para la atención de población adulta mayor en procesos de promoción y emprendedurismo”, que tiene como objetivo impulsar una estrategia socioeducativa promocional local que permita el fortaleciendo en términos de empleabilidad y emprendedurismo a personas adultas mayores y/o agrupaciones conformados por esta población, por medio de un trabajo coordinado del MTSS con las Municipalidades y fuerzas vivas de la comunidad.

En esta construcción de propuesta, se ha incluido a la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria, que tiene participación en un segundo momento y a través procesos de capacitación articulados en beneficio de las personas adultas mayores.

Con los primeros productos esperados, ya se han sometido a tres Municipalidades a saber: Cartago, Heredia y Alajuela. Con las dos primeras, ya se cuenta con el aval de la alcaldía y el programa dará inicio en el primer trimestre del año 2018.

La idea es poco a poco replicar este programa en el resto de los municipios ya que por limitaciones en recursos no se puede trabajar con más gobiernos locales.

Cuadro N° 56
COSTA RICA, MTSS: Personas adultas mayores capacitadas y asesoradas,
según sexo y tema, 2015-2017

Sexo y Tema de capacitación/ asesoramiento	2015	2016	2017
TOTAL	865	1 036	370
Emprendedurismo e ideas productivas ¹	275	922	252
Asesoramiento en bolsa de empleo ²	590	114	118
HOMBRES	269	329	162
Emprendedurismo e ideas productivas ¹	69	290	94
Asesoramiento en bolsa de empleo ²	200	39	68
MUJERES	596	707	208
Emprendedurismo e ideas productivas ¹	206	632	124
Asesoramiento en bolsa de empleo ²	390	75	84

Nota: 1 Incluye además proceso de envejecimiento, derechos y prevención de la violencia.

2 La bolsa de empleo (integrate-trabajo.org) para personas adultas mayores consiste en un registro digital que promueve el empleo, instrumento que se enriquece con los datos personales y experiencia laboral de las personas adultas mayores.

Aspectos importantes del periodo 2014 al 2018 en el tema de adulto mayor

Es importante considerar que a la persona adulta mayor le asisten una serie de derechos y obligaciones, los cuales tienen derecho a disfrutarlos sin importar su raza, color, sexo, idioma, credo religioso, edad u otra condición o variable.

Los esfuerzos de políticas orientadas al adulto mayor, deben centrarse en enfrentar las carencias de la actual generación de personas mayores, -lo que constituye el fundamento inmediato de la política-, y en promover, a largo plazo, la creación de condiciones para lograr un envejecimiento con dignidad, esta última entendida desde el punto de vista individual como autonomía o independencia, o bien desde el punto de vista colectivo, como creación de un escenario favorable para el ejercicio de los derechos en la vejez, mediante mecanismos tales como la participación y el desarrollo de ciudadanía.

Se reconoce, de esta manera, que el envejecimiento, más allá de un cambio en la estructura de edades, es un fenómeno social que plantea un desafío a las actuales formas de organización social, económica, cultural y política de las sociedades, y que se requieren intervenciones para mejorar las actuales condiciones de vida de las personas mayores, pero también intervenciones de orden estructural y estratégico que conduzcan a un cambio a nivel social, partiendo de bases sólidas y operativas, que surgen de los esfuerzos ya articulados en el pasado.

Dirección Nacional de Pensiones (DNP)

En materia de Pensiones y Jubilaciones

La gestión de la Dirección Nacional de Pensiones durante el período 2014-2018 se ha enfocado en el mejoramiento continuo del servicio al cliente, como un estilo de administración, basada en la implementación de medidas necesarias para humanizar el servicio, para que en general a nivel de toda la DNP, se ofrezca a los administrados un servicio sensibilizado y que satisfaga sus necesidades.

Como garantes de la Seguridad Social, nos corresponde orientar el servicio hacia la implementación de las acciones que sean necesarias para brindar la atención integral humanizada y con calidad a nuestro público meta. Nuestra población se merece recibir un servicio a través de un trato cordial, con información oportuna, veraz y confiable.

Conocedores de los desafíos y dificultades con las que históricamente se ha enfrentado la Dirección Nacional de Pensiones, la gestión durante la presente administración se enfocó en mejorar el servicio al cliente y facilitar en general las gestiones que debe realizar la población costarricense directamente en nuestra plataforma de servicios, en temas relacionados con pensiones y/o jubilaciones. Entre los logros alcanzados durante el periodo 2014-2018, todos en beneficio del público meta, se encuentran:

Sistema de pago de pensiones y cálculo de revalorizaciones

En el mes de diciembre del 2014 entró en funcionamiento el nuevo Sistema de Revalorización y Planillas, lográndose con esto la revalorización del total de los pensionados en planilla con la metodología costo de vida al monto a partir del año 2015, y en la actualidad además se corre en este sistema la planilla completa de pensionados y jubilados de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional.

Durante el año 2017 se llevó a cabo un plan de trabajo para el levantamiento del 100% de la información de los pensionados del Sistema de Revalorización y Planillas, al 31 de diciembre de 2017 se alcanzó un porcentaje de levantado de información en la base de datos correspondiente a un 99,04% de la planilla total de pensionados, la cual asciende a 18.712 personas pensionadas por los diferentes regímenes, lo cual evidencia el éxito del trabajo realizado, pues la cantidad de expedientes que falta por incluir en el Sistema es de menos del 1%, labor que será finalizada en los primeros meses del año 2018.

Los resultados obtenidos en este proyecto, lograrán que el Sistema de Revalorización y Planillas, pueda emplearse para cumplir con el objetivo para el cual fue creado, pues se podrá realizar la revalorización del 100% de los casos incluidos en la planilla de pensionados, de acuerdo a la metodología que le corresponde por derecho. De esta manera, se cuenta con una herramienta totalmente automatizada, que permitirá garantizar la validez, veracidad y exactitud de la información de cada pensión que conforma la planilla de pensionados.

La revalorización masiva supondrá una importante disminución de posibles pagos indebidos, aunque aún falta parte importante de la depuración de información de los diferentes Regímenes, lo cual es necesario concluir para que se puedan realizar las revalorizaciones en forma masiva con la metodología que les corresponde por Ley, labor que se ha proyectado finalizar durante el año 2018.

El éxito en el uso del sistema, es un beneficio directo para los administrados, en el sentido de la automatización y exactitud de los métodos de revalorización que por ley les corresponden hasta el año 2017, pues es importante recalcar que con la entrada en vigencia de la Ley no. 9388 del 10 de agosto de 2016, "Reforma normativa de los Regímenes Especiales de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional para contener el gasto de pensiones", se ordena revalorizar a todos los pensionados con la metodología denominada costo de vida al monto.

Automatización del proceso de otorgamiento de derechos para los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional

En el año 2017 se inició el proyecto para automatizar el proceso de otorgamiento de derechos para los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, en el Sistema de Revalorización y Planillas de la DNP. Durante el año 2018 se logrará finiquitar el desarrollo informático en el Sistema, con lo cual se prevé aumentar considerablemente la producción y evitar la incidencia de errores, en beneficio de todos los administrados.

Descentralización de servicios

Parte importante del proceso de sensibilización del servicio a nuestros administrados y de igual forma, a los futuros pensionados y pensionadas, es descentralizar trámites para que no todo se concentre en la Sede Central del Ministerio, sobre todo en atención a las limitaciones que enfrentan quienes viven fuera del Área Metropolitana. A continuación, se describen los logros alcanzados para facilitar el acceso de la información a nuestro público meta:

Servicios en línea:

De la mano de las facilidades tecnológicas que actualmente nos ofrece el internet, la Dirección Nacional de Pensiones desde el año 2014, brinda al administrado la posibilidad de consultar el pago mensual vigente de su pensión y/o jubilación, por medio de la página WEB.

A pesar de que este servicio está activo desde el 2014, el promedio de solicitudes de ingreso a la página web, es de 5 por mes, por lo que se espera que cada vez más administrados puedan utilizar esta valiosa fuente de consulta. Durante el 2017 se registran 7.314 consultas al desglose del monto de pensión.

Emisión de Certificaciones en las oficinas regionales:

Como ya se indicó anteriormente, en el año 2014 inició el proyecto para la emisión de certificaciones de pensiones en las direcciones regionales del Ministerio, el cual comenzó a operar en mayo del año 2015, con la emisión de certificaciones en las regionales de Puntarenas, Cartago, Heredia, San Ramón, Liberia, Pérez Zeledón, Alajuela y Limón. Posteriormente se han ido incorporando otras Regionales en el año 2017, tales como San Vito, Ciudad Neilly, San Carlos, Osa, Grecia y Naranjo.

Esta medida ofrece un gran beneficio al administrado, pues esto se traduce en evitar su desplazamiento hasta el edificio del MTSS en San José, considerando que son personas adultas mayores.

Cuadro N° 57
MTSS. Detalle de la emisión de certificaciones en las Oficinas Regionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Regional	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Certificaciones emitidas
Alajuela	22	29	94	9	154
Cartago	69	234	141	8	452
Ciudad Neilly			8		8
Ciudad Quesada			25		25
Grecia			23		23

Heredia	22	82	166	21	291
Liberia	65	34	2		101
Naranjo			1		1
Pérez Zeledón	86	188	256	27	557
Puntarenas	211	934	1409	217	2.771
San Ramón	82	204	150	20	456
TOTAL GENERAL					4.839

Aplicación de Ley 8220 “Ley de Protección al Ciudadano de Exceso de Requisitos y Trámites en la Administración”

Desde el año 2016, en acatamiento a la instrucción emitida por el Vice Ministro de Trabajo del Área Social, la Dirección Nacional de Pensiones realizó una revisión de la totalidad de los trámites que se atienden. Tanto para los beneficios de pensión de los Regímenes de Pensiones administrados por la Dirección Nacional de Pensiones, así como de los beneficios pre jubilatorios. Mediante dicho análisis se ha determinado cuál documentación carece de fundamento legal, y por ende ya no se requiere que el interesado la presente con su solicitud.

Aunado a ello, atendiendo el mandato legal establecido en la Ley de Protección al Ciudadano de Exceso de Requisitos y Trámites en la Administración (Ley 8220), El 11 de mayo de 2017 fue publicado en el Alcance No. 101 del Diario Oficial La Gaceta, el Decreto No. 40382-MTSS “Reglamento sobre Requisitos de los Regímenes de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional”, bajo la línea de la simplificación de trámites en los procesos que atiende la DNP.

Con la implementación de este reglamento, se logró una reducción del 80% en la cantidad de documentos que deben presentar los administrados ante la Dirección Nacional de Pensiones, tanto de los regímenes contributivos como de los no contributivos.

Suscripción de convenios para la emisión de certificaciones

Como parte del proceso de simplificación de trámites, se han suscrito convenios con instituciones públicas que emiten certificaciones que la Dirección Nacional de Pensiones requiere para llevar a cabo las distintas gestiones, específicamente convenios con entidades certificadoras. Esta suscripción de convenios vendrá a mejorar los servicios que se brindan a los usuarios y se les atenderán sus trámites en forma más oportuna y ágil.

Cuadro N° 58
MTSS. Detalle de los convenios suscritos por parte de la
Dirección Nacional de Pensiones

Convenio de Cooperación Interinstitucional	Alcance	Fecha de firma
Ministerio de Hacienda (Contabilidad Nacional)	Las certificaciones de pagos de periodos anteriores a diciembre de 1993, se deben solicitar por oficio y tardan de 8 a 15 días hábiles para emitir la respuesta y las recoge Mensajería de Servicios Generales. En el Sistema Giros se emiten las certificaciones de los periodos de enero del 1994 hasta el presente; es ágil y de fácil acceso.	07 de julio de 2016
Tribunal Supremo de Elecciones	Para la utilización de la Plataforma de Servicios Institucional (PSI), para el sector público, permite obtener consultando la página WEB del TSE, certificaciones de Cuenta Cedular, Estado Civil, Defunciones	09 de enero de 2017
Poder Judicial	Permite obtener certificación en caso de que el interesado sea pensionado por el Régimen del Poder judicial o no.	03 de febrero de 2017
Caja Costarricense del Seguro Social	Permite obtener certificación en caso de que el interesado sea pensionado por el Régimen de la CCSS o no. Se solicita por medio de boleta la emisión la liquidación actuarial.	03 de abril de 2017
Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional	Permite obtener certificación en caso de que el interesado sea pensionado por el Régimen del Magisterio Nacional o no.	No se registra fecha de inicio

Creación del Núcleo de Admisibilidad en el Departamento de Gestión de la Información.

Se creó este Núcleo respondiendo a las necesidades institucionales, con la finalidad de apoyar y dar respuesta inmediata o más expedita, según corresponda, a las gestiones y solicitudes de los pensionados.

Gracias a la labor que se realiza en el Núcleo de Admisibilidad, los trámites llegan a cada dependencia de la DNP, depurados y completos, de ahí que evita que se detengan los trámites por falta de documentación o bien cuando ésta consta, se evita realizar aclaraciones de la información, porque hay un equipo de abogados que pueden de manera inicial realizar las aclaraciones necesarias en caso que se requiera.

Movilización del personal de la DNP, para la sustitución oportuna de las cuentas bancarias para el depósito de la pensión, por cierre técnico del Banco Crédito Agrícola de Cartago.

En el año 2017 se anunció el cierre técnico del Banco Crédito Agrícola de Cartago, razón por la cual, al 31 de agosto todas las cuentas cliente quedarían inhabilitadas para su uso, generando un grave perjuicio a nuestros administrados, pues de no cambiar de entidad bancaria a tiempo muchos de ellos no recibirían el monto de su pensión.

Ante tal escenario, la Dirección Nacional de Pensiones se dio a la tarea de coordinar visitas a la Oficina Regional de Cartago y a la Municipalidad de La Unión, con el fin de facilitar el trámite de cambio de cuenta cliente de los administrados y también aclarar cualquier consulta sobre la tramitología a seguir. Para tales efectos se realizó el anuncio por medio de la página web del Ministerio y se publicó en la página web del Periódico La Nación el horario y la fecha de las visitas; ambas publicaciones detallaban los documentos que debían presentarse para realizar el trámite.

Atención individualizada para personas con condiciones especiales que les dificulta el acceso a la Plataforma de Servicios

Existen casos en que los administrados acuden a la Plataforma de Servicios del Ministerio de Trabajo en compañía de un tercero, debido a su condición de salud, por lo que, si así lo solicita la persona, un ejecutivo de servicio sale de las oficinas del Ministerio y atiende al administrado directamente en su vehículo. Esto con el fin de facilitar el trámite que se desea realizar, pues la DNP es consciente de que muchas personas requieren de un trato mucho más personalizado.

Desplazamiento del personal de la DNP para que los administrados sean notificados o bien rindan declaraciones juradas, cuando su situación económica o de la salud les impide desplazarse por sus propios medios al Ministerio

Existen personas que, por su condición económica o médica, se les imposibilita trasladarse al Ministerio para que la DNP le notifique la resolución de distintos trámites o bien para rendir declaraciones juradas. Es por esta razón que la DNP coordina visitas domiciliarias o a Oficinas Regionales para realizar notificaciones, declaraciones juradas o bien tomar la huella a pensionados en casos en que la cédula indica impedimento para firmar.

Reforzamiento de personal en áreas críticas de la Dirección Nacional de Pensiones

La Dirección Nacional de Pensiones es consciente de la demora histórica en revalorizar las pensiones de los regímenes especiales, por falta de personal y limitaciones presupuestarias, lo que genera que los interesados (as) recurran a presentar demandas ante el Tribunal Contencioso.

Sumado a ello, en el 2017 se dio un golpe a la operatividad de la DNP, en especial al Departamento de Gestión de Pagos, por la salida masiva de funcionarios por movimientos de la Reforma Procesal Laboral. Esto significó el reemplazo de personal con amplia trayectoria en la DNP, por profesionales sin experiencia ni conocimiento en la materia que nos ocupa.

Dado lo anterior, se ha realizado un esfuerzo importante en reforzar el Depto. de Gestión de Pagos, ya que el volumen de trámites versus la cantidad de funcionarios se hace insuficiente para enfrentar la labor como es debido. Es por ello, que se durante el 2017 y parte del 2018, se reforzó y completó el equipo de trabajo del Departamento de Gestión de Pagos, ahora lo que sigue es el proceso de capacitación para que una vez finalizado se aumente la producción y se pueda realizar un plan de contingencia para disminuir y normalizar los pendientes de atención en dicho departamento.

Para el 2019 se espera trabajar en todo lo pendiente y las solicitudes que ingresen de forma simultánea, de forma tal que para el año 2020 el departamento resuelva en plazos razonables, que no vayan en detrimento de los intereses y derechos del administrado.

Reformas de los regímenes especiales de pensiones y en la DNP

Durante este período se prestó mucha atención a los regímenes especiales de pensiones, especialmente con el fin de recortar algunos beneficios desmedidos y hacer más eficiente el trabajo de la Dirección Nacional de Pensiones (DNP).

En razón de lo anterior, se han realizado acciones como las siguientes:

- Emisión de la Directriz No. 010-2014-MTSS, mediante la cual se implementó tope a las pensiones más altas, conforme Ley No. 7858. Esta Directriz se implementó después de 16 años en que la Ley estuvo vigente pero no se aplicó.
- Preparación del Proyecto de Ley No. 19661, mediante el cual se cortaban privilegios como métodos de revalorización abusivos, se imponían contribuciones solidarias a las pensiones más altas, se extendía la edad mínima para pensionarse y se disminuía el cálculo de los beneficios al 80% del salario de referencia. La mayoría de estas propuestas se concretaron, mediante la Ley No. 9388 de octubre 2016.
- Eliminación de la cotización a los pensionados de bajos ingresos; se eliminó la cotización a los pensionados que devengan hasta dos salarios mínimos, con lo cual se hizo un acto de justicia para con varios miles de pensionados, otorgando un 9% de incremento neto a personas cuyos ingresos son inferiores a ¢500.000.
- En el caso del Régimen del Magisterio Nacional, se logró eliminar una presa de casi 3000 expedientes por tramitar, que había a inicios de 2016, y por primera vez en la historia, la DNP pudo cumplir con el plazo de 30 días que estipula la ley, para resolver sobre este tipo de casos.

Reseña de obstáculos, problemas y lecciones aprendidas durante el período 2014-2018

Históricamente un obstáculo para la Dirección Nacional de Pensiones es la limitación de recurso humano y la constante rotación de personal. Además de la falta de un equipo de colaboradores que se especialicen en informática, para que la DNP pueda sistematizar los procesos, y así realizarlos de manera pronta, eficaz y oportuna.

No obstante, es arduo lograr ofrecer servicios cada vez más sensibilizados en beneficio de nuestro público meta, es necesario adecuar las formas de trabajo a los recursos con los que se cuenta y simplificar los procesos y tramitología al máximo, para cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Durante los años 2015 al 2018, la DNP ha enfrentado el impacto por la salida de gran cantidad de funcionarios, con motivo de los concursos internos realizados por la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, salida a otras direcciones del Ministerio, salida por acogerse a su derecho de pensión y la salida a instituciones externas. Los departamentos con mayor impacto sin duda fueron el Depto. de Gestión de Pagos, el Departamento de Asesoría Legal y el Departamento de Asesoría Actuarial, quienes se vieron afectados al extremo de adoptar medidas extraordinarias para no desatender todos los procesos que tienen a su cargo, caso contrario ocasionaría incluso pérdidas al Erario e incumplimiento de actividades en detrimento de la población; la Dirección se vio obligada a realizar movimientos de personal entre departamentos, para poder mitigar el impacto que estaban sufriendo los distintos procesos y así evitar implicaciones legales y económicas.

De esta forma, el Departamento de Gestión de Pagos sufrió la salida del 58% de su personal, mientras que el Departamento de Asesoría Legal soportó una salida del 50% de sus colaboradores. Otros departamentos como Declaración de Derechos y Gestión de la Información también enfrentaron salidas de personal, pero con menos impacto, mitigado con los traslados de personal realizados por la Dirección.

Gracias a las medidas adoptadas por la Dirección Nacional de Pensiones, con el apoyo de la Administración Superior, fue posible sustituir al personal en un tiempo récord y además se contó con el descongelamiento de puestos claves para completar los equipos de trabajo en la DNP, lo cual será una realidad a concretar, a más tardar en el mes de abril de 2018.

Por otra parte, con las medidas adoptadas en el año 2017 y durante el año 2018 se logrará finalizar el desarrollo informático en el Sistema de Planillas y Revalorizaciones, para automatizar el proceso de otorgamiento de derechos, además de que, con el reforzamiento de los departamentos críticos de la DNP, se espera mejorar los procesos actuales y aumentar la producción.

Sin lugar a dudas, el período 2014-2018 fue de gran aprendizaje y crecimiento para la Dirección Nacional de Pensiones, pues con el apoyo de la Administración superior se lograron concretar varios proyectos que se traducen en un beneficio directo de la población.

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF)

La Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Desaf, es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la cual le compete administrar por ley el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Fodesaf.

El Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Fodesaf, fue creado en el año 1974 y fortalecido con una reforma a su ley en el año 2009. A través de él, el país ha asegurado durante décadas la inversión de cuantiosos recursos en el financiamiento de programas sociales en educación, salud, vivienda y protección social, para las familias en condición de pobreza.

Este Fondo alcanza anualmente una suma cercana al 2% del PIB, equivalente a alrededor de 610 mil millones de colones en el 2018; transfiere recursos a alrededor de 20 instituciones y 30 programas sociales y se financia de dos fuentes principales, de un recargo del 5% que pagan los patronos sobre las planillas de sus trabajadores y de una transferencia del Presupuesto de la República, que hace el Ministerio de Hacienda, equivalente a 593 mil salarios del Poder Judicial.

El trabajo de la Desaf se desarrolla alrededor de dos macroprocesos. El primero es la asignación de recursos del Fondo a las instituciones ejecutoras de los programas sociales, conforme lo definido en la Ley. Este primer proceso incluye también el control y seguimiento de la ejecución de los recursos, a través de una serie de indicadores de ejecución, y la evaluación de la eficacia y eficiencia de los programas en aspectos cuantitativos y cualitativos.

El segundo macroproceso, se relaciona con el control y cobro de la deuda de los patronos morosos del Fodesaf, lo que incluye el cobro administrativo y judicial de las deudas anteriores a febrero del 2015 y la coordinación con la C.C.S.S. del cobro administrativo y judicial de las deudas posteriores a esa fecha. Lo anterior, en seguimiento a lo dispuesto por la Contraloría General de la República en el Informe DFOE-SOC-IF-01-2013.

En relación con el primer proceso sustantivo, la Desaf realiza un seguimiento trimestral programático y presupuestario de los recursos transferidos a las unidades ejecutoras, que incluye informes de ejecución y de giro de recursos trimestrales para los distintos programas; e, informes anuales de ejecución, de registro de beneficiarios, de distribución cantonal de la inversión y los beneficiarios, además de algunos estudios anuales de evaluación e impacto.

En este sentido, en el período en cuestión se consolidó un sistema de información, control, seguimiento y evaluación de la Desaf de los programas sociales que financia el Fodesaf, que fue diseñado en el año 2010, después de la reforma a la Ley del 2009 e implementado a partir del 2011, con el apoyo de una contratación externa del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica. En este período (2014-2017) se fueron creando las condiciones para que la Desaf asumiera esos estudios, con la contratación de profesionales que vinieran a ampliar las especialidades de la Desaf, lo que fue posible hacer a partir del año 2017.

Este sistema de información, control, seguimiento y evaluación de la Desaf de las instituciones que reciben recursos del Fodesaf, permite con transparencia y como un instrumento de rendición de cuentas, poner a disposición del público, por una parte, la información que se recibe anualmente de las instituciones y programas que se financian del Fodesaf, y , por otra parte, los análisis de los informes de ejecución trimestral y anual, estudios realizados relacionados con la distribución de los recursos del Fodesaf en términos de: programas o modalidades, beneficios, beneficiarios, distribución cantonal de la inversión y los beneficiarios, listado de beneficiarios, características de los principales programas sociales según los beneficiarios, estudios puntuales de procesos y de impacto de los programas, entre otros.

Paralelo a lo anterior, la Desaf ha apoyado durante todo el período al Consejo Presidencial Social, en los importantes proyectos que se han impulsado en forma coordinada entre todas las instituciones del sector social desde esa instancia, entre ellos, la Estrategia Nacional Puente al Desarrollo, el Índice de Pobreza Multidimensional, la Ficha de Inclusión Social, el Sistema Nacional de Información y Registro Único de Beneficiarios (SINIRUBE), los Mapas sociales; todos orientados a potenciar la coordinación y la armonización de estándares entre las instituciones del sector social, en aras de una mayor eficiencia e impacto de los recursos que se destinan a la lucha contra la pobreza.

Cuadro N° 59
Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
Ingresos efectivos del FODESAF, según fuente de financiamiento, 2014-2018
(en millones de colones)

Fuente de financiamiento	2014	2015	2016	2017	2018
Total	529.602,40	553.947,10	582.310,50	609.100,46	610.196,75
Porcentaje sobre planillas (5%)	266.223,50	288.091,40	310.064,60	330.263,49	352.659,45
Planillas de patronos morosos	6.726,00	6.116,10	5.268,50	4.324,02	4.800,00
Multas del Poder Judicial *	224.984,20	236.844,20	235.812,40	251.550,60	252.736,60
Reintegros de unidades ejecutoras	3.916,10	4.597,90	8.943,30	5.903,44	0,00
Otros ingresos (reintegros en efectivo)	613,90	0,00	0,00	0,00	0,00
Intereses	4,20	4,70	0,60	0,78	0,70
Superávit del año anterior	27.134,50	18.292,80	22.221,10	17.058,13	0,00

Nota: *Asignación equivalente a 593.000 salarios base, utilizados por el Poder Judicial para fijar multas y penas por la comisión de diferentes infracciones, proveniente de la recaudación del impuesto sobre las ventas.

Cuadro N° 60
Egresos efectivos (transferencias) del FODESAF,
según unidad ejecutora, 2014-2017, Presupuesto 2018
(En millones de colones)

Unidad ejecutora	2014	2015	2016	2018
TOTAL	511.309,26	531.725,84	565.252,50	610.196,75
Banco Hipotecario de la Vivienda	92.648,60	99.451,00	104.575,30	110.262,55
Caja Costarricense de Seguro Social	150.744,99	164.951,60	171.232,80	182.816,96

- Régimen No Contributivo de Pensiones	122.145,76	126.768,80	131.834,50	140.000,00
- Programa Asegurados por cuenta del Estado (Indigentes)	24.657,17	34.000,00	35.000,00	36.715,00
- Programa Construcción y Equipamiento EBAIS	0,00	0,00	-	-
- Programa Pacientes en Fase Terminal	1.333,07	1.431,00	1.504,70	3.050,98
- Comisiones Gastos por Servicios Financieros Comerciales	2.608,99	2.751,80	2.893,60	3.050,98
Ciudad de los Niños	665,38	715,50	756,70	793,25
Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor	11.065,65	11.869,50	13.037,30	14.785,93
Consejo Nacional de Personas con Discapacidad	4.328,10	4.565,60	5.025,70	5.969,32
Fondo Nacional de becas	20.480,47	13.978,40	18.484,20	18.640,03
Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia	87,56	87,96	89,70	89,72
Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados	4.059,45	2.191,60	1.958,60	2.500,00
Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación	3.845,40	3.555,05	4.913,50	4.576,48
Instituto Mixto de Ayuda Social	99.600,50	117.719,70	123.711,30	133.094,03
- Programa Bienestar y Promoción Familiar	51.100,50	47.205,10	51.624,60	58.686,16
-Red de Cuido	0,00	22.014,60	23.116,70	24.407,87
- Programa AVANCEMOS	48.500,00	48.500,00	48.970,00	50.000,00
Instituto Nacional de Mujeres	10.254,40	11.007,31	11.574,50	12.203,94
Ministerio de Educación Pública - Comedores Escolares	46.161,52	46.574,00	48.119,80	49.346,47
Ministerio de Salud - Direccion CEN CINAI - OCIS Sanebar	16.147,59	17.283,60	20.481,30	35.300,00
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	8.262,88	13.819,34	15.112,80	1.8254,44
- Programa Nacional de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa	900,00	1.200,00	2.000,00	1.800,00

- Programa Nacional de Empleo	6.127,37	11.306,27	11.806,40	13.403,46
- Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	1.235,51	1.313,07	1.306,40	3.050,98
Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo	2.199,99	-	-	0,00
Ministerio de Cultura y Juventud	0,00	-	1.147,40	1.000,00
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	0,00	-	-	0,00
JAPDEVA	0,00	74,00	-	0,00
Municipalidades	4.868,49	767,80	500,00	0,00
Patronato Nacional de la Infancia	15.887,71	15.800,70	16.276,80	15.804,10
Asociación Pro Construcción Hospital Nacional de Niños	3.999,21	4.292,90	4.514,00	4.759,53
Fideicomiso Apoyo a Produc. Café Afectados por Ley 9153	11.133,17	0,00	-	0,00
Reintegros al Gobierno Central	4.868,20	3.020,28	3.740,80	0,00

En relación con el otro proceso sustantivo de la Desaf, de control y cobro de la deuda de los patronos morosos, se han obtenido los siguientes logros:

- Se implementó la conectividad bancaria con el Banco de Costa Rica, para permitir los pagos en línea.
- Se implementó un servicio de certificación digital de “patrono al día con el Fodesaf”, desde la página web, requerido para realizar diversos trámites en el sector público, que ha sido utilizado para la elaboración de 30 mil certificaciones mensuales con firma digital generadas desde la página web.
- Se suscribió un Convenio para que el Registro Nacional exija estar al día con los pagos del Fodesaf.
- Se coordinó con la C.C.S.S. la actualización masiva de los datos personales de decenas de miles de patronos, para facilitar la localización y notificación de los patronos morosos e incentivar la recaudación, evitar la prescripción de deudas y contribuir a una defensa de los casos presentados en la vía judicial.
- Se contrató una empresa externa para apoyar las labores de la Desaf de cobro administrativo y judicial, dadas las limitaciones de personal.
- Se implementó un servicio de suscripción de arreglos de pago vía correo electrónico, para los usuarios que cuentan con firma digital.

- Se impulsaron desarrollos de Web Service realizados con recurso humano de la Desaf, para lograr establecer una adecuada intercomunicación entre los sistemas de cobro de la C.C.S.S. y la Desaf, con el fin de implementar la disposición de la Contraloría General de la República, para que la C.C.S.S. realice el cobro administrativo y judicial de las deudas correspondientes al Fodesaf a partir de febrero del 2015, y la Desaf únicamente con las deudas anteriores a dicha fecha.
- Acceso de la Desaf al sistema centralizado de recaudación de la C.C.S.S. (SICERE), lo que permite dar trámite rápido a gestiones presentadas por los usuarios.
- Se suscribió un segundo convenio con el Registro Nacional, para dar acceso gratis a personerías jurídicas a través del portal digital del Registro, que permite tener acceso directo a las certificaciones de personerías jurídicas de los patronos morosos para la presentación de demandas de cobro judicial.
- Se implementó un módulo, que forma parte del sistema de patronos morosos de la Desaf, que permite contar con registros contables diarios y mensuales de la deuda total y la clasificación de la misma y trasladar a la C.C.S.S. la conciliación mensual de la cuenta por cobrar para el registro en los estados financieros del Fodesaf.
- Revisión del ordenamiento y numeración de expedientes digitales de patronos morosos, con el objetivo de contar con expedientes digitales y físicos que cumplan con las regulaciones en materia de archivo.
- Entrada en vigencia del nuevo Reglamento para el Cobro a Patronos Morosos, a través del Decreto N° 40709, orientado a aumentar la recaudación y perfeccionar la coordinación de la gestión de cobro con la C.C.S.S..

Cuadro N° 61
Monto de deuda de patronos morosos y de recuperación de deudas
(2014-2017)

Año	Monto de deuda a diciembre	Cantidad de patronos	Monto de recaudación anual
2014	¢175 mil millones	129 mil	¢6.893 millones
2015	¢182 mil millones	125 mil	¢6.279 millones
2016	¢189 mil millones	118 mil	¢5.313 millones
2017	¢184 mil millones	114 mil	¢4.327 millones
Total			¢22.813 millones

Principales avances y retos:

Dentro de los principales avances de la labor de la Desaf de este período, destaca una mayor articulación y coordinación dentro de las instituciones del sector social, en gran medida como resultado de la coordinación que ejerció el Consejo Presidencial Social, bajo la conducción de la Segunda Vicepresidenta. Este Consejo se reunió con una regularidad en general mensual, lo que facilitó el avance de varios proyectos a nivel interinstitucional, como la implementación de la Estrategia Puente al Desarrollo, los Mapas sociales, el Índice de Pobreza Multidimensional, la Ficha de Inclusión Social, el SINIRUBE, involucrando a instituciones como el IMAS, el INEC, la C.C.S.S, la Desaf, entre muchas otras. Lo anterior, se traduce en que las instituciones del sector social quedaron con mejores instrumentos para analizar la condición socioeconómica de las familias en condición de pobreza y seleccionar a sus beneficiarios, y la Desaf con mayores posibilidades de controlar que los recursos del Fodesaf se dirijan a la población en condición de pobreza o población objetivo. Esto tuvo como consecuencia una mayor eficacia en el logro de los objetivos de los programas sociales y más eficiencia, en la medida en que se obtuvieron mejores resultados con los mismos recursos económicos.

También se avanzó en la consolidación del Consejo Rector del SINIRUBE, el que se reunió regularmente en el transcurso de este período (2014-2017), logrando un significativo avance en el objetivo de crear la gran base de datos del sector social. En esta línea cabe destacar que, en coordinación con el Consejo Presidencial Social y el SINIRUBE, se empezó a solicitar a partir del 2018 a las instituciones que ejecutan programas sociales, que cuentan con fuentes de recursos diferentes al Fodesaf, deben presentar mensualmente al SINIRUBE informes de ejecución, sobre la base del mismo formato utilizado por la Desaf. Esto permite empezar a tener información de toda la inversión social y no solo la financiada por el Fondo, que se estima que representa alrededor del 80% de toda la inversión.

Igualmente hubo avances en la consolidación del sistema de información, control, seguimiento y evaluación de los programas sociales que financia el Fodesaf. Por un lado, a través de un mayor compromiso de parte de las instituciones en el envío de los informes de ejecución trimestrales y anuales a la Desaf y por otra parte, con la elaboración, desde la Desaf, de los informes del 2016, tanto de ejecución, cantonal, de beneficiarios y de características de los principales programas y beneficiarios según la Encuesta de Hogares, ENAHO.

A pesar de las limitaciones de recursos para la ampliación de la planilla del personal de la Desaf, se logró a raíz de que varios funcionarios se pensionaron, los cambios de especialidad y las contrataciones de los recursos humanos especializados en algunos campos técnicos, como economía y estadística, que no estaban cubiertos en la Desaf. Ello permitió que la Desaf empezara a realizar estudios de impacto de los principales programas sociales financiados con recursos del Fodesaf,

Se destinaron recursos de la Desaf a financiar durante un período significativo de tiempo una campaña publicitaria en radio y televisión de educación sobre lo que es Fodesaf y la importancia de que los patronos estén al día con sus aportes.

Simplificación de trámites para facilitar a los patronos la obtención de certificaciones, arreglos de pago y otros trámites relacionadas.

Se coordinó con éxito el traslado a la C.C.S.S. del cobro administrativo y judicial de las deudas de los patronos morosos con el Fodesaf, posteriores a febrero de 2015.

Se implementó un módulo dentro del sistema de patronos morosos de la Desaf, que permite contar con registros contables diarios y mensuales de la deuda total y la clasificación de la misma; así como el traslado a la C.C.S.S. de la conciliación mensual de la cuenta por cobrar para el registro en los estados financieros del Fodesaf, con lo que se está atendiendo una debilidad señalada por la Contraloría General de la República referente a los estados financieros del Fodesaf.

Dentro de los principales retos de la Desaf se pueden citar los siguientes:

- La Ley del Fodesaf permite financiar instituciones que no son programas de lucha contra la pobreza y que deberían financiarse idealmente del Presupuesto General de la República. Es el caso del INAMU, del ICODER y OLIMPIADAS ESPECIALES. Son instituciones y programas de gran importancia, pero su financiamiento no debería provenir del fondo de recursos de lucha contra la pobreza.
- En el caso de otras instituciones o programas, principalmente en el caso del Banhvi, el reto proviene de que su población objetivo no es necesariamente familias en condición de pobreza, sino que incluye otros sectores de clase media. En este caso se considera que los recursos de este Fondo deben orientarse particularmente a las familias y personas en condición de pobreza y que los recursos para atender a otros sectores deben provenir de otras fuentes.
- Otro es la situación del programa de Pacientes en fase terminal, que por ley se financia con recursos del Fodesaf, y que al ser un programa que solo va orientado a los trabajadores empleados, produce involuntariamente una discriminación en contra de las personas desempleadas. En ese sentido, lo recomendable sería promover una reforma de ley orientada a que el Fodesaf financie el subsidio para los familiares de los Pacientes en fase terminal que son trabajadores desempleados o en condición de pobreza y que la C.C.S.S., u otra fuente de financiamiento, aporte lo correspondiente a los subsidios de los asalariados no pobres.
- A pesar de algunos avances, persisten todavía limitaciones para asegurar el acceso en igualdad de condiciones a las personas con discapacidad a los programas sociales financiados por el Fodesaf. Es un área en la que se debe avanzar más, en coordinación con el Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad y la rectoría del sector social.
- Otro reto importante se desprende de la inexistencia de un criterio único de pobreza dentro del sector social, para la definición de la población beneficiaria de los diferentes programas. En este campo se avanzó mucho con el desarrollo de varios instrumentos como los Mapas de pobreza, el IPM y los avances que ha producido el SINIRUBE en esta discusión, que es de

esperar que en el corto plazo se traduzca en la adopción de un único criterio de pobreza para la selección de los beneficiarios de los programas sociales.

- Un reto muy significativo, se relaciona con la cobertura de los programas sociales. Es urgente dar una mayor cobertura o una cobertura universal a programas muy importantes como Pensiones del régimen no contributivo, Aseguramiento por cuenta del Estado y Red de cuidado infantil. En el primero la cobertura es bastante alta, por lo que es un objetivo viable en el corto plazo, menos fácil en el programa de Aseguramiento por el Estado y mucho más difícil en el de Red de Cuidado infantil, en el que en la actualidad la cobertura es pequeña. También destaca la importancia de dar la debida atención y los recursos necesarios a programas orientados a los sectores menos favorecidos de la sociedad, que requieren de una atención prioritaria del Fodesaf, como los programas de adultos mayores y personas con discapacidad, que aunque tienen importancia creciente, su cobertura es muy pequeña, en relación con la población que requieren apoyo.
- Dentro de los avances realizados en este período por la Desaf se mencionó la consolidación del sistema de información, control, seguimiento y evaluación de los programas sociales que financia el Fodesaf y el reforzamiento del equipo de la Desaf con profesionales de especialidades que permiten hacer los estudios requeridos internamente. No obstante, también es necesario señalar como un reto, la necesidad de utilizar de manera más eficiente toda esa información que se ha recopilado, con el propósito de convertirla en instrumentos cotidianos para la toma de decisiones por parte de los jefes de las instituciones involucradas, del Fodesaf y del sector social; convertir toda esa información en conocimiento, que permita realizar las mejores decisiones y las correcciones necesarias de rumbo en este gran instrumento de la política social, es una tarea de gran relevancia.
- En el mismo sentido, dentro de los retos debe mencionarse que el envío de los informes de ejecución sea oportuno y de calidad. A pesar del avance señalado en los informes que las instituciones envían a la Desaf, ello aún dista de cumplir en tiempo y forma con los requerimientos necesarios solicitados.
- Adicionalmente, se enfrenta el reto de consolidación del SINIRUBE, como la gran base de datos del sector social, que ha avanzado en una primera etapa, con el apoyo de las instituciones más grandes, como el Imas y la C.C.S.S., pero que aún debe incorporar plenamente a la totalidad de las instituciones del sector social, para cumplir con el objetivo de creación establecido en su ley. Ello implica una necesaria coordinación Desaf –SINIRUBE, dado que los informes de ejecución de las instituciones del sector social van a estas instituciones, dependiente de si la fuente de financiamiento es del Fodesaf o de otra distinta.
- En el campo relacionado con la gestión de cobro de la deuda de los patronos morosos, se han realizado importantes avances para promover la recaudación de recursos de estas deudas y la simplificación de trámites a los patronos, para cumplir con el requisito de estar al día con el Fodesaf. El gran reto es avanzar de manera más significativa en el cobro judicial de los patronos morosos, en particular, a partir de la disposición de la Contraloría General de la

república, que se traslade a la C.C.S.S. el cobro administrativo y judicial de las deudas de los patronos con el Fodesaf, a partir de febrero del 2015.

- En este campo, está pendiente dar seguimiento a los cambios a la ley constitutiva de la C.C.S.S., que debe impulsar esa institución para cumplir con lo dispuesto recientemente por algunos jueces, en el sentido de contar con facultad legal para certificar las deudas de los patronos morosos con el Fodesaf en la vía judicial.
- Concluir la contratación que está en curso, de una empresa especializada, para el desarrollo de sistemas informáticos y la construcción de un sistema de gestión integral del Fodesaf. La misma tiene por objeto centralizar la recepción de la documentación, estandarizar la clasificación de la misma y dar el debido acceso físico y electrónico a dicha documentación. Con ello se busca evitar dificultades en el acceso a la información, riesgo de pérdida o daño de documentación o equipos y se promueve el aprovechamiento de la plataforma tecnológica actual de la Desaf, que incluye el sitio web institucional, hospedaje y firma digital institucional.
- Cabe señalar como otro reto la conclusión de los manuales de procedimiento de la Desaf, conforme la metodología aprobada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que refleje el proceso de modernización que se ha venido impulsando en la Desaf, para atender de mejor manera los desafíos planteados a la institución con la reforma a la legislación del año 2009.

Los avances logrados por la Desaf en estos años, se relacionan con la consolidación de un sistema de información, control, seguimiento y evaluación de los programas sociales, que se empezó a implementar con posterioridad a la reforma de la legislación del año 2009, que fortaleció al Fodesaf y a la Desaf, con más recursos y más potestades. Este sistema permite que sea transparente la distribución y el uso de los recursos del Fodesaf, por institución, programa, cantón, beneficiarios; y, a partir del 2018, incluye a la totalidad de los recursos que se destinan a los programas sociales, con el nuevo requerimiento a las instituciones de informar al SINIRUBE, sobre el resto de recursos. Se ha iniciado con la realización de estudios de evaluación y de impacto, que deberán ampliarse en los próximos años, ahora que se cuenta con la información y se ha fortalecido el equipo de la Desaf con los perfiles que faltaba, para producir estos estudios internamente.

Ha sido fundamental para los avances logrados el apoyo claro y decidido de los jefes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del sector social en general, especialmente del Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social y la Segunda Vicepresidencia de la República.

También ha sido un gran apoyo la asesoría brindada por funcionarios del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas y la Escuela de Economía de la Universidad de Costa Rica en la consolidación del sistema de información, control, seguimiento y evaluación de los programas sociales financiados por el Fodesaf, con que hoy se le siguen los pasos al presupuesto del Fodesaf, su ejecución y evaluación, en algunos casos.

Dirección de Economía Social Solidaria (DESS)

Cuando inicia la Administración Solís Rivera, no existía una política pública unificada que atendiera de forma integral al sector de Economía Social Solidaria. Luego de una coordinación dirigida hacia la atención del sector, se llega al acuerdo de crear e insertar en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria, mediante el Decreto Ejecutivo N° 38874-MTSS, esto con el objetivo de atender de manera unificada al sector de la economía social solidaria, dar visibilidad al sector y generar una coordinación y articulación con el resto de las instituciones del Estado y así responder a las demandas del sector de una forma más oportuna.

Una de las principales líneas de acción de la Dirección de Economía Social Solidaria (DESS) es la articulación de proyectos productivos, esta se realiza tanto entre la oferta de servicios del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social (PRONAMYPE), la oferta de los otros programas del MTSS y la oferta de otras instituciones públicas como el INDER, DINADECO, el IMAS, Universidades, y otras.

Un aspecto relevante sobre el accionar de la DESS en el período 2015-2018, es que puso a disposición una nueva oferta de herramientas para el fortalecimiento de proyectos productivos, a través de asistencia técnica y capital semilla, ambos a través de PRONAMYPE. Sobre este particular resaltan estudios de rentabilidad, viabilidad, prefactibilidad y factibilidad.

Sobre la oferta de capacitación, se creó una malla curricular compuesta por tres módulos, los cuales guían a las personas desde que cuentan con una idea de proyecto, hasta quienes tienen un proyecto en ejecución, pero que requieren fortalecerlo.

A pesar de que la meta de atención a proyectos productivos en el período 2015-2018 según Plan Nacional de Desarrollo fue de 1.320, se logró atender un total de 285 proyectos, esto debido a que se contó con un recurso humano y un presupuesto sumamente limitado, tema que representa un reto para mejorar la atención e incrementar la cantidad de proyectos y redes, y por consiguiente propiciar condiciones para una mayor generación de empleo en las zonas rurales.

Aunque Costa Rica ha avanzado significativamente en el apoyo a las MYPYMES por medio de política pública, están quedando descubiertas las personas que se encuentran bajo la informalidad y quienes por lo tanto, al quedar aisladas de esta política pública se les dificulta el insertarse en los mecanismos de apoyo financieros definidos hasta el momento para las MIPYMES, toda vez que no logran alcanzar los perfiles requeridos.

Para atender esta situación el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conforme su competencia en la generación de políticas de empleo, optó desde hace más de 25 años por atender este vacío de oportunidades que tiene este sector de la informalidad excluido, y lo ha hecho impulsando el Programa PRONAMYPE como una alternativa para la generación de auto empleo y con esto favorecer el proceso de movilidad social, y mejorar la calidad de vida de aquellos sectores de la sociedad en condición de pobreza, en riesgo de exclusión social o de vulnerabilidad.

Este programa (PRONAMYPE) ha tenido un particular repunte con la administración Solís Rivera y este crecimiento responde a lo siguiente:

- Incremento en el número de organizaciones intermediarias: la institución tuvo un mayor acercamiento a las organizaciones intermediarias activas, logró la reactivación de las inactivas e incorporó un importante número de nuevas organizaciones intermediarias por medio de visitas a los territorios.
- Se amplió el monto máximo de colocación, el cual hasta el 2014 fue de 4 millones de colones y a partir de ese momento aumentó a 10 millones de colones.
- Se disminuyeron los requisitos de crédito, esto en seguimiento a la Ley simplificación de trámites (Ley 8820).
- Se generó una plataforma digital para que las organizaciones intermediarias ingresen la información sin necesidad de visitar las oficinas de la DESS.
- Se le realizaron mejoras al reglamento de crédito, las cuales agilizaron la aprobación de los créditos.

Cuadro N° 62
Objetivos, Resultados, Indicadores, Metas Anuales y Responsables del Plan
Nacional de Desarrollo del periodo del 2014 al 2018

Objetivos	Resultado	Indicador	Metas anuales	Responsable
Apoyar a personas en condición de pobreza con microempresas en marcha o con emprendimientos para su sostenibilidad.	Personas pobres con microempresa en marcha o en vías de emprendimiento que fueron capacitadas en habilidades básicas empresariales y/o asistencia técnica.	Número de personas pobres con emprendimientos, microempresas o personas de la economía social solidaria capacitadas en habilidades básicas empresariales y/o asistencia técnica.	2015. 2500 2016. 2750 2017. 3025 2018. 3330	PRONAMYPE
Apoyar a personas en condición de pobreza con microempresas en marcha o con emprendimientos para su sostenibilidad.	Personas en condición de pobreza con microempresas en marcha, o con emprendimientos y personas de la economía social solidaria que obtuvieron créditos blandos para apoyar su gestión empresarial.	Cantidad de personas en condición de pobreza con microempresas en marcha, o con emprendimientos y personas de la economía social solidaria que obtuvieron créditos blandos.	2015. 1000 2016. 715 2017. 785 2018. 870	PRONAMYPE

Generar y poner en marcha emprendimientos productivos y de servicios en los cantones con bajos Índice de Desarrollo Social	Proyectos sostenibles de grupos y organizaciones de la ESS funcionando	Número de proyectos productivos sostenibles en funcionamiento de grupos y organizaciones de la ESS.	2015. 80 2016. 240 2017. 500 2018. 500	DESS
	Redes de articulación activas en cantones de bajo desarrollo relativo, según Índice de Desarrollo Social (IDS)	Número de redes de articulación activas en cantones de bajo IDS.	2015. 5 2016. 6 2017. 8 2018. 6	DESS

El personal con el que contó la DESS, es reducido en contraposición con las metas que debía cumplir la DESS. Esto ha influido en los resultados negativos que se pueden observar en algunas de las metas del periodo del 2015-2018, como ocurrió en capacitación y asistencia técnica.

A esto se sumó el constante cambio que ocurrió en algunos de los puestos, los cuales se dieron, en algunos casos por pensiones y en otros casos por traslados a otras instituciones o incluso dentro del MTSS, sin embargo, es importante resaltar que el ingreso de nuevos funcionarios, implicó el pasar en varias ocasiones por curvas de aprendizaje, que por supuesto retrasaron el accionar de la dirección y esto se tradujo en un rezago de metas.

En relación con el acceso a la información pública, datos abiertos y acción ciudadana, según lo indicado por el Decreto “Transparencia y Acceso a la Información Pública” y la Directriz de “Transparencia y Acceso a la Información Pública”, la DESS brindó la información de las estadísticas correspondientes a las instancias internas del MTSS para su debida publicación y divulgación en los medios. Sin embargo, enfrenta el reto de mejorar los tiempos de respuesta para brindar la información solicitada.

En cuanto a eficiencia, mejora regulatoria y simplificación de trámites, la DESS, ha realizado el establecimiento del proceso de certificación de organizaciones de economía social solidaria de forma digital, desde su solicitud hasta su emisión.

El PRONAMYPE, se encuentra gestionando con el fiduciario la realización de trámites de forma digital y no física, para disminuir gastos de materiales y tiempos de respuesta en solicitud de créditos. Esto en espera de simplificar los trámites y maximizar eficiencia.

Proyección y formación

Se cuenta con el primer Directorio Nacional de las Organizaciones de la Economía Social Solidaria (OESS), el cual integra mapas que las visibilizan. En la actualidad se han identificado más de 2.500 OESS.

Este proyecto se llevó a cabo entre la DESS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y permitió por primera vez en la historia de Costa Rica, tener un mapeo/registro de las Empresas y Organizaciones de Economía Social Solidaria (EOESS) ubicadas en el territorio nacional.

El documento fue presentado al público en el 2017, con una identificación total de 2.325 EOESS en todo el país y se espera que la información recopilada, sirva para el establecimiento del Observatorio de la Economía Social Solidaria, por medio del que se puedan generar estadísticas y datos para la toma de decisiones en la gestión pública.

Se participó en 7 foros relacionados con la ESS, logrando llegar a más de 2500 personas relacionadas con la ESS.

Algunos de los foros son los siguientes:

- Foro de Economía Social Solidaria en el Club Unión.
- Foro de Economía Social Solidaria; desarrollo territorial y generación de trabajo decente. En el Parque Industrial, COONAPROSAL R.L. Limonal de Abangares.
- Foro de Economía Social Solidaria de la Zona Sur
- Foro del agua en Guanacaste promovido por la Cámara de ESS.
- Foro de Economía Social Solidaria en Pérez Zeledón.
- Foro de Economía Social Solidaria en Limón
- Foro de Economía Social Solidaria en Puntarenas

Se trabajó en el establecimiento del Galardón de Empresas y Organizaciones Productivas del sector de la ESS, en alianza con la Asociación para el Desarrollo Sostenible (AED), la Cámara de ESS y BPDC. Lo anterior con el fin de fomentar y visibilizar las mejores prácticas de gestión de las OESS.

Se promovió, en coordinación con la OIT, la Séptima Academia Internacional de ESS, con el objetivo de generar intercambio de conocimiento, además de visibilizar los avances de Costa Rica en materia de ESS.

Se elaboraron materiales audiovisuales con el fin de contar con herramientas de transparencia para la educación sobre la economía social solidaria, además con el fin de hacer aprehensibles las cuestiones más elementales sobre el sector, así como también la divulgación de conocimiento y accionares de la DESS.

Limitaciones y soluciones

La escasez de recursos tecnológicos impidió contar con una base de datos sólida y estadísticamente fiable, para el registro de empresas y organizaciones de economía social solidaria, para ello se pretenden realizar esfuerzos en conjunto con otras instituciones y organizaciones para facilitar acceso a recursos como servidores y licencias de software, para poder tener una base de datos robusta que perdure en el tiempo.

Retos

Avanzar en la visibilización de la ESS, como un factor clave en el desarrollo económico del país. La visibilización implica la plena identificación y caracterización de la ESS, como una auténtica alternativa de desarrollo social y económico inclusivo, con una amplia concepción teórica y un marco jurídico propio. Además, es necesario avanzar en acciones continuas de análisis y difusión de experiencias, disponibilidad de información estadística sobre su participación en la economía y vinculación con instituciones académicas y de investigación.

La convicción del modelo y prácticas de la ESS se extiende a medida que la sociedad conoce los fundamentos conceptuales en las que se basa y son difundidos los impactos que genera en el desarrollo.

Por último, queda el gran pendiente de dar seguimiento al desarrollo de capacidades empresariales de la Organizaciones de la ESS.

Fomento de políticas públicas

Durante este período se trabajó en cuatro decretos fundamentales para la economía social solidaria, el primero de ellos fue el 39089 MP-MTSS que luego de una revisión profunda y debido a las nuevas exigencias generadas por la visibilización del sector fue reformado y ampliado al Decreto N° 39835 MP-MTSS en donde se establecen, por primera vez en la historia del país, un ente común de sujetos jurídicos que son parte de la economía social solidaria, además de ello, se le dan funciones a la DESS y se declara de interés público nacional la Economía Social Solidaria.

Sumado a estos dos decretos se colaboró en la coordinación de dos decretos más, el decreto 39836-MEP y 39837-MEIC. El primero de ellos tiene por objeto la creación del Sistema Nacional de Educación Cooperativa y Fomento de Emprendimiento Asociativo (SINECOOP-ESS), el segundo tiene como objetivo el acceso de las OESS a los fondos de FODEMIPYME del BPDC ya que, si bien existía el mandato en la ley, la política propia de la institución impedía el acceso de las OESS a estos recursos.

Se firmaron cuatro Convenios Marco firmados con CONADECO, GREDOS, INFOCOOP y CANAESS, Dos convenios en proceso de firma con el INDER y con el INFOCOOP un convenio específico y Una Carta de Intenciones firmada con DINADECO.

Los principales objetivos de los convenios mencionados son: 1) estrechar los lazos de cooperación entre la Dirección y su homóloga del sector privado, 2) el intercambio de conocimientos y experiencias que puedan beneficiar al sector, 3) fortalecer los lazos de cooperación y la atención de proyectos, 4) facilitar la atención de demandas del sector alrededor del país.

Con la emisión de 56 certificaciones de pertenencia al Sector de ESS, se acreditaron a organizaciones y empresas como parte del sector de la ESS. Estas acreditaciones funcionan para que las OESS puedan acceder a fondos de Banca para el Desarrollo y FODEMIPYME.

Se pretende que esta acción permita, en un mediano y largo plazo, convertirse en un registro y una condición necesaria para acceder a fondos estatales que fomenten y fortalezcan la asociatividad en el territorio nacional. La exitosa consecución de este objetivo determinará una política pública basada en datos estadísticos confiables para poder atender las demandas del sector.

Limitaciones y soluciones

El personal dedicado exclusivamente a los convenios, es de una persona, quien los elabora, coordina y gestiona. Sumado a lo anterior, tenemos también la necesidad de generar una gestión adecuada de los convenios firmados a través de la puesta en operación de planes de trabajo, para ello, se deberán definir prioridades y esquemas de trabajo flexibles entre los firmantes para la consecución del espíritu de dichos convenios.

Retos

Se espera a largo plazo que los Decretos firmados a la fecha cimienten una estructura de políticas públicas que permitan el desarrollo del sector y su visibilidad, tanto a lo interno del aparato institucional como hacia la sociedad civil costarricense.

Además, los convenios deben verse como el inicio de relaciones y andamiajes más robustos a nivel interinstitucional que permita la consecución de la Economía Social Solidaria como un sector visible a nivel nacional, que genera empleo decente e impacto social en los territorios donde se ubican.

Estadísticas

Sobre la inclusión financiera que incentiva la DESS a través de PRONAMYPE, la colocación de crédito (en cantidad de beneficiarios) ha aumentado en el periodo del 2015 al 2018, de acuerdo a periodos anteriores. Esta correlación se mantiene en la ejecución del presupuesto. Se puede apreciar en los dos siguientes gráficos.

Gráfico N° 7
Personas beneficiadas con otorgamiento de créditos
2013-2017

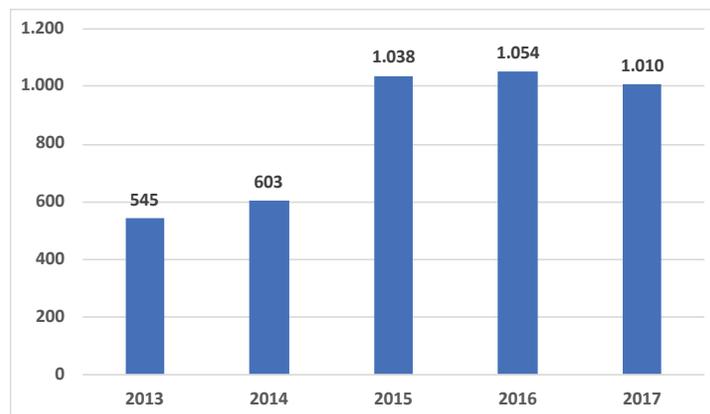
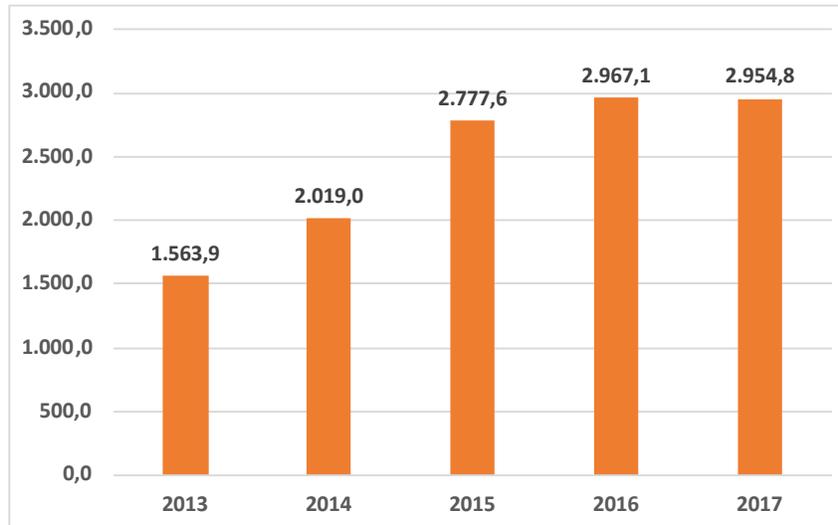


Gráfico N° 8
Dinero otorgado en créditos (millones de colones)
2013-2017



Esto se debe a que se integra el componente de financiamiento (la colocación de créditos) a la estrategia de desarrollo territorial que promueve la DESS en cantones de bajo índice de desarrollo, con el fin de aumentar la capacidad de inversión productiva de pequeños productores en condición de pobreza. Lo anterior genera el fortalecimiento de cadenas de valor y la articulación de productores individuales a cadenas asociativas en la fase de producción y comercialización, aspecto que mejora su acceso a los mercados locales y nacionales.

Al incorporar Organizaciones de Economía Social Solidaria como Organizaciones Intermediarias se amplía la cobertura de PRONAMYPE y mejora la inclusión financiera en Cantones de Índice de Bajo Desarrollo. Para esto se realizaron las siguientes acciones:

- Mejoras al Reglamento de Crédito a fin de ajustarlo a las necesidades de la población meta.
- Mejora en las condiciones crediticias (monto, plazo, garantías, etc.) para lograr una mayor cobertura en los proyectos.
- Se implementó el primer Formulario Digital de Crédito, con el objetivo de mejorar la capacidad tecnológica y eficiencia y eficacia de los procesos.
- Se diseñó un nuevo producto de “Capital Semilla”, cuyo objetivo principal es brindar oportunidad a personas identificadas en los procesos de capacitación, las cuales no cuentan con opciones de financiamiento. El capital semilla les permitirá iniciar sus propios emprendimientos productivos mediante el acceso a recursos parcialmente reembolsables.

- Se inició con un trabajo de evaluación del Sistema de Control Interno y de la Metodología de Valoración de Riesgos del Programa, y propuesta de acciones de mejora.

Un aspecto relevante sobre el accionar de la DESS en el período 2015-2018, es que puso a disposición una nueva oferta de herramientas para el fortalecimiento de proyectos productivos, a través de asistencia técnica y capital semilla. Sobre este particular resaltan estudios de rentabilidad, viabilidad, pre factibilidad y factibilidad.

Algunas estadísticas relacionadas a los proyectos atendidos por la DESS en el período 2015-2018, se pueden consultar en los siguientes cuadros:

Cuadro N° 63
Cantidad de organizaciones atendidas, asociados y proyectos atendidos por la Dirección de Economía Social Solidaria (DESS), según provincia, 2015-2018

Provincia	2015	2016	2017
ORGANIZACIONES ATENDIDAS	16	57	75
San José	4	10	8
Alajuela		13	11
Cartago		1	4
Heredia		2	8
Guanacaste		15	7
Puntarenas	11	10	31
Limón	1	6	6
ASOCIADOS	180	17 440	4 941
San José	120	11 865	2 529
Alajuela		1 731	98
Cartago		12	189
Heredia			158
Guanacaste		1 806	398
Puntarenas	60	625	1 569
Limón		1 401	0
PROYECTOS ATENDIDOS	70	126	89
San José	4	12	8
Alajuela		13	5
Cartago		1	4
Heredia		2	7
Guanacaste		12	6
Puntarenas	65	80	58
Limón	1	6	1

En relación con la actividad productiva desarrollada por las organizaciones de economía social solidaria vinculadas a proyectos se caracteriza la mayoría en agricultura y servicios administrativos y apoyo, en el 2015, 2016 y 2017. Como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 64
Organizaciones atendidas en la Dirección de Economía Solidaria (DESS),
según rama de actividad económica, 2016-2017

Rama de actividad	2015	2016	2017
TOTAL	16	167	75
Agricultura	13	28	50
Industrias manufactureras	1	10	6
Comercio y reparación	1	4	9
Servicios administrativos y apoyo	1	15	10

En el siguiente cuadro se pueden observar las redes promocionadas o apoyadas por la DESS entre el 2015, 2016 y 2017.

Cuadro N° 65
Redes apoyadas desde la DESS
2015-2017

2015	2016	2017
1. Aserrí, Acosta y Desamparados.	1. Puntarenas: Monteverde, Montes de Oro, Puntarenas.	1. Red Querqus (Coto Brus)
2. Los Santos (Santos Tarrazú y Dota)	2. Puntarenas: Esparza, San Mateo	2. Red de Pesca (Pacífico Central)
3. Santa Cruz, Carrillo, Nicoya y Hojancha.	3. Limón, Matina	3. Red de Oro (Abangares)
4. Puriscal, Mora, Turrubares y Santa Ana.	4. Osa	4. Red de Ostras (Pacífico Central)
5. Upala.	5. Golfito y Corredores	5. Red Norte Norte (Upala)
	6. Red Sectorial con organizaciones comunales	6. Red de Cacao
		7. Red de Hortícola

El trabajo realizado por la DESS entre el 2015 y el 2016, en la promoción de redes territoriales se desarrolló bajo la Estrategia Territorial de la Economía Solidaria, en los territorios, principalmente aquellos que tienen un bajo índice de desarrollo.

Se trabajó en forma conjunta con la Cámara de Economía Social Solidaria (CANAESS), el programa de la Primera Dama Tejiendo Desarrollo y el Programa de Economía Social Solidaria de UCR (PROESS).

La metodología utilizada fue participativa, donde se permite a los participantes ser protagonistas de las transformaciones sociales, económicas y ambientales de los territorios. Tratando de recoger ideas, puntos de vista, identificación y solución de problemas, para lograr así que el colectivo construya su modelo de organización y gestión para mejorar sus condiciones de vida. Además, en estos procesos de identificó y fortalecieron cadenas de valor existentes en los territorios.

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

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

1. RED ESS: ASERRÍ-ACOSTA Y DESAMPARADOS

- Empresa Dinamizadora identificada: ASOPROAAA
- OESS presentes en los talleres: 20
- Actividades productivas identificadas de las OESS: Café, cítricos, hortalizas, agua
- Número de asociados: 2.973
- Proyectos identificados:
 - ♦ Micro beneficiado, tostado y comercialización de café de las Asociadas a ASIPROFE de la Legua de Aserrí.
 - ♦ Planta agroindustrial generadora de valor agregado de la actividad citrícola en Sabanillas de Acosta.

2. RED PUNTARENAS-MIRAMAR-ESPARZA

- Empresa dinamizadora identificada: CONAPROSAL R.L
- OESS presentes en los talleres: 15
- Actividades productivas identificadas de las OESS: Artesanía, pesca, agrícola, cultura.
- Número de asociados: 792
- Proyectos identificados:

- ♦ Proyecto de Ostras en el Golfo de Nicoya y otras zonas costeras
- ♦ Apoyo al sector productivo pesquero con proyectos para la producción de larvas de camarón y valor agregado
- ♦ Estrategia de comercialización, mejoramiento de empaque y etiquetado de productos procesados.

3. RED ESS: SANTA CRUZ-NICOYA- NANDAYURE

- Empresa dinamizadora identificada: ALMACOOP R.L y COOPEGUANACASTE R.L
- OESS presentes en los talleres: 26
- Actividades productivas identificadas de las OESS: Ganado, turismo, cultura, maíz, hortalizas, granos, tubérculos, producción orgánica, servicio de alimentación
- Número de asociados: 63.365
- Proyectos identificados:
 - ♦ Desarrollo y promoción de fincas integrales
 - ♦ Proyecto de turismo integral rural en el área de cultura, ambiente, alimentación, artesanía, producción orgánica y rescate de prácticas culturales
 - ♦ Producción agricultura orgánica
 - ♦ Producción de granos: maíz y frijoles.

4. RED DE ESS: PURISCAL-MORA-TURRUBARES

- Empresa dinamizadora identificada: COOPEPURISCAL R.L
- OESS presentes en los talleres: 26
- Actividades productivas identificadas de las OESS: Ganado, apicultura, agua, turismo y agrícola
- Número de asociados: 2.015
- Proyectos identificados:
 - ♦ Ejecución de un Centro de Crianza de Abejas Reinas
 - ♦ Protección y conservación de nacientes y zonas de recarga
 - ♦ Desarrollo Eco-turístico Iguana Verde

5. RED ESS: UPALA

- Empresa dinamizadora identificada: COOPELACTEOS R.L Y COOPECACAO R.L
- OESS presentes en los talleres: 40
- Actividades productivas identificadas de las OESS: Cacao, tubérculos, ganado, agua, agrícola.
- Número de asociados: 2.371
- Proyectos identificados:
 - ◆ Acopio, Industrialización y Comercialización de Raíces y Tubérculos
 - ◆ Acopio y comercialización de Cacao
 - ◆ Desarrollo de la industrialización y comercialización de productos lácteos de COOPELACTEOS del Norte

6. RED ESS: Limón – Matina

- OESS presentes en los talleres: 22
- Actividades productivas identificadas de las OESS: artesanías, productos a base de coco, cacao, tubérculos y raíces
- Proyectos identificados:
 - ◆ Gestión organizativa, acceso y colocación de mercado.

7. RED ESS: OSA –Golfito – Corredores

- Empresa dinamizadora identificada: GAT SUR ALTO
- OESS presentes en los talleres: 22
- Actividades productivas identificadas de las OESS: ganadería y agricultura
- Proyectos identificados:
 - ◆ Se está en proceso de identificación

Es importante recalcar que de la atención de Redes y proyectos de la ESS, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se lograron seis redes territoriales de OESS en nueve de los cantones de menor índice de desarrollo (Abangares, Montes de Oro, Puntarenas, Upala, Pococí, Osa, Golfito, Corredores, Acosta y Santa Cruz), llegando a una población asociativa de 33598 personas

aproximadamente. Además se atendieron 287 proyectos productivos, de los cuales un 79% (188) están en cantones de bajo índice desarrollo.

- La atención de estos proyectos permitió la identificación de empresas de ESS dinamizadoras de la economía de los territorios, como es el caso de ASOPROAAA, COONAPROSAL, COOPEAGRI, COOPETARRAZU, COOPEGUANACASTE, COOPECACAO, GAT Sur Alto.
- Además, la estrategia territorial conllevó la dotación de recursos de la oferta de crédito, capacitación y asistencia técnica de PRONAMYPE y en algunos casos se apoyó también del programa PRONAE con el fin de aumentar el impacto de los proyectos. En los procesos de articulación territorial se contó con el apoyo del Programa de economía social solidaria de la Universidad de Costa Rica, además de la REDESS y Cámara de ESS.

El 2016 y 2017 marcó un período de fuerte articulación Interinstitucional con el Programa Tejiendo Desarrollo, Ministerio de Agricultura, Consejo Nacional de Producción CNP, DINADECO, INDER, MIDEPLAN, Banca Social del Banco Popular y Desarrollo Comunal en otras Instituciones. Además se generaron acciones de coordinación con la Dirección de Empleo del MTSS.

Retos

Seguir articulando los productos de la DESS, de capacitación, asistencia técnica, crédito, capital semilla y la promoción de redes territoriales con la atención de proyectos productivos individuales o asociativos de alto impacto, de forma conjunta con el resto de instituciones del Estado que dan respuestas a lo social y económico y profundizar los intereses en la creación de empleo digno y autoempleo.

Además, se debe avanzar en la creación de alianzas público-privadas, con el fin de insertar a las EOESS en cadenas de valor y en mercados.

Género

La Unidad de Equidad de Género (UEG) es la instancia asesora en materia de igualdad de género, empleo y seguridad social, que desarrolla acciones estratégicas con el propósito de ir eliminando las brechas entre mujeres y hombres en el campo laboral, así como, a lo interno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en sus servicios.

Se brindó capacitación Externa e Interna en materia de discriminación laboral por razón de género y acoso sexual, dirigida a estudiantes de colegios técnicos, gerencias de recursos humanos de empresas privadas, estudiantes del Programa Empléate, estudiantes de la Universidad de Costa Rica, funcionarios-as de otras instituciones públicas, personas gestoras de empleo de las Oficinas de Intermediación de Empleo de las Municipalidades.

A nivel institucional se dio un énfasis en la promoción del Reglamento Institucional de Acoso Sexual a diversas instancias del MTSS, conforme decreto No. 38360-MTSS de la Gaceta No 84 del 05 de mayo del 2014. Por otro lado, se abordaron aspectos generales de la metodología de análisis de género a

funcionarios(as) de la Inspección del Trabajo y de la Dirección de Asuntos Laborales, para la aplicación de la Guía Inspectoral con enfoque de género y para el proceso de Inducción de nuevos funcionarios en el marco de la Reforma Procesal Laboral.

Otra de las temáticas en las que se ha facilitado sensibilización por parte de la Unidad es sobre las poblaciones LGTBI, para la erradicación, en las instituciones, de todo tipo de discriminación hacia la población sexualmente diversa, en cumplimiento de la Directriz MTSS-DMT-DR-1-2017 “Divulgación del Plan Institucional para la igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género”.

Avance interno en materia de avance de los derechos de las mujeres.

1. Se constituyó y capacitó la Comisión Investigadora Permanente para el procedimiento de denuncia por acoso sexual, conforme el decreto 38360 “Procedimiento para el trámite de denuncias por acoso u hostigamiento sexual del MTSS”.

Cuadro N° 66
Redes apoyadas desde la DESS
2015-2017

Sexo	2014	2015	2016	2017	Total
TOTAL	670	707	666	449	2.492
Hombres	242	174	157	152	725
Mujeres	728	533	509	297	2.067

2. Se constituyó la Comisión Técnica LGTBI del MTSS, conforme al decreto No 38999-MP, se contribuyó en la elaboración de la Directriz MTSS-DMT-DR-1-2017 “Divulgación del Plan Institucional para la igualdad y no discriminación por orientación sexual e identidad de género”.
3. Se elaboró el Plan de la Política Nacional para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia, la misma es coordinada por el Departamento de Asuntos Internacionales del MTSS.
4. Estrategia de Inserción Laboral del Programa Empléate para mujeres jóvenes: Entre la Dirección Nacional de Empleo, la Unidad de Equidad de Género del MTSS y el INAMU, se diseñó y elaboró una “Estrategia para creación de condiciones para la inserción laboral de las mujeres jóvenes egresadas del Programa EMPLÉATE”, la cual responde a una de las acciones planteadas en la PIEG 2007-2017. Paralelamente, se trabajó para facilitar encuentros entre Oficinas de la Mujer e Intermediación Laboral de cuatro municipalidades y empresariado local, para generar un diálogo y posibilidades de contrataciones a través del programa Mi Primer Empleo (Talamanca, Limón Guácimo y Pococí).
5. Guía de Inspección con enfoque de Género: al catálogo de infracciones se le incorporó infracciones vinculadas con la discriminación laboral por razón de género. Se hizo oficial la aplicación de las mismas a través de la emisión de una directriz del Director Nacional de Inspección del Trabajo. Este proceso se acompañó de un proceso de capacitación a

inspectoras e inspectores a través de una metodología género-sensitiva, con el fin de que las personas inspectoras capaciten y sensibilicen a otros en la aplicación de la guía y en la identificación de nuevas infracciones vinculadas con la discriminación laboral por razón de género.

6. Elaboración del II Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS, para lo cual se elaboró un Sistema de Monitoreo para llevar un control de los indicadores de género incluidos en el Plan Operativo Institucional
7. Presentación del Convenio 156 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares: en coordinación con el Dpto. de Asuntos Internacionales, el INAMU y la OIT, se elaboró el proyecto de Ley para la ratificación del Convenio 156 de la OIT, el cual se logró ingresar a la corriente legislativa, con el número de expediente 20.305 que, desde octubre del 2017, cuenta con dictamen afirmativo de la Comisión Permanente Especial de Relaciones Internacionales y Comercio Exterior. Este convenio es de suma importancia para el avance de las mujeres en el mundo del trabajo, esto debido al aporte que brinda a las personas trabajadoras que tienen responsabilidades familiares, así como la importancia del país como un todo, para asumir una responsabilidad social en los cuidados.
8. Encuesta de Uso del Tiempo: mediante el trabajo de una comisión interinstitucional, se revisó la propuesta metodológica para la Encuesta que ejecutó el INEC con el apoyo financiero del INAMU. Por ley se tiene que aplicar la encuesta cada 5 años. Durante el año 2017 el INEC aplicó por primera vez una encuesta a nivel nacional para medir el aporte (en tiempo) de hombres y mujeres en el trabajo productivo y reproductivo. El reto es, la elaboración de una cuenta satélite para medir el aporte del trabajo reproductivo en el PIB y contar con elementos para la definición de políticas públicas en materia de cuidados, empleo, seguridad social, recreación, salud entre otras.
9. Otorgamiento del Sello de Igualdad de Género, en el marco del decreto 37905-MP-MCM: se logró consolidar los mecanismos para hacer efectivo el otorgamiento del Sello de Equidad. Mediante la comisión liderada por el INAMU con representación del MTSS, INAMU y CEGEST, durante el año 2017 se certificó la empresa Travel Excellence con el Sello de Igualdad de Género. Por otro lado, se dio reconocimiento a buenas prácticas laborales para la igualdad de Género a un total de 14 empresas, una de las cuales corresponde a una institución pública (CCSS). Es importante mencionar que en esta comisión participa por parte del MTSS, una funcionaria de la Dirección Nacional de Empleo y otra de la Unidad de Género.

Otras acciones estratégicas

- Desde el MTSS y con apoyo de la OIT se impulsó la creación de la Red de Hombres por la igualdad de género del sector público de Costa Rica., el fin es erradicar las diversas formas de violencia contra las mujeres en la institucionalidad.
- Con apoyo de la OIT y del INAMU se realizó un proceso de promoción del Convenio 189 sobre trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos, mediante toldos informativos donde también se promovió la legislación que regula esta ocupación.

- Se apoyó junto con la OIT las investigaciones sobre: a) la situación laboral de las mujeres indígenas en los territorios Bribri y Teribe o Térraba de Costa Rica (FUNDATEC) y b) sobre la situación de la población LGBTI-Trabajadora en Costa Rica (CEFEMINA).

Beneficios a las personas usuarias

La Unidad tienen dos tipos de población: el externo y el interno. A lo interno la unidad dota de conocimientos y sensibilización en materia de discriminación por razón de género a las personas funcionarias de la institución. Por otro lado, apoya los procesos internos para la creación de metodología de trabajo que permitan atender a mujeres y hombres en atención a sus necesidades e intereses particulares. El objetivo es ir eliminando barreras en los servicios (que responden a estereotipos de género) para el efectivo acceso a los mismos por parte de las mujeres.

A nivel externo, dota también de conocimiento en la materia, con la diferencia que permite a las personas usuarias tener los elementos necesarios para la defensa de sus derechos laborales.

Por otro lado, se promueven cambios en el sector empresarial para ir eliminando prácticas discriminatorias hacia las mujeres.

Finalmente, la Unidad va señalando las brechas de género en materia de trabajo y seguridad social para dotar de insumos en la definición de políticas públicas.

Dirección de Auditoría

La Auditoría Interna es un elemento orgánico del Sistema de Control Interno, que tiene como rol fundamental asesorar profesional, objetiva, constructiva y oportunamente al Jerarca Institucional y demás Titulares Subordinados, en el proceso de perfeccionamiento de dicho sistema.

La Dirección General de Auditoría (DGA o Auditoría Interna) del MTSS, planifica su trabajo con base en su propio Sistema de Valoración de Riesgos, identifica los procesos de trabajo con el nivel de riesgo alto en su Universo Auditable, determina los riesgos técnicos del proceso de auditoría y los riesgos administrativos, operativos y de seguridad que podrían afectar negativamente la consecución de sus metas y objetivos.

Cuadro N° 67
Productos generados por la DGA
Por año, 2014-2017

AÑO	LEGALIZACIÓN	ADVERTENCIAS
2014	32	26
2015	16	13
2016	13	24
2017	20	24
TOTAL PRODUCTOS	81	87

A continuación se presenta el listado de informes de auditoría realizados durante el período 2014-2017.

Cuadro N° 68
Informes de Auditoría
Por año. 2014-2017

Estudio	Tema	Condición	Recomendaciones			
			Cantidad	Acata- das	Parcialmen- te acatadas	Sin acatar
2014						
AU-IF-FOD-SR-00001-2014	Seguimiento al informe DAU-FOD-015-2010	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-CI-00002-2014	Seguimiento del IF-0008-2012 "Evaluación de la Estructura de Control Interno en el Sistema de Patronos Morosos" DESAF	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-CI-00003-2014	Normativa interna vigente aplicable a la DNP	Finalizado	10	8	0	2
AU-IF-SR-SR-00004-2014	Seguimiento de Informes DAU-MTSS-002-2011 y DAU-TOA-RH-0005-2011	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-CI-00005-2014	Estudio Especial sobre la funciones que realiza el Departamento de Medicina e Higiene del MTSS	Finalizado	10	8	0	2
AU-IF-SR-SR-00006-2014	Seguimiento al Informe C.I. Registro, seguimiento y Control Casos con Condena Condenatoria al Pago de Multas por infracción a la Legislación Laboral DAU-IF-MTSS-0002-2012	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-CI-00007-2014	Estudio Especial Deuda de la DNP con los Pensionados de Hacienda	Finalizado	7	5	0	2
AU-IF-FOD-CI-00008-2014	Informe Consultoría para la consolidación del Sistema de Evaluación de los Programas Sociales Financiados con recursos del FODESAF	Finalizado	14	6	3	5

AU-IF-TOA-CI-00009-2014	Estudio Especial Calculo y cobro de la deuda de los pensionados con el fondo de pensiones Ley Marco de Pensiones	Finalizado	21	13	6	2
AU-IF-MTSS-RH-00010-2014	Presunto cobro indebido de viáticos	Finalizado	1	1	0	0
AU-IF-MTSS-RH-00011-2014	Presunto uso indebido de vehículos discrecionales y oficiales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y eventual improcedencia en la autorización y aprobación en el pago de peajes y viáticos	Finalizado	1	1	0	0
AU-IF-MTSS-CI-00012-2014	Estudio sobre el Control Interno del Registro y Control de Bienes del Ministerio	Finalizado	16	14	1	1
AU-IF-MTSS-CI-00013-2014	Estudio sobre el Decreto N 37549-JP Reglamento para la protección de los programas de cómputo en los Ministerios e Instituciones Adscritas al Gobierno Central	Finalizado	6	6	0	0
AU-IF-FOD-CI-00014-2014	Informe Evaluación Control Interno Estudio "Modalidad Capacitación EMPLEATE Programa Nacional de Empleo.	Finalizado	18	17	1	0
AU-IF-SR-CI-00015-2014	seguimiento DAU-TOA-RH-0006-2011	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-CI-00016-2014	Seguimiento DAU-TOA-004-2011 - Sobre pago de Pensión	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-EE-00017-2014	Estudio Especial Unidad Asesoría Económica Actuarial DNP	Finalizado	19	12	4	3
AU-IF-SR-CI-00018-2014	Seguimiento de informe AU-TOA-CI-00028-2009 Ley 7858 en Pensiones Administradas por la DNP	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-CI-00019-2014	Seguimiento de recomendaciones del informe AU-IF-MTSS-CI-00014-2012 "Sobre la Gestión Administrativa en la Divulgación y Seguimiento de las Normas Técnicas para la Gestión y Control de las TI".	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-EE-00020-2014	Estudio Especial Pago de Facturas de Gobierno a Pensionados de la DNP	Finalizado	6	5	1	0
AU-IF-MTSS-CI-00021-2014	Estudio sobre el Control Interno en el Cumplimiento de las Disposiciones Generales que Regulan la Operación y el Control del Fondo General de Caja Chica en el MTSS	Finalizado	7	7	0	0
2015						
AU-IF-FOD-EE-00001-2015	Informe Especial (Final) de EMPLEATE	Finalizado	18	14	0	4
AU-IF-SR-SR-00002-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del Informe de Auditoría AU-TOA-00017-2012, Verificación de existencia física de Pensionados (as) con edad igual o mayor a 95 años	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-EE-00003-2015	Informe Especial Régimen del MOPT	Finalizado	13	11	2	0

AU-IF-SR-SR-00004-2015	Seguimiento al informe: Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría DAU-IF-FOD-0017-2011, "Evaluación de la Estructura de Control Interno del Programa Becas	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-EE-00005-2015	Informe Estudio Especial Régimen Ex-Presidentes de CR	Finalizado	7	6	0	1
AU-IF-SR-SR-00006-2015	Auditoría DAU-IF-TOA-0020-2012 "Procedimientos de Aprobación de Pensiones y Reajustes por parte de la Dirección Nacional de Pensiones (DNP), de las solicitudes realizadas por la Junta de Pensiones del Magisterio	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00007-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-MTSS-00022-2012, "Estudio en relación con el registro y control contable de las multas por infracción a la legislación	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-MTSS-EE-00008-2015	Estudio sobre el cumplimiento de la normativa vigente en materia de nombramiento de personal dentro del MTSS, por parte del Departamento de Gestión del Capital Humano	Sin seguimiento por cambio de normativa	n/a*	n/a*	n/a*	n/a*
AU-IF-SR-SR-00009-2015	AU-IF-FOD-CI-00023-2012 "Evaluación del control interno en el programa avancemos, financiado con recursos del FODESAF"	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00010-2015	IF-FOD-AC-00024-2012 "Informe final del programa avancemos, financiado con recursos del FODESAF"	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00011-2015	DAU-IF-TOA-CI-00006-2013 Informe de control interno cumplimiento normativa departamento investigación y desarrollo DNP	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00012-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría DAU-IF-TOA-0005-2013 "Evaluación del control interno en el otorgamiento de pensión de Fernando Herrero Acosta y el traspaso.	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00013-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría DAU-IF-MTSS-00016-2011 labores inspectivas de la región central - DNI	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-FOD-EE-00014-2015	Informe sobre Estudio Especial del Programa Nacional de Apoyo a la Micro Empresa y Movilidad Social (PRONAMYPE), financiado con recursos del FODESAF	En seguimiento	24 *	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00015-2015	Informe de seguimiento informe AU-IF-MTSS-00021- 2014	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00016-2015	INFORME DE SEGUIMIENTO AU-IF-TOA-CI-0012-2013	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

AU-IF-SR-SR-00017-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00008-2013 informe de control interno del programa nacional de empleo PRONAE, financiado con recursos del FODESAF	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-MTSS-CI-00018-2015	Estudio Especial de Control Interno del Sistema implementado para realizar el registro del inventario de Hardware y Software del Ministerio en cumplimiento del Decreto N° 37549-JP	Finalizado	14	12	0	2
AU-IF-FOD-OEA-00019-2015	Anulado porque se registró como AU-IF-FOD-OEA-00019-2015 y lo correcto es AU-IF-FOD-EE-00020-2015	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-FOD-EE-00020-2015	Informe sobre la evaluación de calidad de la actividad de Auditoría Interna, año 2014	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00021-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría DAU-IF-TOA-00018-2013 – informe de control interno otorgamiento de beneficios de pre jubilación concedidas en INCOP e INCOFER	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-SR-00022-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen No Contributivo de Pensiones, Financiad	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00023-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen No Contributivo de Pensiones, Financiad	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00024-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen No Contributivo de Pensiones, Financiad	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00025-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00026-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00027-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

AU-IF-SR-SR-00028-2015	Informe de Seguimiento al estudio Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen no Contributivo de Pensiones, Financiado con Recursos del FODESAF. AU-IF-FOD-CI-00009-2013	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00029-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00030-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría DAU-IF-TOA-00019-2013, "Informe de Control Interno del Régimen de Pensiones Ley 7302 (Ley MARCO DE PENSIONES)".	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00031-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría DAU-IF-TOA-00025-2013, "Evaluación de Control Interno sobre la Ejecución Presupuestaria de la Asociación Gerontológica	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-EE-00032-2015	Verificación de la existencia física de pensionados mayores de 100 años	Finalizado	8	5	3	0
AU-IF-SR-SR-00033-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-TOA-CI-00005-2014 estudio especial en la oficina de seguridad e higiene del trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-EE-00034-2015	Estudio Especial sobre el Consejo de Salud Ocupacional	Finalizado	11	9	0	2
AU-IF-MTSS-EE-00035-2015	Validación Independiente de la Auditoría del Poder Judicial	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00036-2015	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-TOA-CI-00009-2014 estudio de control interno cálculo y cobro de la deuda de los pensionados, LEY MARCO 7302"	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
2016						
AU-IF-SR-SR-00001-2016	Estado cumplimiento de recomendaciones informe AU-TOA-CI-00007-2014 control interno deuda de la DNP con pensionados de hacienda	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-EE-00002-2016	Estudio Especial Transferencia Ciudad de los Niños	Informe limpio	0	0	0	0
AU-IF-MTSS-EE-00003-2016	Estudio especial de control interno del proceso de servicio de transporte del MTSS	Finalizado	16	11	2	3
AU-IF-SR-SR-00004-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-MTSS-00012-2014 estudio sobre el control interno del registro y control de bienes del MTSS	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

AU-IF-SR-SR-00005-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-MTSS-0005-2015 Informe Especial (FINAL) "Modalidad Capacitación Empleado", Programa Nacional de Empleo, DNE	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-MTSS-EE-00006-2016	Estudio Especial de Control Interno del Procedimiento de Atención de Usuarios(as) Externos(as) en la Dirección de Asuntos Laborales	Finalizado	12	7	1	4
AU-IF-SR-SR-00007-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-TOA-CI-00003-2014 "control interno normativa interna vigente aplicable a la DNP"	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00008-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-TOA-CI-00003-2014 "control interno normativa interna vigente aplicable a la DNP"	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-TOA-EE-00009-2016	Estudio de control interno sobre la ejecución presupuestaria de las transferencias realizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a la Asociación Hogar Carlos María Ulloa	Finalizado	0	0	0	0
AU-IF-FOD-EE-00010-2016	Informe Final Programa PRONAMYPE	En seguimiento	10*	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00011-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de Auditoría AU-IF-TOA-CI-00003-2014 "control interno normativa interna vigente aplicable a la DNP"	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00012-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-TOA-EE-00017-2014 Estudio Especial del Departamento Asesoría Económica Actuarial de la DNP	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-MTSS-RH-00013-2016	Informe	Finalizado	1	1	0	0
AU-IF-MTSS-EE-00014-2016	Estudio especial del proceso archivístico en el archivo institucional	Finalizado	7	4	1	2
AU-IF-SR-SR-00015-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-0008-2014 "consultoría para la consolidación del sistema de evaluación de los programas sociales financiados por el Fodesaf	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00016-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00014-2014 evaluación control interno "modalidad capacitación empleado", programa nacional de empleo, DNE	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

AU-IF-FOD-EE-00017-2016	Informe de Estudio Especial Programa Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, financiado con recursos del FODESAF-	Finalizado	0	0	0	0
AU-IF-SR-SR-00018-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-TOA-EE-00020-2014 "Estudio especial sobre el pago de facturas de gobierno a pensionados de la DNP"	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00019-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-MTSS-CI-00013-2014 Estudio sobre el decreto N° 37549-jp, reglamento para la protección de los programas de cómputo	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00020-2016	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-MTSS-CI-00018-2015 estudio especial de control interno del sistema implementado para realizar el registro del inventario	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
2017						
DGA-ADESAF-I-ESP-1-2017	Informe estudio especial de arreglos de pago	En seguimiento	10 *	n/a	n/a	n/a
DGA-ADESAF-I-ESP-2-2017	Informe de Estudio Especial del Programa Suministro Agua Potable a las Comunidades Rurales	En seguimiento	10 *	n/a	n/a	n/a
DGA-ADESAF-I-ESP-3-2017	Informe Final de Estudio Especial del Programa Suministro Agua Potable a las Comunidades Rurales	En seguimiento	14 *	n/a	n/a	n/a
DGA-AMTSS-IOP-1-2017	Informe Fiscalización de Contratos del MTSS	En seguimiento	9 *	n/a	n/a	n/a
DGA-ATOA-IOP-1-2017	EE Mov. Inclusiones, Exclusiones y Cambios Planilla de Pago DNP	En seguimiento	14 *	n/a	n/a	n/a
DGA-ASER-ISR-1-2017	Estado cumplimiento recomendaciones del informe AU-IF-TOA-EE-005-2015	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DGA-ASER-ISR-2-2017	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-TOA-EE-00034	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DGA-ASER-ISR-4-2017	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría IF-AU-TOA-EE-00032-2015	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DGA-ASER-ISR-3-2017	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría "AU-IF-MTSS-EE-00006-2016 "estudio especial de control interno del procedimiento de atención de usuarios externos en la Dirección de Asuntos Laborales"	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DGA-ASER-ISR-5-2017	Informe de auditoría AU-IF-MTSS-EE-00014-2016 estudio especial del proceso archivístico en el archivo institucional	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

AU-IF-SR-SR-00001-2017	Seguimiento al informe AU-IF-MTSS-00010-2014 "Presunto cobro Indebido de Viáticos",	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00002-2017	AU-IF-MTSS-RH-00011-2014 "Presunto uso indebido de Vehículos Discrecionales y Oficiales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Eventual Improcedencia en la Autorización y Aprobación en el Pago	Seguimiento (sin recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00003-2017	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-TOA-EE-00003-2015 "estudio especial sobre el regimen de pensión del MOPT"	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
AU-IF-SR-SR-00004-2017	Estado de cumplimiento de lo recomendado en el plan de mejora de la Evaluación de la Calidad de la Auditoría	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

Cuadro N° 69
Reporte de cumplimiento de las recomendaciones
Por año. 2014-2016

ESTUDIO	TEMA	CONDICIÓN	RECOMENDACIONES			
			CANTIDAD	ACATADAS	PARCIALMENTE ACATADAS	SIN ACATAR
2014						
AU-IF-TOA-CI-00003-2014	Normativa interna vigente aplicable a la DNP	Finalizado	10	8	0	2
AU-IF-TOA-CI-00005-2014	Estudio Especial sobre las funciones que realiza el Departamento de Medicina e Higiene del MTSS	Finalizado	10	8	0	2
AU-IF-TOA-CI-00007-2014	Estudio Especial Deuda de la DNP con los Pensionados de Hacienda	Finalizado	7	5	0	2
AU-IF-FOD-CI-00008-2014	Informe Consultoría para la consolidación del Sistema de Evaluación de los Programas Sociales Financiados con recursos del FODESAF	Finalizado	14	6	3	5
AU-IF-TOA-CI-00009-2014	Estudio Especial Calculo y cobro de la deuda de los pensionados con el fondo de pensiones Ley Marco de Pensiones	Finalizado	21	13	6	2
AU-IF-MTSS-RH-00010-2014	Presunto cobro indebido de viáticos	Finalizado	1	1	0	0
AU-IF-MTSS-RH-00011-2014	Presunto uso indebido de vehículos discrecionales y oficiales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y eventual improcedencia en la autorización y aprobación en el pago de peajes y viáticos	Finalizado	1	1	0	0
AU-IF-MTSS-CI-00012-2014	Estudio sobre el Control Interno del Registro y Control de Bienes del Ministerio	Finalizado	16	14	1	1

AU-IF-MTSS-CI-00013-2014	Estudio sobre el Decreto N 37549-JP Reglamento para la protección de los programas de cómputo en los Ministerios e Instituciones Adscritas al Gobierno Central	Finalizado	6	6	0	0
AU-IF-FOD-CI-00014-2014	Informe Evaluación Control Interno Estudio "Modalidad Capacitación EMPLEATE Programa Nacional de Empleo.	Finalizado	18	17	1	0
AU-IF-TOA-EE-00017-2014	Estudio Especial Unidad Asesoría Económica Actuarial DNP	Finalizado	19	12	4	3
AU-IF-TOA-EE-00020-2014	Estudio Especial Pago de Facturas de Gobierno a Pensionados de la DNP	Finalizado	6	5	1	0
AU-IF-MTSS-CI-00021-2014	Estudio sobre el Control Interno en el Cumplimiento de las Disposiciones Generales que Regulan la Operación y el Control del Fondo General de Caja Chica en el MTSS	Finalizado	7	7	0	0
2015						
AU-IF-FOD-EE-00001-2015	Informe Especial (Final) de EMPLEATE	Finalizado	18	14	0	4
AU-IF-TOA-EE-00003-2015	Informe Especial Régimen del MOPT	Finalizado	13	11	2	0
AU-IF-TOA-EE-00005-2015	Informe Estudio Especial Régimen Ex-Presidentes de CR	Finalizado	7	6	0	1
AU-IF-MTSS-CI-00018-2015	Estudio Especial de Control Interno del Sistema implementado para realizar el registro del inventario de Hardware y Software del Ministerio en cumplimiento del Decreto N° 37549-JP	Finalizado	14	12	0	2
AU-IF-TOA-EE-00032-2015	Verificación de la existencia física de pensionados mayores de 100 años	Finalizado	8	5	3	0
AU-IF-TOA-EE-00034-2015	Estudio Especial sobre el Consejo de Salud Ocupacional	Finalizado	11	9	0	2
2016						
AU-IF-MTSS-EE-00003-2016	Estudio especial de control interno del proceso de servicio de transporte del MTSS	Finalizado	16	11	2	3
AU-IF-MTSS-EE-00006-2016	Estudio Especial de Control Interno del Procedimiento de Atención de Usuarios(as) Externos(as) en la Dirección de Asuntos Laborales	Finalizado	12	7	1	4
AU-IF-TOA-EE-00009-2016	Estudio de control interno sobre la ejecución presupuestaria de las transferencias realizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a la Asociación Hogar Carlos María Ulloa	Finalizado	0	0	0	0
AU-IF-MTSS-RH-00013-2016	Informe	Finalizado	1	1	0	0
AU-IF-MTSS-EE-00014-2016	Estudio especial del proceso archivístico en el archivo institucional	Finalizado	7	4	1	2

AU-IF-FOD-EE-00017-2016	Informe de Estudio Especial Programa Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, financiado con recursos del FODESAF-	Finalizado	0	0	0	0
Total	243	183	25	35		

Cuadro N° 70
Resumen de cumplimiento de recomendaciones

Recomendaciones			Total
Acatadas	Parcialmente acatadas	Sin acatar	
183	25	35	243
75%	10%	14%	100%

Dirección de Asuntos Jurídicos (DAJ)

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

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

De acuerdo con estas funciones, se pueden destacar los siguientes logros y obstáculos, mostrados en el período 2014-2018 y que a continuación se detallan:

2014:

Se participó en las siguientes Comisiones:

- Comisión de Cauciones
- Comisión de Zonaje
- Comisión de Kilometraje

- Comisión para la elaboración del Reglamento de Uso de Automotores del MTSS
- Comisión Institucional de Unificación de Criterios.
- Comisión de reglamentos de la Convención Colectiva del MTSS
- Comisión Nacional de Teletrabajo

En cuanto a las asesorías y actividades donde se rinden criterios relevantes para la población laboral del país, se cuentan las siguientes:

- Exposición sobre el uso de las tecnologías para el teletrabajo, en Foro del Día Nacional de Teletrabajo.
- Exposición ante Consejo Presidencial Social y ante el Consejo Superior de Trabajo sobre el Plan Nacional de Teletrabajo.
- Tramite y redacción del reglamento de la Ley de Propina.
- Criterio para el señor Albino Vargas sobre dedicación exclusiva, prohibición y demás beneficios de funcionarios público.
- Criterio jurídico sobre procedimiento del Tribunal Administrativo de pensiones y la Dirección Nacional de Pensiones.
- Criterio jurídico a Ministro para consulta en Contraloría, sobre el tema de huelga y rebajos salariales o despido.
- Criterio sobre intervención del Consejo Municipal para tramitar convenciones colectivas.

2015:

Se participó en las siguientes Comisiones:

- Comisión de Redacción de reforma al Reglamento Autónomo de Servicios del MTSS.
- Comité coordinador de la implementación del teletrabajo en el Sector Público y del Plan Nacional de teletrabajo.
- Comisión de Transferencias.
- Comisión Bipartita para temas de convención colectiva, incluyendo concursos internos.
- Comisión Institucional de Implementación de la Reforma Procesal Laboral.

En cuanto a las asesorías y actividades donde se rinden criterios relevantes para la población laboral del país, deben resaltarse los criterios que se emitieron e en materia de convenciones colectivas, específicamente los siguientes: DAJ-AE-237-15 del 14 de setiembre de 2015, DAJ-AE-249-15 del 01 de

octubre de 2015 y DAJ-D-155-11-2015 del 09 de noviembre de 2015, mediante los cuales se reconsidera la posición de la Dirección respecto a la posibilidad de negociar a la baja, aplicando la jurisprudencia existente de la Sala Segunda respecto a la inaplicación de la teoría de la incorporación de derechos originados en la convención colectiva a los contratos de trabajo y se establece la obligación de las partes que re negocian una convención colectiva en la que existe cláusula de extensión, de mantener la negociación activa sin que esta se paralice por más de 30 días, so pena de que dicha cláusula pierda vigencia.

Además, en pronunciamientos DAJ-D-097-08-2015 y DAJ-D-098-08-2015 se rindieron criterios sobre las jornadas del artículo 143 Código de Trabajo y la posibilidad de recibir pago por tiempo extraordinario.

Asimismo, en oficio DAJ-D-13-09-2015 del 24 de setiembre de 2015, se rindió pronunciamiento respecto a la posibilidad del INS de negociar una convención colectiva con el Sindicatos de Bomberos, criterio jurídico que origina la posterior suscripción de la Convención Colectiva INS-SICOBO.

Aunado a lo anterior, debe recalcar el acompañamiento brindado al Despacho del Ministro, previo a la aprobación definitiva de la Reforma Procesal Laboral que fuera firmada el pasado 25 de enero 2016.

En materia de Teletrabajo se trabajó en la realización del I Foro de Teletrabajo: “Hacia una Ley de Teletrabajo”, realizado el 7 de marzo del 2015 en el Museo de Jade, con la participación de más de 150 personas del sector público y privado, patronos y trabajadores.

2016:

Se participó en las siguientes Comisiones:

- Comisión de Redacción de reforma al Reglamento Autónomo de Servicios del MTSS.
- Comisión de Transferencias.
- Comisión Bipartita para temas de convención colectiva.
- Comisión Interinstitucional para elaboración de propuesta de aseguramiento de recolectores de café.
- Comisión Institucional de Implementación de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Reglamentación de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Reclutamiento y Selección de puestos de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Capacitación de la Reforma Procesal Laboral.

Reforma Procesal Laboral

Una vez aprobada la Reforma Procesal laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social inició la etapa de implementación previo a su entrada en vigencia el 25 de julio de 2017.

La Dirección de Asuntos Jurídicos participó directamente en la Comisión Institucional de Implementación de la Reforma Procesal Laboral, desde donde se trabajó arduamente en conseguir los recursos humanos y materiales necesarios para su puesta en marcha.

De esa Comisión nacieron las sub Comisiones de Reglamentación, Reclutamiento y Selección y Capacitación de la Reforma Procesal Laboral, en las cuales también participó.

En la Sub Comisión de Reglamentación se trabajó en primera instancia, en la obtención de una consultoría por parte de la OIT para la elaboración de los instrumentos jurídicos necesarios para poner en marcha la Reforma procesal Laboral. Se participó en reuniones con personeros de la OIT, se colaboró en la elaboración del perfil de consultor necesario, así como en las bases de la consultoría y se coordinó con los consultores designados para el inicio de sus funciones.

En la Sub Comisión de Reclutamiento y Selección se participó en distintas sesiones de trabajo en el MTSS y en el Ministerio de Hacienda a fin de explicar sobre la necesidad de nuevas plazas. Una vez obtenidas las plazas, se trabajó en un modelo de concurso para llevar a cabo la contratación del nuevo personal. Para ello también se requirió de reuniones con la AFUMITRA, a fin de lograr acuerdos que permitieran llevar a cabo la selección de personal sin inconvenientes.

En cuanto a las asesorías y actividades donde se rinden criterios relevantes para la población laboral del país, tenemos las siguientes:

- DAJ-D-085-2016 del 6 de mayo de 2016: Sobre los recursos que compone al Fideicomiso PRONAMYPE-BPDC.
- DAJ-D-146-2016 del 22 de abril de 2016: Sobre actos administrativos en los que puede usarse firma digital.
- DAJ-AIR-132-2016 del 7 de abril de 2016: Sobre sobre la competencia para resolver el recurso de reconsideración que establece el artículo 16 del Reglamento a la Ley N°8130 del 6 de setiembre de 2001, Decreto N°38737 del 27 de noviembre de 2014 y la debida notificación de las resoluciones dictadas en los trámites de solicitudes de indemnizaciones
- DAJ-D-144-11-2016 del 4 de noviembre del 2016: Sobre competencia para determinar la existencia de relación laboral.

2017-2018:

Se participó en las siguientes Comisiones

- Comisión de Redacción de reforma al Reglamento Autónomo de Servicios del MTSS.
- Comisión de Transferencias.
- Comisión Bipartita para temas de convención colectiva.
- Comisión Institucional para la Igualdad y la no discriminación de la población sexualmente diversa.
- Comisión Institucional de Implementación de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Reglamentación de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Reclutamiento y Selección de puestos de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Capacitación de la Reforma Procesal Laboral.

Reforma Procesal Laboral

Se coordinó el cronograma de capacitaciones para funcionarios sobre la Reforma Procesal Laboral. De igual forma se coordinaron las capacitaciones a diferentes Instituciones Públicas y empresas privadas que solicitaron el servicio de capacitación durante el segundo semestre del 2017.

La Dirección participó directamente en la Comisión de Elaboración de Reglamentos de la Reforma Procesal Laboral, donde se elaboraron y revisaron cuatro reglamentos: Reglamento de Solución de Conflictos Jurídicos Laborales, Reglamento de verificación de Membresía Sindical, Reglamento de Votación Secreta a Huelga y Reglamento de Procedimientos Legales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

En cuanto a las asesorías y actividades donde se rinden criterios relevantes para la población laboral del país, tenemos las siguientes:

- DAJ-OF-113-2017 del 13 de noviembre de 2017: Imposibilidad de establecer un plazo de prórroga de la convención colectiva superior al plazo de la misma convención.
- DAJ-OF-122-2017 del 1 de diciembre de 2017, DAJ-OF-002-2018 del 9 de enero de 2018 y DAJ-OF-003-2018 del 10 de enero de 2018, en las que se analiza el procedimiento de negociación de convenciones colectivas en las municipalidades luego de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral.

También se prepararon dos borradores de proyectos de Ley: Ley de Fortalecimiento del Instituto Nacional de Aprendizaje y Reforma al artículo 3 de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Ley No. 5662 del 23 de diciembre de 1974.

Una dificultad presentada durante esta Administración es la denegatoria por parte del Ministerio de Planificación, de avalar la posibilidad de incorporar a la estructura del Departamento de Asesoría Interna, una unidad de Procedimientos Administrativos, que permitiera especializar a un grupo de funcionarios en el trámite de este tipo de procedimientos, lo que eventualmente significaría que el resto de los abogados de la Dirección, poco a poco dejarían de participar en los mismos y podrían dedicarse a las funciones que les son propias de acuerdo al departamento al que pertenecen.

Con esta denegatoria, no sólo los abogados de la Dirección Jurídica se ven afectados al tener que distraerse de sus funciones para atender estos procedimientos, sino que necesariamente y ante la falta de personal, debe acudir al nombramiento de funcionarios de otras direcciones.

De igual forma, los mismos procedimientos se ven afectados ya que no avanzan con la celeridad que deberían, al tener que tramitarse junto con las otras funciones que llevan a cabo los funcionarios que los tramitan.

Además, se ven afectada la misma Administración Superior, ya que, en ausencia de esta Unidad, corresponde al Despacho mantener el registro de los expedientes administrativos que se tramitan, lo cual conocemos es difícil cuando existe un cambio de Administración y tiene como consecuencia que se pierda el histórico de lo que en esta materia se hace en el Ministerio.

Departamento de Asesoría Externa:

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

1. Elaboración de Pronunciamientos sobre criterios jurídico-laborales, desarrollados a partir de las disposiciones legales, la doctrina y la jurisprudencia.
2. Respuesta a consultas sobre temas laborales recibidas por correo electrónico.
3. Revisar y aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual.
4. Brindar capacitaciones a usuarios externos e internos sobre temas de Derecho Laboral

De acuerdo con estas funciones, se pueden destacar los siguientes logros y obstáculos, mostrados en el período 2014-2018:

Cuadro N° 71
Programación y atención de consulta escrita,
por año

Período	Meta programada	Cantidad realizada
2014	200	191
2015	200	304
2016	200	379
2017	300	368

Como se desprende del cuadro anterior, en todos los períodos, salvo por el período 2014, la cantidad de pronunciamientos ha superado la meta programada. En el 2014 se presentó una situación especial con el sistema de reglamentos, que llevó a todo el Departamento a dedicar más atención en esa función, disminuyendo, aunque de forma poco significativa, la cantidad de pronunciamientos realizada.

Consultas por correo electrónico

Estas consultas tienen una característica particular, ya que se trata de consultas sobre temas muy concretos, que no requieren un estudio profundo de los mismos, sino de una respuesta oportuna y muy concreta.

Cuadro N° 72
Atención de consultas por correo electrónico,
por año

Período	Meta programada	Cantidad realizada
2014	10.500	15.090
2015	10.500	12.289
2016	14.000	15.936
2017	14.000	22.143

Al respecto conviene indicar que, el año 2014, fue un período crítico para la atención del servicio de consulta por correo electrónico, dado que el sistema informático por medio por el cual se brindaba la respuesta fue cancelado, razón por la cual se tuvo que buscar una medida alterna, gracias a la

colaboración del Departamento de Tecnología de la Información. No obstante, al tratarse de un sistema menos ágil que el anterior, con la implementación de algunos planes dentro del equipo de asesores del Departamento, se logró superar el número de consultas evacuadas en comparación al período anterior (2013).

Con gran satisfacción, a partir de mayo del 2015 se logró solventar el problema, con la implementación de un nuevo sistema elaborado y donado por funcionarios de la OIT, el cual ha mostrado ser un sistema mucho más eficiente y práctico, para muestra, el considerable aumento de consultas, que son evacuadas en plazo promedio de dos semanas.

Reglamentos Interiores de Trabajo y de Acoso Sexual:

Esta labor hasta setiembre del 2012, se hacía de forma completamente manual, con la presentación por parte de los usuarios, de la solicitud escrita y varios borradores del proyecto de reglamento para ser revisado y corregido. Dichos borradores se devolvían en más de una oportunidad para ser corregidos y vueltos a enviar en nuevos borradores hasta concretar el que se ajustara a la normativa laboral, para finalmente ser aprobado. Dicho trámite se hacía bastante complejo y extenso, lo cual desmotivaba a muchos usuarios que se quejaban constantemente.

A partir del 2012, se implementó un sistema de revisión virtual, donado por la O.I.T, junto con el equipo necesario y actualizado para que los asesores pudieran atenderlo. De esta forma desaparece el trámite manual para realizarlo solo de forma virtual, disminuyendo de forma muy significativa el plazo de aprobación, mediante un sistema muy ágil y práctico y la simplificación de requisitos.

Cuadro N° 73
Programación y aprobación de Reglamentos interiores de trabajo,
por año

Período	Meta programada	Cantidad de aprobados
2014	20	20
2015	21	13
2016	16	47
2017	24	31

Capacitaciones:

Esta labor se lleva a cabo a solicitud de los usuarios externos y de las autoridades del Ministerio. Como se indicó los temas que se desarrollan es sobre derechos laborales en general, Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral, y recientemente sobre la Reforma Procesal Laboral.

Cuadro N° 74
Capacitaciones programadas y cantidad personas beneficiadas,
por año

Período	Metas programadas	Cantidad de charlas	Numero de personas
2014	300 personas	12	357
2015	500	13	516
2016	300	8	228
2017	300	48	2.143

Informes de Proyectos de Ley:

En esta función, los asesores estudian los proyectos de ley, que ha remitido la Asamblea Legislativa para rendir criterio, se elaboran los borradores de informes para ser remitidos al Despacho del Ministro para su firma y envío.

Cuadro N° 75
Elaboración de informes sobre proyectos de Ley,
por año

Período	Meta programada	Cantidad realizada
2014	6	29
2015	6	17
2016	8	23
2017	8	7

Esta labor depende en absoluto de la existencia de proyectos de ley en la corriente legislativa y la solicitud que la Asamblea Legislativa nos haga de rendir criterio, sin embargo, se procura hacer una proyección, la cual como se ve es siempre superada.

Otras labores:

Manuales de Procedimientos: A solicitud de la Administración, se elaboraron durante el período 2014-2017, los Manuales de Procedimientos en los procesos de:

- Consultas escritas

- Revisión de Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual
- Consulta en Línea (o por correo electrónico)
- Dichos instrumentos han sido de mucha ayuda para guiar a los funcionarios en sus labores.

Compendio de Criterios: Este es un documento cuya primera edición se hizo en el 2010, en el 2011 la segunda edición y en el 2014 la tercera edición. Contiene un extracto de los criterios más relevantes emitidos por este Departamento y la Dirección, para que puedan ser consultados por cualquier usuario, principalmente por los funcionarios del Ministerio, para quienes dichos criterios son de acatamiento obligatorio.

Departamento de Asesoría Interna y Resoluciones

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

- Elaboración de proyectos de resolución para firma del ministro: impugnaciones varias en materia de pensiones, solicitudes de pago de Derechos Laborales y diferencias de salario a funcionarios y ex funcionarios. También se conocen las impugnaciones presentadas ante el Ministro contra actuaciones de las distintas dependencias de la institución.
- Elaboración de criterios e informes legales solicitados por los despachos ministeriales y órganos adscritos.
- Revisión y aprobación de proyectos de decretos y convenios.
- Otorgamiento de refrendo de Contratos.
- Elaboración de informes o respuestas a la Sala Constitucional en casos de recursos de amparo, a la Procuraduría General de la República, en atención a los juicios que atiende contra esta Cartera y a la Defensoría de los Habitantes en trámites de denuncias de usuarios de los servicios.
- Trámite de procedimientos administrativos.

De acuerdo con las funciones descritas, se pueden destacar los siguientes logros y obstáculos, mostrados en el período 2014-2018 y que a continuación se detallan:

2014

Se atendieron múltiples impugnaciones contra la Dirección Nacional de Pensiones, dictadas en Diligencias de solicitudes de pensiones y contra el Ministro o Poder Ejecutivo contra resoluciones dictadas en Diligencias de pago de montos o diferencias de pensión.

Se revisaron, corrigieron o confeccionaron Convenios de cooperación y transferencias de fondos públicos entre este Ministerio y otras instituciones, por ejemplo, con ICT, OIT, INA, CONICIT, ICPA, UNED, Ministerio de Cultura.

Se revisaron varios proyectos de Ley, criterios para cesiones de pagos y se contestaron audiencias de Tribunales contenciosos y Sala Constitucional

Se elaboró el Manual para confeccionar Resoluciones de pago.

2015:

Se atendieron múltiples impugnaciones contra la Dirección Nacional de Pensiones, dictadas en Diligencias de solicitudes de pensiones y contra el Ministro o Poder Ejecutivo contra resoluciones dictadas en Diligencias de pago de montos o diferencias de pensión

Se revisaron, corrigieron o confeccionaron Convenios de cooperación y transferencias de fondos públicos entre este Ministerio y otras instituciones.

Se revisaron varios proyectos de Ley, como sobre contribución especial a pensiones altas y reforma la Ley de Creación del Régimen General de Pensiones

Se realizaron criterios para cesiones de pagos o facturas y el Manual de Procedimientos Administrativos

2016

Se atendieron múltiples impugnaciones contra la Dirección Nacional de Pensiones, dictadas en Diligencias de solicitudes de pensiones y contra el Ministro o Poder Ejecutivo contra resoluciones dictadas en Diligencias de pago de montos o diferencias de pensión.

Se atendieron más de 3.000 trámites de Conocimiento en Consulta de resoluciones de la Unidad Ejecutora Técnica de Atención a Ex Trabajadores Bananeros, dictadas en Diligencias de Indemnización por daño moral

Se confeccionaron 119 resoluciones del Poder Ejecutivo para pagos a empresas privadas, de los beneficios económicos del Programa Mi Primer Empleo.

Se revisaron, corrigieron y confeccionaron Convenios de cooperación y transferencias de fondos públicos entre este Ministerio y otras instituciones.

Se revisaron varios proyectos de Ley, entre los cuales están: Ley sobre pagos a pensionados fallecidos, sobre cálculo de pensiones y unificación de sistemas de revalorización.

2017

Se atendieron múltiples impugnaciones contra la Dirección Nacional de Pensiones, dictadas en Diligencias de solicitudes de pensiones y contra el Ministro o Poder Ejecutivo contra resoluciones dictadas en Diligencias de pago de montos o diferencias de pensión.

Igualmente, se han preparado informes o respuestas a la Sala Constitucional en casos de recursos de amparo, a la Procuraduría General de la República, en atención a los juicios que atiende contra esta Cartera y a la Defensoría de los Habitantes en trámites de denuncias de usuarios de los servicios, así como tramitados procedimientos administrativos encomendados, etc.

También debemos destacar por el trabajo voluminoso y atendido en forma prioritaria, las resoluciones que se confeccionaron del Poder Ejecutivo para pagos a empresas privadas, de los beneficios económicos del Programa Mi Primer Empleo. Según registros, en el año 2017 se tramitaron 192 resoluciones.

En este periodo debe rescatarse el acompañamiento que el Departamento de Asesoría Interna brindó al despacho del Ministro y a la Dirección Nacional de Empleo en la implementación del Programa Mi Primer Empleo. No sólo se realizaron cientos de resoluciones de pago para las empresas privadas que participan en el mismo, sino que se elaboraron criterios técnicos jurídicos cuando en su momento se sometió a consideración de la Dirección de Asuntos Jurídicos, tanto el proyecto de decreto de creación del programa y como el borrador de convenio a suscribir con las empresas. También se emitieron distintos oficios tendientes a ordenar los pagos a las empresas.

También debe considerarse como importante el criterio DAJ-AIR-132-2016 del 7 de abril de 2016, mediante el cual se delimita la competencia de este Ministerio en el conocimiento de impugnaciones presentadas en los trámites de solicitud de indemnización al amparo de la Ley 8130 del 06 de setiembre de 2001, Ley de Determinación de Beneficios Sociales y Económicos para la Población afectada por la utilización del producto 1.2 dibromo, 3 cloropropano, conocido como DBCP. Con este criterio técnico jurídico, cientos de expedientes de impugnación que originalmente habían sido remitidos erróneamente a la Dirección de Asuntos Jurídicos para su atención y que hubieran entrabado el trabajo que esta desempeña, fueron devueltos para ser conocidos por la Unidad Ejecutora Técnica de Atención a Extrabajadores Bananeros.

El mayor obstáculo al que se ha enfrentado este Departamento es la falta de personal, mismo que responde a dos factores: el traslado por órdenes de los funcionarios en propiedad a otras dependencias de este Ministerio y el congelamiento de las plazas que ellos ocupan.

Departamento Asuntos Internacionales del Trabajo

El Departamento de Asuntos Internacionales del Trabajo (DAIT) es una dependencia de la Dirección de Asuntos Jurídicos, que tiene a su cargo la gestión de los asuntos y compromisos relacionados con las

normas internacionales del trabajo y otros instrumentos con componente laboral; los diferentes foros internacionales que discuten asuntos laborales y de seguridad social; así como aquellos derivados de la cooperación internacional.

Como principales logros alcanzados en las áreas señaladas, durante el período 2014-2018, apuntamos las siguientes:

En materia de Normas Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros Instrumentos con Componente Laboral:

Durante el presente período, se atendieron todas las gestiones correspondientes a los compromisos que emanan de la condición de Costa Rica como Estado miembro de la OIT:

- a. Atención de Memorias de Convenios Ratificados y No Ratificados, conforme el ciclo de presentación de memorias aprobados por el Consejo de Administración de la OIT, durante los años 2014, 2015, 2016, 2017;
- b. Seguimiento de los Casos que atiende el Comité de Libertad Sindical;
- c. Seguimiento de las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT;
- d. Sumisión ante la Asamblea Legislativa, de los Proyectos de Ley de Aprobación del protocolo 2014 relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, que ocupa el Expediente Legislativo 19626 y el de Aprobación del Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares (No. 156), que ocupa el expediente legislativo número 20305;
- e. Sumisión ante las autoridades competentes de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal, 2015 (número 204) de la OIT. Adicional a esta última gestión, las autoridades superiores también impulsaron la iniciativa de la firma, en octubre de 2016, por parte de los representantes de los sectores Gobierno, empleadores y trabajadores, del Acuerdo Tripartito para la Implementación de la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal en Costa Rica.

Asimismo, se cumplieron todos los requerimientos que emanan de la “Comisión Interinstitucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones internacionales de Derechos Humanos”, que lidera la Cancillería de la República y en la que el DAIT ocupa los puestos de titular y suplente representante del MTSS.

Adicionalmente y con el fin de fortalecer las capacidades interinstitucionales en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de los órganos de control de la OIT y sobre los instrumentos de derechos humanos, se promovieron diversas actividades, entre las que encontramos:

- a. Talleres para la elaboración de memorias sobre normas internacionales, con participación de funcionarios del MTSS y de otras instituciones.
- b. Charlas para la sensibilización en el seguimiento de las obligaciones internacionales sobre derechos humanos, con énfasis en el ámbito laboral, dirigida a funcionarios del MTSS.

En lo que se refiere a punto de contacto nacional ante el Ministerio de Comercio Exterior para el seguimiento de instrumentos comerciales con componente laboral, se desarrolló una participación activa en las sesiones de trabajo del Acuerdo de Asociación de Centroamérica y la Unión Europea (AACUE) y el Acuerdo sobre Comercio de Servicios (TISA por sus siglas en inglés).

En materia de Foros Laborales Internacionales

Durante los últimos años, el DAIT ha trabajado en conjunto con las autoridades superiores, para contribuir con una participación activa y coherente en aquellos foros considerados estratégicamente importantes, a saber la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT; el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE); la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos (OEA). el Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana.

Sobre la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT:

Se logró el fortalecimiento de la delegación tripartita nacional que participa anualmente ante la CIT de la OIT, mediante la ampliación de la representación de los sectores, que garantiza en mayor medida su participación.

Cabe destacar la adopción por parte de la CIT del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014, núm. 203); la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204); y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

Sobre el ELSAC de la OCDE en el marco del proceso de adhesión de Costa Rica a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE):

Después de un arduo proceso en el que se completó una serie de requerimientos de información se logró la emisión de la opinión formal favorable por parte del ELSAC, como uno de los pasos establecidos en la hoja de ruta para el ingreso de Costa Rica a la OCDE.

Dicho proceso fue liderado por el MTSS en coordinación con el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX), con el acompañamiento técnico de diversas instituciones.

La participación de los interlocutores sociales se vio reflejada durante las misiones técnicas de la OCDE encabezadas en su mayoría por el señor Stefano Scarpetta, Director Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE. En esas ocasiones se llevaron a cabo reuniones de intercambio de información con la participación de diversos representantes, incluidos del Gobierno, organizaciones sindicales, empresariales.

Con esta decisión formal favorable por parte del ELSAC, se han derivado recomendaciones de políticas sobre la materia, basadas en las buenas prácticas y valiosas experiencias de los países miembros de la OCDE; al tiempo que ha recibido el reconocimiento por parte de ese comité sobre las recientes reformas y acciones que el país ha emprendido para mejorar sus políticas laborales y sociales.

Sobre la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos:

Durante el presente período se fortaleció la participación de Costa Rica en este foro, al ocupar la Vicepresidencia en el Grupo de Trabajo 2 de la XIX CIMT, “Fortalecimiento institucional para la protección de los derechos de trabajadores y empleadores y la promoción de la cooperación”, así como su reelección para el mismo cargo durante los próximos tres años en el marco de la XX CIMT.

Así mismo, destacamos el rol del país como co-organizador y sede del Taller sobre “Migración Laboral: Aportes desde los Ministerios de Trabajo de las Américas”, realizado del 13 al 14 de julio de 2017. La OEA, la OIT y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), participaron también en calidad de co-organizadoras. Este evento reunió a directores o responsables de migración laboral de ministerios o secretarías de trabajo de 17 países miembros de la OEA, así como a representantes de trabajadores y empleadores, quienes compartieron activamente experiencias, desafíos y buenas prácticas en el marco de la migración laboral en la región.

Sobre el Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana:

Dentro de las principales actividades realizadas en el ámbito de este Consejo, sobresale:

- La reunión tripartita Subregional “Hacia un crecimiento inclusivo con más y mejores empleos”, San José, Costa Rica, 21-22 de abril de 2016, con la participación del Director General de la OIT, Guy Ryder y representantes regionales de los sectores de los trabajadores, empleadores y gobierno, analizando los retos de la región en materia de promoción del crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible de generación de empleo productivo y trabajo decente para todos;
- La firma de dos Acuerdos por parte del MTSS con sus homólogos de El Salvador y Guatemala, que ratifican la prioridad de los Ministros y las Ministras al tema de erradicación del trabajo infantil en la región. Estos innovadores instrumentos de cooperación horizontal, buscan contribuir en el camino de la reducción del trabajo infantil, mediante la canalización y réplica de los esfuerzos públicos y privados que existen en la región; y, c)

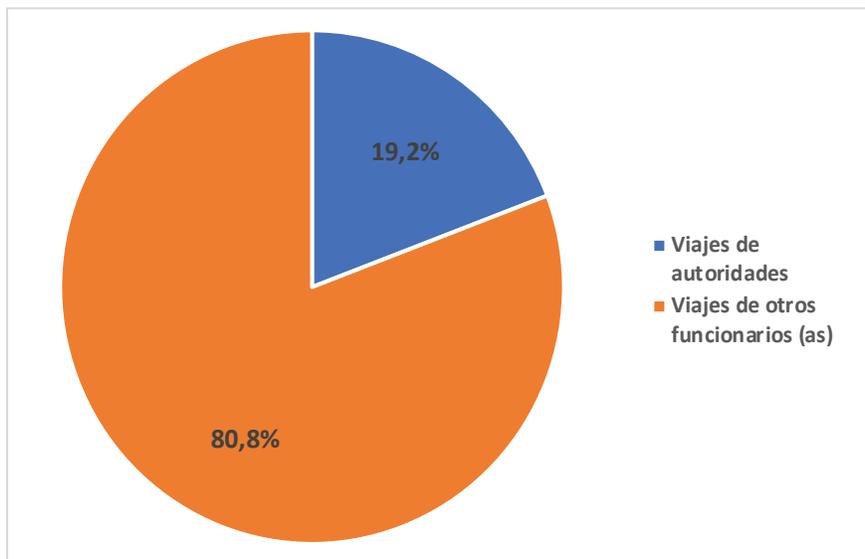
- Implementación de la “Agenda Estratégica Regional para Asuntos Laborales y de Trabajo del Sistema de la Integración Centroamericana” y su “Plan de Acción Regional sobre Asuntos Laborales y de Trabajo del Sistema de Integración Centroamericano 2014-2017”.

Datos estadísticos sobre la participación del MTSS en diferentes Foros Laborales Internacionales fuera de Costa Rica.

Tal como se mencionó al inicio de este apartado, el DAIT ha realizado esfuerzos por desarrollar una presencia activa y coherente del MTSS, que incluye no solamente la participación específica en los espacios señalados anteriormente sino para el aprovechamiento de actividades de capacitación y/o discusión que además permiten el fortalecimiento de las capacidades institucionales. En resumen, señalamos que el MTSS participó en 156 actividades fuera del país.

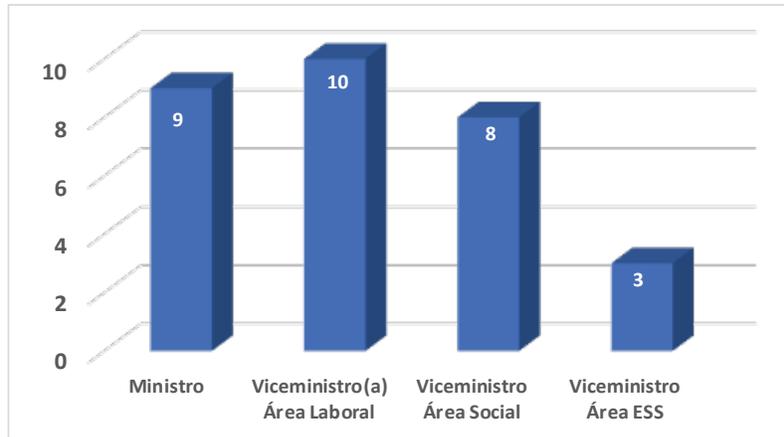
Desagregando datos podemos ver en el siguiente gráfico, que esta presencia no solamente se ha realizado a través de las Autoridades Superiores (Ministro/Viceministros) sino también funcionarios y funcionarias de mandos medios y técnicos.

Gráfico N° 9
Participación en Foros Laborales Internacionales
2014-2017



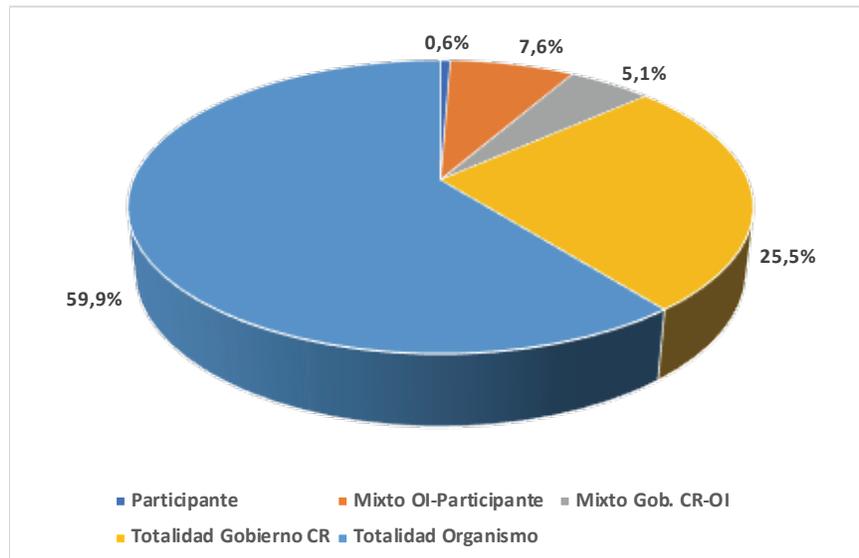
En lo que se refiere a los viajes realizados por las Autoridades Superiores, también se puede destacar la presencia de los diferentes despachos según las áreas de su competencia.

Gráfico N° 10
Participación de autoridades en Foros Laborales Internacionales
2014-2017



Finalmente podríamos afirmar el buen uso que se ha hecho de los recursos presupuestarios destinados a viajes en el exterior que, según el Cuadro N° 11, sobre el tipo de financiamiento, refleja que en su mayoría esto han sido cubiertos por organismos internacionales, a saber:

Gráfico N° 11
Participación de autoridades en Foros Laborales Internacionales
2014-2017



En materia de Cooperación Internacional:

A pesar de la limitada disponibilidad de recursos de Cooperación Internacional motivadas por la calificación de Costa Rica como país de renta media, se ha aprovechado la oportunidad que brindan los componentes laborales de los instrumentos de libre comercio.

Es así, como se logró que el MTSS coordinara acciones con sus homólogos en el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y en el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá, para trabajar en la formulación de Proyectos de Cooperación Internacional en el marco del Capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América (DR-CAFTA) y en el marco del el Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Gobierno de Costa Rica y el Gobierno de Canadá, respectivamente. Las iniciativas que se proponen desarrollar tienen como finalidad mejorar la capacidad de la inspección del trabajo y contribuir en el fortalecimiento de la implementación de la Reforma Procesal Laboral, en lo principal.

Asimismo, como resultado del Proyecto de Empleo Productivo, que la OEA ejecutó por medio de su Fondo de Cooperación para el Desarrollo (FCD/OEA) y en coordinación del Ministerio de Economía Industria y Comercio (MEIC), quien fungió como órgano ejecutor, se obtuvo como resultado la “Guía para mejorar el nivel de cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas”. Este instrumento contribuye en el fortalecimiento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en la pequeña y mediana empresa, bajo los principios del Trabajo Decente.

Por su parte, por medio de la Red Interamericana de la Administración Laboral (RIAL) de la OEA, el MTSS fue identificado como institución oferente, para el intercambio de experiencias sobre Salarios Mínimos con la Secretaria de Trabajo de Honduras y sobre Migración Laboral con el Ministerio de Trabajo de Chile.

Finalmente destacamos el apoyo que nos ha brindado el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España para contar con el apoyo de expertos in situ mediante la modalidad de Asistencias Técnicas en varios temas, pero concretándose específicamente en los temas de Salud Ocupacional e Inspección del Trabajo.

Cuadro N° 76
Dirección de Asuntos Jurídicos
Acciones dirigidas al usuario externo e interno,
según medio utilizado, 2014-2017

Medio de consulta	2014	2015	2016	2017
TOTAL	16 032	13 921	17 728	25 689
Capacitaciones	12	13	9	48
Consultas Escritas y por Correo electrónico	15 281	12 593	16 315	22 376
Proyectos de ley	37	17	23	7

Recursos de apelación	5	0	0	0
Reglamentos Internos de Trabajo y de acoso	3	13	43	31
Resoluciones de pago del Poder Ejecutivo	47	50	100	197
Resoluciones Recursos de Apelación	328	358	201	234
Resoluciones Recursos de Reposición	114	147	158	354
Resolución de recursos de revisión, Nulidades y otros	37	58	44	48
Recursos de Amparo	45	21	9	16
Convenios de transferencia	4	20	16	0
Indemnizaciones Nemagón	0	0	315	0
Cesiones de factura	7	5	7	0
Proyectos de Ley	12	9	10	33
Asesorías autoridades superiores	53	27	8	21
Enlace ante instancias nacionales e internacionales	7	0	26	26
Estado miembro ante la OIT	16	26	27	53
Foros y actividades internacionales	18	33	35	26
Gestión de Cooperación Internacional	0	15	5	76
Usuarios capacitados en temas laborales	357	516	377	2 143

Consejo de Salud Ocupacional (CSO)

El Consejo de Salud Ocupacional, es un órgano tripartito, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, rector técnico en el tema de la Seguridad y Salud para el Trabajo, el cual está integrado por dos representantes de la UCCAEP, dos representantes de las Centrales Sindicales, un representante del Instituto Nacional de Seguros (INS), un representante de la Caja Costarricense del Seguros Social (CCSS), un representante del Ministerio de Salud y un representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Política Nacional De Salud Ocupacional, Decreto N°39321-MTSS

Se establece la Política Nacional de Salud Ocupacional, con el objetivo general de establecer los lineamientos para el mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo y una cultura de prevención en armonía laboral, que promueva un estilo y calidad de vida saludable de las personas trabajadoras.

Como objetivos específicos se establecieron cuatro:

- Consolidar el Sistema Nacional de Salud Ocupacional.
- Revisar y actualizar el marco normativo en Salud Ocupacional
- Desarrollar estrategias que permitan la promoción de la salud, prevención, protección, adaptación laboral de las personas trabajadoras y centros de trabajos saludables.
- Promover acciones para la investigación

La Política Nacional de Salud Ocupacional representa el esfuerzo de diversos actores sociales relacionados con el tema, que buscan dar una respuesta integral a la situación de salud ocupacional del país, ordenando las diferentes acciones que se deben realizar por parte de las instituciones y organizaciones y estableciendo prioridades y relaciones de coordinación que permitan optimizar los recursos, y a su vez mejorar la efectividad en la respuesta del Estado.

En la formulación de la política se tomó en cuenta el conocimiento de la situación actual de salud ocupacional en el país, por medio de la realización de un diagnóstico nacional consultado y concertado en forma tripartita.

Plan Nacional de Salud Ocupacional (PREVENSO 7.5)

En setiembre 2015, en el marco de la celebración del día nacional de salud ocupacional, se presentó el Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional, denominado PREVENSO 7.5 2025, que plantea una meta país de disminución del índice de accidentabilidad laboral, de un 10,3% en el 2013 a un 7,5% en el 2025. Dicho Plan de Acción, es el primer esfuerzo dirigido a la consecución de esta meta país, reúne programas y proyectos que se ejecutarán en un periodo de cuatro años desde el 2016 hasta el 2019. Las acciones planteadas en este serán evaluadas y monitoreadas permanentemente para determinar su continuidad, efectividad y ampliación.

Estadísticas Salud Ocupacional Costa Rica

El Consejo de Salud Ocupacional elaboró y publicó a través del sitio web www.cso.go.cr, el documento "Estadísticas Salud Ocupacional", para los años 2014, 2015 y 2016, documentos que presentan pautas importantes para iniciar el análisis y poner en la mesa de discusión las prioridades, temas, metodologías y proyectos específicos que realmente incidan en la disminución de la accidentabilidad laboral, la prevención del riesgo laboral y la promoción de mejores condiciones de trabajo. El estudio está basado principalmente en las estadísticas entregadas por el Instituto Nacional de Seguros (INS), la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (I ECCTS) de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) datos exclusivos para Costa Rica, Caja Costarricense del Seguro Social, Observatorio del Mercado Laboral del MTSS y del Consejo de Salud Ocupacional (CSO).

Se hace una reflexión sobre los datos generales de la población ocupada, comportamiento y conformación de los diversos sectores de la economía, infraccionalidad detectada en materia de salud ocupacional, cantidad de comisiones y oficinas de salud ocupacional y comportamiento de la siniestralidad laboral.

Fue uno de los principales avances en el tanto, desde el 2008, no se contaba con ningún tipo de estadísticas de riesgos del trabajo, esencial para la promulgación de políticas públicas y de investigación desde el estado, la academia, y las empresas, lo cual fue posible por un esfuerzo concertado entre el Consejo de Salud Ocupacional y la Superintendencia General de Seguros.

Actualización del Marco Normativo de Salud Ocupacional

Reglamentos Emitidos

- Reglamento de comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional.
- Reglamento de prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas al estrés término por calor.
- Reglamento para la prevención de la silicosis de los centros de trabajo
- Reforma del artículo 24 e inclusión de un nuevo artículo 24 bis) al Reglamento de la Ley N.6727 del 9 de marzo de 1982 vigente, Decreto Ejecutivo N. 13466-TSS del 24 de marzo de 1982
- Reglamento sobre la Configuración de los sitios de Muestreo en Chimeneas y Ductos para la Medición de Contaminantes Atmosféricos Provenientes de Fuentes Fijas.
- Declaratoria de interés público de la Semana de Salud Ocupacional.
- Reglamento General de Seguridad en Construcciones
- Prohibición del Plaguicida Carbofurán
- Reglamento para la Prohibición del Endosulfán
- Reglamento para la Prohibición del Alachlor
- Reglamento para la Prohibición del Aldicarb
- Reglamento de Calderas

Propuestas de Reglamento de Salud Ocupacional

- Propuesta de Reglamento de condiciones de salud ocupacional durante el servicio de custodia y transporte de valores.
- Propuesta reforma al Reglamento sobre personas ocupacionalmente expuestas a plaguicidas
- Propuesta Reglamento de condiciones para la sala de lactancia materna en el centro de trabajo.

Normas técnicas en Salud y Seguridad para el Trabajo

Las Normas Técnicas en Salud y Seguridad para el Trabajo, consiste en la actualización de un paquete normativo que permite contar con más de 64 Normas Técnicas Nacionales en el sector Salud y Seguridad Ocupacional, las cuales abarcan grandes temas como requisitos de los equipos de protección personal, ergonomía y seguridad e higiene.

El Consejo de Salud Ocupacional aprobó la realización del proyecto para la actualización de las normas técnicas sobre Salud Ocupacional, por medio del INTECO, ente competente de certificación nacional.

Las normas aprobadas son:

Normas en Contrato	Normas resultantes de la actualización
Protección personal	
	Buenas prácticas para la selección y el uso de equipos de protección ocular y facial.
	Buenas prácticas para la selección y el uso de calzado de seguridad.
	Buenas prácticas para la selección y el uso de Equipos de Protección Respiratoria (EPR).
	Niveles de Iluminación de los lugares de trabajo. Parte 1. Interiores
	Requisitos para la aplicación de colores y señalización de seguridad e higiene en los centros de trabajo
	Equipos de Protección Personal contra caídas. Definiciones y nomenclatura.
	Buenas prácticas para la selección y el uso de cascos industriales.
	Condiciones de seguridad en los centros de trabajo para el almacenamiento, transporte y manipulación de sustancias inflamables y combustibles.
Materias peligrosas	
	Medidas de seguridad en el almacenamiento de explosivos.
	Medidas de seguridad en el empleo de explosivos.
Seguridad de las máquinas	
	Distancias mínimas para evitar el aplastamiento de partes del cuerpo humano.
	Resguardos. Requisitos generales para el diseño y construcción de resguardos fijos y móviles
	Distancias de seguridad para impedir que se alcancen zonas peligrosas con los miembros superiores e inferiores.
	Principios generales para el diseño. Evaluación y reducción del riesgo.
	Partes de los sistemas de control relacionados con a la seguridad.
	Parte 1: Principios generales para el diseño
	Recomendaciones de seguridad para la manipulación de Grúas-torre.
	Dispositivos de enclavamiento asociados a resguardos. Principios para el diseño y la selección.
	Montacargas. Parte 1: Requisitos de seguridad
	Montacargas. Parte 2: Inspección
	Montacargas. Parte 3: Formación
	Selección de cables de acero, tambores y poleas.
	Ganchos de elevación. Características generales

Grúas. Cables de acero. Cuidado y mantenimiento, inspección y descarte.
Ergonomía
Requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PDV). Parte 1: Introducción general.
Requisitos ergonómicos para trabajos de oficina con pantallas de visualización de datos (PVD). Parte 2: Orientación para los requisitos de la tarea.
Principios ergonómicos para el diseño de sistemas de trabajo.
Diseño ergonómico de centros de control. Parte 4: Distribución y dimensiones de los puestos de trabajo.
Ergonomía. Manejo manual. Parte 1: Levantamiento y transporte.
Ergonomía del ambiente térmico. Determinación analítica e interpretación del bienestar térmico mediante el cálculo de los índices PMV y PPD y los criterios de bienestar térmico local
Sistemas de Gestión
Ruido emitido por máquinas y equipos. Determinación de los niveles de presión sonora de emisión en el puesto de trabajo y en otras posiciones especificadas en condiciones aproximadas a las de campo libre sobre un plano inclinado con correcciones ambientales despreciables.
Gestión de incidentes. Parte 1. Requisitos mínimos para el registro y preparación de estadísticas de incidentes laborales en las organizaciones.
Gestión de incidentes. Parte 2. Procedimiento para la investigación de incidentes.
Guía para la elaboración del programa de Salud y Seguridad en el trabajo. Aspectos generales.
Inspección de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Aspectos generales.
Señalización
Requisitos para la aplicación de señales de protección contra incendios.
Requisitos para la aplicación de señales de medio de egreso y equipo de salvamento.
Código de colores para la identificación de fluidos conducidos en tuberías.
Identificación de seguridad. Simbología para los planes de evacuación.
Señales y colores de seguridad. Señales de seguridad registradas
Símbolos gráficos. Señales y colores de seguridad. Parte 4: Propiedades colorimétricas y fotométricas de los materiales de las señales de seguridad.
Acústica
Acústica. Determinación de la exposición al ruido ocupacional. Método de ingeniería.
Condiciones ambientales
Determinación de sílice libre en aire por espectrofotometría de absorción ultravioleta visible (UV-VIS).
Determinación de materia particulada en el ambiente laboral. Método de determinación gravimétrica.
Concentraciones ambientales máximas permisibles en los centros de trabajo.
Determinación e interpretación del estrés debido al frío usando el aislamiento requerido para la vestimenta (IREQ) y los efectos del enfriamiento local. Ergonomía del ambiente térmico.
Determinación de plomo y compuesto inorgánicos de plomo. Método de absorción atómica.
Ventilación de los lugares de trabajo.
Exposición a ambientes con sobrecarga térmica.

Construcción
Encofrados. Requisitos de seguridad
Andamios tubulares, voladizos y palometas. Requisitos de seguridad.
Redes de seguridad. Requisitos.
Andamios colgantes. Clasificación, dimensiones y usos.
Demolición y Remoción. Requisitos de seguridad
Sistema de protección contra la caída a desnivel de personas u objetos. Requisitos de seguridad.
Medidas de seguridad en el proceso de soldadura y corte.
Excavaciones a cielo abierto y subterráneo. Requisitos de seguridad.
Áreas seguras
Escaleras, rampas y pasarelas. Requisitos de seguridad.
Duchas de uso general, duchas y lavaojos de emergencia, vestidores y casilleros en los centros de trabajo. Requisitos.
Condiciones de seguridad e higiene en los edificios, locales e instalaciones y áreas de los centros de trabajo.
Estiba y desestiba de los materiales en los centros de trabajo
Manejo manual y mecánico de materiales y equipos. Requisitos.
Condiciones de seguridad para realizar trabajos en espacios confinados.
Agroquímicos
Guía de verificación para el manejo y uso de agroquímicos.
Ruido emitido por maquinaria y equipos. Determinación de los niveles de presión acústica en el puesto de trabajo y en otras posiciones especificadas aplicando correcciones ambientales aproximadas.
Ruido emitido por máquinas y equipos. Medición de los niveles de presión acústica de emisión en el puesto de trabajo y en otras posiciones especificadas a partir del nivel de potencia sonora.

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

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

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

Como una ganancia extra de este proyecto se tiene que actualmente se están realizando reglamentos que hacen referencia a estas normas, de modo que se ahorra mucho tiempo en el desarrollo de los reglamentos y adquieren condición de obligatorias.

Recomendaciones en Materia de Salud Ocupacional

Las recomendaciones emanadas del Consejo de Salud Ocupacional son de aplicación obligatoria por parte del empleador, por lo que se han realizado varias recomendaciones, que buscan mejorar las condiciones en que las personas trabajadoras realizan su trabajo.

- Recomendación sobre jornadas y roles de trabajo por turnos de la policía del Ministerio de Seguridad Pública (MSP) 2x2x2, 5x2, 3x3 y 6x6
- Recomendaciones Policía de Tránsito.

Trámites de Registro en línea de Comisiones y oficinas de salud ocupacional

Desde el 2014, el Consejo de Salud Ocupacional, en cumplimiento de la directriz de simplificación de trámites, procedió a realizar el proceso de registro de Comisiones y oficinas de Salud Ocupacional, mediante un servicio en línea, utilizando el sitio web del Consejo, con lo cual, las empresas pueden realizar todos los tramites sin tener que presentarse de forma presencial.

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

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

Los procedimientos fueron satisfactorios y recibidos de buena manera por los usuarios, por lo que no se establecieron acciones correctivas. Los trámites atendidos en forma electrónica, tanto de comisiones como de Oficinas de salud ocupacional son extensivos a todas las empresas, instituciones y sectores económicos del país.

El usuario pueda realizar los siguientes trámites a través del sitio web:

- Registro de Comisiones de Salud Ocupacional
- Renovación de Comisiones de Salud Ocupacional
- Actualización de Comisiones de Salud Ocupacional
- Registro de Oficinas de Salud Ocupacional
- Actualización de Oficinas de Salud Ocupacional

- Envío de informes de salud ocupacional

Comisiones nuevas inscritas ante el CSO y en funcionamiento en empresas o instituciones, en respuesta a la meta del Plan Nacional de Desarrollo. (PND. 2.1.3.1.1)

La inscripción de las Comisiones de Salud Ocupacional ante el CSO forma parte de un requisito legal que obliga a aquellas empresas e instituciones que ocupen 10 o más personas trabajadoras, a constituir y garantizar el funcionamiento de las comisiones de salud ocupacional, lo cual permite a la persona empleadora y trabajadora, identificar los riesgos del trabajo, determinar las medidas preventivas y cumplir con las disposiciones que se adopten en materia de salud ocupacional, en un marco de bipartita y paritario de dialogo social.

La creación de las Comisiones de Salud Ocupacional promueve el mejoramiento de las condiciones laborales en los centros de trabajo, y de esta manera, garantizar un lugar seguro y en armonía laboral para las personas trabajadoras.

El registro de las comisiones de salud ocupacional se incrementó, cumpliendo la meta establecida de 2.000 comisiones al 2018, debido a la diversidad de mecanismos de tramitación que impulsó el Consejo de Salud Ocupacional, a través del envío de formularios mediante el sitio web o por medio del correo electrónico, redes sociales, afiches informativos, capacitaciones brindadas a inspectores de trabajo y atención de consultas telefónicas.

Oficinas o departamentos de salud ocupacional de empresas o instituciones públicas o privadas inscritas ante el CSO

La inscripción de las Oficinas de Salud Ocupacional ante el CSO forma parte de un requisito legal que obliga a aquellas empresas e instituciones que ocupe, permanentemente, más de cincuenta trabajadores, mantener una oficina o departamento de salud ocupacional. Las oficinas o departamentos de salud ocupacional deben contar con una persona encargada que cumpla con la formación profesional mínima de Diplomado Universitario.

El cuadro siguiente detalla para el periodo de 2014-2017, los registros y actualizaciones de las comisiones y oficinas de salud ocupacional, tramitados ante el Consejo de Salud Ocupacional.

Cuadro N° 77
COSTA RICA, MTSS: Registros y actualizaciones de las comisiones y oficinas de salud ocupacional, 2014-2017

Detalle	2014	2015	2016	2017
Comisiones	1.924	1.623	1.326	1.798
Registro de nuevas comisiones	865	545	525	905
Renovaciones y modificaciones	1.058	1.078	801	893
Oficinas	296	312	234	353
Registro de nuevas oficinas	116	133	101	161
Modificaciones	180	179	133	192

Campañas de información y comunicación

El Consejo de Salud Ocupacional inició, por primera vez, campañas de prevención de accidentes laborales, con un alcance nacional, utilizando radio, redes sociales, traseras de buses, y vallas, lo cual forma parte de los fines que se le otorgan en el artículo 274 del Código de Trabajo.

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

- Campaña de concientización “Cero Estrés”
 Se llevó a cabo dentro del marco de la Semana Nacional de Salud Ocupacional, que se celebra la última semana del mes de abril de cada año y a partir del tema definido por la OIT denominado “El estrés laboral un reto colectivo” en el 2015. El Consejo de Salud Ocupacional en este marco lanzó la campaña denominada “Cero Estrés”, dirigida a combatir el estrés en el trabajo a través del desarrollo de diversas actividades.
- Campaña Nacional de Información y Comunicación para la prevención del Estrés Térmico por Calor.

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

- Campaña de concientización “usando datos, previniendo riesgos”

Durante la Semana de Salud Ocupacional del 2016, que se celebra la última semana de abril de cada año, se realizó una campaña concientizando sobre la importancia de los datos estadísticos a lo interno de las empresas, para la mejor toma de decisiones con el objetivo de asegurar acciones de prevención, denominada “usando datos, previniendo riesgos” un deber del empleador y el trabajador”

- Campaña de comunicación “Pellízquese”

El objetivo de la Campaña es la de Prevenir a la población trabajadora de los accidentes laborales comunes: golpes, cortes, sobrecargas físicas, caídas y lesiones músculo esqueléticas.

Estudios Técnicos en Seguridad y Salud Ocupacional

Elaboración de informes técnicos de salud ocupacional, y revisión de condiciones y ambiente de trabajo según las solicitudes presentadas ante la Secretaría Técnica del Consejo de salud Ocupacional, que tiene como objetivo emitir recomendaciones a las empresas sobre implementaciones que deben darse para cumplir con las mejores condiciones de seguridad y salud ocupacional. Los estudios son enviados a las empresas y a los Inspectores de Trabajo para el seguimiento para la verificación del Cumplimiento.

Seguidamente se presenta cuadro donde se muestra la cantidad según tipo de estudio para el periodo del 2014-2017.

Cuadro N° 78
COSTA RICA, MTSS: Estudios técnicos y revisiones,
según tipo de estudio, 2014-2017

Tipo de estudio	2014	2015	2016	2017
Total	110	130	130	84
Condiciones integrales y medio de ambiente de trabajo	28	36	21	22
Criterio técnico de funcionamiento de las instalaciones para universidades privadas	20	15	13	20
Revisión de programas de salud ocupacional	15	22	23	1
Técnico-jurídicos del área legal	20	30	30	5
Jornada mixta de trabajo	27	27	43	36

Proyectos

El Consejo de Salud Ocupacional ha iniciado el desarrollo de una serie de proyectos específicos, que tienen como objetivo fortalecer el cumplimiento de sus fines y objetivos.

Diseño de un módulo de generación de actitudes de prevención de riesgos, dirigidos a niños y niñas en edad preescolar y escolar

Se está en el proceso de desarrollo del proyecto denominado “Proyecto Estrategias educativas para propiciar actitudes de prevención a nivel de preescolar y escolar”, para ser implementado en el Museo de los Niños, con el respectivo convenio de cooperación entre el Consejo de Salud Ocupacional y el Centro Costarricense de la Ciencia y la Cultura.

En el Centro Costarricense de la Ciencia y la Cultura se destinará un espacio museográfico en el Pabellón del Museo de los Niños, con el tema “Escuela Segura y Accesible”. Este permitirá que niños y niñas mediante el juego como expresión de su imaginación y libertad puedan crecer individual y socialmente, con el objetivo de generar actitudes de prevención sobre posibles accidentes y lesiones en la escuela, así como adoptar posturas correctas a nivel de cervicales, dorsales y lumbares, evitando dolores y lesiones de la columna con el uso inadecuado de bultos, mochilas o salveques extremadamente pesados para niños y niñas en etapa de desarrollo y crecimiento óseo.

El proyecto entrará en ejecución al público infantil a finales del 2018 y por 4 años.

Tribunal Administrativo de la Seguridad Social

Conforme lo disponen la Ley 8777, el Decreto 35843-MTSS y el artículo 92 de la Ley 7531, este Tribunal inicia funciones en agosto de 2010 y 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, actuaciones que anteriormente eran conocidas por el Tribunal de Trabajo Sección Segunda del Segundo Circuito Judicial de San José, en condición de Jerarca impropio.

La población que atiende este Tribunal, se considera vulnerable, encontrándose adultos mayores que requieren la baja laboral, viudas, niños y adolescentes huérfanos, personas con discapacidad que solicitan pensionarse por enfermedad incapacitante, hijos o hermanos que padecen alguna discapacidad que les impide tener independencia económica, así como padres y nietos de pensionados fallecidos. La población pensionada por el Régimen Especial de Magisterio Nacional ronda las 39.000 personas. Los funcionarios que actualmente laboran para el Magisterio Nacional también podrían reclamar su derecho a pensionarse, conforme adquieran los requisitos, a la fecha esta población activa es superior a los 60.000 funcionarios del área de la educación pública en primaria, secundaria y universitaria, así como la educación técnica y la privada en primaria y secundaria.

Teniendo claro el panorama en que funciona este Tribunal, se detallan los principales logros obtenidos en el periodo 2014 a 2018.

Mejora en el servicio

Este Tribunal ha tenido como objetivo estratégico la reducción de los plazos de respuesta de los recursos de apelación para emitirlos en plazos más oportunos. El objetivo propuesto desde el 2014 era brindar servicios de calidad en tiempos de respuesta razonables.

Es importante indicar que, a la fecha de constitución de este Tribunal, en agosto de 2010 los plazos de respuesta eran de 14 meses, que era lo que demoraba el Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José en brindar respuesta a los pensionados. Por ello el objetivo fue reducir ese plazo para que nuestros usuarios obtuvieran justicia administrativa en plazos más razonables. A partir del planteamiento de metas, del análisis de los procesos y del compromiso con la institución se ha logrado una reducción paulatina de los tiempos de respuesta, logrando así pasar de 14 meses a tan solo 2 meses, que es precisamente el plazo que la ley le impone a este Tribunal para resolver sus recursos de apelación. Debe considerarse que en más de 15 años a los pensionados nunca se les resolvieron sus reclamos de apelación en plazos tan cortos.

Lo anterior se generó a partir de incrementar la producción, de brindar justicia administrativa en sentencias sustentadas, razonadas y claras para nuestros usuarios. En estos 4 años a saber del 2014 a febrero 2018 se han emitido 6.512 sentencias.

Con todo lo anterior se brinda a nuestros usuarios una justicia administrativa en fiel cumplimiento a los plazos que la normativa dispone, recibiendo sentencias sobre las disputas conocidas por este Tribunal dictadas en apego a la legalidad, a la justicia, al derecho a la seguridad social y al derecho constitucional a una justicia pronta y cumplida. Se evitarán además reclamos judiciales por respuestas tardías economizándole a la administración pública el pago de daños y perjuicios o costas procesales y se coadyuva con el poder Judicial reduciendo los casos que son llevados a esta vía judicial pues las disputas son resueltas en la vía administrativa reservando esa instancia a unos pocos casos de mayor complejidad.

Este proceso de mejora en la eficiencia del servicio público, debió enfrentar serios retos, como fueron circulantes de casos que en ocasiones superaban las mil apelaciones prácticamente imposibles de cumplir con el recurso humano disponible, retrasos en los tiempos de respuesta que llegaron a superar los 6 o 7 meses, todo ello agravado por una severa crisis sufrida en el año 2016 cuando el Tribunal debe enfrentar problemáticas serias con su recurso humanos, que masivamente presentó la renuncia a sus puestos, en razón del cambio en el esquema salarial. Estos obstáculos pusieron en serias complicaciones la labor del Tribunal que debió empeñar mayores esfuerzos por recuperar metas perdidas en cuanto a la eficiencia en el servicio.

De tal manera, el Tribunal inicia el año 2018 con un panorama exitoso donde los circulantes de casos se reducen a unos 70 casos y el plazo para brindar respuesta se ha mantenido en 2 meses es que lo que la ley dispone. Con ello concluimos estos 4 años de gestión brindando servicios eficientes y oportunos en aquellos reclamos por justicia administrativa que presentan los pensionados del Magisterio Nacional.

Servicios modernizados según las nuevas tecnologías

- Expediente digital

Otro reto importante fue la modernización tecnológica del Tribunal pasando de utilizar expedientes físicos a implementar el expediente digital en los Recursos de Apelación.

A partir del desarrollo de la plataforma tecnológica realizada por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y en estrecha cooperación con el Ministerio de Trabajo se implementó un moderno sistema de expediente digital en toda solicitud de pensión de primer ingreso. Este moderno sistema permite el uso del expediente digital, así se eliminan los expedientes en papel y se inicia una nueva etapa con el uso de un expediente totalmente digital, con la plataforma tecnológica moderna, donde toda resolución que se dicte es suscrita a partir de los dispositivos de firma digital.

- Gestión Administrativa digital

En estos 4 años otro objetivo propuesto era incursionar en la gestión digital, para que los trámites administrativos del Tribunal como correspondencia, asuntos internos con otras dependencias del Ministerio de Trabajo y compras públicas o gestión financiera se realizara a través de plataformas electrónicas y utilizando también la firma digital.

En el proceso de las compras públicas y gestión financiera podemos indicar que este Tribunal, designado como el programa 733 del Ministerio de Trabajo, ha migrado satisfactoriamente a una gestión 100% digital con resultados exitosos. Es así como anteriormente aquellas compras que se gestionaban en papel ahora son implementadas, absolutamente en todos sus estados, en una plataforma virtual denominada SICOP. Este sistema ha dado celeridad, transparencia en el proceso de compras y ahorro de recursos en cuanto al trasiego de la información.

De igual manera se ha incorporado el uso de plataformas digitales en cuanto al archivo de documentos y gestión de trámites internos y externos del Tribunal, de manera que los documentos ahora son emitidos y suscritos a partir de los mecanismos como la firma digital.

Manual de Procedimientos

Con el objetivo de favorecer el fortalecimiento de la gestión institucional, de brindar servicios transparentes y oportunos, el Tribunal elaboró un Manual de procedimientos que se concluyó satisfactoriamente, siguiendo los lineamientos que al efecto dispuso la Dirección de Planificación, mismo que fue debidamente avalado por la Presidencia de este Tribunal y por el Ministro de Trabajo, el cual lleva un proceso de revisión continua para evitar su desfase.

Servicio de Jurisprudencia en línea:

Se implementó un sistema de consultas con la jurisprudencia más relevante emitida por este Tribunal Administrativo desde la fecha de su constitución. El sistema de búsqueda de jurisprudencia se logró

a partir de la cooperación recibida de parte de la Junta de Pensiones de Jubilaciones del Magisterio Nacional quienes realizaron el desarrollo informático, mientras que el Tribunal aportó y depuró la información jurídica que se incluiría. Es así como se suscribe Convenio de Cooperación entre la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, el Despacho del Ministro y este Tribunal, con el fin de concretar la puesta en marcha de este sistema informático de consulta de jurisprudencia.

El sistema se encuentra a disposición de los usuarios en la página web de la Junta y además se puede acceder desde la página del Ministerio de Trabajo en el enlace asignado a este Tribunal que lo redirecciona a la página de la citada Junta.

Este es un medio idóneo y valioso para brindar información oportuna a los usuarios sobre los asuntos relacionados con el Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, en procura de la transparencia, eficiencia y eficacia de los servicios que se brindan. A este sitio web ingresan cientos de pensionados, trabajadores activos, funcionarios de la Junta y público en general. El compendio de la jurisprudencia relevante del Tribunal Administrativo permite a los usuarios tener plena garantía de transparencia y seguridad jurídica de los criterios jurisprudenciales del Tribunal y fungirá como una herramienta importante para la defensa de los derechos de los pensionados y de consulta para los funcionarios de la Junta en la asesoría que esa institución brinda a los usuarios.

Limitaciones y tareas pendientes

1. Limitaciones u obstáculos encontrados en la gestión, así como una indicación de las medidas y acciones correctivas, de adaptación o mitigación.

Limitaciones u obstáculos durante la gestión	Acciones correctivas o de mitigación
<p>Aplicación de las Directrices 23-H, 70-H y 78-H, dictadas por la Presidencia de la República, mismas que establecen condiciones para poder utilizar plazas que quedan vacantes. Si bien la directriz 70-H permitió la utilización del 50% de las plazas vacantes congeladas, la gran cantidad de plazas que en esa condición manejó el MTSS con motivo de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral (RPL), afectó en gran medida. Téngase en cuenta que el Ministerio mediante concurso interno abrió la posibilidad, para que sus funcionarios hicieran valer el derecho a la Carrera Administrativa y optar por alguna de las nuevas plazas creadas para enfrentar la RPL.</p>	<p>Segregación de funciones y aumento en las cargas de trabajo de los funcionarios.</p>
<p>Limitaciones presupuestarias</p>	<p>Maximizar el uso de los recursos.</p>

Metas que fueron programas de acuerdo al comportamiento de la demanda, sin embargo, no se alcanzó la demanda esperada.	Realizar mediciones de la demanda en periodos intermedios para hacer los ajustes procedentes.
Contrataciones que no se finiquitaron satisfactoriamente por diversos aspectos. (Por ejemplo, el alquiler de edificios que no logran reunir todas las especificaciones que dispone la ley o que mientras se lleva a cabo el trámite de la contratación ya se adjudicó a otro interesado). El no poder finiquitar adecuadamente algunos procesos de contratación o bien ni siquiera poder iniciarlos, implica que no se logre la ejecución de los recursos conforme las programaciones pre establecidas por el programa.	Actuar en procura de que cuando se presenten estos casos, se solicite en tiempo la reubicación de los recursos para su mejor aprovechamiento, siempre y cuando los plazos de la ejecución presupuestaria así lo permitan. Remitir a la Proveduría Institucional, a la brevedad posible, las solicitudes para su trámite
Aplicación de lo dispuesto en el artículo No. 4 de la Directriz No. 070-H, la cual establecía que los remanentes que resulten de la utilización de los recursos extralímites, deberán trasladarse a la subpartida 9.02.01 Sumas libres sin asignación presupuestaria.	Se trata del cumplimiento de directrices emanadas por entes fiscalizadores por lo que en este sentido no aplican medidas de corrección.

2. Acciones que se llevarán a cabo sobre las metas no alcanzadas en su totalidad.

Las metas que se desglosan en el cuadro a continuación son metas del Sector Trabajo que no se han cumplido en su totalidad de acuerdo a lo programado y que presentan riesgo de incumplimiento en cuanto a la meta de periodo.

Cuadro N° 79
Matriz de acciones de mejora de metas de programas/proyectos del período del
PND 2015-2018 con rezagos
Al 31 de diciembre 2017

Pro-grama/ Proyecto	Indica-dor-Meta período con rezago	Resultado Acumulado (2015-2017)		Pendiente cumplimiento 2018		Causas del rezago de cada meta de periodo	Acciones de Mejora a ejecutarse durante 2018	Proyección porcentual del cumplimiento al 2018	Institu-ción Res-ponsable	Observaciones
		Abso-luto	%	Abso-luto	%					
Programa Nacional de Empleo (PRONAE)	Cantidad de personas en condición de desempleo y pobreza vinculadas en proyectos de infraestructura comunal, socioproduktivos y capacitación apoyadas con ingresos temporales a nivel nacional.	23.075	69,2%	10.247	30,8%	Limitación de presupuesto durante la mayor parte del año 2017 y no fue sino hasta el mes de octubre que se tuvo acceso a los recursos, ya con muy poco tiempo para poder ejecutarlos. En ese momento se decretó emergencia nacional por la tormenta NATE y se tuvo que destinar todos los recursos recién girados a la atención de proyectos relacionados a ella. Además, la escasez de presentación de proyectos de ideas productivas, y de capacitación.	Intentar promover la presentación de proyectos de ideas productivas para que los grupos asociativos que presentan proyectos diversifiquen su oferta de solicitudes de subsidio y no se centralicen en proyectos de obra comunal. En la medida de lo posible no restringir los recursos asignados para PRONAE para que la planeación se pueda llevar a cabo sin factores de riesgo fuera del control normal del programa	5.400 personas Un 16% más de lo hecho hasta ahora por lo que el máximo a alcanzar de la meta del PND será 79.2%	MTSS	Con el presupuesto asignado para el año 2018 y con un uso óptimo de los recursos, entendiendo que los proyectos PRONAE generalmente son de 2 o más meses y que el subsidio económico es de 185 000 colones por mes para cada beneficiario, el máximo de personas a beneficiar es de 5 400.
	Número de emprendimientos constituidos con subsidio económico.	323	32,3%	677	67,7%	No se han presentado suficientes proyectos de emprendedurismo. Todos los presentados se han aprobado	Se trabaja en una reestructuración del PRONAE con el fin de proponer cambios en el abordaje de la metodología de acción, dejar que sea reactiva y se puede ser más proactivo	25%	MTSS	Se pretende incentivar a que las asociaciones presenten más proyectos socio productivos.

Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRO-NAMYPE)	Número de personas pobres con emprendimientos, microempresas o personas de la ESS capacitadas en habilidades básicas empresariales y/o asistencia técnica	2.815	24,2%	8.790	75,8%	Dificultades con: 1. Procesos de contratación administrativa. 2. Carencia de Recurso Humano. 3. Inversión de tiempo en curvas de aprendizaje de nuevos funcionarios.	Considerando que la principal causa del rezago obedece a los procesos de contratación administrativa. Se estará realizando un plan de acción con el fiduciario a efectos de llegar mejorar el nivel de cumplimiento. Además, es vital reforzar la unidad con recurso humano.	50%	MTSS	
Programa de promoción de la organización y desarrollo cooperativo	Número de TDCC y APIS formados en desarrollo cooperativo comunitario para impulsar el desarrollo regional en Costa Rica.	195	65%	105	35%	La Contratación necesaria para lograr el 100% de cumplimiento de la meta, no fue aprobada por la Junta Interventora, según se acuerda en su sesión N°31, artículo 3, inciso 3.2, del 4 de setiembre del 2017.	A raíz de una consulta presentada por la Gerencia de Promoción a la Dirección Ejecutiva del INFOCOOP, sobre cuál es la directriz de la Junta Directiva para el Proyecto Germinadora, mediante el oficio D.E.1660-2017 se responde que durante el I Trimestre del 2018 se realizará un diagnóstico, luego del cual se valorará el seguimiento del proyecto.	Depende de la aprobación de la Junta Directiva del INFOCOOP para continuar con el proyecto.	INFOCOOP	La continuidad del proyecto depende estrictamente de la anuencia de la Junta Directiva del INFOCOOP.
Desarrollo y fortalecimiento de la Economía Social Solidaria	Número de redes de articulación promovidas en cantones de bajo IDS.	18	72%	7	28%	1. Débil Estructura Organizativa 2. Carencia de Recurso Humano. 3. Brechas en los conocimientos técnicos requeridos, por el personal	Acciones estratégicas: a. Reforzar el área, con personal con conocimientos en gestión territorial.	90%	MTSS	Se aclara que, en el 2016, se ajusta el indicador, a redes promovidas. Dado que se había visualizado que no corresponde al estado la creación de redes. Sino en ser un facilitador de los procesos.

Desarrollo y fortalecimiento de la Economía Social Solidaria	Número de proyectos productivos sostenibles en funcionamiento de grupos y organizaciones de la ESS.	531	40,2%	789	59,8%	1. Sobre-dimensionamiento de la meta. 2. Débil Estructura Organizativa. 2. Carencia de Recurso Humano. 3. Brechas en los conocimientos técnicos requeridos, por el personal.	Hay dos acciones estratégicas: a. Reforzar el área, con personal con conocimientos en gestión territorial. b. Focalizarse en acciones	70%	MTSS	Desde el 2015, se ha indicado que la meta está sobredimensionada. Sin embargo, por ser meta del Plan Nacional de Desarrollo, nos indican que no era viable cambiarla. Adicionalmente, se están revisando los criterios establecidos para determinar la clasificación del número de proyectos atendidos. Lo anterior podría variar el número de proyectos atendidos, de forma significativa.
Programa de fomento y fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas	Cantidad de MIPYMES capacitadas en el mejoramiento de sus necesidades básica	17.249	67,1	5.670	32,9	Como se ha mencionado en periodos anteriores la población de participantes empresariales y sobre todo de las PYME les es difícil participar en SCFP, que se ejecutan en horarios intensivos y con frecuencia diaria. Las necesidades de capacitación de las PYMES son puntuales y el INA no tiene oferta (modularizada) para la atención de las mismas	Es importante el ajuste a jornadas de capacitación menos intensas y más puntuales. La UEPYME SBD, debe asumir y direccionar la atención considerando la capacidad instalada, equipamiento y personal técnico docente asignado en las unidades regionales. La Unidad UEPYME SBD asuma la atención de las necesidades mediante la contratación, sobre todo en temas puntuales.	Se espera cumplir con esta meta a finales del 2018, siempre y cuando se hagan los ajustes requeridos.	INA	

<p>Homologación de las competencias laborales en las ocupaciones por medio del Marco Cualificaciones (MNC)</p>	<p>Porcentaje de ocupaciones homologadas de los sectores productivos atendidas por el I INA por a nivel nacional</p>	<p>37</p>	<p>74</p>	<p>13</p>	<p>26</p>	<p>Esta es meta dio inicio en el 2016, y no en el 2015. Se presentaron una serie de inconvenientes a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según plan de trabajo en la comisión Interinstitucional, se estableció que se iniciaba el pilotaje para la puesta en práctica de la metodología, a partir de febrero del 2017, por tanto, la meta las 10 de las homologaciones de competencias establecida en el PND, para 2016, se sumaría al cumplimiento 2017, es decir 20, para un total de 30. - La fase de construcción de la metodología para la elaboración de las cualificaciones, según el plan de trabajo aprobado por la Presidencia de la República, tuvo atrasos en el Comisión Interinstitucional (CIIS). -Se presentaron problemas de coordinación institucional e interinstitucional. 	<p>La Comisión (CIIS), está ya funcionando, se espera que se cumpla con la meta a final del 2018.</p>	<p>Elaborar las 13 ocupaciones homologadas restantes, y así cumplir con la meta del 2018</p>	<p>INA</p>	
--	--	-----------	-----------	-----------	-----------	--	---	--	------------	--

Tramites y provisión de bienes y/o servicios

1. Un análisis de las estadísticas del quehacer institucional, así como datos de indicadores, estadísticas o registros del sector atinente a la gestión institucional

El principal instrumento para llevar el pulso de la gestión institucional de cara al usuario es el Anuario Estadístico. En el mismo se acopla, ordena y divulgan los datos relativos a la prestación de los servicios, a cargo de las diferentes instancias administrativas del MTSS. De manera que el contenido del mismo responde a temas que por ley son resorte de la institución, asociados, la mayoría, con el tutelaje y fiscalización de los derechos de los trabajadores, promoción la empleabilidad y el diálogo social.

En vista de lo anterior, para efectos de informar sobre la evolución del “quantum” de la gestión institucional se hará un análisis descriptivo, de estática comparativa, respecto a los principales servicios a cargo de las áreas sustantivas de la institución. El mismo incluirá el período 2013-2016, años para los que se dispone de información. El abordaje de cada tema, seguirá el orden con que se presenta en el Anuario.

Empleabilidad y protección por desempleo

En materia de protección por desempleo el programa por excelencia que implementa el MTSS, por medio de su Dirección Nacional de Empleo (DNE) es el Programa Nacional de Empleo (PRONAE), el cual transfiere “auxilios económicos” de manera temporal a aquellos desempleados más vulnerables y en evidentes desventajas para acceder a empleos de calidad.

Las transferencias de PRONAE tienen seis modalidades; “obra comunal”, “ideas productivas”, “apoyo a capacitación” “auxilio por emergencias” el subprograma “EMPLEATE” Y “apoyo a indígenas”.

Durante el período 2013-2016 el PRONAE experimentó incrementos significativos, tanto en términos de recursos financieros como en número de beneficiarios, pasó de aplicar ¢5.495 millones en el 2013 a ¢14.014 en el 2016, lo cual representó un 155% de aumento. Como era de esperar, ello igualmente se tradujo en un aumento similar en el número de beneficiarios, pasó de 6.204 en el 2013 a 17.679 en el año 2017, en cifras relativas un 185%.

Respecto de las diferentes modalidades cubiertas por PRONAE, es importante rescatar la modalidad correspondiente al subprograma EMPLÉATE, el cual aumentó, por encima del doble, el número de beneficiarios durante el período de referencia, pasando de 3.478 en 2013 a 7.994 en el año 2016. Esto significa que un creciente número de jóvenes vieron mejoradas sus posibilidades de acceso a un empleo digno por medio de formatos específicos de capacitación.

Promoción de la actividad económica asociativa y el empleo solidario

La responsabilidad de promover el empleo por medio de los entramados solidarios existentes en el país recae sobre la Dirección de Economía Social Solidaria. El principal componente de la ejecutoria

de las acciones de esta dirección está a cargo del Programa Nacional de Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE). Este programa, durante el período 2016-2018 registra importantes avances. El número de créditos otorgados pasó de 545 a 1.050, como respuesta lógica al incremento observado en el monto de recursos financieros, el cual prácticamente se duplicó. En el 2013 se aplicaron ¢1.564 millones, para el 2016 el incremento fue del 90%, alcanzó la cifra absoluta de ¢ 2.967 millones.

Es importante rescatar el significativo aumento en el número de créditos otorgados, en el sentido de que como mínimo, detrás de cada crédito hay un empleo. Dependiendo de la actividad a la que se canalicen esos recursos, los mismos pueden tener un impacto ampliado en términos de creación de empleos y encadenamientos productivos.

Tutelage y fiscalización de los derechos laborales

El tutelaje para el cumplimiento de la legislación laboral es función central de la Dirección Nacional de Inspección (DNI). Si bien no se cuenta con datos sobre el número de trabajadores tutelados para el 2013, los datos contenidos en el Anuario sobre este tema ponen en evidencia un incremento, que al pasar del 2014 al 2016 esa variable crece en 24.975 personas, lo cual se refleja en la tasa de cobertura que experimenta un incremento de 2 puntos porcentuales, pasando de 13,8 a 15,8.

Según los datos de la DNI uno de los derechos más irrespetados, el salario mínimo, experimenta durante el período 2013-2016 una reducción de 5 puntos en su porcentaje de infraccionalidad, desciende de un 25,6% en el 2013 a un 20,6% en el 2016. Las reducciones en el incumplimiento del salario mínimo tienen un impacto positivo en la reducción de la pobreza, estudios en esa línea así lo han demostrado, concretamente los informes del Estado de la Nación.

Paz social y conflictividad laboral

El período 2013-2016 se puede identificar como de una situación social estable con una clara tendencia al descenso de las huelgas y la conflictividad laboral. En el primer año en estudio se registran 23 movimientos huelguísticos, el 2016 cierra con 10 huelgas, para un descenso superior al 100%. Esto como es de esperar se traduce en un menor número de trabajadores afectados, en el 2013 eran 84.226 y en el año 2016 solo 13.045, una reducción absoluta de 71.181 personas.

La tendencia hacia el fortalecimiento de la paz social que se desprende de la evolución del número de huelgas, se complementa con la recurrente reducción, observada en el número de personas atendidas por los Departamentos de Relaciones de Trabajo y Resolución Alternativa de Conflictos. Se registran en el 2013, 128.196 personas, cae a 102.350 en el 2014 y cierra el período de análisis con 99.980, para una variación relativa de 22%.

La reducción en el número de huelgas y el número de personas atendidas en los departamentos antes mencionados podría ser asociado con menos presencia de conflictividad, condición necesaria para la paz social, la cual se constituye en un activo intangible, determinante para la actividad económica y la atracción de inversiones.

Promoviendo la comprensión y aplicación de normativa laboral

Es responsabilidad de la Dirección de Asuntos Jurídicos la promoción de la aplicación de la normativa laboral lo cual básicamente se logra por medio de acciones de asesoría y evacuación de consultas. Durante el período 2013-2016 este tipo de acciones se incrementó en un 30%, esto representó 3.849 acciones más. El principal componente estuvo constituido por las consultas escritas, las cuales pasaron de 12.397 en 2013 a 16.315 en el 2016, una variación relativa de 32%.

Este tipo de acciones al contribuir al conocimiento, interpretación y aplicación de la normativa laboral, se traduce en importantes aportes para reducir el incumplimiento de la ley por ignorancia, con los consecuentes beneficios para trabajadores y empleadores.

Promoviendo la calidad del empleo, por medio de la salud ocupacional

El trabajo es determinante en la vida de las personas trabajadoras, su estancia en el lugar de trabajo representa como mínimo un tercio de su tiempo diario disponible, es su principal espacio de socialización y generación de ingreso para ellas y sus familias. En consecuencia, las condiciones de salud en el trabajo y la reducción de exposición a la siniestralidad son determinantes para el bienestar de la fuerza de trabajo, para su reproducción mejorada, para su productividad y el de las empresas.

Las acciones del Consejo de Salud Ocupacional son de vital importancia en esa materia. El número de estudios técnicos y revisiones a cargo de los profesionales de este Consejo se incrementó en casi un 30%, pasando de 103 en el 2013 a 130 en el 2016. Tendencia aún más positiva se observó en el número de personas capacitadas en salud ocupacional, en el 2013 se capacitaron 150, ya en el 2016 fueron 593. El indicador casi cuadruplica durante el período.

Soporte legal y resolución en alzada a recursos del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional

Esta tarea es resorte del Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. Sus actividades se orientan básicamente a tramitar los recursos de apelación y/o adición que le son sometidos, los cuales han venido en sostenido aumento a partir del 2013, año para el cual se registra un total de 1.489 recursos y cierra el 2016 con 2.332, un incremento de 57%. Este incremento se refleja en el número de recursos resueltos, hasta el 2015 se observaron incrementos sostenidos.

Si bien en el 2016 se dio un descenso, el saldo durante el período es positivo, 381 casos adicionales respecto al 2013. En cuanto a la gestión del T.A. es importante rescatar las mejoras observadas en su eficacia y eficiencia, desde el 2010 hasta el 2015 experimenta sostenidas reducciones en el plazo de resolución de los recursos que le son sometidos, pasando de un promedio de 14 meses en el primer año a 2.1 meses. Si bien el 2016 cierra con un repunte, 5%, está claro que en el largo plazo la tendencia es a la baja.

La protección social no se descuida

El FODESAF se constituye en el instrumento por excelencia para financiar la agenda social costarricense, de manera que sus egresos pueden ser un indicador macro sobre la atención que presta el país a las principales áreas sujetas de protección. Durante el período 2013-2016 el renglón de egresos mantuvo una tendencia creciente en términos reales, los incrementos observados para cada año superaron la inflación, pasaron de ¢468.941,2 millones en 2013 a ¢565.252,5 en el año 2016, para una variación relativa de un 20.5%.

Atención a grupos especiales

Si bien existen en el país instituciones especializadas en atender ciertos colectivos en desventaja, el MTSS por ser la institución rectora del sector social, complementa esa labor por medio de acciones específicas dirigidas a personas con discapacidad, menores trabajadores y personas adultas mayores. Durante el período 2013-2016 en promedio la Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS) atendió un promedio anual de 354 menores de edad y además capacitó en promedio 1.071 personas por año en temas sobre trabajo infantil y adolescente.

Acciones similares fueron implementadas en materia de discapacidad, en promedio, anualmente se otorgaron 611 asesorías asociadas con la materia. Por su parte el número de personas adultas mayores capacitadas y asesoradas experimentó un importante aumento en un solo año, se registran cifras de 865 en el 2015 y 1.036 en el 2016 para una variación relativa de 20%.

Las acciones en las áreas señaladas se complementan con la labor de la Unidad de Género, cuyas acciones están dirigidas a transversalizar el enfoque de género en todo el quehacer institucional. Durante el período de referencia capacitó un promedio anual 621 personas en temas de discriminación.

Los esfuerzos dirigidos a las áreas señaladas, es de esperar se traduzcan en mejoras para la efectiva protección de los derechos de esos grupos poblacionales, vulnerables, usualmente en desventaja.

2. Descripción de sus servicios en línea y datos sobre la utilización de los mismos.

A continuación, se detallan los servicios en línea brindados mediante la página web institucional www.mtss.go.cr:

Calculadoras

Es una herramienta que permite a la ciudadanía calcular su aguinaldo, liquidación o monto embargable de acuerdo con su salario. El monto final del respectivo cálculo responde a la veracidad y correcta indicación de los datos específicos de cada calculadora. Con respecto a la cesantía representa un estimado de la liquidación correspondiente. En el caso del 2017, se registraron 203.776 visitas de personas usuarias a esta sección.

Sistema de Agenda Electrónica (SAE)

El SAE permite el otorgamiento de una cita para los servicios de Asesoría Laboral, Cálculo de Prestaciones y Solicitud de Conciliación en el Departamento Relaciones de Trabajo, con el fin de brindar una mejor atención a la persona usuaria.

Cuadro N° 80

Año y mes de la entrada en vigencia el servicio	Total de gestiones realizadas				
	2014	2015	2016	2017	2018
Octubre 2013	25.982	44.171	32.197	23.261	1.241

Consulta Laboral en Línea

Es un servicio de respuesta a consultas sobre temas laborales recibidas en el sistema de consulta laboral en línea, de patronos, trabajadores, organizaciones, estudiantes y particulares en general, e incluso a instituciones públicas, cuando la competencia conferida por la Ley Orgánica así se lo permite.

Este servicio es de atención de consultas cortas sobre temas concretos que no requieren de mucho análisis y que se pueden responder también de forma corta y concreta. Si se requiere de una respuesta con un análisis más profundo, acompañado de normativa y jurisprudencia, deberá gestionarse mediante la otra vía escrita dirigida al Departamento de Asesoría Externa.

Cuadro N° 81

Año y mes de la entrada en vigencia el servicio	Total de gestiones realizadas				
	2014	2015	2016	2017	2018
Mayo 2015	15.090*	12.289	15.936	22.143	6.391

* Este servicio se atendía por medio de correo institucional

Consulta de Expedientes de Organizaciones Sociales

En este servicio se puede consultar e imprimir la prevención del estado de los expedientes de las Organizaciones Sociales: Cooperativas, Centros Agrícolas Cantonales, Sindicatos, Asociaciones Solidaristas, y Sociedades Anónimas Laborales. Para el cual, se registraron 7713 visitas en el 2017.

Certificaciones de personería jurídica en línea

Esta plataforma permite brindar un servicio ágil y oportuno a quienes requieran realizar ese trámite, disminuyendo costos de traslado de los usuarios, además de vincular al MTSS en iniciativas de gestión ambiental priorizando en la política de cero papel, la automatización y accesibilidad a los servicios de la institución.

Para llevar a cabo este proyecto, el Departamento de Organizaciones Sociales del MTSS mantuvo coordinaciones inter institucionales con Archivo Nacional y Banco de Costa Rica con el fin de que el usuario realice el pago electrónico del timbre de archivo asociado a cada certificación. Para esto, la Presidencia de la Junta Administrativa del Archivo Nacional autoriza al BCR a que habilite la opción de cobro en las oficinas del BCR o en su oficina virtual por medio del Sistema TASABAN.

Este servicio está a disposición de la ciudadanía a partir de octubre del 2017 donde se emitieron 3.477 certificaciones, en lo que va del 2018 se han realizado 2.902 certificaciones.

Quejas o sugerencias de la Contraloría de Servicios

La persona ciudadana puede presentar sus quejas, consultas, denuncias y sugerencias desde el sitio Web. Desde la implementación de este servicio. la utilización del mismo es la siguiente:

Cuadro N° 82

Año y mes de la entrada en vigencia el servicio	Total de gestiones realizadas	
	2017	2018
Enero 2017	304	115

Desglose de pensión

La Dirección Nacional de Pensiones facilita la consulta del pago de la pensión mensual al mes vigente, ya sea el monto bruto, líquido y las deducciones aplicadas. La persona pensionada llena y autoriza la boleta donde indica el nombre, la cédula y el correo electrónico para que el sistema le asigne un usuario y una contraseña según corresponda.

Para el año 2017 se realizaron 7.314 visitas a esta sección.

Certificación digital de patrono al día con el Fodesaf

Este servicio ha permitido brindar un servicio expedito al usuario y ha contribuido a que se incremente la cantidad de solicitudes, alcanzando en promedio 30 mil certificaciones mensuales con firma digital generadas desde la entrada en vigencia en 2017.

Suscripción de arreglos de pago

La implementación del servicio de suscripción de arreglos de pago se realiza por medio del correo electrónico a partir del 2017 para los usuarios que cuentan con firma digital y pueden formalizar arreglos

de pago desde cualquier parte del país. Para este año se formalizaron 8 arreglos, lo cual se espera que para el 2018 aumenten este tipo de gestiones conforme los usuarios cuenten con firma digital.

3. Estadísticas sobre subsidios, becas, donaciones, exoneraciones bienes, servicios o cualquier otra transferencia o beneficio otorgado a personas jurídicas o físicas particulares.

Transferencias del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (Fodesaf)

Cuadro N° 83
Egresos efectivos (transferencias) del FODESAF,
según unidad ejecutora, 2014-2017, Presupuesto 2018
(En millones de colones)

Unidad ejecutora	2014	2015	2016	2018
TOTAL	511.309,26	531.725,84	565.252,50	610.196,75
Banco Hipotecario de la Vivienda	92.648,60	99.451,00	104.575,30	110.262,55
Caja Costarricense de Seguro Social	150.744,99	164.951,60	171.232,80	182.816,96
- Régimen No Contributivo de Pensiones	122.145,76	126.768,80	131.834,50	140.000,00
- Programa Asegurados por cuenta del Estado (Indigentes)	24.657,17	34.000,00	35.000,00	36.715,00
- Programa Construcción y Equipamiento EBAIS	0,00	0,00	-	-
- Programa Pacientes en Fase Terminal	1.333,07	1.431,00	1.504,70	3.050,98
- Comisiones Gastos por Servicios Financieros Comerciales	2.608,99	2.751,80	2.893,60	3.050,98
Ciudad de los Niños	665,38	715,50	756,70	793,25
Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor	11.065,65	11.869,50	13.037,30	14.785,93
Consejo Nacional de Personas con Discapacidad	4.328,10	4.565,60	5.025,70	5.969,32
Fondo Nacional de becas	20.480,47	13.978,40	18.484,20	18.640,03
Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia	87,56	87,96	89,70	89,72
Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados	4.059,45	2.191,60	1.958,60	2.500,00

Instituto Costarricense del Deporte y la Recreación	3.845,40	3.555,05	4.913,50	4.576,48
Instituto Mixto de Ayuda Social	99.600,50	117.719,70	123.711,30	133.094,03
- Programa Bienestar y Promoción Familiar	51.100,50	47.205,10	51.624,60	58.686,16
-Red de Cuido	0,00	22.014,60	23.116,70	24.407,87
- Programa AVANCEMOS	48.500,00	48.500,00	48.970,00	50.000,00
Instituto Nacional de Mujeres	10.254,40	11.007,31	11.574,50	12.203,94
Ministerio de Educación Pública - Comedores Escolares	46.161,52	46.574,00	48.119,80	49.346,47
Ministerio de Salud - Direccion CEN CINAI - OCIS Sanebar	16.147,59	17.283,60	20.481,30	35.300,00
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	8.262,88	13.819,34	15.112,80	1.8254,44
- Programa Nacional de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa	900,00	1.200,00	2.000,00	1.800,00
- Programa Nacional de Empleo	6.127,37	11.306,27	11.806,40	13.403,46
- Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares	1.235,51	1.313,07	1.306,40	3.050,98
Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo	2.199,99	-	-	0,00
Ministerio de Cultura y Juventud	0,00	-	1.147,40	1.000,00
Ministerio de Obras Públicas y Transportes	0,00	-	-	0,00
JAPDEVA	0,00	74,00	-	0,00
Municipalidades	4.868,49	767,80	500,00	0,00
Patronato Nacional de la Infancia	15.887,71	15.800,70	16.276,80	15.804,10
Asociación Pro Construcción Hospital Nacional de Niños	3.999,21	4.292,90	4.514,00	4.759,53
Fideicomiso Apoyo a Produc. Café Afectados por Royá ley 9153	11.133,17	0,00	-	0,00
Reintegros al Gobierno Central	4.868,20	3.020,28	3.740,80	0,00

Beneficios otorgados a través de los programas de la Dirección Nacional de Empleo

Cuadro N° 84
Beneficiarios totales del Programa Nacional de Empleo (PRONAE) por provincia y modalidad 2014 – 2017

Provincia	Empleate	Capacitación	Ideas Productivas	Obra Comunal	Indígenas (Ley 8783)	Total general
Alajuela	2.077	13	395	5.155	228	7.868
Cartago	2.034	211	92	1.675	1.626	5.638
Guanacaste	3.105	112	420	3.569	40	7.246
Heredia	727		58	66		851
Limón	1.419	28	292	1.532	3.501	6.772
Puntarenas	4.091	684	897	5.187	1.813	12.672
San José	11.611	277	622	4.662	209	17.381
Total	25.064	1.325	2.776	21.846	7.417	58.428

Cuadro N° 85
Inversión total del Programa Nacional de Empleo (PRONAE) por provincia y modalidad 2014 – 2017

Provincia	Empleate	Capacitación	Ideas Productivas	Obra Comunal	Indígenas (Ley 8783)	Total general
Alajuela	2.163.300.000	2.405.000	184.565.000	2.810.715.000	151.540.000	5.312.525.000
Cartago	2.071.705.000	108.410.000	53.100.000	927.427.500	1.044.355.000	4.204.997.500
Guanacaste	3.214.500.000	74.996.250	227.535.000	1.860.538.750	21.525.000	5.399.095.000
Heredia	780.000.000		22.940.000	34.060.000		837.000.000
Limón	1.658.900.000	12.025.000	130.885.000	777.640.000	2.127.905.000	4.707.355.000
Puntarenas	4.230.700.000	355.587.500	572.375.000	2.642.892.500	939.802.500	8.741.357.500
San José	13.539.120.000	117.945.000	325.898.750	2.627.147.500	139.840.000	16.749.951.250
Total	27.658.225.000	671.368.750	1.517.298.750	11.680.421.250	4.424.967.500	45.952.281.250

Cuadro N° 86
COSTA RICA, MTSS: Cantidad de mujeres beneficiarias del PRONAE
por rango de edad

Periodo 2014-2017

Rango de edad	2014	2015	2016	2017
De 15 a 17 años	7	554	15	S/D
De 18 a 25 años	2 008	3 400	5 180	S/D
De 26 a 30 años	362	812	953	S/D
De 31 a 45 años	605	2 231	1 859	S/D
De 46 a 49 años	159	575	438	S/D
De 50 a 59 años	148	610	450	S/D
De 60 y más años	42	101	86	S/D
Total	3 331	8 283	8 981	7 064

Cuadro N° 87
COSTA RICA, MTSS: Total de personas beneficiarias del
Programa Mi Primer Empleo por sexo
Periodo 2014-2017

Sexo	Cantidad de empleos
Hombres	776
Mujeres	565
Total general	1.341

Cuadro N° 88
COSTA RICA, MTSS: Cantidad de beneficiarios PRONAE por grupo de edad
Periodo 2014-2016

Grupo de edad	2014	2015	2016
De 15 a 17 años	19	1 396	22
De 18 a 25 años	4 726	7 377	9 626
De 26 a 30 años	983	1 665	1 840
TOTAL	5 728	10 438	11 488

Cuadro N° 89
COSTA RICA, MTSS: Cantidad de personas indígenas beneficiarias del PRONAE por sexo y provincia
Periodo -2017

Sexo	TOTAL	San José	Alajuela	Cartago	Guanacaste	Puntarenas	Limón
Hombres	1 234	50	8	349	12	365	450
Mujeres	624	30	9	126	20	202	237
TOTAL	1 858	80	17	475	32	567	687

Beneficios otorgados a través de los programas de la Dirección Nacional de Seguridad Social

Cuadro N° 90
COSTA RICA, MTSS: Trabajadores menores de edad referidos a FONABE para otorgamiento de beca,
según sexo y categoría de otorgamiento, 2014-2015

Sexo y categoría de otorgamiento	2014	2015
TOTAL	376	224
Casos nuevos	144	40
Prórrogas	217	182
Suspensiones	15	2
HOMBRES	242	140
Casos nuevos	90	25
Prórrogas	149	114
Suspensiones	3	1
MUJERES	134	84
Casos nuevos	54	15
Prórrogas	68	68
Suspensiones	12	1

En el año 2016, con el propósito de ampliar esta cobertura, se traslada el proyecto al Instituto Mixto de Ayuda Social, mediante el establecimiento de un Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el MTSS y el IMAS.

Cuadro N° 91
COSTA RICA, MTSS: Trabajadores menores de edad referidos a IMAS para otorgamiento de transferencia monetaria condicionada, según sexo, 2016-2017

Sexo	2016	2017
TOTAL	157	330
Hombres	108	201
Mujeres	49	129

Cuadro N° 92
COSTA RICA, MTSS: Personas capacitadas en trabajo infantil y adolescente, según sexo y provincia, 2014-2017

Sexo y Provincia	2014	2015	2016	2017
TOTAL	798	1 136	1 171	732
San José	126	305	317	388
Alajuela	269	219	249	92
Cartago	113	63	108	25
Heredia	16	47	159	.
Guanacaste	84	133	75	25
Puntarenas	130	223	77	164
Limón	60	146	186	38
HOMBRES	226	509	436	295
San José	58	123	109	182
Alajuela	91	113	69	20
Cartago	19	51	22	4
Heredia	2	26	61	.
Guanacaste	22	80	41	8
Puntarenas	8	86	31	66
Limón	26	30	103	15
MUJERES	572	627	735	437
San José	68	182	208	206
Alajuela	178	106	180	72
Cartago	94	12	86	21
Heredia	14	21	98	.

Guanacaste	62	53	34	17
Puntarenas	122	137	46	98
Limón	34	116	83	23

Cuadro N° 93
COSTA RICA, MTSS: Personas asesoradas en materia de discapacidad,
según tipo de usuario, 2014-2017

Tipo de usuario	2014	2015	2016	2017
TOTAL	550	548	507	1 002
Personas con discapacidad	300	403	300	308
Empleadores	80	30	84	209
Profesionales	100	90	103	343
Estudiantes	70	25	20	142

Cuadro N° 94
COSTA RICA, MTSS: Evolución de participantes y actividades de educación,
promoción y recreación laboral, 2014-2017

Tipo de participación y tipo de actividad	2014	2015	2016	2017
TOTAL PARTICIPANTES	5 058	5 089	5 870	5 985
Educación y promoción laboral	2 725	3 050	3 210	3 422
Recreación laboral	2 333	2 039	2 660	2 563
TOTAL ACTIVIDADES	146	127	117	120
Educación y promoción laboral	68	59	61	71
Recreación laboral	78	68	56	49

Cuadro N° 95
COSTA RICA, MTSS: Personas adultas mayores capacitadas y asesoradas,
según sexo y tema, 2015-2017

Sexo y Tema de capacitación/ asesoramiento	2015	2016	2017
TOTAL	865	1 036	370
Emprendedurismo e ideas productivas ¹	275	922	252
Asesoramiento en bolsa de empleo ²	590	114	118
HOMBRES	269	329	162
Emprendedurismo e ideas productivas ¹	69	290	94
Asesoramiento en bolsa de empleo ²	200	39	68
MUJERES	596	707	208
Emprendedurismo e ideas productivas ¹	206	632	124
Asesoramiento en bolsa de empleo ²	390	75	84

Beneficios otorgados a través de los programas de la Dirección Nacional de Economía Social solidaria

Gráfico N° 12
Personas beneficiadas con otorgamiento de créditos
2013-2017

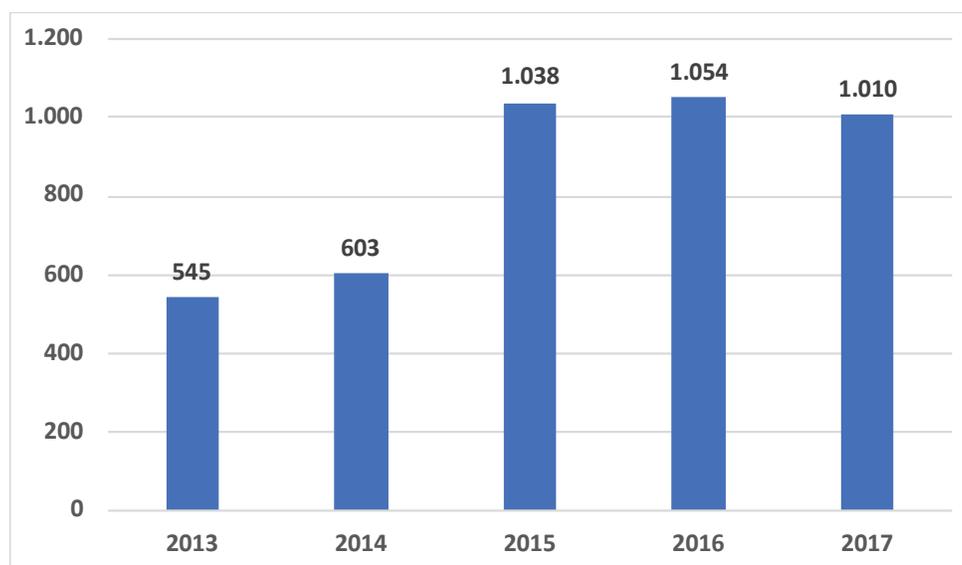
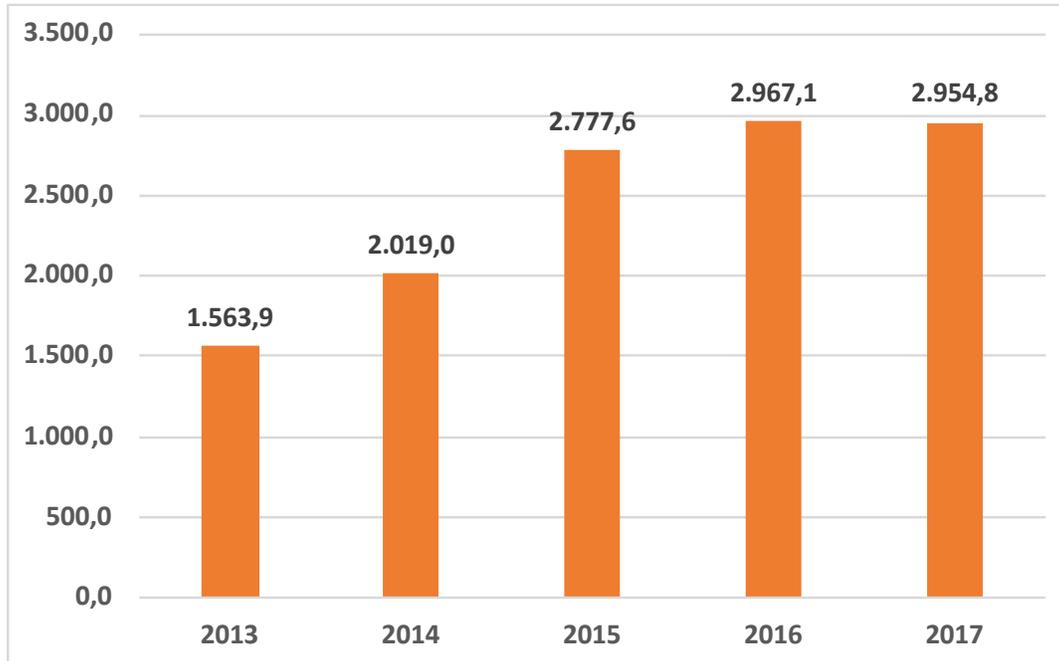


Gráfico N° 13
Dinero otorgado en créditos (millones de colones)
2013-2017



Cuarta parte: Consideraciones finales de gestión

1. Análisis sobre fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y riesgos de cara a la transición en la administración institucional.

Análisis FODA institucional MTSS 2017

Fortalezas

- Recurso humano capacitado y con experiencia.
- Líder en la mediación de conflictos laborales a nivel nacional.
- Fomenta el diálogo social como mecanismo de información y prevención y, cumplimiento de la normativa laboral.
- Genera espacios de diálogo social tripartito.

Oportunidades

- Desarrollo de alianzas estratégicas público-privadas con instituciones, empresas y organismos internacionales.
- Aprovechar la apertura de otros gobiernos para compartir experiencias exitosas en temas socio-laborales.
- Maximizar la utilización de recursos de cooperación internacional.
- Capacidad de convocatoria del MTSS para que los gobiernos locales y asociaciones se integren en los proyectos del MTSS.
- Las redes sociales como herramienta de comunicación.
- Leyes y políticas de gobierno que promueven el uso de las tecnologías de información y comunicación.
- Explotar la presencia regional a nivel nacional.
- Retomar la representación del MTSS en el Consejo de Intermediación de Empleo.

Debilidades

- Falta de diagnósticos del clima organizacional que permitan generar planes de mejora.
- Deficiencia en los procesos de identificación de necesidades y elaboración de presupuesto

que impiden maximizarlo.

- Escasez de recursos financieros destinados a la capacitación del recurso humano.
- Resistencia a asumir compromisos en la elaboración de metas que se transfieran en indicadores de gestión y evaluación.
- Falta de seguimiento al cumplimiento de general de objetivos debido a escasez de recursos.
- Condiciones inadecuadas de la infraestructura que afectan la seguridad de los funcionarios y custodia de los activos.
- Se brindan asesorías con criterios no unificados.
- Normativa desactualizada.
- Algunos de los trámites son gestionados incumpliendo plazos de ley.
- Bajo desarrollo tecnológico y carencia de planificación en la implementación de software.
- Poca automatización de los servicios del MTSS.
- Desconocimiento de la población sobre el rol del MTSS.
- Escasa medición del impacto en los distintos programas.
- Servicios centralizados en San José

Amenazas

- Disminución en la dotación de recursos a la Administración Pública.
- Demandas, recursos de amparo y otras acciones legales en contra del MTSS.
- Cambios en la política de Gobierno.
- La materia de la seguridad social está repartida en distintas instituciones, legislaciones y normativas, lo que limita la posibilidad del MTSS de asumir la rectoría en esta materia.
- Duplicidad de servicios entre instituciones del estado (otras instituciones brindando servicios del Ministerio).
- Legislación laboral no acorde con las capacidades del Ministerio.
- Migración laboral en condiciones irregulares.
- Conflictos entre sectores sociales y económicos.
- Aumento en la precarización del empleo.

2. Estado de los Planes, Programas, Políticas y Proyectos más relevantes en el ámbito institucional, así como la referencia expresa sobre las tareas o actividades pendientes para la correcta ejecución, implementación o evaluación de los mismos.

Como ya fue mencionado anteriormente, durante los años 2014 y 2015 se trabajó en lograr alcanzar las metas del Plan Estratégico Institucional 2011-2015. El plan estableció el abordaje de 13 prioridades institucionales las cuales se afrontaron por las unidades administrativas correspondientes y dieron resultados satisfactorios:

Prioridad	Logros significativos
1. Cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos.	Se focalizaron inspecciones de oficio en relación con el tema de las remuneraciones (Campaña Nacional de Salarios Mínimos)
2. Fomento de la empleabilidad y el emprendedurismo de la población en edad de trabajar de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad.	Se entregaron herramientas y técnicas a más de 2.000 usuarios, para facilitar el ingreso al mercado laboral, aplicándoles la guía de gestión y orientación para el trabajo, mejorando la empleabilidad de personas desempleadas o subempleadas e incrementando los recursos del FODESAF destinados al Programa Nacional de Empleo. Este trabajo se vio favorecido gracias a la firma de alianzas estratégicas con 60 municipalidades del país, quienes trabajan diferentes programas de la Dirección Nacional de Empleo.
3. Fomento de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.	Se retiró del trabajo infantil y sus peores formas un 89% de niños y niñas y personas adolescentes trabajadoras. Se les restituyeron sus derechos laborales a un 100% de adolescentes atendidos y se evaluó el 100% de las acciones consignadas en el plan que busca erradicar el trabajo infantil y sus peores formas.

<p>4. Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente.</p>	<p>Se tutelaron derechos laborales pasando de 14.005 visitas inspectivas en el 2010 a 22.126 en el 2015. Se pasó de una cobertura (de patronos registrados) de 13,4% en el 2010 a 16,0% en el 2015.</p> <p>Se dio atención a población ocupada trasmitiéndoles conocimientos en derechos laborales a un total de 563.239 trabajadores.</p> <p>Se incrementó la atención de usuarios a través de nuevos sistemas de información institucionales, tales como las páginas web del MTSS, de la DESAF y del CSO. La atención de consultas por correo electrónico y por la línea 800-trabajo, la participación del MTSS en redes sociales como Facebook y Twitter comunicando temas y resolviendo consultas laborales.</p> <p>Se desarrolló un trabajo de capacitación con mujeres jefas de hogar de la región Pacífico Central, con el cual se capacitaron en temas laborales a un total de 2.104 mujeres.</p> <p>Buscando fortalecer espacios de diálogo social y tripartismo, se realizó un trabajo de coordinación para que las organizaciones de trabajadores del país, participaran en foros de discusión de temas laborales: un total de 119 organizaciones participaron. En el mismo sentido se propició la discusión de temas laborales en redes sociales.</p>
<p>5. Fortalecimiento de la rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>Se elaboró la Estrategia Nacional de Empleo y Producción.</p>
<p>6. Promoción de las estrategias de Responsabilidad Social.</p>	<p>Se firmaron en el período varias alianzas entre el Sector Trabajo y el Sector Empresarial contribuyendo así al tema de la responsabilidad social.</p>
<p>7. Se veló por el cumplimiento de los derechos de las personas pensionadas de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, conforme lo que en derecho corresponda.</p>	<p>Desarrollo de un sistema de revalorización automática y planillas.</p> <p>Se desconcentró el servicio de emisión de certificaciones en seis sedes regionales de la Dirección de Inspección del Trabajo.</p>
<p>8. Modernización de la gestión de DESAF de cara a las nuevas responsabilidades que le confiere la Ley 8783.</p>	<p>Se implementó un proceso de reorganización de la DESAF y se creó un Sistema de Seguimiento a los programas que reciben recursos de FODESAF.</p>

<p>9. Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.</p>	<p>Se desconcentraron servicios a nivel regional, tales como intermediación de empleo, conciliación laboral, PRONAE, EMPLÉATE y certificaciones de pensiones. Atendiendo los procesos de simplificación de trámites, se hizo un trabajo de depuración de trámites para eliminar todos aquellos requisitos que no tienen obligatoriedad legal.</p> <p>Se redujeron tiempos de respuesta a trámites institucionales, tal es el caso de la atención de reglamentos interiores de trabajo y la atención de consulta escrita en la Dirección Jurídica, atención de inspecciones por denuncia y la atención de casos especiales en la Inspección y, la resolución por apelación ante el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.</p> <p>Se documentaron aproximadamente 137 procedimientos del MTSS.</p>
<p>10. Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del MTSS.</p>	<p>Se mejoró la página web del MTSS. Además, se han introducido mejoras tecnológicas en diferentes unidades del MTSS que prestan servicio al usuario. Se logró que las regionales consiguieran estar interconectadas en red para un mejor servicio. Se implementó en el MTSS la firma digital.</p>
<p>11. Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS.</p>	<p>Buscando fortalecer el capital humano institucional, se creó la Oficina de Salud Ocupacional.</p> <p>Se adoptó el programa informático DELPHOS, con el cual se está monitoreando programaciones importantes del MTSS, como lo es el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y la "Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas".</p>
<p>12. Investigación y divulgación permanente de las tendencias del mercado de trabajo.</p>	<p>Se divulgó permanentemente entre las instituciones que componen el Sistema de Administración del Trabajo, las investigaciones o estudios sobre tendencias del mercado laboral que genera el MTSS.</p> <p>El anuario estadístico ha sido un éxito, contando anualmente con información veraz y oportuna sobre el quehacer del MTSS.</p>
<p>13. Integración de la capacitación a usuarios del MTSS de manera sistemática.</p>	<p>No hay resultados significativos.</p>

Se elaboró en 2014 el Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo Seguridad Social, el cual cuenta con 12 programas definidos:

1. Programa de empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables
2. Programa EMPLEATE
3. Programa Nacional de Empleo (PRONAE)
4. Sistema Nacional de Intermediación de Empleo
5. Programa de fomento, fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas
6. Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE)
7. Programa de promoción de la organización y desarrollo cooperativo
8. Desarrollo y fortalecimiento de la Economía Social Solidaria
9. Homologación de las competencias laborales en las ocupaciones por medio del Marco Nacional de cualificaciones(MNC)
10. Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales.
11. Pensiones y Jubilaciones.
12. Programa de erradicación del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.

3. Estado de acatamiento o ejecución de las recomendaciones emitidas por órganos de control relevantes.

Cuadro N° 96
Recomendaciones recibidas de la Contraloría General de la República

Estudio	Tema	Condición	Recomendaciones			
			Cantidad	Acatadas	Parcialmente acatadas	Sin acatar
2014						
DFOE-SD-0312	Comunicación de vencimiento de las disposiciones 4.7 y 4.10, giradas a esa Dirección en el informe No. DFOE-SOC-IF-14-2012.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

DFOE-SD-0367	Sobre el vencimiento de plazo para el cumplimiento de las 4.4, 4.5, y 4.8 giradas de esa Dirección en el informe No. DFOE-SOC-IF-03-2013	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-0368	Solicitud de información en relación con la recomendación 5.1 del informe No. DFOE-SOC-IF-02-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-1784	Solicitud de información sobre cumplimiento de las disposiciones 4.10 y 4.11 del informe N° DFOE-SOC-IF-14-2012	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-1958	Recordatorio de vencimiento de la ampliación de plazo dada para el cumplimiento de las disposiciones 4.7 del informe No. DFOE-SOC-IF-02-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-1956	Recordatorio sobre vencimiento de la ampliación de plazo otorgada para el cumplimiento de las disposiciones 4.4, 4.5, 4.7 y 4.8 del informe No. DFOE-SOC-IF-03-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-EC-0656	Remisión del Informe No. DFOE-EC-IF-10-2014. Auditoría Financiera ejecutada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la ejecución presupuestaria de las partidas de Remuneraciones, Servicios, Materiales y Suministros, Bienes Duraderos y Transferencias Corrientes; correspondientes al ejercicio económico 2013.	Finalizado	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-2199	Atención a la solicitud planteada mediante oficio DSG-0973-2014 relacionada con el cumplimiento de la disposición 4.7 del informe N° DFOE-SOC-IF-02-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SOC-IF-15-2014	Informe de la auditoría sobre las acciones de política pública respecto a la población joven que no estudia ni trabaja	Parcialmente cumplido		0	0	3
DFOE-SD-2256	Solicitud de información complementaria sobre la disposición 4.7 del informe N° DFOE-SOC-IF-03-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
2015						
DFOE-SD-0977	Requerimiento de información adicional con relación al oficio N°DVMTSS-079-2015, referido a la disposición 4.7 del informe N° DFOE-EC-IF-6-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-1051	Solicitud de información sobre el cumplimiento de la disposición 4.7 contenida en el informe N°DFOE-EC-IF-6-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

DFOE-SD-1326	Recordatorio sobre el vencimiento del plazo para informar sobre el cumplimiento de la disposición 4.7 girada en el informe N° DFOE-SO-C-IF-03-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-EC-0511	Remisión del Informe N° DFOE-EC-IF-22-2015, Auditoría financiera ejecutada en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre las partidas presupuestarias de Remuneraciones, Servicios, Materiales y Suministros, Bienes Duraderos y Transferencias Corrientes correspondientes al ejercicio económico 2014.	Finalizado	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-EC-0602	Remisión del informe N°DFOE-E-C-IF-24-2015, sobre la Auditoría de Carácter Especial para la evaluación de la gestión de los sistemas de información en el otorgamiento de pensiones en la Dirección Nacional de Pensiones.	Finalizado	5	5	0	0
DFOE-SD-2017	Recordatorio sobre el vencimiento del plazo para informar sobre el cumplimiento de la disposición 4.6 girada en el informe N° DFOE-SO-C-IF-03-2013	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-2139	Recordatorio de vencimiento del plazo señalado en el oficio N° 8598 (DFOE-SD-1404) para remitir información sobre el cumplimiento de las disposiciones 4.7, 4.8 y 4.9 contenidas en el informe No. DFOE-EC-IF-10-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-2145	Solicitud de información complementaria a los oficios N° DNP-600-2015 Y N° DNP-1287-2015, sobre el cumplimiento de las disposiciones 4.14 y 4.15 contenidas en el informe N° DFOE-EC-IF-16-2013	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a*	n/a*	n/a*	n/a*
DFOE-SD-2268	Solicitud de información relacionada con la implementación de la metodología para distribuir los recursos que no son asignados por ley, disposiciones 4.4 y 4.8 del informe DFOE-SOC-IF-12-2012.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-2316	Recordatorio del vencimiento del plazo para remitir la certificación que acredite el cumplimiento de la disposición 4.6 contenida en el informe N° DFOE-EC-IF-24-2015.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-2363	Solicitud con respecto al cumplimiento de las disposiciones 4.8 y 4.9 del informe DFOE-SO-C-IF-15-2014.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

DFOE-EC-IF-24-2015	Informe de auditoría de carácter especial para la evaluación de la gestión de los sistemas de información en el otorgamiento de pensiones de la Dirección Nacional de Pensiones (DNP)	Finalizado			0	0
DFOE-EC-IF-7-2015	Informe de la Auditoría financiera realizada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) sobre las cuentas: Bienes, Depreciación Acumulada, Gastos de remuneraciones, servicios, transferencias corrientes y gastos por depreciación, correspondiente al ejercicio económico 2013	Finalizado			0	0
DFOE-SD-2588	Recordatorio sobre el vencimiento del plazo para informar sobre el cumplimiento de la disposición 4.7 girada en el informe N° DFOE-SO-C-IF-03-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-EC-IF-4-2016	Informe sobre las situaciones significativas identificadas en la auditoría financiera realizada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) sobre el ejercicio económico 2014	Parcialmente cumplido			0	2
2016						
DFOE-EC-0028	Remisión del Informe N° DFOE-EC-IF-03-2016, Auditoría financiera ejecutada en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre las cuentas contables correspondientes al ejercicio económico 2014	Finalizado	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-EC-0204	Solicitud de información sobre el funcionario que fungirá como encargado del expediente de cumplimiento de las disposiciones contenidas en el informe N° DFOE-EC-IF-04-2016.	Finalizado	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-0766	Resultados de la verificación del cumplimiento de la disposición 4.3 del informe DFOE-EC-IF-16-2013	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-EC-0493	Remisión del Informe N° DFOE-EC-IF-17-2016 sobre las situaciones significativas identificadas en la revisión de los gastos presupuestarios de los Regímenes Especiales de Pensiones correspondientes al ejercicio económico 2015	Parcialmente cumplido	9	8	0	1
DFOE-EC-0491	Remisión del Informe N° DFOE-EC-IF-16-2016, referente a la revisión sobre los gastos presupuestarios de los Regímenes Especiales de Pensiones, contenidos en la Liquidación del Presupuesto de la República del ejercicio económico 2015.	Finalizado	3	3	0	0

DFOE-EC-0494	Remisión del Informe N° DFOE-EC-IF-15-2016, Auditoría financiera ejecutada en Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre las partidas presupuestarias correspondientes al ejercicio económico 2015.	Finalizado	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SD-2108	Solicitud de información sobre el cumplimiento de la disposición 4.3 emitida en el informe N° DFOE-EC-IF-16-2013.	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-SOC-1405	Remisión del Informe nro. DFOE-SOC-IF-18-2016, Auditoría Financiera realizada en el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) sobre la razonabilidad de los estados financieros para el ejercicio económico 2015.	Finalizado	1	1	0	0
DFOE-EC-1030	Remisión del Informe N° DFOE-EC-IF-33-2016 sobre las situaciones significativas identificadas en la auditoría financiera realizada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre la razonabilidad de las cuentas contables correspondientes al ejercicio económico 2015 y el detalle de cumplimiento de disposiciones de auditoría financiera de años anteriores	Finalizado	2	2	0	0
DFOE-EC-IF-32-2016	Informe de los saldos de las cuentas por cobrar, activo fijo, depreciación acumulada, otros activos y gastos por depreciación, reflejados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en los Estados Financieros del Poder Ejecutivo al 31 de diciembre de 2015.	Finalizado	4	4	0	0
DFOE-EC-IF-33-2016	Informe de las situaciones significativas identificadas en la Auditoría Financiera realizada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), sobre las cuentas contables correspondientes al ejercicio económico 2015	Finalizado	2	2	0	0
2017						
DFOE-EC-1028	Remisión del Informe N° DFOE-EC-IF-32-2016, Auditoría financiera realizada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) sobre las cuentas contables correspondientes al ejercicio económico 2015	Finalizado	4	4	0	0
DFOE-SO-C-IF-04-2017	Informe de la Auditoría de carácter especial sobre la confiabilidad de las cifras reportadas al 2016, sobre el avance de la meta seleccionada del PND 2015-2018, atinente al sector Trabajo y Seguridad Social	En seguimiento	10 *	n/a	n/a	n/a

DFOE-EC-IF-00004-2017	Informe de Auditoría Financiera de las partidas presupuestarias de remuneraciones, transferencias corrientes y de capital del MTSS, contenidas en la Liquidación del Presupuesto de la República del ejercicio económico 2016	En seguimiento	10 *	n/a	n/a	n/a
DFOE-EC-IF-00005-2017	Informe de revisión de los regímenes especiales de Pensiones	En seguimiento	14 *	n/a	n/a	n/a
DFOE-EC-IF-00017-2017	Revisión de la gestión para la detección y recuperación de las sumas giradas de más y calidad de la información en los Regímenes Especiales de Pensiones	En seguimiento	9 *	n/a	n/a	n/a
DFOE-SO-C-IF-21-2017	Informe de la Auditoría Financiera realizada en el FODESAF sobre la razonabilidad de los estados financieros para el ejercicio económico 2016	En seguimiento	14 *	n/a	n/a	n/a
DFOE-SO-C-IF-23-2017	Auditoría de carácter especial acerca de los mecanismos de capacitación, selección	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a
DFOE-EC-IF-00026-2017	Informe de Auditoría Financiera sobre las cuentas contables del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al 31 de diciembre de 2016	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

4. Sugerencias para la buena marcha de la institución, incluyendo indicación expresa sobre cambios normativos necesarios para mejorar la gestión institucional o para el mejor logro de su actividad sustantiva.

Para el MTSS resulta de suma importancia dejar planteado en el presente informe, algunos los datos estadísticos que conllevan el principal desafío para el quehacer institucional.

Según datos de la Encuesta de Hogares (ENAH) del 2017, el 80% del ingreso de las familias se origina en el mercado laboral. Esto significa que el acceso a los bienes y servicios de los hogares del país, depende del tipo y calidad de relación que las personas de hogar logren establecer con el mercado laboral. Según datos de la ENAH, el 58.5% de las personas mayores de 15 años provenientes de hogares no pobres tienen un empleo, mientras que, en los hogares pobres solamente tienen empleo el 34.2%.

Las personas que no son pobres tienen una tasa de desempleo del 4.6%, mientras que entre quienes no lo son, la desocupación es de un 21.5%. El 33.6% de los ocupados no afectados por la pobreza laboran en un empleo informal, mientras entre las personas pobres, el porcentaje de empleo informal alcanza el 77.6%.

En los hogares no pobres el promedio de ingreso per cápita es de ₡368.227, mientras en los hogares pobres es de apenas ₡60.944.

Costa Rica tiene el reto entonces de dar un salto cualitativo para dinamizar el mercado de trabajo, e incluir dentro del mismo a las poblaciones más vulnerables. Es importante mencionar que el proceso de adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), ha permitido la realización de diagnósticos en prácticamente todos los ámbitos de intervención estatal. Además, las diversas evaluaciones han emitido recomendaciones específicas que permiten delinear el camino a seguir para la formulación de la política pública en los próximos años.

En lo que atañe al mercado de trabajo, la OCDE ha destacado la necesidad de cerrar las brechas de productividad e inclusividad basada en la interacción entre bienestar, desigualdades y productividad. A partir de la premisa que el crecimiento económico y la inclusión social se refuerzan mutuamente, la OCDE ha resaltado que el gasto social debe orientarse hacia la promoción del empleo de las mujeres y de grupos desfavorecidos, la creación de facilidades para la integración al mercado de trabajo, a través del cuidado, el crecimiento de las regiones menos desarrolladas, ampliar el acceso a una formación y educación de calidad para reforzar la cohesión social, ligar la educación y formación a dinámica del mercado laboral, de trabajo, aumentar la inclusividad de los sistemas de protección social, entre otros.

Lo anterior permite evidenciar el papel fundamental que existe entre el mercado de trabajo y las instituciones del sector laboral. De igual forma, se evidencia la responsabilidad del MTSS como fiscalizador y garante de los derechos laborales, la seguridad social, el acceso a la formación y el empleo, la reducción de la pobreza y la promoción de la inclusión y la justicia social.

Sin duda, los cambios en la evolución de la economía y la sociedad costarricense imponen a la institucionalidad la necesidad de impulsar mejora continua y acorde con los avances tecnológicos y los retos propios del futuro del trabajo.

En el periodo que comprende el presente informe, se han logrado materializar importantes avances que impactan positivamente a la población, especialmente a los sectores más vulnerables, y que se encuentran en consonancia con recomendaciones y buenas prácticas de países desarrollados, con un alto nivel de calidad de vida. Lo deseable es brindar continuidad a dichas estrategias y acciones institucionales, con el fin de atender problemáticas nacionales a través de medidas a mediano y largo plazo.

5. Reflexión sobre buenas prácticas y lecciones aprendidas

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

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

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

En relación con la problemática de potencial desempleo en la provincia de Limón, con la entrada en operaciones de la empresa APM Terminals, se logró articular una Ventanilla única de empleo en la zona para atender a la población potencialmente afectada. Desde el sitio se coordinan todas las acciones de manera directa, conjuntamente con el Despacho del Ministro y Despacho de la Viceministra del Área Laboral.

Por ello, en el transcurso del 2017, el MTSS ha realizado los esfuerzos necesarios para recopilar en Limón, la información necesaria para el levantamiento de perfiles ocupacionales, y a partir de eso, identificar posibles áreas de empleo en las que puedan desempeñarse los mismos. Importante manifestar que algunos trabajadores han expresado su rechazo para trabajar en sector agropecuario, en reuniones con la Vice Ministra de Trabajo. Se estima que, si bien podrían existir posibilidades de empleo en el sector agropecuario, los salarios que perciben los trabajadores de JAPDEVA tienden a superar los salarios percibidos en dicho sector.

A la fecha, se cuenta con los perfiles laborales de 300 personas, aproximadamente. La labor de levantamiento de información continúa, y abarcará tanto a trabajadores de predios, estibas y transportistas.

El MTSS se encuentra brindando asesoría a representantes sindicales de la zona. Se sabe que el proceso de desplazamiento de trabajadores será paulatino, y que APM Terminals ha manifestado el interés de contratar personal que resida en Limón. Sin embargo, independientemente de su experiencia laboral, contratará únicamente a aquellas personas que aprueben la capacitación técnica de 3 meses en el INA.

El establecimiento de APM, generará una serie de oportunidades que podrían traducirse en un aumento del nivel de empleo de hasta 147 mil trabajadores en todo el país, en los 8 años posteriores a la entrada de operaciones, según estudio de impacto socioeconómico realizado por QBIS Consulting.

Sin embargo, para que ello sea posible, es necesario que el país realice una serie importante de cambios e inversiones en áreas como infraestructura vial, gestión municipal y educación, entre otras.

Es importante mencionar que, como parte del Contrato de Concesión, APM tiene la obligación de girar para el primer año de operaciones, un canon que asciende a los 12 millones de dólares, aproximadamente. Ese canon debería utilizarse para invertir en acciones concretas que potencien la generación de empleo en la zona y la creación de ecosistemas productivos y sectores impulsores para el desarrollo

Si bien el Ministerio ha realizado un importante avance en la identificación de perfiles ocupacionales de la población que eventualmente podría quedar desempleada, es necesario continuar de forma más contundente desarrollando acciones de coordinación interinstitucional en la zona, tanto con JAPDEVA, como con el resto de actores que se definen dentro de la Hoja de Ruta y la Coordinación de la Zona Económica Especial Caribe, que lidera el Ministerio de Comercio Exterior y la Presidencia de la República.

Cabe mencionar también el esfuerzo realizado por este Ministerio a las actividades de INCOPECA, al designar un funcionario de tiempo completo para colaborar en la búsqueda de soluciones para los pescadores del Golfo de Nicoya, así como coadyuvar con otras instituciones en el análisis de las situaciones derivadas de la pesca de camarón.

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

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

En octubre anterior, se dio la firma, por parte de los representantes de los sectores Gobierno, empleadores y trabajadores, del Acuerdo Tripartito para la Implementación de la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal en Costa Rica. El acuerdo pretende promover la creación, preservación y sustentabilidad de las empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas de empleo, de protección social y otras políticas sociales, así como prevenir la informalización de los empleos de la economía formal. Producto de este ejercicio de diálogo social, el pasado 20 de febrero los representantes de los sectores sociales firmaron la Estrategia para la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal en Costa Rica.

A manera de resumen, hemos avanzado en establecer las articulaciones necesarias para establecer las condiciones necesarias que estimulen la productividad y la inversión extranjera, de manera que esto tenga un impacto significativo en la creación de nuevos empleos para la población nacional. En materia social hemos dado pasos importantes en la lucha contra la pobreza y la reducción de la brecha social y se ha fortalecido el diálogo social como herramienta fundamental en la protección de la democracia costarricense.

Anexos obligatorios

1) Listado de Leyes, Reglamentos y Decretos directamente relacionados con las competencias del órgano.

- Ley 1860 de 21 de abril de 1955 y sus reformas. Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Reglamento 1508-TBS de fecha 16 de febrero de 1971 y sus reformas. Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ley de Protección al Trabajador
- Ley de Riesgos del Trabajo
- Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia
- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer
- Código de la Niñez y la Adolescencia
- Ley de Igualdad de Oportunidades
- Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social
- Ley del Consejo Nacional de Salarios
- Ley de Reforma Procesal Laboral.
- N° 39805-MTSS-MEIC Decreto de creación del Programa Mi Primer Empleo.
- Decreto Ejecutivo 29044-TSS-MTSS: Crea el Programa Nacional de Empleo (PRONAE).
- Decreto Ejecutivo N°037143-MTSS-COMEX. Decreto Ejecutivo 35028-MTSS-COMEX, del 16/1/2009, en el que se atribuye a PRONAE la responsabilidad de entregar un subsidio temporal de empleo en casos de emergencia nacional.
- Decreto 34936-MTSS Creación del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo.
- Decreto No. 38954-MTSS-MDHIS-MIDEPLAN: Puente al Desarrollo, estrategia nacional de atención a la pobreza para Costa Rica.
- Ley N°5662, reformada por la Ley N°8783 y los reglamentos N°35873 y N°35910.: Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, FODESAF, y de la Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
- Consejo Presidencial Social, Acta 52, 01 de noviembre 2017, Sesión Ordinaria - Consejo Nacional de Migración, Acuerdo No. 3, Sesión Ordinaria No. 38, 13 de noviembre 2017: Consulta Nacional para el desarrollo del Capítulo país del Marco Integral de Protección y Soluciones de Respuesta a la Situación de Personas Refugiadas en Costa Rica (MINARE).
- Decreto Ejecutivo N° 38536-MP-PLAN: El Consejo Presidencial Social (CPS) es el órgano encargado de coordinar y generar acciones que articulen la política social costarricense mediante la generación de programas estratégicos, que permitan alcanzar la meta gobierno de disminuir la pobreza extrema.

2) Acuerdos, circulares e instrumentos internos similares relevantes para la gestión de la institución.

Directrices 2014	
002-2014	Inciso DNP CH
003-2014	Vacaciones de Semana Santa
005-2014	Creación de la Comisión de Soda del MTSS
012-2014	Tope de Pensiones Contenido Ley 7858 del 28 de diciembre del 1998
014-2014	Modificación a Directriz DMT-17-2013 Economía Social Social
017-2014	Implementación del Trabajo en el Domicilio u Hogar/El ministro dejo sin efecto esta directriz
018-2014	Implementación del Trabajo a Domicilio
022-2014	Vacaciones de fin de año
Circulares 2014	
001-2014	Despacho/Salud Ocupacional
002-2014	Despacho
003-2014	Despacho y AFUMITRA
004-2014	Despacho
005-2014	Conformación de la comisión de Salud ocupacional Edificio Aurora
006-2014	Despacho Ministro / Consignación de prestaciones Legales
007-2014	Despacho del Ministro / Comisión de Valores
008-2014	Gestión de Viajes
009-2014	Invitación Estrategia Nacional de Empleo
010-2014	Control de Bienes
011-2014	Autoevaluación de Control Interno
012-2014	Día internacional de discapacidad
001-2014-OCM	Obligaciones concordantes con la Ley de Control Interno
002-2014-OCM	Observancia y responsabilidad en la custodia de los bienes públicos
004-2014-OCM	Solicitud de reubicación de activos
Directrices 2015	
001-2015	Lineamientos proceso presupuestario gestión de compras
002-2015	Política de comunicación institucional
003-2015	Disposiciones migraciones laborales
005-2015	Políticas de seguridad informática
007-2015	Criterios de Homologación Regímenes, Magisterio y Pensiones
022-2015	Modificación a Directriz, DMT-023-2013
024-2015	Aplicación de los principios de razonabilidad, proporcionalidad, sensibilidad y prudencia, a la hora de tratar los casos, en que medie un fuero de protección para la mujer en estado de embarazo y /o lactancia
029-2015	Fin de año

032-2015	Lineamiento sobre documentos Digitales
033-2015	Vacaciones de fin de año
Circulares 2015	
001-2015	Ley 9097 y Derecho de Petición
002-2015	Proceso de Autoevaluación del Sistema de Control interno 2014
003-2015	Proceso de Valoración de Riesgos Institucionales 2015
004-2015	Proceso de seguimiento y control de Gestión
005-2015	Matriz de la Articulación Plan Presupuesto, para la programación institucional y sectorial.
006-2015	Divulgación de Potestades de la Auditoría Interna
007-2015	Proceso de Autoevaluación Institucional 2015
008-2015	Asunto: Responsabilidad de hacer Cumplir la Puntualidad y Asistencia de los funcionarios y funcionarias del Ministerio
007-2015-OMC	Prohibición instalar software sin licenciamiento
009-2015-OMC	Uso de vehículos administrativos deducibles
Directrices 2016	
002-2016	Directriz Compras Públicas
003-2016	Vacaciones Semana Santa
005-2016	Normas Técnicas para la Gestión y el Control de las Tecnologías de Información
006-2016	Plan Estratégico
007-2016	Política y Marco de Gestión de la Calidad de las TIC
011-2016	Proyecto de Directriz (Cumplimiento obligatorio de las Circulares OM-005-2016 Y OMC-009-2016)
013-2016	Plan de Gestión Ambiental del MTSS
014-2016	Homologación de Criterios
020-2016	Instrucciones para iniciar el Programa de Trabajo Decente.
023-2016	Sobre Dedicación Exclusiva
024-2016	Sobre PRONAE
025-2016	Acciones para pago de aguinaldos (toldos)
026-2016	Manuales de Procedimiento
027-2016	Vacaciones-fin de año
Circulares 2016	
001-2016	Cumplimiento de Horario MTSS
002-2016	Relaciones Internacionales
003-2016	Invitación a taller "Buenas prácticas financieras"
004-2016	Recordatorio sobre la normativa que regula el actuar de la Dirección General de Auditoría de este Ministerio, el cual se rige por lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley General de Control Interno, Ley No. 8292
005-2016	Procedimientos Administrativos de carácter Disciplinario
006-2016	Lineamientos para la Gestión de Documentos Digitales y Virtualización de Servicios en el MTSS
007-2016	

008-2016	Autorización para el cambio de tareas de un (a) colaborador (a)
009-2016	Asueto funcionarios públicos 24 y 25 de noviembre
010-2016	Responsabilidad de todos los funcionarios en el Manejo de Activos
002-2016-OMC	Activos en Desecho o Desuso
005-2016-OMC	Trámites de Incidencias
001-2016-OMC	Trabajos Uso de Salas de Reuniones MTSS
032-2016-OMC	Ingreso de personas vendedoras y otros a oficinas o instalaciones del MTSS
034-2016-OMC	Jefes, Directores, Funcionarios celebración del día del funcionario del MTSS
037-2016-OMC	Asueto Cantón de Goicoechea
Directrices 2017	
004-2017	Vacaciones de Semana Santa
005-2017	Permiso para asistir a la Asamblea ANEP
007-2017	Tiempo efectivo Cursos Virtuales
MTSS-DMT-DR-4-2017	Directriz sobre competencia para recibir cartas de despido
MTSS-DMT-DR-1-2017	
MTSS-DMT-DR-3-2017	Directriz para el mejor aprovechamiento de los recursos institucionales en las oficinas regionales
MTSS-DMT-DR-5-2017	Campaña Aguinaldo
MTSS-DMT-DR-2-2017	Directrices para oficinas regionales
017-2017	Vacaciones fin de año 2017
Circulares 2017	
001-2017	Sobre la aplicación de teletrabajo según decreto N°40121-MTSS-MOPT-MICITT en direcciones y jefaturas
002-2017	Sobre la obligatoriedad del uso de sistema de auditoria ARGOS, rige junio 2017
014-2017-DGAF	Asueto Cantón de Goicoechea
MTSS-DMT-CIR-7-2017	Directriz sobre competencia para recibir cartas de despido
MTSS-DMT-CIR-3-2017	Proceso de valoración de riesgos institucionales
MTSS-DMT-CIR-8-2017	Recordatorio de la Vigencia del Código de ética y Valores
MTSS-DMT-CIR-6-2017	Instrucción Investigación Preliminar en condenatoria de costas en contra de este Ministerio.
MTSS-DMT-CIR-4-2017	Asueto 5 y 6 octubre de 2017
MTSS-DMT-CIR-11-2017	Naturaleza del cargo de arbitro externo

MTSS-DMT-CIR-12-2017	Reiterar Vigencia de Directriz DMT-033-2015
MTSS-DMT-CIR-5-2017	Proceso de Autoevaluación Institucional 2017
MTSS-DMT-CIR-1-2017	Sobre la aplicación de teletrabajo según decreto N,40121- MTSS-MOPT-MICITT en direcciones y jefaturas
MTSS-DMT-CIR-13-2017	Prohibición Caja de ahorro y Préstamo

3) Presupuestos solicitados, aprobados y ejecutados en todos los periodos.

- Ver en pág. 41 y en carpeta digital “3) Presupuestos”

4) Estados financieros (preferiblemente auditados) de todos los periodos.

- Ver en carpeta digital “3) Presupuestos”

5) Informes de Liquidación Presupuestaria junto con los criterios de la CGR de todos los periodos.

- Ver en carpeta digital “3) Presupuestos”

6) Datos generados en las etapas de los procesos de contratación administrativas de la institución.

- Ver en carpeta digital “3) Presupuestos”

7) Datos de los resultados del proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios.

- Ver carpeta digital “7) Datos de los procesos de evaluación”

8) Datos de las planillas con el salario bruto, índice salarial y escala de sueldos.

- Ver carpeta digital “8) Datos de las planillas”

9) Informes anuales de la Auditoría Interna de la Institución durante todo el periodo.

- Ver carpeta digital “9) Informes anuales de la Auditoría Interna”

10) Plan de Mejora Regulatoria y/o Simplificación de Trámites de la Institución, si existe.

- Ver carpeta “digital 10) Plan de Mejora Regulatoria”

11) Otros documentos que por su naturaleza, relevancia o impacto deba ser incluido.

- Ver carpeta digital “11) Informe OCDE”

12) Se deben de incluir los enlaces al sitio web donde se puedan consultar y descargar la siguiente información, cuando sea posible en formatos abiertos:

a. Información a procesos o demandas judiciales enfrentadas o promovidas,

Sitio en construcción

b. Información actualizada sobre contrataciones, licitaciones, adquisiciones y compras, incluyendo el plan de adquisiciones vigente.

http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/compras_contrataciones.html

c. Datos y textos íntegros de los carteles, informes técnicos, el acto administrativo de compra, adquisición o adjudicación, así como los contratos de obra pública, consultorías, licitaciones públicas y similares de al menos los últimos doce meses.

Se publican por sistema de compras SICOP

<https://www.sicop.go.cr/index.jsp>

d. Actas de los órganos colegiados, acuerdos y circulares institucionales de interés público.

CSO:

http://www.cso.go.cr/acerca_de_cso/actas_cso.html

CST:

<http://www.mtss.go.cr/elministerio/consejostripartitosydialogosocial/consejo%20superior%20trabajo/consejo-superior-de-trabajo.html#1040>

CNS:

<http://www.mtss.go.cr/elministerio/consejostripartitosydialogosocial/consejo-nacional-de-salarios/consejo-nacional-de-salarios.html#1039>

Directrices y circulares:

http://www.mtss.go.cr/perfiles/lineamientos_circulares_directrices_politicas_internas/Lineamientos_Circulares_Directrices_Politicas_Internas.html

e. Informes de viajes, gastos de representación, costos de viajes, pagos por concepto de viáticos de los funcionarios de la institución

http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/recursos_humanos.html

f. Informes finales de gestión de los jefes y los titulares subordinados, establecido en el inciso e) del artículo 12 de la LGCI.

http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/informes_institucionales/informes/informes-gestion/Informe%20fin%20gestion.html

g. Instrumentos de planificación interna (PAOs, PEI, etc) e instrumentos relacionados a la actividad sustantiva de la institución (Planes, políticas y programas)

http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/planes_institucionales.html

h. Plan de Compras y Adquisiciones

http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/datos_abiertos/planes_de_compra/index.html

i. Informes de avance, cumplimiento o evaluación de los planes institucionales, políticas o programas.

Evaluación:

http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/informes_institucionales/informes/gestion-presupuestaria/evaluacion-presupuesto.html

Plan Nacional de Desarrollo

http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/informes_institucionales/informes/gestion-presupuestaria/evaluacion-presupuesto.html

j. Datos sobre planillas

http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/recursos_humanos.html

k. Inventario institucional de bienes inmuebles

http://www.mtss.go.cr/elministerio/transparencia/bienes_gastos.html



www.mtss.go.cr

Documento elaborado por

