



**MINISTERIO DE TRABAJO  
Y SEGURIDAD SOCIAL  
REPÚBLICA DE COSTA RICA**



# Informe de Gestión

2012

2014

**Olman Segura Bonilla**  
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

## Tabla de Contenidos

INFORME DE GESTION .....	¡Error! Marcador no definido.
MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL .....	¡Error! Marcador no definido.
<b>RESUMEN EJECUTIVO.</b> .....	1
<b>Área de Empleo</b> .....	11
Dirección Nacional de Empleo: .....	11
EMPLEATE.....	12
Programa Nacional de Empleo (PRONAE).....	14
PRONAMYPE .....	17
Dirección de Planificación .....	21
Planificación Estratégica 2010 - 2015.....	21
Plan Nacional De Desarrollo 2011 – 2014.....	35
Manuales de Procedimientos .....	40
Servicios.....	40
Sistema de Control Interno Institucional .....	42
Proceso de Valoración de Riesgos Institucionales .....	42
Riesgo de información precisa y completa.....	43
Gestión de la seguridad de la información .....	43
Definición y administración de acuerdos de servicios .....	43
Seguridad física y ambiental.....	43
Riesgos en la infraestructura y arquitectura .....	44
Gestión de Proyectos .....	44
Proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno.....	45
Definición de acciones de mejora .....	47
Plan de Mejoras al Sistema de Control Interno.....	47
Conclusiones.....	49
Índice de gestión Institucional .....	49
Plan de Mejoras Al Índice de Gestión Institucional 2013.....	51
<b>Área de Social</b> .....	52
Fondo de Asignaciones Familiares .....	52
Dirección Nacional de Seguridad Social.....	58
Dirección Nacional de Pensiones.....	69
<b>Área Obrero-Patronal</b> .....	76
Dirección Nacional de Inspección .....	76
Dirección de Asuntos Laborales .....	83
Dirección de Asuntos Jurídicos.....	91
Consejo Nacional de Salarios .....	93
Consejo de Salud Ocupacional.....	94
<b>Resultados (Indicadores – Estadísticas)</b> .....	97

Área Administrativa .....	102
Departamento de Informática y Sistemas .....	102
Departamento Financiero .....	105
Disposiciones de la Contraloría General de la República .....	106
Auditoría Interna .....	109
Recomendaciones y observaciones .....	111

## RESUMEN EJECUTIVO.

# RESUMEN EJECUTIVO

En el presente informe procedo a referirme a los hechos más relevantes desarrollados durante mi gestión como Ministro de Trabajo y Seguridad Social, periodo que va desde el 1 de diciembre del 2012 y hasta el 7 de mayo del 2014.

Este documento contempla las principales acciones realizadas en cumplimiento con lo que establece la normativa que rige la institución, el Plan Nacional de Desarrollo 2011–2014 “María Teresa Obregón Zamora” y el Plan Estratégico Institucional 2010–2015, como guías sustantivas de la actividad institucional.

Además, se enmarca en las prioridades institucionales definidas por la Administración Chinchilla Miranda, que establecen la necesidad de dirigir los esfuerzos para promover empleos de calidad, que posibiliten ingresos dignos a la población para combatir los índices de pobreza, así como la búsqueda de mejores oportunidades para todos y todas que den como resultado la reducción de la brecha social y la mayor igualdad posible entre las personas trabajadoras y sus familias.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se compone de 4 áreas sustantivas, a saber:

1. **Área de Empleo:** compuesta por la Dirección Nacional de Empleo, el Programa Nacional de Apoyo a la Micro y pequeña empresa (PRONAMYPE) y la Dirección General de Planificación del Trabajo.
2. **Área Social:** compuesta por la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, la Dirección Nacional de Seguridad Social, Unidad de Equidad de Género, la Dirección Nacional de Pensiones y el **Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.**
3. **Área de Relaciones Obrero-Patronales:** compuesta por la Dirección de Asuntos Laborales, la Dirección de Asuntos Jurídicos, la Dirección Nacional de Inspección. Esta área se nutre además de los Órganos Tripartitos (empleadores, trabajadores y gobierno) que a través de Órganos Colegiados denominados Consejos se avocan al conocimiento de asuntos de su interés, estos Consejos son: el Consejo Nacional de Salarios, el Consejo de Salud Ocupacional y el Consejo Superior de Trabajo.

- 4. Área Administrativa:** compuesta por la Dirección General Administrativa que se compone del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, la Dirección Financiera, la Proveeduría Institucional, la Dirección de Recursos Humanos, el Departamento de Recursos de Información, la Contraloría de Servicios y la Dirección General de Auditoría.

A continuación se detallarán las principales acciones y resultados de mi gestión en cada una de las áreas citadas anteriormente, pero además si se requiere información más detallada se pueden remitir a la Memoria Institucional 2013.

### **1. Área de Empleo**

Los indicadores de empleo arrojaron números alentadores al cierre de esta gestión. En el IV Trimestre de 2013, según el Instituto Nacional de Estadística y Censos, unas 76 mil personas más que en el mismo período de 2012 obtuvieron un nuevo empleo en el país. De esta manera Costa Rica marca una página memorable en la historia al cruzar el umbral de los 2 millones de trabajadores entre el sector privado y el público, unido a esto, la tasa de desempleo abierto al final del 2013 descendió a 8,3% luego de haber iniciado el año 2012 en alrededor del 10%.

La plataforma electrónica de información y orientación de empleo [www.buscoempleocr.com](http://www.buscoempleocr.com), del Sistema Nacional de Intermediación de Empleo, registra 105.400 oferentes, de los cuales 52.377 son mujeres y 53.022 son hombres. Además en los últimos tres meses han tenido actividad o movimiento en la plataforma un total de 16.385 oferentes. Este trabajo se complementa con la participación de 44 municipalidades con las que se han firmado convenios para la creación de las conocidas “bolsas de empleo” locales.

Cabe resaltar que la cobertura de los programas de empleabilidad respecto a la población desocupada pasó de un 4,3% en 2011 a un 13,4% en 2012 y cerró el 2013 en un 30,1%. Estos programas, incluyen formación, orientación, información e intermediación para aquellas personas desempleadas en busca de empleo formal.

Con respecto al Programa Nacional de Empleo (PRONAE), que busca mejorar las condiciones de vida de la población desempleada o subempleada en riesgo de pobreza y pobreza extrema, a través de una ayuda económica temporal se logró beneficiar a 18.443 personas en todo el país entre 2010 y 2013. Estas personas se incorporaron a proyectos de interés comunal, procesos de capacitación, o bien, formaron parte de grupos de personas con ideas o proyectos productivos. Cabe destacar que para este periodo el monto de la asistencia se aumentó a ¢170.000

mensuales, para un total de ejecución durante la administración Chinchilla Miranda en los años citados, de ¢11.413 millones. La mayor parte de estos subsidios se ejecutaron en coordinación con las municipalidades, aunque también participaron Asociaciones de Desarrollo Comunal y Juntas de Educación de escuelas y colegios.

El Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social, PRONAMYPE, otorgó 3.160 créditos para nuevos emprendedores y capacitó a 8.128 personas, ejecutando en el mismo período un total de ¢6.585 millones en préstamos a grupos de personas emprendedoras bajo la línea de pobreza.

La estrategia público-privada EMPLÉATE cerró el período presidencial con 6 mil beneficiarios, muchachas y muchachos entre 17 y 24 años que no estudiaban, ni trabajaban y que ahora se encuentran re-incorporados a centros de estudio técnicos. A toda esta población joven se les otorgó la beca de estudios, y para enero del 2014, podemos anunciar que poco más de mil jóvenes han concluido sus estudios. Durante esta administración, en el año 2014, también se creó EMPLÉATE Inclusivo, para personas con discapacidad.

EMPLÉATE será entregado a la nueva administración con 21 centros de formación EMPLÉATE aliados, incluido el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), un centro de contacto con llamadas al número gratuito 800-EMPLEATE que brinda información sobre el Programa y que funciona gracias a la alianza y coauspicio del Banco Popular y de Desarrollo Comunal. Adicionalmente para el año 2014 queda comprometido el patrocinio del Banco Popular para hacer al menos dos ferias o “retos” Empleate para entusiasmar a las y los jóvenes a estudiar mediante este programa.

Por otro lado, se preparó y elevó a la Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley para Regulación de la Educación o Formación Profesional – Técnica en la Modalidad Dual en Costa Rica o abreviadamente el Proyecto de Ley de Formación Dual, con el que esperamos que muy pronto las y los estudiantes realicen estudios tanto en las aulas de su centro de estudios y también en algunas de las plantas industriales u otras del sector empresarial que esté dispuesto a convertirse en aliados de esta estrategia.

## **2. Área Social**

La Red Nacional de Cuido ha sido uno de los programas claves de la Administración Chinchilla Miranda y en la consecución de los objetivos de este, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como institución rectora del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), ha cumplido un papel preponderante en cuanto al soporte económico de esta importante iniciativa de gran impacto social. Al finalizar la Administración más de 50 Centros de Cuido (CECUDI) quedan funcionando y una importante lista de casi otros 50 quedan en construcción o bien en proceso de equipamiento, etc.

El FODESAF, el principal instrumento financiero de la política social selectiva del país en la lucha contra la pobreza, ha logrado aumentar sus ingresos efectivos de este Fondo de casi 150 mil millones de colones. Esto se ha dado, gracias al aumento en la recaudación por el 5% que recibe FODESAF de las planillas de los trabajadores y en buena parte por la recuperación de planillas de patronos morosos que alcanzó en el 2013 la suma de 5.700 millones de colones.

Esta Administración lanzó el Sistema Nacional de Información y Evaluación de los Programas Sociales (SINAIS) que contiene información mensual de ingresos, gastos, beneficios y beneficiarios. Ahora no solo podemos identificar fácilmente a todos los y las beneficiarias de cualquier programa del FODESAF, sino que también contamos con todo tipo de indicadores, tales como: desempeño, cobertura, resultados, avances, composición, expansión, gasto medio y giro de recursos. La información se detalla por programa beneficiario y es así que se puede evaluar cada programa, como también cruzar información y evitar duplicaciones.

En materia de lucha contra el Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente trabajadora, durante la Administración de la presidenta Laura Chinchilla se refirieron 1.123 personas menores de edad trabajadoras para otorgamiento de becas de estudio, lo que permitió reinsertarlas al sistema educativo formal. Sólo en el año 2013 se transfirieron 500 millones de colones al Fondo Nacional de Becas (FONABE) para cubrir becas para estos jóvenes. Además, se ha continuado con la implementación y seguimiento de la “Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas”, mediante 94 acciones de evaluación y seguimiento de las acciones de este Plan Estratégico Nacional.

En la Dirección Nacional de Pensiones (DNP) destaca el esfuerzo en marcha para la digitalización de expedientes gracias al trabajo conjunto con la Secretaría Técnica de Gobierno Digital. Se seleccionó el Régimen de Hacienda que es uno de los más grandes en número de pensionados y más complejos dado las diferentes fórmulas de cálculo para revalorizar las pensiones, y no sólo se completó la digitalización de todos los más de 8.500 expedientes, sino que se creó y evaluó el software de cálculo, llegando en las últimas semanas de abril del 2014 al momento histórico de correr las pruebas y no encontrar ninguna incidencia en los cálculos de la planilla. El sistema de pago de todo el Régimen de Hacienda queda prácticamente listo para su implementación, pero se deben hacer las últimas corridas para comprobar que no existan errores o bien minimizar los mismos, pues según nos informan los expertos de Gobierno Digital, es bien conocido que este tipo de sistemas informáticos tienen un pequeño margen de error que al final, cuando ya está en operación debe corregirse. La idea es que la planilla de junio del 2014 se emita en paralelo con los dos sistemas electrónicos, el viejo y el nuevo, y que si la Tesorería Nacional recibe sin problema la planilla nueva, se paga mediante el sistema nuevo. Luego, para el mes de julio 2014 en adelante el nuevo sistema realizaría las re-valorizaciones automáticamente, una

vez que la Dirección de Pensiones autorice los ajustes correspondientes en cada período. El total de pago de pensiones fue de 655.331 millones de colones para un total de 59.098 personas pensionadas en el año 2013. Es importante a este punto, reconocer el esfuerzo enorme que ha realizado todo el personal de la DNP durante aproximadamente tres años, asumiendo el trabajo diario del pago y atención a los procesos atrasados de pensiones y al mismo tiempo digitando, revisando y poniendo a funcionar el nuevo sistema automatizado de pago.

En materia de igualdad y equidad de Género se realizaron varios esfuerzos, se participó en la Junta Directiva del INAMU, pero sobre todo resalta la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo decente de las personas trabajadoras domésticas, que se apoyo por parte de este Ministerio, se aprobó por la Asamblea Legislativa y finalmente fue firmado el ejecútese por parte de la Señora Presidenta de la República.

### **3. Área de Relaciones Obrero-Patronales**

En el tema de las relaciones obrero-patronales y el respeto de los derechos de las personas trabajadoras y empleadoras mediante la fiscalización, orientación e información constante a los integrantes del sector laboral se veló por la protección de sus derechos, especialmente en aquellos sectores considerados vulnerables. El papel del Ministerio de Trabajo como instancia conciliadora entre los diferentes sectores sociales se desempeñó con total apego a lo que dictan los convenios, las leyes y los acuerdos establecidos para estos casos.

La Dirección de Asuntos Laborales brindó mayor importancia al diálogo social entre los actores del mercado de trabajo, atendiendo negociaciones en situaciones de conflicto, convenciones colectivas y brindando asesoría a las personas trabajadoras y empleadoras.

Es importante destacar el avance institucional realizado por el MTSS al implementar el Sistema de Agenda Electrónica, herramienta que pretende acabar con las largas filas de personas trabajadoras que esperaban hasta 4 o 5 horas, generalmente en horas de la madrugada cada día, para poder sacar una cita para cálculos de extremos laborales o asesoría en materia de derechos laborales. Esta Agenda electrónica ya está funcionando y de octubre del 2013 al mes de abril del 2014 se programaron electrónicamente 10.631 citas.

El Consejo de Salud Ocupacional ejecutó la fiscalización del cumplimiento de la normativa en este campo así como la atención de los diversos programas de promoción de proyectos de salud ocupacional, prevención y control de riesgos de trabajo. Mantuvo el registro y renovación de más de 1.600 comisiones de salud ocupacional. Vale destacar además la emisión, publicación y capacitación en temas sobre VIH/SIDA en el trabajo.

Desde la Dirección Nacional de Inspección se realizó un importante trabajo de apoyo en la divulgación de los derechos laborales desde su participación en los diferentes toldos informativos implementados durante el año por todo el país. Resalta el trabajo de esta Dirección durante la Campaña de Aguinaldo en el sector privado realizada cada fin de año, a través de las conocidas barridas informativas y de sensibilización para pagar a tiempo y en regla este derecho, así como la atención de denuncias por no pago de aguinaldo durante el período de vacaciones de fin de año.

En materia salarial, la Dirección Nacional de Inspección (DNI) continuó con la ejecución de la Campaña Nacional de Salarios Mínimos, que pretendió reforzar el cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos para contribuir a la lucha contra la pobreza. Las visitas inspectivas pasaron de 14.005 en el 2010 a un total de 20.088 en el 2013 con un impacto directo en el último año a más de 135 mil trabajadores. Otro dato importante respecto a la DNI es que la tasa de infraccionalidad detectada en la primera visita bajo de 82.66% en el 2011 a 63% en el 2013, gracias al efecto tanto en empleadores como en trabajadores a raíz de las campañas informativas e inspectivas a lo largo de este periodo y además según estudios independientes realizados por la Universidad de Costa Rica y la Universidad de Maryland, se pudo detectar que no existió el cese de funcionarios en las empresas como consecuencia de mayor inspección, como se temió al inicio de la implementación de esta política.

El Consejo Nacional de Salarios realizó las revisiones y ajustes que por ley debe realizar en los salarios mínimos del sector privado, ajustes que se fijaron a tiempo y entraron en vigencia el 1º de julio de 2013 y el 1º de enero de 2014. Estos ajustes se dieron apegados a los instrumentos legales y mecanismos de negociación establecidos para este propósito y aquí vale apuntar que de manera conjunta la representación tripartita acordó una nueva fórmula de ajuste salarial que incluye el ajuste a la inflación atrasada, un porcentaje de la inflación adelantada y un porcentaje del aumento del Producto Interno Bruto de los últimos 5 años. La fórmula está vigente y sería utilizada en los próximos años, excepto que las partes acuerden una revisión de la misma.

La Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público, de la que el MTSS es el ente rector, ha respetado los acuerdos firmados por el sector sindical y el sector Gobierno mediante la fórmula pactada en 2007 y ratificada en 2012 que plantea al ajuste de los salarios de acuerdo a la inflación acumulada del periodo anterior, cada semestre, permitiendo el ajuste real de las remuneraciones salariales de las personas funcionarias públicas. Estos ajustes, que en varias ocasiones fueron acompañados por un 1% adicional para las clases ocupacionales de menores ingresos, sumado a los porcentajes de anualidad de las instituciones públicas, hacen que los aumentos de salarios de estos y estas funcionarias sean mayores que la inflación.

Adicionalmente es necesario apuntar que la oficina de Salarios que apoya el Consejo Nacional de Salarios y la Comisión de Salarios del sector público, nos

apoya en las negociaciones, pero es necesarios que tenga en las medida de las posibilidades un equipo de trabajo más grande, y el fortalecimiento paulatino con equipo humano y tecnológico.

De igual manera, esta Comisión ha mostrado su apertura para dialogar con respecto a una posible reformulación de este método de ajuste. Hemos aceptado la propuesta sindical de trabajar en una nueva fórmula de cálculo, pero mediante una comisión bipartita, en un plazo perentorio de aproximadamente unos 6 a 9 meses y considerando varios componentes; sin embargo, no fue posible llegar a un acuerdo para arrancar el proceso. De igual manera, deseo apuntar que los representantes del sector gobierno realizamos ingentes esfuerzos por iniciar conversaciones y negociar el “ordenamiento de las remuneraciones del sector público”, tal y como lo ha recomendado la Contraloría General de la República, de modo que se reduzcan las grandes diferencia de pago a las personas que ocupan puestos similares en distintas instituciones de gobierno. La discusión fue rehuida por parte del sector sindical quien se comprometió a llegar a iniciar conversaciones sobre el tema y finalmente no se presentó a la sesión programada. El tema, desde mi punto de vista debe retomarse, por justicia para las y los trabajadores. No puede ser posible y definitivamente no creo que los sindicatos estén de acuerdo en que la situación permanezca en el grado actual de desigualdad; por lo tanto, mi recomendación es aumentar los procesos de diálogo informal primero y formal en algún momento pronto, para construir de forma conjunta formulas de corrección de esta situación, que incluye diferencias en salarios, cesantía, porcentajes de anualidad, pluses en algunos puestos de trabajo, etc.

La Dirección de Asuntos Jurídicos ha implementado un sistema de Gestión de Casos para mejorar el flujo y control del trabajo y sometió a revisión los sistemas que se utilizan para responder las consultas que se realizan a través de la página web. Para el periodo 2010 al 2013 se realizaron 33.400 consultas a través de la web y 198.700 a través de la central telefónica 800-TRABAJO. En la actualidad tenemos más de 49.000 seguidores en nuestra página de Facebook donde informamos constantemente del trabajo del Ministerio.

#### **4. Área administrativa**

La Dirección General Administrativa y Financiera, focalizó muchos de sus recursos y esfuerzos en la gestión para llevar a cabo remodelaciones, construcciones y renovaciones de espacios físicos de la infraestructura del Ministerio, especialmente con el acondicionamiento del nuevo edificio anexo donde se ubicaron dependencias sustantivas de la entidad, permitiendo que todos los servicios del MTSS estén en un solo sector geográfico. Esto último ayudo para brindar un mejor servicio al usuario, para que las y los funcionarios nos sintiéramos más unidos, se reforzara la cohesión entre nosotros y finalmente se redujeran los costos mensuales de alquiler. También fue importante todo el trabajo de esta Dirección en asuntos relacionados con el equipamiento, la

renovación de la flotilla vehicular y el apoyo para el buen funcionamiento de las oficinas regionales del MTSS.

El Índice de Gestión Institucional, evaluado por la Contraloría General de la República, mostró un puntaje global de 95,3%, superando la calificación del año 2012 (87,3%), lo que muestra un avance en la calidad de los servicios que ofrece la institución, reflejados principalmente en la mejora del sitio Web y los programas para brindar servicios en línea a las personas trabajadoras y empleadoras.

La ejecución presupuestaria del Ministerio supera el 99% del total de recursos asignados cada año y se ajusta muy razonablemente con los programas y metas que se tienen planificados para la institución. Al final del documento incluimos un estado de situación del Presupuesto al 30 de abril 2014, donde se puede constatar que la ejecución está a un 33.77% del presupuesto, lo que equivale a ¢116.150.471.655, quedando un monto disponible a las nuevas autoridades un total de ¢174.502.708.650. En lo que respecta estrictamente a los recursos del Ministerio se debe apuntar que en el Presupuesto ordinario es solamente 5.41% del total y el resto son transferencias a las demás instituciones públicas, atendiendo diferentes leyes de la República que demandan esos recursos.

De manera responsable hemos ejecutado el presupuesto durante los primeros cuatro meses de este año, además, dejamos avanzada la formulación del presupuesto 2015, conforme lo establece la legislación del país, quedando pendiente la realización de cambios y la aprobación del mismo por parte del nuevo Ministro de Trabajo.

## **Otras acciones**

### **A nivel internacional**

Dentro de las acciones desarrolladas a nivel internacional destaca la reactivación del Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana, como instancia permanente del Sistema de Integración Centroamericano (SICA), con la misión de impulsar la Agenda Estratégica Regional para Asuntos Laborales y de Trabajo, la que se puntualiza en el Plan de Acción Regional que aborda los temas de Política Pública de Empleo, Formalización de la Informalidad Laboral, Erradicación del Trabajo Infantil, Cumplimiento de las Normas y Diálogo Socialmente Productivo, todos ellos tópicos previamente consensuados entre empleadores, trabajadores y gobiernos de los países de la región.

En este proceso de reactivación, Costa Rica ha ostentado la presidencia pro t mpore de este Consejo, permitiendo abrir así una nueva fase en la historia de los esfuerzos tendientes a establecer y ejecutar políticas regionales comunes asociadas al mundo del trabajo. Es de destacar la visita realizada a nuestro país

por el Director General de la OIT Guy Ryder en la que resaltó el trabajo de EMPLEATE como una estrategia que sirve de ejemplo a nivel mundial en la lucha contra el desempleo juvenil.

Además, en la sede de la Oficina de la OIT en Costa Rica, Costa Rica, como Presidente del GRULAC, presidió las reuniones preparatorias para la 18 Reunión Regional Americana (RRA) a realizarse en Perú, en octubre próximo. En la cita presentes del sector Empleador, Trabajadores y Gobierno discutieron la agenda y los temas a tratar en el hemisferio durante los próximos años. De aquí también salieron algunos de los documentos que serán presentados en la 104 Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

### **Aniversario del MTSS**

El accionar institucional del 2013 tuvo la característica de estar cobijado por el escenario de la conmemoración del 85 Aniversario de la creación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el 70 Aniversario de la entrada en vigencia del Código de Trabajo. Ambos importantes instrumentos para lograr cohesión, justicia y equidad social en el marco de las relaciones obrero – patronales.

Es justo reconocer que tanto la creación del Ministerio como el Código de Trabajo son fruto de la lucha, la alianza y el compromiso de líderes visionarios, como Monseñor Víctor Manuel Sanabria, Manuel Mora Valverde y Rafael Calderón Guardia, quienes a pesar de sus marcadas diferencias, fijaron su objetivo en el bienestar de la población trabajadora costarricense. Como herederos de ese compromiso que nació hace 85 años por el cumplimiento de la legislación laboral, el apoyo a la generación de trabajo decente, la igualdad de oportunidades y el desarrollo integral, presento a continuación el detalle de los resultados y acciones institucionales, los cuales con la adecuada articulación, hicieron posible el satisfactorio alcance de los objetivos propuestos por esta entidad que me honra dirigir y que es un importante bastión para la consecución de la paz laboral en nuestro país.

### **Agradecimiento**

Por último, agradezco a Dios porque me ha permitido vivir esta importante experiencia como Ministro en donde estaba permanente buscando como apoyar a los grupos de menos ingresos. Igualmente agradezco al equipo de trabajo más cercano, a los viceministros Juan Manuel Cordero y a Eugenio Solano, lo mismo que a la Oficial Mayor Gabriela Romero y a la Directora de Despacho Gabriela Mora y el resto de colaboradores más cercanos.

Agradezco a las y los colaboradores que tuvieron a cargo este importante pero complejo y entramado Ministerio. A las y los que nos criticaron, les agradezco pues con su generosidad de hacer las críticas de frente y responsablemente nos

permitió hacer los ajustes de rumbo en los casos que correspondía y a los que nos apoyaron, que dicho sea de paso fueron muchos y muchas, les brindo un caluroso saludo pues con su entusiasmo y apoyo nos permitieron avanzar más rápidamente en las tareas que nos fueron encomendadas.

Por último, pero no menos importante, quiero expresar un sincera agradecimiento a la señora Presidenta de la República por la confianza en asignarme esta tarea y agradezco a mi familia, especialmente a mi hijo Olman David Segura Coto por comprender que todo el tiempo que le robe fue por atender de la mejor manera, con dedicación y desprendimiento las labores publicas que me fueron encomendadas.

**Olman Segura Bonilla**  
**Ministro de Trabajo y Seguridad Social**  
**2012-2014**

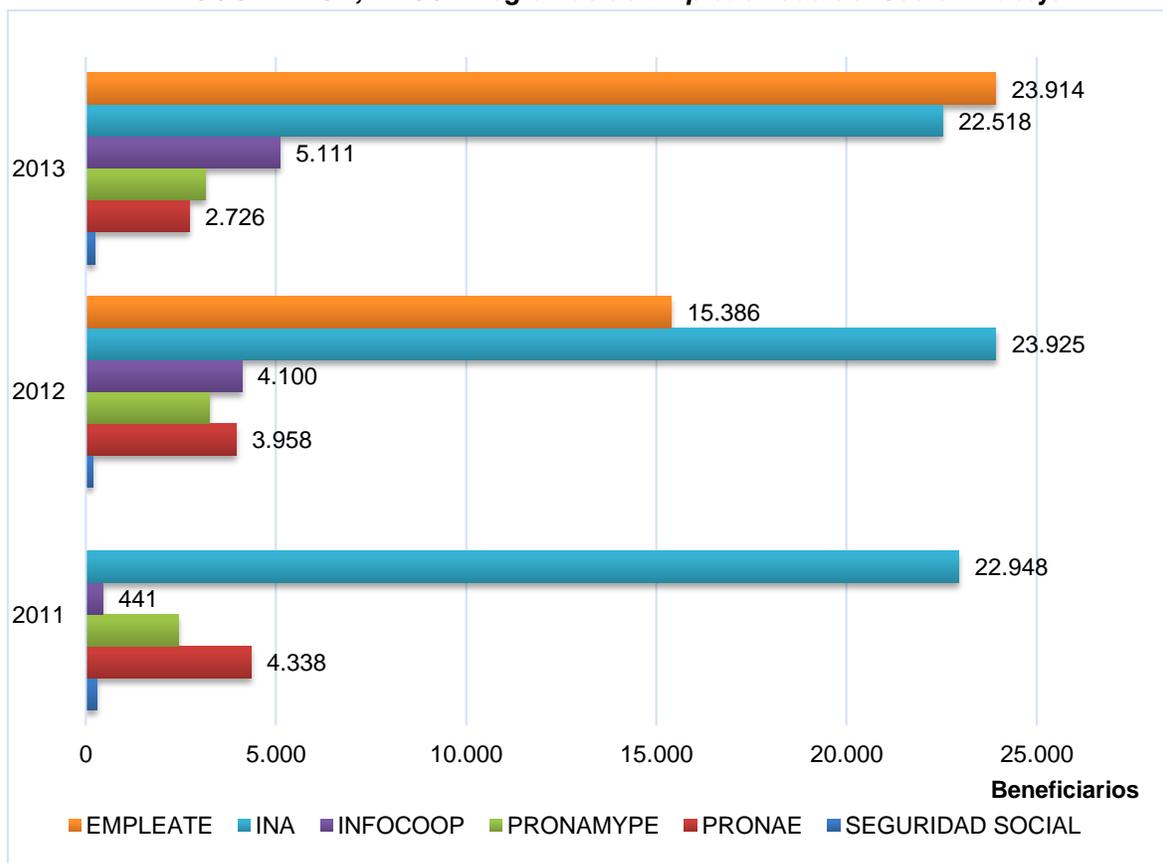
# Área de Empleo

## Dirección Nacional de Empleo:

En la Dirección Nacional de Empleo se ejecutan programas que promueven la generación de empleo mediante la promoción de las microempresas, el cual direcciona recursos financieros y no financieros en forma capacitación, crédito y asistencia técnica, a personas de escasos recursos, el Programa de empleabilidad ayuda a sectores vulnerables como lo pueden ser las personas con discapacidad, personas jóvenes en busca de su primer empleo, mujeres jefas de hogar o personas que han quedado transitoriamente desempleadas.

La meta institucional era lograr capacitar el 8% de 188.098 personas desocupadas, según lo registraba la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2013. Se capacitaron 29.034 personas, sobrepasando la meta. Mediante el aporte del INA e INFOCOOP el total de beneficiarios del Sector Trabajo en el año 2013 aumenta a 56.663, es decir un 30% de cobertura.

**COSTA RICA, MTSS: Programas de Empleabilidad del Sector Trabajo**



Fuente: MTSS. Dirección de Planificación.

Esta meta sectorial presenta un avance del 72,5% ya que en el 2011 el 18% (26.531 personas) de la población anual desocupada se beneficia con la ejecución de esta meta, en el 2012 se logró mejorar la empleabilidad de 45.488 personas que representan el 27,6% de la población desocupada en ese año y en el 2013 a 56.663 de personas de un total de 188.098 desocupados del año, como se muestra en el gráfico anterior.

## EMPLEATE

El Programa EMPLEATE promueve la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad social, esto mediante el concurso de organizaciones provenientes de los distintos sectores, estableciéndose una serie de alianzas público-privadas.

Uno de las principales misiones del Programa es mejorar la empleabilidad de la población meta, tomando en consideración la demanda ocupacional insatisfecha señalada por el sector productivo del país.

Se ha contado con el apoyo técnico y financiero de organizaciones como el Banco Popular, desde donde se ha generado un plan de trabajo 2013 y 2014 que coadyuva a la consecución de los siguientes resultados:

- **Habilitación del Centro de Contacto EMPLEATE – Banco Popular, como un medio para brindar información a todas las personas jóvenes interesadas en este Programa. Esto se hace a través de los siguientes medios:**
  - **Línea Telefónica 800-EMPLEATE:** se reciben llamadas diariamente de personas interesadas, además de personas que ya son parte del Programa y que requieren una orientación adicional sobre el proyecto. Además se realizan llamadas salientes para generar convocatorias a los distintos eventos que se ofrece. A la fecha se han atendido 7.530 llamadas.
  - **Correo Electrónico [info@empleate.cr](mailto:info@empleate.cr):** se contestan correos personalizados de las personas que solicitan información general y específica sobre el PROGRAMA. Se utiliza también como medio para generar convocatorias o avisos a las personas jóvenes con el perfil. Durante el período fueron atendidas 5.200 personas por este medio.

- Red Social ([www.facebook/empleatecr](http://www.facebook/empleatecr)): se generan noticias e informaciones generales dirigidas a toda la población joven, pero además, se contestan mensajes personalizados a las personas que realizan consultas específicas. Este medio cuenta a la fecha de corte con un total de 28.343 seguidores, no obstante, se han generado 2.827 intervenciones personalizadas.
  
- Ferias denominadas Retos EMPLEATE, el cual es un evento que ofrecer un espacio de información y orientación para promover el encuentro entre entidades de gobierno, centros de formación, empresas y personas jóvenes que requieren mejorar su empleabilidad. Todo esto en un entorno atractivo e innovador para los asistentes. El Reto EMPLEATE surgió con el objetivo de desarrollar una herramienta de convocatoria regional para potenciales beneficiarios de EMPLEATE, con el fin de brindarles orientación laboral y vocacional, información sobre el programa, y lograr matrículas masivas según la disponibilidad de presupuesto. Se desarrollaron dos actividades de esta naturaleza, en el Gran Área Metropolitana y en la Región Chorotega, ambos con una asistencia de alrededor de 4.700 personas jóvenes.
  
- Actualmente EMPLEATE ha suscrito 21 cartas de entendimiento con diversos centros de formación técnica/ocupacional, en donde se destaca el INA, la UTN, UNED, entre otros.
  
- Empleabilidad: en el marco del fortalecimiento del perfil ocupacional, el Programa ha realizado las siguientes gestiones:
  - 4013 personas jóvenes que recibieron o reciben transferencia condicionada (auxilio económico) para financiar sus procesos de capacitación laboral, de los cuáles 1.000 personas se graduaron el pasado diciembre y 535 fueron incorporados durante los primeros meses del 2014.
  
- Gestiones con personas con discapacidad (EMPLEATE Inclusivo)
  - Adquisición de 5 licencias JAWS para ser instaladas en la DNE, lo cual permite que las personas no videntes puedan navegar en los sistemas de intermediación.

- Evaluación ocupacional de 38 personas jóvenes para su incorporación en procesos de selección de personal.
- Colocación de 19 personas jóvenes en diversos puestos captados, para lo cual fueron valorados 28 puestos en distintas empresas.

Durante el año 2013 se logró suscribir un Proyecto con la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ), contratando dos consultoras, una educadora especial y administradora respectivamente, quienes apoyan labores de gestión de empleo para la población con discapacidad.

## Programa Nacional de Empleo (PRONAE)

El Departamento de Generación de Empleo, mediante el PRONAE cuenta con presupuesto proveniente del Fondo de Asignaciones Familiares (FODESAF), destinado para transferencias condicionadas, dirigidas a personas beneficiarias según perfil de cada una de las modalidades del Programa.

A continuación se detalla la inversión realizada durante el ejercicio económico 2013, con los datos disponibles para el 2014:

### COSTA RICA, MTSS: Beneficiarios, auxilios otorgados e inversión ejecutada por PRONAE, según modalidad de proyecto, 2013-2014

Modalidad	Beneficiarios		Auxilios		Inversión (En millones de colones)	
	2013	2014 <sup>1/</sup>	2013	2014 <sup>1/</sup>	2013	2014 <sup>1/</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>6 204</b>	<b>1 975</b>	<b>29 676</b>	<b>1 975</b>	<b>5 495,2</b>	<b>362,1</b>
Obra comunal	2 534	51	6 492	51	1 109,8	9,2
Ideas productivas	166	n.a.	550	n.a.	71,8	n.a.
Apoyo a capacitación	26	n.a.	105	n.a.	17,0	n.a.
<b>EMPLÉATE</b>	<b>3 478</b>	<b>1 924</b>	<b>22 529</b>	<b>1 924</b>	<b>4 296,6</b>	<b>352,9</b>

**Nota:**

<sup>1/</sup> El año 2014 solo incluye el mes de febrero.

La cantidad de beneficiarios es igual a la cantidad de auxilios otorgados debido a que como se ha realizado solo el desembolso de un mes los beneficiarios solo han recibido un auxilio.

Nótese en el cuadro anterior, que durante el año 2013 se logró atender mediante subsidio económico a un total de 6.204 personas (incluye modalidad EMPLÉATE), lo que implicó un presupuesto ejecutado de 5.495 millones de colones.

El PRONAE opera bajo e modalidad además de la ya explicada (EMPLEATE), que toman en consideración a personas en condición de pobreza y desempleo, para que se desarrollen obras de interés comunal, generación de ideas productivas que potencias empleo, así como, capacitación laboral para reforzar perfiles ocupacionales.

## **Departamento de Migraciones Laborales**

El Dirección de Migraciones Laborales (DML) desarrolla una serie de actividades con empleadores para definir acciones de trabajo en materia de la gestión migratoria, en sectores como la agricultura, construcción, transporte remunerado de personas y con organizaciones no gubernamentales, así como, encuentros con organizaciones laborales y concretamente una de estos con representantes sindicales para abordar el tema de migración laboral en Costa Rica.

De igual forma, con funcionarios institucionales, se realizaron talleres de coordinación con la Caja Costarricense del Seguro Social, Región Chorotega y Pacífica, así como el proyecto de Políticas Migratorias Sensibles al Género realizamos talleres con trabajadores y trabajadoras migrantes en el Cantón de la Cruz, Guanacaste y Ciudad Quesada, San Carlos, Alajuela. Se estima que en el 2013 se beneficiaron alrededor de 350 personas con los talleres desarrollados por el Departamento de Migraciones Laborales.

Para promover el cumplimiento de la legislación laboral en esta materia, el Departamento de Migraciones Laborales elaboró material informativo con la finalidad de informar y educar al usuario meta sobre los derechos y deberes que les asisten. La temática de los afiches va desde la sensibilización hasta la promoción y obligaciones de trabajadores y empleadores en derechos y obligaciones en general, en la gestión que debe realizarse para disponer de documentación migratoria regularizada.

Entre las principales acciones que se desarrollaron se destacan las siguientes:

- Con FUNPADEM, FLACSO, el MTSS y el Viceministerio de Gobernación, se trabajó en la campaña sobre los derechos y deberes de las personas trabajadores migrantes, aguinaldo, obligaciones de los empleadores para regularizar a las personas extranjeras, entre otras.

- Con la Organización Internacional del Trabajo, de la OIM y el apoyo del Gobierno de Canadá se confeccionaron dos productos-“Los derechos laborales no conocen fronteras y una Guía práctica de deberes y derechos laborales en Costa Rica”.
- Con la Dirección General de Migración y Extranjería se participó en los contenidos básicos para realizar folletos que instruyen a personas extranjeras para gestionar diversos trámites en materia migratoria. Este proyecto contó con el aporte de la OIM y el Gobierno de Canadá. Las guías facilitan la información a los usuarios de la gestión migratoria en Costa Rica.
- Con el Proyecto de Políticas Migratorias Sensibles al Género de la Organización internacional del Trabajo (OIT) y el Departamento de Migraciones Laborales del MTSS realizamos la investigación nicaragüenses en el Norte: condiciones laborales y práctica de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte. Con este esfuerzo científico se analiza la situación de la demanda laboral de trabajadores, condiciones laborales, actividades ocupacionales en que labora esta población y a partir de las conclusiones y recomendaciones que se derivan, servirá para el manejo de la gestión migratoria en materia laboral, especialmente en el cordón fronterizo. Este será un instrumento técnico para atender este fenómeno en el año 2014.
- El Sistema de Información sobre Migración y Gestión Laboral se encuentra en fase avanzada de implementación, promoviendo al DML de un registro informático que permita agrupar los diferentes productos que se emiten de conformidad con las solicitudes que presenta la Dirección General de Migración y Extranjería, disponer de una plantilla base por modalidad de estudio, aplicando según las categorías especiales que define la Ley General, traslado y entrega en línea de los productos desde el MTSS hasta las dependencias de la DGME, seguimiento y reporte de los resultados obtenidos en el proceso aplicado. El modelo de gestión estará integrando la forma de intervención que tiene el departamento en el acto administrativo compartido entre ambas instituciones (DGME-MTSS), sean estos recomendaciones o estudios técnicos que se requieren para atender las solicitudes que se registran desde la DGME, traslado más ágil y oportuno entre las dependencias y las instituciones y por último la implementación de un mecanismos que permita medir la labor realizada.

## PRONAMYPE

El Programa Nacional para la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE) es uno de los Programas que por más de 21 años, ha tenido el Ministerio de Trabajo como mecanismo para apoyar las Políticas Públicas de reducción de la pobreza de los distintos gobiernos. Conforme a su competencia en la generación de políticas de empleo, se ha abocado a atender el vacío de oportunidades que tienen las personas en condición de pobreza, ubicadas en el sector informal, operando este programa como una alternativa para la generación del autoempleo y fomento a la empleabilidad, la principal característica es su carácter no asistencial.

A través de los créditos blandos que ofrece y de capacitación en habilidades básicas empresariales (operados mediante la figura de un Fideicomiso), permite a este segmento de la población, fortalecer su microempresa o impulsar su emprendimiento productivo, generando sus propios ingresos, ayudando así a romper el ciclo de dependencia que muchas personas poseen con los programas asistenciales del Estado, propiciando la movilidad social.

El Programa impulsó un proceso de revisión y análisis de las condiciones en que ofrece sus productos, a saber: Créditos blandos y capacitación para el trabajo.

Mejoras adoptadas por el Programa en el periodo referido	Propósito
<b>1- Se modificaron las condiciones de otorgamiento del crédito, mediante aprobación del Comité Especial del Fideicomiso</b>	Flexibilizar el acceso al crédito de las personas pobres con un proyecto productivo en marcha/ o con miras a iniciar un emprendimiento.
<b>2- Se rediseñaron las bases de datos de los desembolsos y registro de Beneficiarios</b>	a) Atender los requerimientos de la DESAF, en razón de la implementación del Registro único de Beneficiarios y control de la Inversión Social. b) Ofrecer confiabilidad, validez y oportunidad a los datos registrados
<b>3- Se definieron una serie de lineamientos en materia de control interno operativo.</b>	Favorecer una cultura de mejora continua, en concordancia con las normas de control interno. El enfoque ha sido en primera instancia la estandarización de los métodos y documentos de trabajo.

**4.- Se programaron giras de promoción del programa y seguimiento de proyectos.**

Atraer nuevas intermediarias en zonas de exclusión social para favorecer el acceso a los productos del Programa. Reconocer la condición de los beneficiarios cuando se ha accedido al crédito del Programa.

**5.- Se definieron nuevas condiciones de acceso al crédito en caso de cafetaleras.**

En tiempos de crisis al sector (roya), solo Pronamype contribuyó de manera rápida con el crédito y arreglos de pago a microcafetaleros. Las condiciones se adaptaron a las circunstancias actuales.

Los principales logros alcanzados con la Planificación Institucional han sido varios, como se explican en los siguientes cuadros:

**Componente de Crédito**

COSTA RICA, MTSS: Número de Beneficiarios y Montos Colocados, a través de PRONAMYPE, según Actividad Económica						
ACTIVIDAD	dic-12		2013		Al 15-03-2014	
	Monto en ¢	No. de Beneficiarios	Monto en ¢	No. de Beneficiarios	Monto en ¢	No. de Beneficiarios
ACUACULTURA						
AGRICULTURA	21.000.000,00	5	604.550.000,00	226	117.600.000,00	37
AGROPECUARIA			5.000.000,00	1		
AVICULTURA					2.000.000,00	2
COMERCIO			366.745.000,00	126	129.670.000,00	46
GANADERIA			250.310.000,00	83	44.900.000,00	12
INDUSTRIA			130.430.000,00	52	49.650.000,00	18
PESCA			2.000.000,00	1	1.000.000,00	1
SERVICIOS	3.200.000,00	2	201.370.000,00	55	114.576.000,00	21
APICULTURA			3.500.000,00	1		
<b>Total general</b>	<b>¢24.200.000,00</b>	<b>7</b>	<b>¢1.563.905.000,00</b>	<b>545,00</b>	<b>¢459.396.000,00</b>	<b>137</b>
Fuente: Unidad Técnica de Pronamype						

COSTA RICA, MTSS: Número de Beneficiarios y Montos Colocados, a través de PRONAMYPE, según Provincia						
PROVINCIA	dic-12		2013		Al 15-03-2014	
	Monto en ¢	No. de Beneficiarios	Monto en ¢	No. de Beneficiarios	Monto en ¢	No. de Beneficiarios
PUNTARENAS			541.155.000,00	220	134.070.000,00	40
SAN JOSE	10.000.000,00	2	379.080.000,00	155	89.150.000,00	20
ALAJUELA	6.200.000,00	3	229.170.000,00	62	69.826.000,00	16
GUANACASTE			177.300.000,00	41	13.500.000,00	4
LIMON			155.000.000,00	39	54.000.000,00	13
HEREDIA	8.000.000,00	2	48.900.000,00	15	78.300.000,00	39
CARTAGO			33.300.000,00	13	20.550.000,00	5
<b>TOTAL</b>	<b>¢24.200.000,00</b>	<b>7</b>	<b>¢1.563.905.000,00</b>	<b>545</b>	<b>¢459.396.000,00</b>	<b>137</b>

Fuente: Unidad Técnica de Pronamype

COSTA RICA, MTSS: Número de Beneficiarios y Montos Colocados, a través de PRONAMYPE, según Género						
GENERO	dic-12		2013		Al 15-03-2014	
	Monto en ¢	No. de Beneficiarios	Monto en ¢	No. de Beneficiarios	Monto en ¢	No. de Beneficiarios
MUJER	3.000.000,00	1	924255000	307	220.770.000,00	83
HOMBRE	21.200.000,00	6	639650000	238	238.626.000,00	54
<b>Total general</b>	<b>¢24.200.000,00</b>	<b>7</b>	<b>¢1.563.905.000,00</b>	<b>545</b>	<b>¢459.396.000,00</b>	<b>137</b>

Fuente: Unidad Técnica de Pronamype

### Componente de Capacitación

COSTA RICA, PRONAMYPE: Cantidad de Beneficiarios y Montos Invertidos Según Fuente de Recursos 2012-2013				
Año	Ejecutado			
	Cantidad de Beneficiarios Fondos del Fideicomiso	Monto Total Invertido con Fondos Fideicomiso	Cantidad de Beneficiarios Fondos Transferencias	Monto Total Invertido con Fondos Transferencias
2012	0	¢0,00	2520	¢299.311.390,00
2013	109	¢69.086.017,00	2500	¢300.000.000,00

Fuente: Capacitación, PRONAMYPE

<b>COSTARICA, MTSS: Montos Invertidos en Capacitaciones realizadas a través de PRONAMYPE, según provincia</b>		
<b>Provincia</b>	<b>Monto Invertido en ¢</b>	
	<b>2012</b>	<b>2013</b>
SAN JOSÉ	79.110.200,00	109.613.175,49
ALAJUELA	65.370.550,00	24.629.984,99
PUNTARENAS	42.286.800,00	88.185.141,64
LIMÓN	35.650.500,00	83.552.449,79
GUANACASTE	33.950.000,00	43.457.360,87
CARTAGO	27.513.100,00	15.945.400,42
HEREDIA	15.432.000,00	3.702.503,79
<b>Total</b>	<b>¢299.313.150,00</b>	<b>¢369.086.017,00</b>
Fuente: Capacitación-Pronamype		

<b>COSTARICA, MTSS: Número de personas capacitadas a través de PRONAMYPE, según género</b>		
<b>Género</b>	<b>No. De personas Capacitadas</b>	
	<b>2012</b>	<b>2013</b>
Mujeres	1754	1813
Hombres	766	796
<b>Total</b>	<b>2520</b>	<b>2609</b>
Fuente: Capacitación-Pronamype		

Como parte de nuestra estrategia de divulgación se elaboraron diferentes publicaciones, de las cuales podemos nombrar:

- a) Un nuevo folleto descriptivo del Programa, (brochure) el cual es usado para efectos promocionales, en el cual se encuentra toda la información sobre PRONAMYPE y los pasos a seguir para poder acceder al crédito.
- b) Se comenzó a utilizar la página web del Ministerio para promocionar el Programa a todos los usuarios e interesados.

En el presente año se han preparado cuatro iniciativas para mejorar y aumentar el impacto en la cobertura y las condiciones de acceso de los posibles beneficiarios: la creación de un fondo de contingencias, el desarrollo de un fondo para capital

semilla, el desarrollo de una planificación estratégica (mediano plazo) y una mayor y más fuerte alianza entre el Banco Popular y PRONAMYPE.

La primera y la última de estas iniciativas ya han sido impulsadas y es recomendable que la siguiente administración trabaje en el impulso de las otras dos. Pero también se recomienda otorgar paulatinamente recursos para publicidad y recurso humano para el programa, dado que en la actualidad cuenta únicamente con siete personas en planilla y son muchas las iniciativas que se pueden impulsar en áreas vulnerables y se viene despertando mucho mayor interés por conocer sobre emprendimientos y sus formas de financiamiento, por lo que se requiere mayor capacitación y divulgación.

## **Dirección de Planificación**

La Dirección General de Planificación del Trabajo (DGPT) es la unidad administrativa encargada de asesorar, informar y servir de enlace a las autoridades superiores y a las unidades administrativas, en la formulación, programación, implementación seguimiento y evaluación de políticas, planes económicos, sociales, de organización y métodos administrativos. En el tema del mercado laboral se encarga de realizar investigaciones socio-laborales, estadísticas de gestión y del mercado de trabajo como insumo de información para la toma de decisiones así como de emitir criterios técnicos y recomendaciones para la formulación de políticas públicas en materia de empleo, seguridad social y salarios; formulación de acciones de carácter estratégico y operativo, y del control interno institucional.

## **Planificación Estratégica 2010 - 2015**

Las acciones estratégicas desarrolladas en el Ministerio de Trabajo se derivan del Plan Nacional de Desarrollo “María teresa Obregón Zamora” 2011-2014 los cuales son articuladas en el documento: Plan Estratégico Institucional (PEI 2010-2015) así como al Plan Operativo institucional, además existen referentes de política pública como la Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de Trabajo Infantil, Política institucional para la Igualdad y Equidad de Género, el Plan de Inserción Laboral para las Personas con Discapacidad en Costa Rica, EMPLEATE. Recientemente se divulgó la Política para la prevención y abordaje del VIH y SIDA así como la elaboración de una Guía para la aplicación y manejo del tema en centros de trabajo (Directriz para la prevención y abordaje del VIH, aprobada en sesión 1609-10, acuerdo #997-10 del CSO)

El Titular de la cartera ministerial cumple una doble función: por un lado es el superior jerárquico de todas las dependencias adscritas al Ministerio, a su vez ejerce la rectoría del Sector Trabajo y Seguridad Social, el cual integran el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP).

El Plan Estratégico institucional (PEI) registra 13 prioridades, dichas iniciativas se miden mediante 58 indicadores, 11 de ellos han cumplido en un 100%, 36 se encuentran en proceso de gestión y 11 no tienen avance. Estos últimos son en los que habría que focalizarse y tomar medidas en el tiempo que resta, para evitar el riesgo de incumplimiento.

### **Prioridades Institucionales, PEI 2010-2015:**

- Prioridad Cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos
- 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.
- Fomento de la erradicación del Trabajo Infantil y sus peores formas
- Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y dialogo social en materia laboral para el trabajo decente.
- Fortalecimiento de la Rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Promoción de las estrategias de Responsabilidad Social
- Velar 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
- Modernización de la gestión de DESAF de cara a las nuevas responsabilidades que le confiere la Ley No. 8783.
- Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país.
- Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del MTSS
- Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS
- Investigación y divulgación permanente de las tendencias del mercado de trabajo
- Integración de la capacitación a usuarios del MTSS de manera sistemática

Con el fin de dar cumplimiento a los compromisos en el proceso de planificación estratégica se definieron cuatro objetivos estratégicos que constituyeron el marco orientador del año 2013, a saber:

1. Incrementar las capacidades laborales de la población con énfasis en grupos vulnerables con la finalidad de potenciar el capital humano mediante la adquisición de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades y adecuada orientación que les permita obtener un trabajo, mantenerse y desarrollarse en sus opciones laborales con base a las exigencias del mercado.
2. Erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, así como la protección de la persona adolescente trabajadora en Costa Rica, mediante coordinación inter institucional para el cumplimiento de la Hoja de Ruta, estudios estadísticos, actividades de sensibilización, retiro del trabajo infantil y su escolarización.
3. Fiscalizar derechos laborales con el fin de procurar el trabajo decente de la población trabajadora del país, con énfasis en el cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos, el fortalecimiento del diálogo social, la divulgación y asesoría laboral en todas las regiones del país.
4. Fomentar una cultura de cumplimiento de derechos laborales y responsabilidad social mediante la divulgación, la promoción de actividades formativas con enfoque de género.

Para alcanzar esos objetivos se propusieron los siguientes indicadores y sus respectivos resultados:

**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**  
**Avance de los resultados**  
**Al 31 de diciembre de 2013**

Descripción del indicador	Programado	Alcanzado	Porcentaje de logro	Fuente de datos
Porcentaje } anual de la población desocupada de cada año que mejora su empleabilidad con respecto a la población desocupada según la Encuesta Nacional de Hogares del año anterior (8%). El objetivo y la meta están igual en el 2012.	8%	16%	200%	Informes de centros de gestión y Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2011,2012 y 2013)

Descripción del indicador	Programado	Alcanzado	Porcentaje de logro	Fuente de datos
Porcentaje de disminución de la participación de niños, niñas, y personas adolescentes en el trabajo y sus peores formas con respecto a niños que trabajan en el año 2002 según la Encuesta Nacional de Hogares.	60%	74%	123%	Informe de Gestión de la Dirección de Seguridad Social, MTSS
Aumento anual de trabajadores a los que se les verifica el cumplimiento de sus derechos en centros de trabajo acorde a la normativa laboral.	100.000	135.601	135%	MTSS. Dirección Nacional de Inspección, Unidad de Gestión. SILAC
Porcentaje de población ocupada (hombres y mujeres) de cada año con conocimientos en derechos laborales mediante actividades de capacitación e información respecto a los ocupados de cada año registrados por la Encuesta de Hogares	5%	6%	120%	Informes de gestión y Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) 2011, 2012 y 2013

Fuente: Informes de los centros de gestión del Ministerio de Trabajo.

Para lograr las metas propuestas se ha hecho uso de las políticas públicas de que dispone el MTSS para mejorar la empleabilidad de la fuerza de trabajo mediante diversos programas. Entre ellos: el de Intermediación de Empleo, EMPLEATE, el apoyo al Programa de Generación de Empleo mediante microempresa el cual direcciona recursos financieros y no financieros.

Desde el Sistema de Información, Orientación, Intermediación para el Empleo (SIOIE), se utilizan un conjunto de técnicas e instrumentos que complementados con el apoyo tecnológico y el monitoreo sistemático del mercado de trabajo para facilitar el encuentro oportuno entre oferentes y demandantes de fuerza laboral al vincular la oferta y la demanda para que la persona en búsqueda de empleo logre una inserción acorde a sus cualidades laborales y el empleador cuente con personal idóneo para solventar sus vacantes.

En lo que respecta a la atención de las personas con discapacidad, las acciones fueron dirigidas a propiciar servicios accesibles, tutelar sus derechos y promover oportunidades laborales y su empleabilidad. En el marco de los esfuerzos del país para acelerar el cumplimiento de las metas del milenio en el año 2015, en setiembre del 2012 se lanzó el Plan Nacional para la Inserción Laboral de la

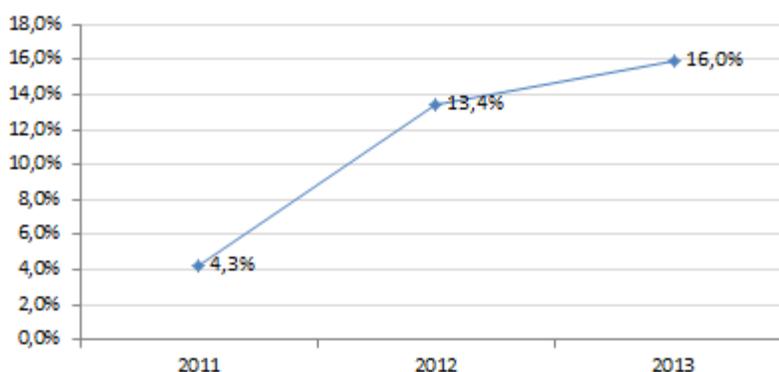
Población con Discapacidad cuya aplicación se definió para el período 2012 al 2015.

**Costa Rica. MTSS: Personas beneficiarias de los programas de empleabilidad, según unidades administrativas  
Período 2011-2013**

PROGRAMA	Número de Beneficiarios			ACUMULADO PERIODO
	2011	2012	2013	
Empleabilidad para con Personas con Discapacidad	296	192	240	728
EMPLEATE	-	9.000	22.914	31.914
PRONAMYPE	2.421	3.251	3.154	8.826
PRONAE	425	5.020	2.726	8.171
<b>TOTAL ANUAL</b>	<b>3.142</b>	<b>17.463</b>	<b>29.034</b>	128.682

Fuente: Informes anuales de los centros de Gestión del Ministerio de Trabajo.

**COSTA RICA: MTSS: Cobertura de los programas de empleabilidad respecto a la población desocupada, según la ENAHO 2011 – 2013**



**Factores claves de éxito**

El éxito de se debe a la articulación y sistematización de las acciones e iniciativas a escala institucional e inter institucional con organizaciones públicas y entidades privadas que contribuyen al fortalecimiento de las competencias de los oferentes en el mercado de trabajo y al desarrollo de las microempresas y emprendimientos de los sectores sociales más vulnerables, en cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Desarrollo.

Accesibilidad a la información para los usuarios mediante actividades divulgativas, ferias regionales de empleo, página Web y una plataforma de atención telefónica para jóvenes.

En materia de intermediación laboral, se continuó con iniciativas para ampliar la cobertura de ese servicio y facilitar de esta manera la accesibilidad a la información y al trámite de la gestión de empleo.

En el año 2013 se crearon 4 nuevas oficinas de intermediación laboral (Palmares, Tarrazú, Santa Cruz y Oreamuno), mediante convenios con municipalidades. De esa manera se logró ampliar la cobertura de ese servicio en todo el país al registrarse un acumulado de 44 convenios con Gobiernos Locales, lo que equivale aproximadamente al 55% de las Municipalidades participando dentro del Sistema de Intermediación de Empleo.

El resultado permite superar la meta del período 2011-2014 vinculado al Plan Nacional de Desarrollo. Mediante ese mecanismo se busca favorecer la mano de obra local, reducir el desempleo, y la rotación en el empleo a corto plazo así como aumentar la transparencia en el mercado de trabajo.

### **Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil**

El Ministerio de Trabajo desarrolla estrategias para dar a conocer el problema y sus consecuencias entre instituciones públicas y privadas, para propiciar cambios en los roles, percepciones y actitudes de la comunidad en general, con lo que contribuye a los procesos de cambio social que apuntan a la construcción de un concepto diferente con respecto a la actividad laboral de un niño/a o adolescente. Para ello se vienen creando alianzas y redes sociales de apoyo entre instituciones públicas y privadas, organizaciones no gubernamentales y centros educativos y la comunidad, de manera que permita organizar y coordinar la acción pública, privada y el uso de los recursos a movilizar para alcanzar las metas de la Agenda Hemisférica del 2006, referidas a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

Con esta práctica también se contribuye a garantizar que las actividades contra el trabajo infantil, sean percibidas como nuevas oportunidades de participación equitativas.

Se ha desarrollado un proceso de sensibilización y capacitación permanente a autoridades locales, líderes comunales, padres, madres, docentes, empresarios, sindicatos representantes de instituciones públicas y otros actores clave con el fin de visibilizar el problema y sus implicaciones.

Se ha logrado que las autoridades gubernamentales coloquen la problemática como una de las prioridades de sus agendas de trabajo para que logren definir su papel y responsabilidades en las estrategias para la prevención y eliminación del trabajo infantil.

Durante el período se pueden anotar los siguientes logros:

- Concientizar acerca de que el trabajo infantil es un problema social y no una solución.
- Que la población se sensibilice y conozca aspectos del marco normativo y las causas que generan el trabajo infantil y adolescente.
- Fortalecimiento de los instrumentos administrativos, jurídicos, políticos y sociales que busca tener una niñez segura, que asiste a la escuela o al colegio y que tiene las condiciones de tiempo libre, alimentación y salud.
- Seguimiento y evaluación de la Hoja de Ruta, la cual constituye un Plan Nacional y sus estrategias para la eliminación de manera efectiva el trabajo infantil y sus peores formas o en trabajos que por su naturaleza puedan amenazar su salud, seguridad e integridad moral.
- Mediante coordinación inter institucional, asegurar el acceso de los niños y sus familias a sus derechos como la educación, la justicia, derechos laborales, la salud, calidad de vida y protección integral.
- El desarrollo de actividades de información y sensibilización han dado origen a cambios de actitud en el sector empresarial respecto a los derechos de los adolescentes trabajadores y a la promoción de los derechos de la población con discapacidad.
- Asesoría y visitas a empresa para dar a conocer el marco jurídico vigente en relación con el trabajo infantil.
- Desarrollo de proyectos Capacitación a diferentes organizaciones de artesanos, productores agropecuarios, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones, escuelas urbano marginales del país, instituciones públicas.
- 848 niños niñas y personas adolescentes detectadas por el MTSS fueron retirados del trabajo infantil y sus peores formas entre el 2011 y 2013.
- 430 Personas menores de edad trabajadoras referidas al FONABE.

- Una disminución de un 74% en la participación de niños, niñas y adolescentes en el trabajo infantil, con respecto a la línea base de 113.523 niños, niñas y adolescentes laborando, según encuesta de hogares 2002, la cual fue el insumo en el momento de formulación de metas al respecto.
- 461 adolescentes atendidos por el MTSS que se le fueron han restituido sus derechos laborales, educativos, salud, calidad de vida y protección integral como se detalla en los cuadros siguientes:

**COSTA RICA, MTSS: Acciones de restitución de derechos de adolescentes trabajadores. Según: Tipo de derecho, 2013**

Tipo de derecho restituido	Número de personas beneficiadas
<b>TOTAL</b>	<b>461</b>
<b>Derechos Laborales</b>	<b>94</b>
Estimación de Derechos	17
Régimen Especial de Protección	77
<b>Derecho a la Educación y Protección Integral</b>	<b>349</b>
Derecho a la Educación (FONABE)	326
Derecho a Capacitación Técnica (PANI)	6
Medidas de protección (PANI)	17
<b>Derecho a la salud y atención médica (CCSS ,IAFA)</b>	<b>3</b>
<b>Derecho a mejor calidad de vida (IMAS)</b>	<b>15</b>

Fuente: MTSS, Dirección de Seguridad Social. Diciembre 2013.

### **Protección efectiva al trabajo**

El respeto a los derechos de las personas trabajadoras, el tutelaje y fiscalización de la legislación laboral es otra prioridad institucional. Para ello la institución desarrolla acciones estratégicas para la promoción del trabajo Decente de hombres y mujeres, con énfasis en el cumplimiento de la Ley de Salario Mínimo, el fortalecimiento del diálogo tripartito, la divulgación y asesoría en materia laboral y la educación, información y capacitación laboral

En atención a lo anterior el MTSS puso en marcha desde agosto del 2010 la **Campaña Nacional para el Cumplimiento del Pago del Salario Mínimo**; la cual mantiene hasta la actualidad y busca informar y concientizar a patronos y trabajadores sobre la necesidad y conveniencia de respetar la legislación laboral en este campo. Para ello se realiza un proceso de visitas inspectivas dirigidas, primordialmente, a establecimientos que según estudios técnicos realizados por la Dirección General de Planificación del MTSS, reúnen las características y el perfil de empresas en riesgo de no pago del salario mínimo.

El programa de inspección laboral a centros de trabajo hace inspecciones complementarias en temas de libertad sindical, erradicación del trabajo infantil, protección de la mujer trabajadora, y adolescentes trabajadores. En el año 2013 se trabajó en reforzar conocimientos a inspectores laborales, la revisión del manual de procedimientos legales, y actualización de protocolos. En materia de planificación se hicieron provisiones para disponer de una programación regional adecuada a cada realidad.

#### **Como resultados concretos se pueden detallar los siguientes:**

- En el año 2013 la cobertura a centros de trabajo se registró en un 16.6%, en lo que va del año, sobre los 76.869 patronos registrados en la CCSS del año 2012 y que representa 12.729 visitas inspectivas iniciales.
- Aumento en el número de trabajadores con derechos tutelados: Entre el enero a diciembre del 2013 se tutelaron los derechos al pago de salarios mínimos y otros derechos laborales a 135.601 trabajadores de la empresa privada.
- Se tiene estimado un aumento del 14.9% en el número de visitas iniciales de inspección.
- Se registró una alta efectividad de cumplimiento en sede administrativa de patronos infractores a la legislación laboral, que representa un 80 %.

#### **Campaña Nacional de Salarios Mínimos 2010-2013**

Desde agosto de 2010 se ha desarrollado la Campaña Nacional de Respeto al Pago de los Salarios Mínimos (CNSM). La cual ha conjugado dos tipos de acciones fundamentalmente. En primer término, la difusión de información y la asesoría a trabajadores y patronos en materia laboral. En el entendido que

resulta urgente desarrollar en el país una cultura de cumplimiento de la legislación en este tema. 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.

Paralelamente a esta labor divulgativa se han puesto en marcha inspecciones focalizadas en salarios mínimos y en otras infracciones que violentan los derechos económicos de las personas trabajadoras, a saber: entrega de comprobantes de pago, retención indebida de salarios y pago de horas extra.

La metodología de intervención del inspector de trabajo en los centros de trabajo consiste en una visita inicial con el fin de detectar incumplimientos a la legislación laboral. En los casos que estos se detecten se previene al empleador o su representante de las medidas que debe tomar para remediar la situación y se establece un tiempo perentorio para su subsanación. Posteriormente se realiza otra visita con el fin de determinar si las medidas prescritas por el inspector laboral han sido implementadas. En caso de persistir el incumplimiento se procede a denuncia al patrono ante los tribunales respectivos.

A continuación, se brindan los datos de gestión más importantes de la CNSM, en el entendido de que las inspecciones que se realizan en el marco de la campaña se dirigen a empresas que se ajustaban a perfiles de incumplimiento confeccionados a partir de las encuestas de hogares, registros de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), las bases de datos de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y denuncias realizadas ante la institución. Razón por la cual, los resultados obtenidos no reflejan el comportamiento de todas las empresas del país.

En el periodo comprendido entre agosto 2010 a diciembre 2013 se realizaron un total de 38.465 inspecciones focalizadas en el cumplimiento del pago de los salarios mínimos.

COSTA RICA, MTSS: Establecimientos inspeccionados en Campaña Nacional de Salarios Mínimos, según modalidad de visita. 01 agosto 2010 - 31 diciembre 2013

Región de Planificación	TOTAL	CNSM_Visita ordinaria			CNSM_Visita documental		
		TOTAL	Cumplen	No Cumplen	TOTAL	Cumplen	No Cumplen
<b>TOTAL</b>	<b>24.722</b>	<b>22.886</b>	<b>13.267</b>	<b>9.619</b>	<b>1.836</b>	<b>1.607</b>	<b>229</b>
Central	9.317	8.817	5.096	3.721	500	432	68
Chorotega	2.724	2.527	1.487	1.040	197	153	44
Pacífico Central	2.248	1.836	839	997	412	348	64
Brunca	2.085	1.764	737	1.027	321	307	14
Huetar Atlántica	3.570	3.419	2.182	1.237	151	142	9
Huetar Norte	4.778	4.523	2.926	1.597	255	225	30

Fuente: Sistema Electrónico de Casos, de la Dirección Nacional de Inspección

- De ellas 24.722 correspondieron a visitas iniciales a través de las cuales el inspector detecta incumplimientos a la ley y señala al patrono las infracciones a corregir y el lapso de tiempo en que deben corregirse.
- De este total 1.836 fueron a inspecciones documentales. Esta modalidad de inspección consiste en la revisión de distintos tipos de documentación de las empresas (planillas de la CCSS, del seguro de riesgos del trabajo, internas de la empresa y comprobantes de pago de los trabajadores), con el fin de detectar incumplimientos a la legislación laboral.

COSTA RICA, MTSS: Campaña Nacional de Salarios Mínimos, cobertura de asalariados de la empresa privada, según región de planificación.

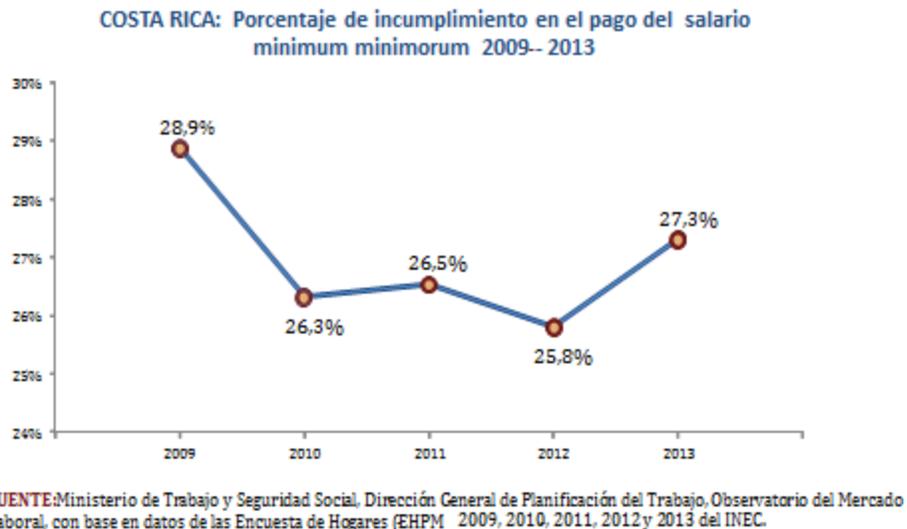
Región de planificación	Trabajadores de la empresa privada		
	Total asalariados de la empresa privada, ENAHO 2013	Trabajadores tutelados CNSM diciembre de 2013	Porcentaje de cobertura
<b>TOTAL</b>	<b>1.221.468</b>	<b>201.735</b>	<b>16,5</b>
Central	881.632	90.500	10,3
Chorotega	64.031	16.453	25,7
Pacífico Central	48.928	18.337	37,5
Brunca	47.988	14.646	30,5
Huetar Atlántica	112.906	28.973	25,7
Huetar Norte	65.983	32.826	49,7

Fuente: Sistema Electrónico de Casos, de la Dirección Nacional de Inspección

- Durante ese tiempo se han realizado 24.772 primeras visitas, se han tutelado los derechos de 201.735 trabajadores asalariados del sector privado, cifra equivalente al 16.5% del total de personas asalariadas del sector privado.

Utilizando cifras del año 2009 como línea base, se observa que los porcentajes de incumplimiento al pago del salario mínimo ha mostrado oscilaciones durante los años de la CNSM, disminuyendo 2 puntos porcentuales en el año 2011 y 3.1% en el año 2012. Sin embargo refleja una inflexión al aumentar un 1.5% en el año 2013. Debe observarse que pese al aumento, el indicador se mantiene por debajo de la línea base.

Dicha evolución apremia en continuar con el monitoreo y el desarrollo de campañas informativas



## Política salarial

En materia de política salarial gracias a un exitoso diálogo social entre empresarios, trabajadores y gobierno, se logró modificar la fórmula de cálculo salarial para incorporar al componente de inflación el componente relacionado con un porcentaje de la productividad. Ello, permitió implementar una nueva política de salarios crecientes. Desde el primer semestre del año 2012 se empezó a aplicar esta metodología en la fijación de los salarios mínimos del sector privado.

Con base en esa metodología, durante el año 2013, el Consejo Nacional de Salarios, aprobó un incremento salarial a partir del 1º de julio, del 2.40% para

todos los salarios mínimos establecidos en el Decreto de Salarios N° 37784 MTSS<sup>1</sup>; también un incremento a los salarios mínimos que rigen a partir del 1º de enero del 2014 del 3.78 % <sup>2</sup>.

Se atendieron además. 16.110 consultas y asesorías en materia de salarios mínimos del sector privado resueltas en el 2013

### **Diálogo social**

Reforzar, escuchar y trabajar en el marco del diálogo y la negociación ha sido interés y voluntad de la presente administración, constituye una apuesta a la democracia participativa. Esta opción intenta que las políticas laborales o económicas cuenten con un consenso mínimo de los interlocutores sociales. Desde el Ministerio de Trabajo se le ha dado importancia al tema. Es por eso que desde el año 2010 se firmó el Decreto Ejecutivo que reactivó el Consejo Superior de Trabajo (CST) como un órgano de carácter tripartito, de diálogo y consulta de asuntos socio laborales, mecanismo fundamental en el proceso de construcción de sociedades más democrática y justas.

Es el MTSS quien realiza en todo el territorio nacional una labor de intermediario, conciliador, mediador e impulsador del diálogo social entre los empleadores y trabajadores y de contacto con sus organizaciones gremiales. Dichas acciones estratégicas, contribuyen a mantener la paz social en el país mediante la oportuna asesoría laboral, la intervención oportuna en la negociación de los conflictos individuales y/o colectivos que puedan presentarse entre patronos y trabajadores.

Durante el año 2013 se logró inscribir un 70% de los órganos directivos de las diferentes organizaciones sociales (sindicatos, cooperativas, Asociaciones Solidaristas, entre otros) lo cual facilita el desarrollo de sus competencias funcionando a derecho.; además, se atendieron 32.512 consultas relacionadas con dichas organizaciones gremiales, 173.960 personas fueron asesoradas o asistidos en procesos de conciliación. De lo anterior vale la pena destacar la asesoría a 91.824 personas, 71 147 cálculos de prestaciones, 45.764 llamadas a la Línea 800 Trabajo que fueron atendidas. Esta instancia permite dar a conocer los derechos y deberes laborales, sino como proceder para que se hagan efectivos. Se atendieron 14.295 gestiones de solicitud de audiencia de conciliación laboral y con el apoyo de FUNPADEM se desarrollaron tres talleres sobre Técnicas de Negociación Colectiva a nivel nacional, a saber: San Carlos, San José y Limón (participaron 68 representantes de 32 organizaciones

---

<sup>1</sup> Divulgado en la Gaceta 132 del 10 de julio del 2013.

<sup>2</sup> Divulgado en la Gaceta 249, del 26/12/2013

sindicales, patronales y gubernamentales. Dichos talleres les permiten a los beneficiarios aplicar conocimientos en sus centros de trabajo.

### **Educación, capacitación e información laboral dirigida a usuarios externos**

Complementario a lo anterior, fueron desarrolladas acciones de divulgación, información y asesoría en deberes y derechos laborales entre la población. Los toldos informativos regionalizados, la asesoría laboral, la divulgación de información en la página Web institucional, las redes sociales, los talleres y actividades de capacitación fueron medios utilizados para ese fin.

Las diferentes dependencias del MTSS, ejecutaron distintas actividades para proveer de conocimientos e información en materia de derechos laborales a los beneficiarios.

Los lugares en que se llevan a cabo dichos eventos son los siguientes: Atenas, Coto Brus, San Carlos, Turrúcares, Upala, Siquirres, Bataan, Guápiles, Palmar Sur, Pérez Zeledón, Grecia, Poás, Ciudad Quesada y Puntarenas Centro.

**Costa Rica. MTSS  
Número de personas capacitadas en derechos  
laborales  
Período 2011-2013**

<b>Año</b>	<b>Personas capacitadas</b>	<b>Meta alcanzada</b>	<b>% de logro</b>
2011	130.318	7%	140%
2012	184,407	9%	180%
2013	119.152	6%	120%

De los temas que fueron desarrollados vale la pena mencionar los siguientes: Legislación Laboral, Trabajo Infantil, Género y Trabajo, Trabajo Doméstico, Hostigamiento Sexual y Laboral, Género y Discriminación, Salud y Seguridad en el Trabajo, Normas de Salud Ocupacional, entre otros.

### **Asesoría e información a usuarios**

Las Tecnologías de información y comunicación del Ministerio de Trabajo son un canal de utilizado por los usuarios para opinar, presentar quejas, sugerencias, e informarse. Como se muestra en el Cuadro 11 la Página web institucional, redes sociales (twitter y Facebook), correo electrónico, línea 800-trabajo se ha registra un importante aumento de usuarios a dichos medios de información.

La meta programada al respecto estable un incremento anual de un 5% en la atención de usuarios por medio de los sistemas de información institucionales y redes sociales, compromiso que se ha estado cumpliendo.

Costa Rica. MTSS. Usuarios atendidos mediante los sistemas de información y redes sociales del MTSS. 2013	
AÑO	Usuarios
2010	132.083
2011	660.743
2012	1,199,221
2013	1,584,948

Incluye datos de Línea 800-trabajo, visitas a página Web, atención de consultas por correo electrónico, Facebook y Twitter

Fuente: Centros de Gestión institucional e informes de Gestión

Desde el inicio de la actual administración, se dieron importantes esfuerzos para mejorar, reforzar e innovar en sistemas de información que posibilitaran la mejora en los servicios al usuario. De esta forma se fortaleció la página web, se instaló el sistema de consultas por correo electrónico, primero a través del Correo Punto de Enlace Permanente (PEP) y hoy día a través del sistema Zendesk administrado por la Dirección de Asuntos Jurídicos. La atención de usuarios por redes sociales y por la Línea 800-trabajo la implementación del Programa EMPLEATE en el último año.

## Plan Nacional De Desarrollo 2011 – 2014

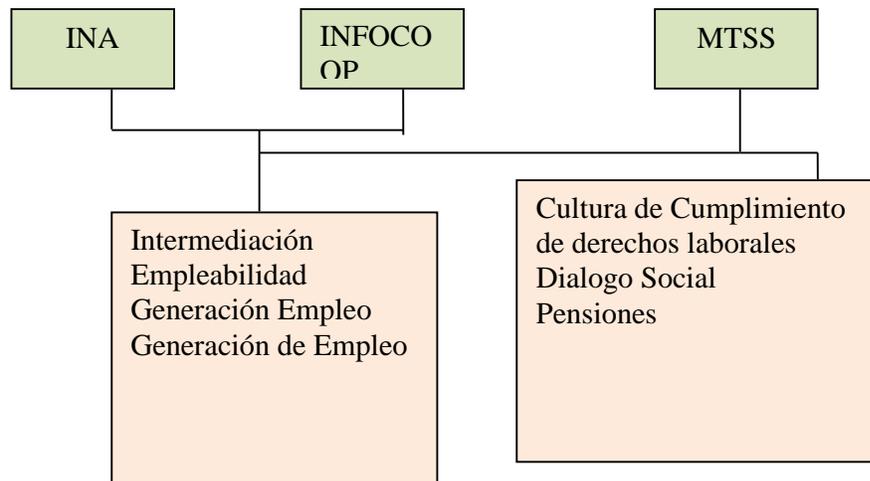
### Modelo De Gestión Sectorial

El Sector Trabajo está compuesto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje y el Instituto de Fomento Cooperativo. Con el fin de lograr una mayor eficiencia en el aprovechamiento de los recursos públicos, el establecimiento de un marco institucional de colaboración y coordinación y la creación de sinergias en los procesos, operación y ejecución de los programas conjuntos.

Asimismo para lograr una mejor integración del sector, se visualizan tres líneas de articulación: la Coordinación adecuada para no duplicar esfuerzos, la Cooperación donde cada institución aporta de acuerdo a sus recursos y la colaboración que es el proceso de interacción hacia las metas comunes.

En este sentido el sector no solo ha definido los enlaces institucionales, sino que ha creado mecanismos de articulación formales para el trabajo de metas específicas.

### EJES DE ACCIÓN DEL SECTOR TRABAJO



### Erradicación del trabajo infantil

La segunda meta sectorial de disminuir del 2011 al 2014, un 80% de los niños, niña y adolescentes trabajadores, registra un avance del 92,5%. Según la Encuesta de Hogares, en el 2002 se detectaron 113.523 menores de edad entre 5 a 17 años que trabajaban, utilizándose este dato como línea base. La Encuesta de Hogares del 2011, lo que significa que 47.400 niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años se encontraban ocupados en actividades económicas que a pesar de que las cifras de las Encuestas no son comparables, en el 2012 hubo una disminución del 58%. En el 2013, basándose en la Encuesta de Hogares del 2012, se reporta una disminución del 74% en la cantidad de personas menores de edad y adolescentes en el mercado laboral, en trabajos peligrosos; protegiendo a adolescentes trabajadores y restituyéndoles sus derechos.

### Factores que inciden para alcanzar las mejoras en la empleabilidad de las personas desocupadas

- La coordinación que se ha realizado entre instituciones del Sector

- Eficacia en la ejecución de acciones dirigidas a promover el desarrollo de capacidades en los sectores de la población con mayor rezago social para mejorar su empleabilidad y sus actividades productivas.
- Mayores actividades divulgativas, ferias regionales de empleo, página Web, plataforma de atención telefónica para jóvenes e inscripción en línea de cursos mediante tecnologías de información, que ha permitido más accesibilidad a la información.
- El uso de tecnologías de información, en los dos últimos años, permite mayor cobertura de la población ya que se ofertan cursos bajo diferentes modalidades, entre ellas la virtual; también se implementó el proyecto de “Inscripción en línea” para cursos. Este plan piloto inició en el 2013 en la regional del INA en Cartago y fue dirigido a los servicios impartidos con el uso de las TIC.
- En materia de prevención y erradicación del trabajo infantil se ha logrado concientizar acerca del problema social que implica el trabajo infantil, así como se ha dado seguimiento de la Hoja de Ruta y se han establecido alianzas estratégicas con diferentes instituciones del Estado, Empresarios, Sindicatos, ONGs en procura de un desarrollo integral de esta población. En este sentido las metas de acciones estratégicas comprometidas en el PND por el Sector Trabajo en este tema, específicamente el dar seguimiento y evaluar
- Los factores que contribuyen al avance de estas metas están los esfuerzos realizados por el Estado para lograr una mayor permanencia de los niños, niñas y adolescentes en el sistema educativo
- Promoción y generación de políticas dirigidas a erradicar y prevenir el trabajo infantil, el establecimiento de alianzas estratégicas entre diferentes instituciones del Estado, empresarios, sindicatos, ONGs, en procura de un desarrollo integral de esta población y sus familias.

## **Metas del PND cumplidas del período**

- Sistema de intermediación de Empleo (SIOIE) la meta del período se cumplió en el año 2012
- Metodología de Salario Mínimos: se cumplió en el año 2012
- Incremento de las personas beneficiada mediante visitas de inspección laboral. Se cumplió en el año 2011

## **Metas no cumplidas en PND**

Con respecto a los indicadores que presentan un porcentaje de cumplimiento menor, a saber, el número de microempresarios con créditos otorgados, 45% de logro, en el programa Desarrollo y Seguridad Social y el porcentaje de pensionados de metodologías propias del régimen de Hacienda revalorados como en derecho corresponde con respecto al total de pensionados en estos regímenes, 0% de alcance, en el programa de Pensiones y Jubilaciones, las razones que mediaron en el primer caso para que no se lograra la meta fueron: Que al manejarse los recursos por medio de la figura del fideicomiso se necesitan intermediarios, que al ser el margen de ganancia tan poco atractivo, no promueven los créditos en las comunidades, otra limitación, es que no todos los hogares califican como pobres según el Índice de Precios al Consumidor (IPC) que utiliza el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), sumado a la crisis mundial que afecta la colocación de créditos.

En relación con la revalorización de las pensiones, se tenía establecido revalorar las pensiones del 40% de los pensionados de metodología propias del régimen de Hacienda; la institución adujo que no se cumplió por los ajustes necesarios al proceso de desarrollo del sistema; formalizados mediante dos adendas al contrato original, necesarios para poder culminar con la puesta en marcha del sistema, y que fueron establecidas por el Comité Directivo, donde participaron autoridades superiores de este ministerio así como de Gobierno Digital, además las actividades establecidas en el cronograma se fueron postergando y ajustando, causando atrasos importantes, sumado a que no se había previsto el proceso de pre – pruebas, en donde se detectaron una serie de inconsistencias en el sistema desarrollado, lo que generó que la empresa contratada, tuviera que realizar ajustes técnico – informáticos, afectando la programación original.

Cabe destacar que el ministerio en el proceso de programación presupuestaria estableció como supuesto para el logro de la meta que el Sistema de Revalorización Automática estuviera en marcha. Al respecto la dirección de

Pensiones se le solicitó y presentó un Plan de mejora que deberá culminar con el cumplimiento de la metas del período en el año 2014

### **Acciones a seguir**

Se deben continuar apoyando los programas de empleabilidad, de formación y capacitación, además de orientar las especialidades y carreras en que capacita EMPLEATE, según la demanda comprobada en el mercado laboral.

También es fundamental atender los factores que han incidido en desfases negativos entre los avances con respecto a los establecido en el PND 2011-2014, principalmente las limitantes que no apoyando los han permitido implementar el Sistema Automatizado de Revalorización de Pensiones para incluir las planillas de pensiones de los regímenes especiales de Presupuesto Nacional en el Sistema, según lo comprometido en el PND. De acuerdo con la Rectoría el proyecto del Sistema ha sido más complejo de lo programado y se proyecta inicie su ejecución en abril.

Tanto el PND, POI, PEI cuentan con sistemas de seguimiento y evaluación administrados por los entes rectores (DELPHOS. NET y Sistema de formulación del presupuesto de Hacienda) En el caso del PEI se cuenta con DELPHOS MANAGER.

### **Conclusión PND**

Los resultados apuntan a que el Sector Trabajo, al término del 2014 tendrá un alto cumplimiento de metas de acciones estratégicas, en virtud de que tres ya fueron cumplidas en años anteriores al 2013 y de las 27 restantes, el 70,3% presentan avances satisfactorios.

El desarrollo de un sistema automatizado de revalorización de pensiones y planillas registra un avance anual de cero, lo cual afecta a los pensionados entre otras consecuencias, sus pensiones no se reajustan por lo tanto, se solicitó y remitió a MIDEPLAN un Plan de Mejora para cumplir con la meta al finalizar el año 2014.

En relación con el desempeño presupuestario anual, el Sector dispuso del 58,54% del presupuesto estimado, que permite evidenciar que no hay una congruencia con el promedio total del porcentaje de cumplimiento de las 27 metas ejecutadas durante el 2013, 141,08%, sin que se brinden las razones de esta situación.

## Manuales de Procedimientos

Se ejecuta el programa de documentación de proceso y procedimientos ya que la institución no disponía de esa cultura. Para ello se elaboró e implementó una Guía para la elaboración de manuales de procedimientos la cual incluye lineamientos y estándares para desarrollar este tema.

Se elaboró además una Guía institucional para la elaboración de cuadros y gráficos que debe utilizarse para la presentación de información estadística.

Durante el año 2013 se programó documentar un total de 117 procedimientos del MTSS (incluye revisiones a manuales de procedimientos como los de la Dirección de Pensiones, DNI y DESAF) y se realizaron 119 procedimientos. Lo que superó la meta en más de un 100%.

Se debe continuar en esa línea creando capacidades institucionales y abordar el tema de gestión de la calidad dotar a la Dirección de Planificación de los recursos necesarios para asesorar el tema de mejora regulatoria y documentación de procesos (software y personas en Ingeniería industrial)

## Servicios

En este tema las acciones estratégicas se enfocan a mejorar procesos internos, reducir tiempos de respuesta, la estandarización de procesos, garantizar la accesibilidad a la información a los ciudadanos tanto en forma electrónica como la ampliación de la cobertura geográfica.

En ese sentido se han realizado acciones para mejorar la producción, calidad y uso de la información en la institución, lograr la interconexión de las sedes regionales de inspección, la creación de un nuevo sitio Web y la ampliación de la cobertura geográfica de servicios esenciales y un programa de elaboración de manuales de procedimientos ya indicado

En ese sentido vale la pena mencionar lo siguiente:

**Fortalecimiento de la Línea 800-Trabajo (800-872-2256)**, línea telefónica que ofrece a la ciudadanía un servicio de consulta laboral gratuita. Horario de atención de 10 horas diarias y en jornada continua, de 7 de la mañana a 5 de la tarde. Durante el año 2012 se atendieron 63.384 llamadas telefónicas y en el año 2013 se registraron 45.764

**Educación laboral y divulgación de derechos:** mediante actividades focalizadas en regiones con mayor vulnerabilidad laboral, funcionarios de diferentes dependencias del Ministerio de Trabajo hacen extensión de algunos servicios de información y asesoría laboral a los ciudadanos. Al año se realizan dos eventos, colocando los llamados “Toldos informativos” en zonas de mayor vulnerabilidad laboral, lo que ha permitido ampliar alternativas de consulta, quejas, cálculo de prestaciones así como divulgación de deberes y derechos laborales mediante la entrega de información impresa de diferentes temas laborales: derechos, empleo, fiscalización de derechos, salario mínimo, salud ocupacional, migraciones laborales, género, trabajo infantil, y otros. Las actividades programadas son 8 durante el período que comprende los años 2011 al 2014 a razón de dos por año

**Creación del Catálogo Electrónico de Trámites institucional:** En atención al decreto N° 35358-MEIC y oficio DVMTSS-095-07-2010 se elaboró el Catálogo de Trámites institucional mediante el cual se registra la oferta de servicios del MTSS, el mismo considera las siguientes variables: requisitos solicitados a los usuarios, plazos de resolución, fundamento legal de cada requisito, formularios que se deben presentar, dependencia que presta el servicio, horario de atención y dirección de la dependencia que presta el servicio. Dicha base de datos fue migrada al Catálogo Nacional de Trámites que gestiona el Ministerio de Economía y Comercio.

Se está a la espera de un estudio comparativo que realizó la Dirección de Mejora Regulatoria para proceder a la actualización de dicho Catálogo institucional y disponer de una única información estandarizada y vinculada a la base de datos nacional que administra el MEIC

**Instalación y uso del Sistema de Casos de Inspección Laboral** en las seis Regiones del MTSS. Base de datos que permite la sistematización y oportunidad de la información derivada de las inspecciones laborales a centros de trabajo útil para la toma de decisiones.

En el año 2013 se inauguró un Sistema de citas por medio de internet para acceder a los servicios de Asesoría laboral y Cálculo de prestaciones.

Proceso de digitalización de expedientes de la Dirección Nacional de Pensiones, de la Dirección de Desarrollo Social de Asignaciones Familiares y del Departamento de Organizaciones Sociales.

Centro de Contacto EMPLEATE-Banco Popular: dicho medio se encarga de la atención telefónica y virtual de los y las jóvenes desempleados que oscilan entre los 17 y 24 años en busca de mejorar su perfil laboral. Esta plataforma permite orientar a las y los usuarios sobre los servicios que ofrece dicho Programa. (Inició el 10 de junio de 2013)

Desde el año 2012 se habilitó un Servicio de emisión de Certificaciones de Pensionados en siete sedes regionales del país. (Cartago, Alajuela, San Carlos, Ciudad Nelly, Heredia, Golfito, Pérez Zeledón).

## **Sistema de Control Interno Institucional**

La rendición de cuentas y la transparencia sobre el diseño, el funcionamiento, la evaluación y el perfeccionamiento del Sistema de Control Interno Institucional, son competencias que el JERARCA, realiza a través de los procesos de la Valoración de Riesgos, Autoevaluación y Evaluación del Índice de Gestión Institucional que refuerza y apoya el compromiso de rendir cuentas sobre el accionar Institucional.

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

Atendiendo las responsabilidades legales consignadas en los artículos 14 y 18 de la Ley General de Control Interno, como una herramienta para mejorar la gestión institucional y el cumplimiento de sus objetivos se ejecuto el proceso de valoración de riesgos institucionales.

De acuerdo a la valoración realizada por las distintas unidades administrativas, los riesgos identificados con mayor frecuencia, son los que afectan la calidad de la información y su identificación se describe a continuación:

## **Riesgo de información precisa y completa**

Está referido a los eventos que se pueden presentar afectando información incompleta o excesiva y de baja calidad que puede causar decisiones equivocadas.

Como evento principal destaca la ausencia de controles cruzados que comprueben la integridad de la información y el funcionamiento correcto de las aplicaciones en algunos sistemas que soportan las labores sustantivas del quehacer institucional.

Acompañado, de posibles eventos de información desactualizada o incorrecta, por falta de dominio sobre las herramientas tecnológicas en uso, y poco presupuesto para diseñar e implementar programas de capacitación para los usuarios. Asimismo, se ha identificado la falta de guías o manuales de usuario para el uso de sistemas que limitan la autocapacitación.

## **Gestión de la seguridad de la información**

Se requiere mejorar el compromiso en la seguridad y confidencialidad para reducir los riesgos de error en el uso de los recursos TI; acompañado de adecuadas políticas para la generación de respaldos, con mucha frecuencia los usuarios manifiestan desconocer la ubicación y periodicidad, con que se realizan respaldos de los equipos y sistemas, que podrían provocar alteraciones o pérdidas de la información registrada en la base de datos o equipos.

## **Definición y administración de acuerdos de servicios**

Según los datos aportados por las dependencias, destaca el no contar con respuesta oportuna y efectiva para las consultas de los usuarios, así como la atención y seguimiento de los incidentes. No se realiza una adecuada gestión de métricas, sobre los incidentes reportados o no se documentan las soluciones aplicadas, especialmente en aquellas oficinas regionales que aún carecen del sistema de incidentes o que no lo utilizan como se debe y siguen solucionando percances tecnológicos con otras iniciativas.

## **Seguridad física y ambiental**

Este riesgo se manifiesta, cuando no exista una protección adecuada de los recursos, sin establecer un ambiente físico seguro y controlado, con medidas de protección suficientes fundamentadas en políticas vigentes y análisis de riesgos.

Las principales debilidades que detectan, están puntualizadas por la continuidad, seguridad y el control de energía eléctrica del cableado de datos y de las comunicaciones inalámbricas; este aspecto destaca con mayor intensidad en Oficinas Regionales por las instalaciones físicas que los albergan.

Un aspecto que llama la atención en este componente, es la insuficiencia de controles para el desecho y reutilización de los recursos TI, es decir, no se da una valoración oportuna a los equipos que son desplazados por nuevas tecnologías, lo que podría provocar una subutilización del equipo o algunas de sus partes.

### **Riesgos en la infraestructura y arquitectura**

Los eventos identificados son por versiones de software desactualizados o versiones para desarrollo y producción diferentes, los recursos de la infraestructura tecnológica no son suficientes para atender las demandas de los servicios.

Por ejemplo, fallas en los equipos y servidores, suspensión o accesibilidad a internet para lograr conectividad con el sistema de casos de la Inspección, sistema de consulta laboral (Zendesk), Integra, SIGAF, compra Red, entre otros.

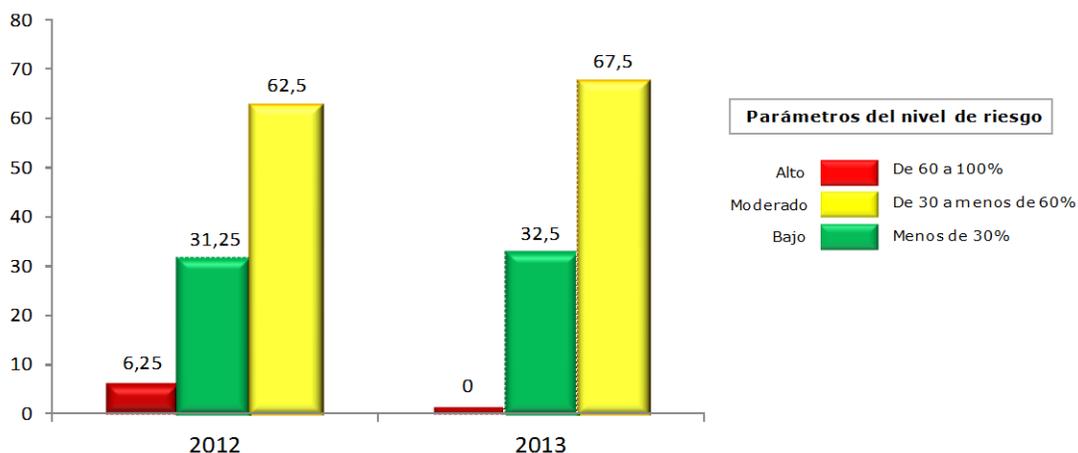
### **Gestión de Proyectos**

Este último componente refiere a eventos posibles en el desarrollo de proyectos no alineados a un Plan Estratégico, no contar con un marco de referencia para la gestión de los proyectos en cuanto a su iniciación, planificación, ejecución, control y cierre; desarrollar productos basados en requerimientos incorrectos o adquirir software sin programas fuentes.

Otro aspecto, que incide como posible evento de riesgo, son los retrasos en los procesos de contratación administrativa y la posible dificultad para definir ámbito de acción de los proveedores.

Por otra parte, en términos generales me permito presentar la identificación de los riesgos acompañada con el análisis de consecuencia, según su impacto y probabilidad de ocurrencia, que identifica el riesgo y define el resultado de la calificación del nivel de riesgo, el cual se presenta a continuación basado en los resultados obtenidos al inicio y final de la gestión 2012-2013.

Gráfico  
Costa Rica, MTSS: Porcentaje del nivel de  
riesgos institucional, según su clasificación,  
SEVRI 2012-013



El gráfico muestra para el periodo 2013, un progreso en los niveles de riesgo, disminuyendo por completo los riesgos altos que reflejaban un impacto y probabilidad alta, frente a los controles existentes, los cuales no son aceptados por la institución, requiriendo de un tratamiento para minimizar su impacto y, por ende mejoraron su rendimiento.

Asimismo, destaca un aumento en los niveles de riesgo bajo con un 32,5%, los cuales solo requieren seguimiento constante, con el fin de que no representen una eventual amenaza para la institución; y en cuanto a los riesgos moderado que representan un 67,5%, requieren de comprobaciones periódicas para asegurar que se mantienen la eficiencia de las medidas de control orientadas a minimizar el impacto.

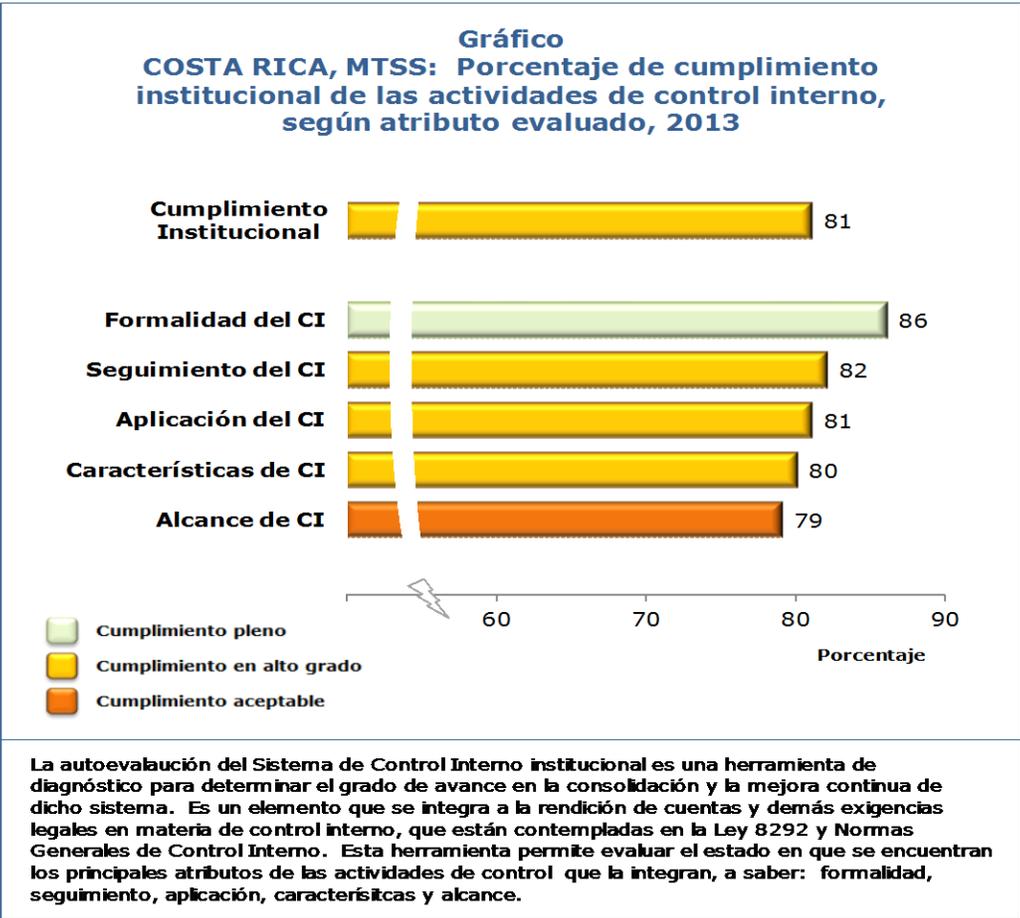
## Proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno

El sistema de control interno, en inicio de la gestión 2012 mantenía un grado de madurez del 60%, que corresponde a una madurez competente, que define la gestión diaria con un compromiso con el control interno; esto incluye acciones concretas de apoyo al funcionamiento y fortalecimiento del mismo, sin embargo, requieren medidas de atención que permitan ejercer un liderazgo más efectivo que fortalezca su madurez.

Para el periodo 2013, se evaluó el componente de actividades de control, como resultado general se obtuvo un 81% de cumplimiento, que corresponde a un grado pleno de acatamiento; es decir, las condiciones del elemento de control están operando y existe evidencia documental de su cumplimiento. Esto involucra la documentación y comunicación del control que tiene como condición previa que sean oficializadas y aprobadas por las autoridades institucionales competentes, las cuales se dan a través de directrices, lineamientos, manuales, reglamentos, circulares, entre otros medios de declaración, que dan evidencia del acatamiento a las medidas establecidas.

Cabe destacar que estos resultados no son comparativos, ya que se utilizaron metodologías y herramientas de autoevaluación diferentes.

El siguiente gráfico, muestra todos los atributos evaluados y sus porcentajes de cumplimiento definen que las actividades de control interno, cubren todos los ámbitos de la gestión institucional, contribuyen al logro de los objetivos del sistema de control interno y se han integrado a los procesos institucionales.



## Definición de acciones de mejora

La definición de acciones concretas, para mejorar el grado de cumplimiento consistió en que el jerarca y los titulares subordinados ejerzan liderazgo en el fortalecimiento constante del sistema de control interno; que los funcionarios asuman su responsabilidad por el cumplimiento del control interno en sus actividades cotidianas y contribuyen al fortalecimiento de este; que las actividades de control para todos los alcances de la gestión institucional, en sus ámbitos operativo y estratégico, las cuales se evalúen constantemente.

Seguidamente, se presentan las siguientes prioridades institucionales que se integran y responden a las acciones de mejoras que se requieren para avanzar a un grado de cumplimiento de pleno, conforme los resultados obtenidos en este proceso de autoevaluación.

### Plan de Mejoras al Sistema de Control Interno

Objetivo de Mejora	Actividad de Mejora	Plazo	Responsable
Mejorar el sistema de control en la documentación de procesos.	Formalizar procedimientos en las principales actividades.	2014	Dirección Financiera.
Fortalecer el control de las Tecnologías de Información.	Elaborar un Plan Estratégico Informático y Políticas de Seguridad Informática		Tecnologías de Información.
Favorecer el ambiente de control.	Circular definiendo responsabilidades sobre el uso y custodia de documentos y equipo designado.		Gestión del Capital Humano.
Mejorar los servicios dirigidos a todos los grupos de la población.	Eliminación de requisitos y la estandarización de procesos a nivel Nacional.		Dirección de Asuntos Jurídicos /Asesoría Interna
Fortalecer el conocimiento de las personas trabajadoras y empleadoras.	Ejecutar un programa coordinado de capacitación	2014	Dirección de Asuntos Jurídicos/ Asesoría Externa.
Que el accionar Institucional fortalezca la gobernabilidad democrática.	Incorporar la equidad de género transversalmente en el accionar institucional.		Dirección de Asuntos Jurídicos/ Internacionales.
Mejorar las actividades de control que incluyen documentación y	Revisión y actualización del Manual de procesos.		DESAF

comunicación.			
Fortalecer la gestión documental de la Dirección.	Mejorar el sistema y procedimiento de archivo.	2014	
Que los controles obedezcan al principio de celeridad, simplicidad evitando restricciones de manera que se mejore el servicio al usuario.	Reducir tiempos de respuesta para las inspecciones por denuncia y atención de casos especiales.		Inspección Nacional de Inspección General del Trabajo
Que el control de supervisión deje valor agregado y mejore procesos de retroalimentación con los funcionarios	Evidenciar cada actividad de supervisión que se realice		Oficinas Regionales
Mejorar el archivo de gestión de manera que responda a la normativa del Archivo Central	Recibir capacitación en materia de gestión documental, y adecuar el archivo de gestión	2014	Dpto. de Gestión Inspección General del Trabajo.
Mejorar la atención a usuarios	Implementar el instrumento de recolección de información sobre atención al cliente, y negociación de derechos laborales irrenunciables.	2014	Resolución Alternativa de Conflicto
Fortalecer la capacidad de gestión mejorando los procesos de conciliación, asesoría y cálculo de prestaciones.	Regionalización del sistema de casos.		Relaciones Laborales y RAC
	Monitoreo de actividades de asesoría y conciliación a nivel nacional a través de una herramienta de reporte y analítica.		Dto. De Evaluación y Análisis.
	Elaboración de manuales de procedimiento.	<b>Plazo</b>	Organizaciones Sociales y Relaciones del Trabajo.
Lograr convergencia oportuna entre la oferta y la demanda de empleo a nivel cantonal logrando un acercamiento al usuario.	Actividades de retroalimentación con gestores municipales de empleo e incorporar a las instituciones formadoras de recursos humano y cámara de comercio.	<b>Plazo</b>	Dirección Nacional de Empleo/ Intermediación.
Lograr una mejora en la gestión de las solicitudes de apoyo económico en la población nacional afectada por el desempleo.	Programar reuniones y capacitación con los entes que complementan las acciones de PRONAE.		Dirección Nacional de Empleo/PRONAE
Control de Presupuesto.	Realizar un cuadro con los costos de operación que se gestionan en el DML.		Dirección Nacional de Empleo/ Migraciones Laborales.
	Establecer un plan de rotación de labores procurando que los funcionarios tengan conocimiento		

	especifico sobre los procesos del Dpto. con el fin de no entorpecer el funcionamiento en caso de ausencia.		
Iniciar un proceso de mejora en la gestión respondiendo a conceptos de calidad enfocados la documentación de los procesos y procedimientos.	Documentar los procesos sustantivos de crédito, capacitación, y formulación de presupuesto.		PRONAMYPE

## Conclusiones

Con una participación satisfactoria, el proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno, se llevo a cabo con el 100% de las Direcciones que integran este Ministerio, mostrando un crecimiento en la generación de una cultura que se promueve en los titulares subordinados de la Institución, reconociendo el control como parte integrante de los sistemas Institucionales, que aportan valor al cumplimiento de los objetivos.

En general todos los atributos que integraron la autoevaluación, muestran un porcentaje de cumplimiento en alto grado, superior al 80%; dado que las actividades de control, cubren todos los ámbitos de la gestión institucional, contribuyen al logro de los objetivos del sistema de control interno, se han integrado a los procesos institucionales, los funcionarios responsables de ejecutar están atentos a su efectividad y comunican sus recomendaciones a los titulares subordinados correspondientes.

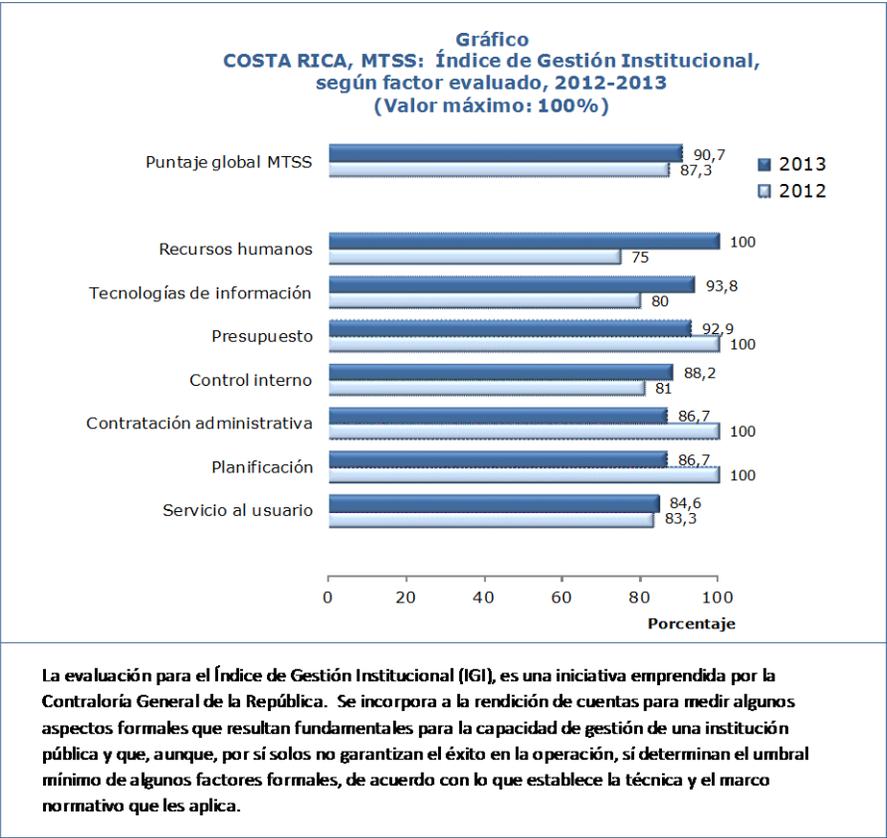
## Índice de gestión Institucional

La Contraloría General de la República, como órgano rector del Sistema de Control y Fiscalización Superior de la Hacienda Pública, elaboró un instrumento para medir avances puntuales de las instituciones que permita identificar un estado básico de dicha gestión y contribuir al desarrollo y mejoramiento continuo en las instituciones públicas.

El Índice de gestión Institucional 2013, determinó una calificación del 90,7% que refleja un avance importante respecto al año 2012, 87,3%. Con mayor resultado se encuentra Recursos Humanos, ya que cuentan con manuales de

procedimientos, políticas y lineamientos en materia de reclutamiento, gestión, desarrollo y capacitación en general; por su parte, la calificación en Tecnologías de Información refiere que la Institución cuenta con un modelo de plataforma y arquitectura tecnológica, se ejecutan algunas medidas básicas de seguridad, respaldos y lineamientos para el registro de la información; se mantiene un procedimiento oficializado para la rendición de cauciones, pago de transferencias, valoración de riesgos, autoevaluaciones, entre otros aspectos que fortalecen la gestión institucional.

Cabe destacar, que a pesar de los avances obtenidos en sistemas de información, se mantienen una debilidad a falta de la conclusión en la elaboración del plan informático que contenga los objetivos para evaluar el impacto de las tecnologías de información y su vinculación con la estrategia Institucional.



La Planificación Institucional, con una disminución en su resultado obteniendo, un 86,7%, es producto de nuevas exigencias del Ente Contralor de evaluar para el

periodo 2013, la formulación y vinculación del Plan Operativo a una estrategia que incorpore la ética en la cultura organizacional, definir deberes, políticas y programas regulares para actualizar y renovar el compromiso institucional con la ética; aspectos que se ven debilitados por la ausencia de un código o estrategias formales para el fortalecimiento de la ética institucional.

Por otra parte, el tema de Contratación Administrativa que también muestra una disminución en su índice de gestión con un 86,7% obedece básicamente que no se cuenta con lineamientos internos que incluya las regulaciones específicas sobre reajuste de precios; no se cuenta con una evaluación del plan de adquisición, su eficacia, su alineamiento con el Plan estratégico acompañado de un plan de mejoras y metodología formalmente definida que incluya la planificación, procedimientos, aprobación interna de contratos y seguimiento de la ejecución de contratos.

En conclusión se determina que la Evaluación del Índice de Gestión Institucional, es una herramienta de apreciable valor que le permite conducir efectivamente a la institución hacia el cumplimiento de sus objetivos, de su misión y visión, enfrentando para ello las debilidades identificadas, por esta razón se han definido a nivel institucional y en cada unidad orgánica, las regulaciones para el funcionamiento adecuado de cada factor evaluado y aspectos que intervienen en los resultados obtenidos en esta Evaluación.

### Plan de Mejoras Al Índice de Gestión Institucional 2013

La definición de acciones concretas, para mejorar la calificación obtenida consiste en el compromiso que cada dependencia conforme su ámbito de acción a propuesto cumplir.

Objetivo PEI	Meta	Responsable	Fecha
11.5. Mejorar la aplicación de los sistemas de control interno y los procesos de desarrollo organizacional con el propósito de coadyuvar al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Elaborar un código de ética o instrumento similar.	Autoridades superiores y Comisión de Valores	2014
	Realizar auditorías de ética.	Auditoría Interna	2014
	Cumplir oportunamente las disposiciones que contienen los informes emitidos por la Contraloría General de la República.	Todas las Dependencias Auditadas	2014
Objetivo PEI	Meta	Responsable	Fecha

10.1.Promover, orientar y adaptar las tecnologías informáticas y de información para contribuir al mejoramiento de los servicios que brinda el MTSS	Elaborar un plan estratégico de tecnologías de información.	Autoridades superiores y Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación	2014
	Elaborar en un solo documento con las políticas de seguridad de información tanto física como electrónica.		2014

Por lo tanto, siendo consecuentes con las obligaciones de mantener un seguimiento constante mediante las medidas de control previo, concurrente y posterior, a fin de guiar las operaciones y conocer oportunamente el grado de efectividad y emprender medidas correctivas, este plan de mejora se integra a los planes institucionales y responden a los requerimientos para avanzar a un grado superior de calificación conforme los resultados obtenidos en esta Evaluación.

## Área de Social

### Fondo de Asignaciones Familiares

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

FODESAF es el principal instrumento financiero de la política social selectiva del país, en la lucha contra la pobreza. Con recursos de este Fondo se financian programas y servicios de las instituciones del Estado y de otras entidades expresamente autorizadas en esta Ley, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias y la ejecución de programas de desarrollo social. En el año 2013 este Fondo alcanzó la suma de ¢495.603 millones de colones.

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

En octubre del 2009 se realizó una reforma a la legislación que rige el FODESAF que representa un fortalecimiento del Fondo y de las potestades de la DESAF, como su administradora. Por una parte, consolida el sistema de financiamiento, el que proviene de dos fuentes, de montos similares: una asignación en el presupuesto de la República y un impuesto del 5% sobre el total de sueldos y salarios que pagan los patronos públicos y privados.

En segundo lugar, la reforma a la Ley aumenta la cobertura del Fondo de dos formas: incluye como beneficiarios a los extranjeros con residencia legal y a las personas menores de edad independientemente de su condición migratoria; y, amplía la potestad de la DESAF de velar por la buena administración de prácticamente todos los programas sociales selectivos, al incluir los programas sociales que se financiaban hasta ese momento vía presupuesto de la República.

Por último, en la reforma se dispuso destinar un 0.5% del Fondo al financiamiento de la DESAF, lo que garantiza que esta institución cuente con los recursos necesarios para realizar una labor efectiva de administración del Fondo.

En el período señalado se ha venido trabajando en los siguientes aspectos principales:

### **Seguimiento a nivel presupuestario y programático de los ingresos efectivos y giro de recursos de los programas sociales en forma mensual**

Durante el ejercicio económico 2013, el presupuesto del FODESAF fue de ¢495.603 millones y los ingresos efectivos ¢496.075 millones, de éstos se transfirieron a las unidades ejecutoras de programas sociales ¢468.941 millones, que equivale a un 94.53% de los ingresos reales y un 94.62% de los recursos presupuestados. Dichas transferencias fueron realizadas mediante 329 giros de recursos, resultando un promedio de 27.5 giros mensuales.

Los ingresos efectivos del período fueron superiores a los presupuestados en un 0.10%, ¢471.84 millones, mientras que los egresos reales fueron inferiores en un 5.38% ¢27.134.53 millones, lo que proporciona un superávit específico al final del ejercicio 2013 de ¢27.134.53 millones.

Los ingresos al 31 de diciembre del 2013, se componen un 49.20% de Recargo de Planillas, un 43.10% de Transferencias del Gobierno Central-Impuesto Ventas. El resto lo componen un 5.84% del superávit del año 2012, un 1.15% de Planillas (Patronos morosos) y un 0.71% de reintegro de las Unidades Ejecutoras.

Con respecto a los egresos, en el Presupuesto Modificado de Egresos para el ejercicio económico 2013 del FODESAF se incorporaron transferencias para las Unidades Ejecutoras por un monto de ¢495.603.91 millones. De estos recursos, al cierre del ejercicio económico 2013, se le giraron recursos a las diferentes unidades ejecutoras por el orden ¢496.075.76 millones, lo que representa un 94.62% del presupuesto del FODESAF 2013.

Los giros de recursos han sido acompañados de los análisis correspondientes por parte de la DESAF, a nivel de metas presupuestarias y programáticas definidas en los planes presupuesto aprobados el año anterior.

Los programas que financia FODESAF se orientaron principalmente a programas de protección social, educación, vivienda, salud y en menor grado, empleo, construcción y equipamiento.

Los programas que recibieron más recursos han sido, en orden de importancia: un 24.56 % el Programa de Pensiones del Régimen No Contributivo de la CCSS, el 19.07% corresponde al Banco Hipotecario de la Vivienda, el 12.78% a programas del IMAS, , el 9.02% a Comedores Escolares, el 8.96% al Programa Avancemos , el 4.20% al Fondo Nacional de Becas, 3.66% al programa Asegurados por Cuenta del estado (Indigentes), el 3.43% al PANI, el 3.31% al Programa de Nutrición y Desarrollo Integral de los CEN CINAI y el restante 11.01% a programas como CNREE, CONAPAM, IAFA, AyA, INAMU, PRONAE, PRONAMYPE, entre otros.

### **Negociación de Convenios o Adendas a los existentes con las instituciones que reciben recursos del Fondo, y seguimiento de los compromisos asumidos por ambas partes.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley Nro. 5662 del 23 de diciembre de 1974 “Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares” y su reforma integral, Ley Nro. 8783 del 13 de octubre del 2009; y, en concordancia con los artículos 38 y 39 del Decreto No 35873-MTSS, del 08 de febrero del 2010, Reglamento a la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares; así como en diversas disposiciones de la Contraloría General de la República, las instituciones que se financian con recursos del FODESAF, tienen que suscribir convenio de cooperación y aporte financiero, con la finalidad de que se cuente con un marco normativo para la transferencia de fondos públicos, de manera que se garantice el cumplimiento del fin público para que fueron destinados esos recursos.

Por ello, la DESAF tiene convenios de cooperación y aporte financiero suscritos entre las instituciones ejecutoras y el Ministerio de Trabajo/DESAF que reciben recursos del FODESAF. En el 2013 estuvieron vigentes 11 Convenios con instituciones que ejecutan programas financiados por el FODESAF y 43 Convenios vigentes con Municipalidades que ejecutan programas de Red de Cuido (infantil y adulto mayor); 11 Convenios que se estuvieron negociando no se finiquitaron con instituciones que desarrollan programas con recursos del Fondo.

### **Diseño e implementación de un Sistema de Indicadores de los Programas Sociales Selectivos financiados con recursos del FODESAF.**

Como resultado de la reforma a la legislación del 2009, a partir del 2010, le corresponde a la DESAF por ley velar por un monto de recursos mucho mayor al que venía administrando.

Por ello, en este período se continuó con las gestiones que ya había iniciado la DESAF, a inicios de esta administración, para diseñar e implementar un sistema de indicadores de los programas sociales, que con el uso intenso de los desarrollo informáticos permitiera recopilar regularmente información veraz y actualizada sobre los ingresos, gastos, número de beneficios y de beneficiarios de los programas sociales, que se financian con recursos del FODESAF; y, que permitiera construir indicadores de desempeño que permitiera apoyar la labor de administración que debe realizar la DESAF. Esta labor se realizó con el apoyo de consultores del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica.

En el año 2013 la DESAF trabajó de cerca con las instituciones y programas sociales validando la información enviada por éstas. La información que han proporcionado las diferentes instituciones ha sido muy variable en cuanto a calidad y oportunidad, dado su diferente grado de desarrollo tecnológico y operativo. No obstante, todas las instituciones se encuentran involucradas en el proceso, conscientes de que el mismo viene a culminar una necesaria y antigua aspiración nacional, con contar con información de calidad que permita coordinar y potenciar el trabajo de las diferentes instituciones del sector social. Esta información se hizo pública con el lanzamiento de la página web del FODESAF el 14 de abril del 2013.

## **Participación en la creación de un Sistema Nacional de Información Social, que incorpore la información recogida por la DESAF del registro de beneficiarios de los programas sociales selectivos.**

Se ha venido trabajando en forma coordinada con el Ministro de Bienestar Social y Familia y el IMAS en la creación de un sistema nacional de información social como un registro unificado de información sobre los programas sociales selectivos de carácter público, sus beneficios y beneficiarios.

Este sistema en forma complementaria con la base de datos de pobreza que tiene el IMAS busca facilitar a las instituciones identificar aquellos sectores que requieren apoyo de los programas sociales para salir de la pobreza, independientemente de si estén recibiendo o no ese tipo de beneficios; y evitar duplicidades y el otorgamiento de apoyo que no se justifique.

En el primer semestre del 2013 se recogió la información correspondiente al listado de personas beneficiarias de los tres programas sociales más grandes: Pensiones del Régimen no Contributivo de la CCSS, BANHVI e IMAS, que representan alrededor de un 65% de los recursos del FODESAF y se puso a disposición del público, en la página web del IMAS y la página web del FODESAF. En el segundo semestre del año se recogió la información del resto de los programas medianos y pequeños. Ya se encuentran en la web la información del CNREE, FONABE, Ciudad de los Niños y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, PRONAE Y PRONAMYPE. Se espera completar esta información en el corto plazo. A la fecha el listado cuenta con un total de 606.234 beneficiarios directos de programas sociales.

También se está coordinando con el IMAS la entrega de una clave para las instituciones del sector social, con el propósito que las mismas puedan ingresar a través del sistema de beneficiarios mencionado, a las Fichas sociales de las personas que la tienen en el IMAS, con el propósito de empezar a compartir información relevante de las personas y familias que reciben beneficios de los programas sociales, evitando duplicar trabajo.

## **Acciones para aumentar la recaudación de las deudas de los patronos morosos.**

La Ley 5662, Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y su Reforma, Ley 8783, le establece al FODESAF dos fuentes de recursos:

- a. Asignación anual del Ministerio de Hacienda del equivalente a 593.000 salarios base.
- b. 5% del total de planillas que todo patrono (sea público o privado) paga a la Caja Costarricense de Seguro Social.

Este segundo ingreso por planillas, es cobrado y recaudado inicialmente por la CCSS, durante los tres primeros meses de morosidad patronal. No obstante una vez, superado el tercer mes de incumplimiento, la CCSS traslada la cartera de morosidad a la DESAF, para que esta de manera autónoma proceda a cobrar las deudas correspondientes.

A noviembre del 2013 el acumulado de la deuda de los patronos morosos con el FODESAF es de 153 mil millones de colones, para un total de 125 mil patronos.

Las acciones más importantes que la DESAF ha realizado para aumentar la recaudación son las siguientes:

- Desarrollo de un nuevo Sistema de Patronos Morosos: Se desarrolló un nuevo sistema en una plataforma de SQL server.
- Realización de 80.624 notificaciones a los patronos morosos, a través de una contratación de servicios para tal fin.
- Se fortaleció el servicio de certificaciones del FODESAF, como requisito de admisibilidad para contratar con el Estado.
- Se mantuvo un seguimiento efectivo de los arreglos de pago suscritos a favor del FODESAF mediante notificaciones masivas
- Recuperación de ₡5.753.450.244.66 de los recursos adeudados al FODESAF por parte de los patronos morosos, para un incremento de un 48% con respecto al año 2012.
- Inicio de procedimientos de cobro judicial a los principales patronos morosos.
- Inicio del proceso de coordinación con la C.C.S.S. del traslado a esa institución de la competencia de cobro administrativo y judicial, a partir de enero del 2015, según lo dispuesto por la Contraloría General de la República. Este hecho libera recursos de la DESAF para concentrarse en la labor central que debe cumplir de administrar los recursos del Fondo

La recaudación de los recursos adeudados al FODESAF, se ha incrementado en los últimos años, específicamente por dos motivos, primero la reforma a la Ley

N°5662, por medio de la Ley N°8783, que incorpora en el Artículo 22, la obligación para los patronos y las personas que realicen, total o parcialmente, actividades independientes o no asalariadas, de estar al día en el pago de sus obligaciones con el FODESAF, incluyendo esta condición como requisito para realizar trámites administrativos con las entidades del Estado.

### **Fortalecimiento y modernización de la estructura organizacional de la DESAF, para poder hacer frente a las mayores responsabilidades que conlleva la reforma a la legislación del 2009**

A partir de la consolidación del nuevo sistema de información y evaluación de la DESAF, que proporciona información relevante a partir del 2011 sobre los ingresos, gastos, número de beneficios y de beneficiarios de todos los programas sociales financiados con el FODESAF, se empezó en el 2013 a capacitar a los analistas del Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento en el uso y la interpretación de la información y los indicadores de este nuevo sistema.

En ese sentido, en el 2013 se siguió trabajando en la consolidación del sistema de información y evaluación de la DESAF, de forma que a la información que tradicionalmente venía recopilando y analizando este Departamento de algunos programas sociales, se sumó un análisis global de algunos indicadores del desempeño de todos los programas sociales ejecutados con recursos del FODESAF.

Adicionalmente se siguieron impulsando mejoras en la infraestructura tecnológica, las instalaciones telefónicas, el mobiliario de la institución y la atención al público, en aras de tener un mejor desempeño y brindar un mejor servicio.

### **Dirección Nacional de Seguridad Social**

La Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS) en concordancia con la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se constituye en la instancia técnica especializada en implementar acciones y servicios dirigidos a proteger a los trabajadores (as), especialmente aquellos que se encuentran en condición de vulnerabilidad.

Para el periodo en cuestión los logros más relevantes son:

## **Elaboración del Plan de Acción de la Política Institucional en materia de Seguridad Social.**

En el 2010, en el marco de la elaboración del Plan Estratégico Institucional 2010-2015, se propuso como una de las acciones estratégicas prioritarias, la elaboración de una política institucional de seguridad social, desde el ámbito laboral. Esto por cuanto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) es la institución que, desde hace muchas décadas, brinda importantes aportes al país en materia de seguridad social, no obstante, hasta ese momento la institución carecía de una política institucional en este campo.

La Política Institucional de Seguridad Social del MTSS tiene como objetivo, “Definir la posición institucional con respecto a su papel, objetivos, líneas de acción prioritarias y estrategias en materia de seguridad social”. En ese sentido, esta política está enfocada prioritariamente hacia la gestión institucional de la seguridad social, en lo que se refiere a las acciones de las direcciones, departamentos, unidades y otros órganos internos del Ministerio, así como en las relaciones del MTSS con otras instancias nacionales (comisiones sectoriales, consejos, redes, entre otras) en este campo.

Actualmente está pendiente la elaboración del Plan de Acción de dicha política, esto por cuanto, a pesar de que se realizaron las gestiones pertinentes con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) no ha sido posible conseguir los recursos financieros para su construcción.

### **Trabajo Infantil y Adolescente:**

En cuanto a la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de las personas adolescentes trabajadoras, en la presente administración se logra incorporar en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 el tema como una política sectorial lo que visibiliza la problemática y establece compromisos directos por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como rector en la materia y en cumplimiento al mandato dado por ley en el Código de Niñez y Adolescencia (art. 81, 82 y 83). La meta es un 80% de disminución de la participación de niños, niñas y adolescentes en el trabajo con respecto a línea base de 113.522. A la fecha el porcentaje de cumplimiento esta en un 74% de disminución. Se espera que al finalizar el año 2014 se haya alcanzado la meta, por cuanto lo que falta es un 6% de disminución.

## Área de Proyectos de Acción

### Desarrollo de una Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas. 2010-2020

El 25 de junio de 2010, el Plan estratégico denominado Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2010-2020, fue avalado y presentado oficial y públicamente por la Señora Presidenta de la República, Laura Chinchilla Miranda.

Esta Hoja de Ruta se constituye en el marco estratégico nacional que indica la mejor forma de organizar la acción pública y privada e identifica los recursos a movilizar para alcanzar las metas de la Agenda Hemisférica del 2006, referidas a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas. Articula los esfuerzos de los diferentes actores del Estado, las instituciones públicas, las agencias no gubernamentales nacionales e internacionales, las organizaciones empresariales y de trabajadores, la sociedad civil organizada y la sociedad en su conjunto.

Con respecto al seguimiento de la Hoja de Ruta, con el apoyo de OIT/IPEC y en coordinación con la Dirección Nacional de Seguridad social se construyó el sistema de seguimiento en un programa denominado DELPHOS, el cual permite identificar el grado de cumplimiento por instancia responsable y sus dimensiones: Lucha contra la pobreza, Educación, Salud, Marco Normativo, Sensibilización y Movilización social, Generación de conocimientos y mecanismos de seguimiento. Logrando un cumplimiento general para el 2013 del 85 %.

### Proyecto para la Prevención del Trabajo Infantil y la Protección al Adolescente Trabajador, en el Centro Nacional de Abastecimiento y Distribución de Alimentos-CENADA.

Este Proyecto es implementado por la Dirección Nacional de Seguridad Social a través de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA), en coordinación con el Programa Integral de Mercadeo Agropecuario (PIMA). Se desarrolla en las instalaciones del Centro Nacional de Abastecimiento y Distribución de Alimentos (CENADA), ubicadas en Barreal de Heredia.

En el marco de este proyecto se realizan acciones inspectivas que inciden directamente en la Prevención y Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil dentro del CENADA.

*Proyecto de Erradicación de Trabajo Infantil “Mi Trabajo es Estudiar “ , mediante convenio MTSS- Visión Mundial Costa Rica*

Firma del convenio de cooperación MTSS- Visión Mundial Costa Rica, en el mes de enero 2013.

Este proyecto es financiado por Fundación Telefónica a través de Visión Mundial, con el apoyo técnico de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) de la Dirección Nacional de Seguridad Social. Para la implementación del mismo se ha brindado apoyo técnico a los funcionarios de Visión Mundial, así como capacitación en materia de trabajo infantil y adolescente peligroso.

*Firma de convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) definiendo como principales productos implementar una campaña de divulgación a nivel nacional en materia de trabajo infantil y adolescente y de capacitación a funcionarios del ICE.*

Al respecto es importante destacar que el cumplimiento de este convenio se encuentra rezagado, por cuanto, en la actualidad el ICE está abocado a la estrategia de mercadeo, esto según manifestaciones del funcionario del ICE responsable de apoyar para que la capacitación se logre realizar y en lo que respecta a los materiales tienen dificultades de financiamiento.

*Firma de Carta de cooperación MTSS-CEGESTI en materia de Responsabilidad Social, compras públicas sustentables y Trabajo Infantil.*

Apoyar al Ministerio de Trabajo en la operacionalización de la Responsabilidad Social y las Compras Públicas Sostenible como herramientas para propiciar que las empresas cumplan con los derechos laborales de los trabajadores.

Colaborar en la labor de capacitación y concienciación que el Ministerio de Trabajo está buscando impulsar en el tema de la Responsabilidad Social y el Consumo Responsable, tanto a lo interno del Ministerio como hacia lo externo.

La alianza que CEGESTI propone con el Ministerio de Trabajo busca unir oportunidades e impulsar el tema de la Responsabilidad Social y las Compras Públicas Sostenibles; con el fin de llegar a un mayor número de beneficiarios, para que conozcan cómo los patrones de compra de las organizaciones pueden contribuir a mejorar el cumplimiento de derechos humanos para los trabajadores.

*Firma de convenio MTSS-FONABE, Proyecto Niñas, niños y adolescentes trabajadores.*

Constituye un compromiso de cooperación mutua entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Fondo Nacional de Becas (FONABE), con el fin de proporcionar becas de estudio a los niños, niñas y adolescentes trabajadores, y contribuir con la disminución del riesgo de exclusión y deserción del sistema educativo de los niños, niñas y adolescentes trabajadores.

Para el periodo 2013 se refiere ante el FONABE a 331 personas menores de edad trabajadoras que califican para este beneficio, mediante el informe técnico elaborado por los profesionales de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección a la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) de la DNSS del MTSS.

**COSTA RICA, MTSS: Personas menores de edad trabajadoras referidas al FONABE, por sexo, según categoría de otorgamiento 2013**

<b>Categoría de Otorgamiento</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>TOTAL</b>	<b>331</b>	<b>231</b>	<b>100</b>
Postulantes para beneficio de beca	239	171	68
Prórrogas	87	56	31
Suspensiones	05	04	01

Fuente: Departamento de Protección Especial al Trabajador, (OATIA) Dirección Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013

Este proyecto preventivo, fomenta el acceso y permanencia en el sistema educativo, erradicando el trabajo infantil y adolescente peligroso. Es importante destacar que cada uno de esos niños, niñas y adolescentes identificados residen en su gran mayoría en zonas alejadas del país. Y se requiere un abordaje

individual, así como la articulación de esfuerzos interinstitucionales para brindar una adecuada atención integral.

### Área de capacitación:

Para el año 2013 se logra capacitar a 1179 personas en 17 distintas actividades desarrolladas en las regiones Brunca, Central, Huetar Norte y Huetar Atlántica.

### **COSTA RICA, MTSS: Personas capacitadas en trabajo infantil y adolescente, por sexo, según región de planificación,2013**

<b>Región de Planificación</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
	<b>1179</b>	<b>364</b>	<b>815</b>
Central	670	203	467
Chorotega	39	7	32
Pacífico Central	72	23	49
Brunca	61	17	44
Huetar Atlántica	184	46	138
Huetar Norte	153	68	85

Fuente: Departamento de Protección Especial al Trabajador, (OATIA) Dirección Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013

### Área de atención

Para el año 2013 se detectaron y atendieron 580 personas menores de edad trabajadoras, a quienes mediante la atención individualizada y elaboración de Estudios socio-laborales e Informes técnicos se refirieron a diferentes instituciones para que los incluyan en programas de protección dirigidos a población vulnerable. Se les restituyeron sus derechos laborales, educativos, salud, calidad de vida y protección integral como se detalla en el cuadro siguiente:

**COSTA RICA, MTSS: Personas menores de edad trabajadoras atendidas, por sexo, según edad,2013**

<b>Edad</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>TOTAL</b>	<b>461</b>	<b>328</b>	<b>133</b>
14 o menos	131	91	40
15 años	106	84	22
16 años	102	71	31
17 años	85	56	29
18 años o más	37	26	11

Fuente: Departamento de Protección Especial al Trabajador, Dirección Nacional de Seguridad Social, MTSS, 2013.

**Educación y Recreación Laboral:**

Los programas de recreación y educación laboral benefician la salud integral laboral de los trabajadores, genera un ambiente de trabajo positivo y mejora el marco de relaciones entre trabajador y patrono. Además se les beneficia al facilitarles las herramientas básicas en materia de Legislación Laboral para la defensa de sus derechos.

**a- Recreación Laboral:**

Tiene como finalidad la ejecución de proyectos dirigidos a estimular el equilibrio mental, social y físico de los colaboradores (as), lo cual influye positivamente en el ambiente laboral, ya que propicia mayor armonía, mejor relación obrero patronal, obrero-obrero y empresa familia. La participación de trabajadores en el programa de Recreación Laboral durante el periodo 2013 fue de 3,498 personas.

Se desarrollaron y mantuvieron diversos Proyectos de Recreación Laboral en diferentes centros de trabajo, tanto del sector público como privado, tales como: Poder Judicial (Dpto de Seguridad Interna, Cárceles del OIJ, Ciencias Forenses, otros), Cancillería (Dpto Financiero, Proveeduría, Servicios Generales, Auditoría, Autenticaciones y Valija Diplomática), Consejo Nacional de Viabilidad, Dpto de Salud Ocupacional de CCSS, Hospital de Guápiles, Brigadistas del Hospital San Juan de Dios, Asociación Solidarista del PANI, Dirección Nacional de Migración, Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Inspección Región Atlántica y Región Pacífico Central del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Fundación Vides, Transportes Escolares SA, entre otros.

## **Programa de Recreación Laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**

En lo referente a la implementación de este programa en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es importante destacar que en el periodo de 2013 a marzo 2014 han participado 284 funcionarios.

### **b- Educación Laboral:**

Se brindó capacitación en materia de legislación laboral a 1,647 estudiantes de último año de Colegios Técnicos profesionales y agropecuarios y otros grupos juveniles a cargo de Fundaciones Vocacionales de Aprendizaje. La metodología utilizada es participativa y ajustada para la población que se atiende, este programa se desarrolló en 12 zonas diferentes entre las 7 provincias.

## **Equiparación de Oportunidades Para Personas con Discapacidad.**

En materia de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad, se incluyo una meta en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, la cual correspondía a:

“Porcentaje de personas con discapacidad de Coto Brus, Buenos Aires y Región Atlántica que mejoran su empleabilidad”.

Para el periodo 2013, este indicador se cumplió en un 100%, 240 personas atendidas, no obstante, es importante mencionar que la Región Atlántica cuenta con pocas oportunidades de servicios y /o programas para atender las necesidades de acceso al trabajo de la población con discapacidad, por tanto fue necesario definir una estrategia de intervención, que facilitara alcanzar el porcentaje programado.

### **a) Atención y asesoría al público:**

En lo que respecta a la atención de las personas con discapacidad, las acciones están dirigidas a propiciar servicios accesibles, tutelar sus derechos y promover oportunidades laborales, lo que mejora las condiciones de vida de la población trabajadora con discapacidad y su familia.

- ✓ Para el período 2013 se brindo asesoría a 838 personas en materia de discapacidad.

- ✓ Asesoría a 230 personas con discapacidad sobre derechos laborales.
- ✓ Asesoría a 25 empresas en materia de discapacidad con el propósito de dar a conocer el marco jurídico en relación a Trabajo y Discapacidad (Ley 7600 de Igualdad de Oportunidad para Personas con Discapacidad, Ley 7092 del Impuesto de Renta sobre Incentivo Fiscal para empresas que contraten Personas con Discapacidad, Convención internacional de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, entre otras).

Este proceso de asesoría y visitas a empresas permitió la contratación de 12 personas con discapacidad en diferentes empresas como Taco-Bell, City Bank, Mc Donalds, entre otros.

### **Asesoría a Proyectos:**

Apoyo técnico y asesoría a “Programa de generación de oportunidades y garantía del ejercicio de los derechos de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, específicamente al Proyecto: “Orientación Laboral Para Personas Con Discapacidad Y Promoción De Empresas Inclusivas”.

En este proyecto se construyó un estudio de prospección de empleo para personas con discapacidad en Coto Brus y Buenos Aires y cuatro módulos de capacitación en lo referente Orientación Laboral, Derechos y Deberes y Emprendedurismo para Personas con Discapacidad y Módulo de sensibilización para Empresarios.

### **Capacitación a funcionarios (as) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de discapacidad:**

Se brindó un curso de sensibilización en materia de discapacidad a 14 funcionarios (as) de nuevo ingreso al MTSS sobre paradigmas, mitos y estereotipos, uso del lenguaje inclusivo, entre otros que les permitan un mayor conocimiento de la población con discapacidad a efectos de incidir sobre el quehacer institucional de manera que los servicios que se brinden sean accesibles e inclusivos.

### **Capacitación a personas con discapacidad y otros:**

En el periodo 2013 se brindó capacitación a 240 personas con discapacidad en el tema de orientación laboral.

En ese mismo período se capacitó a 221 personas en temas referentes a discapacidad.

Coordinación del II curso de Manipulación de Alimentos en coordinación con la Empresa M y M Servicios Empresariales dirigido a población con discapacidad auditiva, del cual participaron 17 personas con discapacidad.

### **Otras acciones:**

Mediante la conformación de la Comisión Especializada como parte de las acciones de transversalización en materia de equiparación de oportunidades se elaboró la Política Institucional Para La Inclusión Y Protección Laboral De Personas Con Discapacidad Del Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social, según lo establecido en la Ley N°8862 y su Reglamento N° 36462-MP-MTSS

Plan Nacional para la Inserción Laboral de la Población con Discapacidad La UEOPCD/DNSS en su incursión a la provincia de Limón para implementar los compromisos del PND integra las acciones de este Plan a fin de maximizar los recursos tanto humanos como materiales.

Reactivación de la Comisión Institucional en materia de Discapacidad (CIMAD), para ello se coordinó con la responsable de éstas comisiones por parte del CNREE a fin de que brindara asesoría para definir la estrategia para elaborar la Política Institucional de Discapacidad.

Se facilitó la realización de una práctica universitaria de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica, que permitió a la estudiante formarse a partir del quehacer profesional de las acciones y funciones de la Unidad, lo que contribuye a formar profesionales con perspectivas desde los derechos humanos de las personas con discapacidad y el accionar del MTSS en el tema de la Inclusión Laboral de las PcD. Esta realizó una evaluación relacionada a la asignación de los recursos para la ejecución de las acciones.

## **Responsabilidad Social Laboral.**

Mediante alianza estratégica entre la Dirección Nacional de Seguridad Social a través del Departamento de Protección al Trabajador y Centro de Gestión Tecnológica (GECESTI) se logra:

- Conformación de Comisión Técnica Institucional para la revisión y construcción del documento “Guía de Criterios Sociales en las compras públicas sustentables”, mediante la realización de 5 sesiones técnicas. Con la participación de la Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Asuntos Laborales, Consejo de Salud Ocupacional, Género, Proveduría y Dirección Nacional de Seguridad Social.
- Revisión técnica de la Guía de Criterios Sociales en las compras públicas sustentables.
- Capacitación de 17 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , (7 hombres, 10 mujeres), representantes de la Dirección Nacional de Seguridad Social, Género, Dirección de Inspección de Trabajo, Dirección de Planificación y Ministerio de Hacienda en el tema Responsabilidad Social, según la ISO 26000:2010

### **Compras Públicas Sustentables:**

- Representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el Comité de Compras Públicas Sustentables, logrando posicionar el componente social-laboral dentro de la compras de productos y servicios del Estado. Se participó en 8 sesiones de trabajo del Comité.
- Seguimiento interno para la revisión y firma por parte de las instancias superiores de la Política Nacional de Compras Públicas Sustentables, la cual fue avalada y firmada por el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social.
- Exposición magistral del tema compras públicas desde la óptica social en el encuentro de provedurías, convocado por el Ministerio de Hacienda.

## Dirección Nacional de Pensiones

Los siguientes criterios legales representan los cambios en el ordenamiento jurídico que afectan el quehacer de la Dirección Nacional de Pensiones, por lo tanto es de gran importancia conocerlos para el buen funcionamiento de la Dirección.

- Criterio Legal DNP-AL-305-2013, del 23 de enero de 2013, que hace referencia al dictamen C-181-2006, del 15 de mayo de 2006, que establece que el derecho a la pensión por sobrevivencia es un derecho originario y no derivado, lo cual resulta importante al momento de aplicar los incrementos que semestralmente se determinan por concepto de costo de vida.
- Criterio Legal DNP-AL 2431-2013, del 14 de mayo de 2013, referente a la no aplicación de la ley de Creación de Timbre de Archivo en las certificaciones que emite esta Dirección, ello de conformidad con el artículo 136 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el artículo 10 del Código de Trabajo.
- Criterio Legal DNP-AL-2545-2013, del 20 de mayo de 2013, referente a los medios legales para realizar notificaciones a los pensionados, acorde con la Ley General de la Administración Pública, artículo 243 y la reforma efectuada con la Ley de Notificaciones Judiciales, número 8687 del 4 de diciembre de 2008.
- Criterio Legal DNP-AL-3688-2013, del 23 de julio de 2013, sobre la publicidad de los expedientes administrativos de los pensionados y Circular DNP-011-2013.
- Circular DNP-0016-2013, del 28 de agosto de 2013, sobre implementación de Lineamientos de Revalorizaciones para pensiones y Prejubilaciones.
- Circular DNP-018-2013, del 27 de setiembre de 2013, comunicación de oficio DMT-698-2012, del 28 de mayo de 2012, referente a la prescripción.
- Circular DNP-020-2013, del 1 de octubre de 2013, implementación de Conciliación de Planillas en Magisterio Nacional.
- Circular DNP-022-2013, del 11 de octubre de 2013, sobre Implementación de Rectificación de Resoluciones con Firma Digital.

- Circular DNP-025-2013, del 21 de octubre de 2013, procedimiento sobre la recepción de resoluciones con firma digital, elaboración de actas de notificación y posterior traslado para su notificación.
- Criterio Legal DNP-AL-479-2013, del 26 de noviembre de 2013, donde se informa de la declaratoria de inconstitucionalidad del inciso b) del artículo 17 del Reglamento del Programa Régimen No Contributivo de la Caja Costarricense del Seguro Social, N° 8602-A del 27 de setiembre del 2012, en el sentido que se anuló la causal que establecía la cancelación del beneficio otorgado por el Régimen No Contributivo al otorgarse un beneficio jubilatorio de algún otro régimen de pensión; de acuerdo con el voto número 2013-15609 del 27 de noviembre de 2013, emitido por la Sala Constitucional.
- Criterio Legal, DNP-AL-5683-2013, del 4 de diciembre de 2013, donde se informa de la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 5 de la Ley 7302, del 15 de julio de 1992, en el sentido que deben incluirse dentro de los pluses a considerar para determinar los montos por concepto de pensión y/o jubilación, los pluses Carrera Técnica y Responsabilidad Compartida; de acuerdo con el voto número 2013-15609 del 27 de noviembre de 2013, emitido por la Sala Constitucional y Circular DNP-028-2013, del 5 de diciembre de 2013.
- Circular DNP-029-2013, del 10 de diciembre de 2013, Aclaración de Aplicación de circular DNP-018-2013 del 27 de septiembre de 2013.
- Criterio Legal, DNP-AL-5633-2013, del 3 de diciembre de 2013, donde se informa de la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 5 de la Ley 7302, del 15 de julio de 1992, en el sentido que deben incluirse dentro de los pluses a considerar para determinar los montos por concepto de pensión y/o jubilación, el plus denominado Materia Registral; de acuerdo con el voto número 2013-15346 del 22 de noviembre de 2013, emitido por la Sala Constitucional y Circular DNP-027-2013, del 5 de diciembre de 2013.
- Directriz 0013-2013, del 16 de abril de 2013, emitida por el Despacho del Señor Ministro de Trabajo, regula la realización de Conciliaciones mensuales en materia de Sumas Giradas de Más
- Circular DNP-00019-2013, del 11 de octubre de 2013, circular comunicando las nuevas boletas de Requisitos de Tramites de la Dirección Nacional de Pensiones.

- Circular DNP-003-2013, del 22 de marzo de 2013. Incorporación de formato solicitado por la SUPEN, en los beneficios prejubilatorios de ex servidores del INCOP e INCOFER.

## **Atención de Solicitudes y Trámites Presentados**

En la Plataforma de Servicios se atendió el 100% de los pensionados y público en general que solicitaron diferentes gestiones tanto por escrito o bien de forma personal, en donde como resultado se reporta un total de 17.816 personas atendidas con tramites como solicitudes de pensión, apelaciones, reajustes, consultas y o entrega de documentos para completar tramites en el año 2012 y 16.852 en el 2013 para un total 34.668, también se entregaron en el 2012, 69.757 certificaciones a pensionados, no pensionado y otros, en el 2013, 71.109, para un total de 140.866.

Así como también 2.722 resoluciones notificadas usuarios en el 2012 y 3.658, en el 2013 para un total de 6.380.

En el año 2012 se resolvieron 4.565 solicitudes de trámites de pensión originales, revisiones y traspasos y en el 2013, se resolvieron 5.455 solicitudes para un total de 10.020 resoluciones emitidas.

A nivel de Asesoría Legal en el año 2012, se atendió un total de 5.860 demandas interpuestas por los pensionados ante el Tribunal Contencioso, las cuales se respondieron en tiempo ante los tribunales Contenciosos, para el 2013 se resolvieron 5.508 para un total 11.368, en términos generales se cumplió de forma satisfactoria.

En el año 2012 se reportan productos intermedios en procesos de apoyo que contribuyen en la gestión operativa de esta Dirección, emitiéndose un total de 137 informes a instancias de fiscalización como son Auditoría Interna, Contraloría General de la República así como la Defensoría de los Habitantes, como también informes varios referentes a la administración del presupuesto Operativo, para el año 2013, se emitieron un total de 220 informes, para un total de 257.

Seguidamente muestra la evolución de pensionados de los diferentes regímenes de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional del año 2012 al año 2013. Se observa un leve incremento porcentual que se experimentó entre el 2012 y 2013.

**Costa Rica, MTSS. Número de Pensionados con  
cargo al Presupuesto Nacional  
2012-2013**

Años	Total Pensionados
<b>2012</b>	58,669
<b>2013</b>	59,090

Fuente: SISDNP, Módulo

Se observa que en el año 2013 hubo un incremento de 421 personas pensionadas con respecto al año 2012.

Con relación al gasto por pago de pensiones del programa presupuestario 743, seguidamente se informa:

Costa Rica, MTSS. Gasto Real de los Regímenes de Pensión con cargo al  
Presupuesto Nacional  
2012-2013

Año	Gasto total anual	Incremento Porcentual
2012	¢594,249.37	-
2013	¢655,331.24	10.28%

Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera. DGPN, Min. Hacienda

De la información anterior debe destacarse el incremento en el presupuesto de pago de pensiones del 10.28%, en el año 2013, lo que corresponde a ¢61,081.87.

De forma satisfactoria se ha cumplido con lo programado en cuanto al pago de la planilla a los pensionados cubiertos por los Regímenes Especiales y Magisterio Nacional, lográndose el 100% de movimientos tanto para el año 2012, como para el 2013.

## **PROYECTOS**

Esta Dirección ha venido trabajando en el Proyecto de Automatización para el Proceso de Revalorizaciones Automáticas para la Dirección Nacional De Pensiones.

Las prioridades institucionales están debidamente identificadas en el Plan Nacional de Desarrollo, donde precisamente una de ellas está contemplado un Objetivo Estratégico cuya responsabilidad descansa en la Dirección Nacional de Pensiones.

Dicho objetivo estratégico, consiste en el Desarrollo de un Sistema de Revalorizaciones Automáticas para la Dirección Nacional de Pensiones, se proyecto en un plazo de 4 años, a saber: 2011-2014 motivo por el cual a lo largo de todas las evaluaciones de gestión, este tema estará presente como eje principal del quehacer de la DNP.

La labor realizada es una continuación del cronograma de trabajo establecido para el proyecto en general y su nivel de avance ha estado acorde con lo planificado, de manera concreta los resultados alcanzados en el año 2013, se desglosan de la siguiente manera:

- Disposición de la herramienta para la migración y carga inicial del sistema.
- Carga de parámetros de instituciones, índices salariales, componentes, clases de puesto y valores de los componentes para la ejecución de las pruebas de reajustes relacionadas con los Estudios Técnicos Contables.
- Se trabaja en la actualización de información sobre cada pensionado del Régimen de Hacienda, para la base de datos inicial.
- Inicio de pruebas del sistema por parte de los Jefes de los departamentos de la Dirección Nacional de Pensiones donde se implementara el sistema.
- Incorporación de nuevos requerimientos a los Flujos de Trabajo.
- Sistema Configurado y Datos Migrados para el Régimen de Hacienda.
- Capacitación del Régimen de Hacienda.
- Sistema Configurado y Datos Migrados para el Régimen de Hacienda.
- Capacitación del Régimen de Hacienda.
- Continúa el mantenimiento del levantado de la información del Régimen de Hacienda, con el objeto de mantenerla actualizada.

El proyecto está en su etapa final, donde funcionarios de las distintas aéreas involucradas realizan pruebas y reciben capacitación sobre el uso del sistema.

## **RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS**

A nivel operativo se dispuso de un presupuesto de 1,987,884,000 millones de colones, en el programa 734, para el periodo 2012, este programa presento una subejecución de 20%, lo que corresponde a 1,582,097,447 millones de colones

dicho porcentaje obedece a la poca ejecución que realizó la partida 5, misma que se refiere al Revalorizaciones Automáticas de Pensiones donde como se expuso anteriormente se ejecuto un 42% lo que corresponde a 171,197,703 millones de colones de lo previsto para este periodo y que además el poco presupuesto disponible en las demás partidas y subpartidas fue trasladado por modificación a esta partida, en donde las subpartidas se registra un porcentaje de ejecución 0% y las partidas que fueron ejecutadas para compras o pagos de compromisos estuvieron según informe financiero por encima del 80 y 90 por ciento de ejecución.

Para el año 2013, se logró un 76% de ejecución general para el programa presupuestario 734, lo que corresponde a 573.311.203 millones de colones, no obstante en la partida 5 se refleja un 27% de ejecución, lo que equivale a 339.267.920 de millones de colones, esto por los inconvenientes presentados en el avance del desarrollo del Proyecto del Sistema de Revalorizaciones Automáticas de Pensiones, debido a que no se recibieron de parte de gobierno digital del ICE los productos establecidos en las adendas 1, 2 y 3 para el periodo 2013.

### **Estado actual del cumplimiento de las disposiciones de la Contraloría General de República**

En relación al estado de las disposiciones se informa que sobre las disposiciones contenidas en Informe DFOE-EC-IF-0010-2013.

Disposición	Estado
<p><b>4.7 Emitir y ajustar los procedimientos para el control y recuperación de sumas giradas demás, que incluyan al menos los siguientes aspectos: responsabilidades y deberes de los puestos que participan en el proceso, puntos de control del proceso, requisitos mínimos, desde el punto de vista técnico y legal, que debe cumplir tanto el expediente que se genere en el proceso, como los informes técnicos contables y legales, plazo en que deben iniciarse las acciones de recuperación de las sumas giradas de más una vez detectadas y aplicación de los procedimientos de notificación establecidos en la normativa que regula esta materia (Ley General de la Administración Pública, Nro. 6227, Ley de Notificaciones Judiciales, Nro. 8687). Para acreditar el cabal cumplimiento de esta disposición, se requiere remitir a esta Contraloría General una certificación que indique que los procedimientos solicitados fueron debidamente emitidos y se encuentran en ejecución, dentro de un plazo máximo de 90 días hábiles. Dicho plazo rige a partir de la recepción del presente informe. (Ver párrafos 2.51 a 2.57 y 2.22 a 2.26 de este informe).</b></p>	<p>Se encuentra en proceso, ya fueron elaborados los procedimientos, se encuentra en revisión por parte de los Jefes involucradas ( Depto. de Gestión de Pagos y Coordinadora del Organo Director de Sumas Giradas Demás)</p>
<p><b>4.8 Ajustar, concomitantemente con la disposición anterior,</b></p>	<p>Pendiente</p>

<p>los mecanismos vinculados con los procesos para la detección, control y recuperación de las sumas giradas demás a pensionados, de conformidad con las órdenes giradas por el señor Ministro en cumplimiento de la disposición del punto 4.5 de este informe. Sobre el particular, se le solicita remitir a esta Contraloría General, en un plazo máximo de 90 días hábiles una certificación que indique cuáles mecanismos fueron implementados para ajustar dichos procesos. Dicho plazo rige a partir de la recepción de este informe. (Ver párrafos 2.1 a 2.21 de este informe).</p>	
<p><b>4.9 Establecer los requisitos mínimos que deben contener los estudios contables y legales y los demás actos administrativos relacionados con la detección, control y recuperación de las sumas giradas de más, de conformidad con las órdenes giradas por el señor Ministro en cumplimiento de la de esta disposición, se requiere remitir a esta Contraloría General una certificación que indique el documento o normativa en que se establecen los citados requisitos mínimos, indicando que fueron debidamente emitidos y puestos en ejecución, dentro de un plazo máximo de 90 días hábiles. Dicho plazo rige a partir de la recepción del presente informe. (Ver párrafos 2.27 a 2.40 de este informe.)</b></p>	<p>Pendiente</p>
<p><b>4.10 Incluir en el Sistema de Caducidades la totalidad de los casos de causahabientes a quienes actualmente se les gira pensión. Para acreditar el cabal cumplimiento de esta disposición, se requiere remitir a esta Contraloría General una certificación en la que indique que se ha incluido la totalidad de los casos de causahabientes en el referido Sistema de Caducidades. Para el cumplimiento de esta disposición se otorga un plazo máximo de 90 días hábiles, que rige a partir de la recepción del presente informe. (Ver párrafo 2.7 de este informe).</b></p>	<p>En proceso, se están realizando los cruces de datos a efecto de determinar la totalidad de causantes asociados a causahabientes</p>
<p><b>4.11 Establecer medidas de control con respecto a la información que la DNP remite a la Contabilidad Nacional y a la Tesorería Nacional, a fin de evitar errores, duplicidades, omisiones y remisiones tardías a dichas dependencias. Para acreditar el cabal cumplimiento de esta disposición, se requiere remitir a esta Contraloría General una certificación que indique los mecanismos implementados para el cumplimiento de esta disposición en un plazo máximo de 30 días hábiles. Dicho plazo rige a partir de la recepción del presente informe. (Ver párrafos 2.3 y 2.5 de este informe).</b></p>	<p>Ejecutada</p>
<p><b>4.12 Ajustar los mecanismos de capacitación de los funcionarios de la DNP vinculados con los procesos de otorgamiento, revisión y ajuste de las pensiones, y con el proceso de recuperación de las sumas giradas de más. Para acreditar el cabal cumplimiento de esta disposición, se</b></p>	<p>Ejecutada</p>

requiere remitir a esta Contraloría General una certificación en la que indique los mecanismos implementados para el cumplimiento de la presente disposición, en un plazo máximo de 90 días hábiles, que rige a partir de la recepción del presente informe. (Ver párrafos 2.27 a 2.40 de este informe.)

### Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones formulado por la Auditoría Interna.

Informe	Estado
AU-IF-TOA-CI-00005-2012	Ejecutado
DAU-IF-CI-00006-2012	Ejecutado
AU-IF-TOA-RH-00016-2012	Ejecutado
AU-IF-TOA-00017-2012	Ejecutado parcialmente
AU-IF-CI-0020-2012	Ejecutado parcialmente
AU-IF-CI-0018-2013	Ejecutado parcialmente

## Área Obrero-Patronal

### Dirección Nacional de Inspección

La Ley Orgánica del MTSS establece como responsabilidad de la Dirección Nacional de Inspección (DNI) el tutelaje del cumplimiento de la legislación laboral con el fin de contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales.

Con el propósito de brindar una visión adecuada de la labor realizada por la DNI durante el año 2013 se agrupa la información disponible en cuatro áreas de acción, a saber:

Visitas Inspectivas. El proceso de inspección de un centro de trabajo comienza con la realización de una visita inicial con el doble propósito de asesorar a patronos y trabajadores sobre la legislación laboral y de detectar incumplimientos a la misma. Estas visitas se denominan como ordinarias cuando buscan infracciones en forma generalizada o focalizadas cuando se centran en una o

varias infracciones específicas. La presencia del inspector en el centro de trabajo puede ser producto de una denuncia (de algún afectado u otra persona) o de oficio (por decisión de la DNI o del mismo inspector de trabajo).

Acciones en el Marco del Plan Nacional de Desarrollo: Se refiere a las tareas realizadas con el fin de cumplir los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. En forma específica: reforzamiento de la ley de salarios mínimos, focalización de acciones inspectivas, aumento de la cobertura inspectiva, divulgación informativa y capacitación en materia de derechos de derechos laborales individuales y colectivos.

Casos Especiales. Se refiere a aquellas infracciones que cuentan con una legislación específica o un fuero especial. Generalmente son producto de una denuncia y se refieren a: mujeres en estado de embarazo a quienes se les niegan sus derechos o han sido despedidas, periodo de lactancia, personas menores de edad trabajadoras, casos sindicales, hostigamiento sexual y laboral y discriminación.

Actividades de capacitación: Incluye actividades en este campo brindadas a usuarios externos que las solicitan.

## Visitas Inspectivas

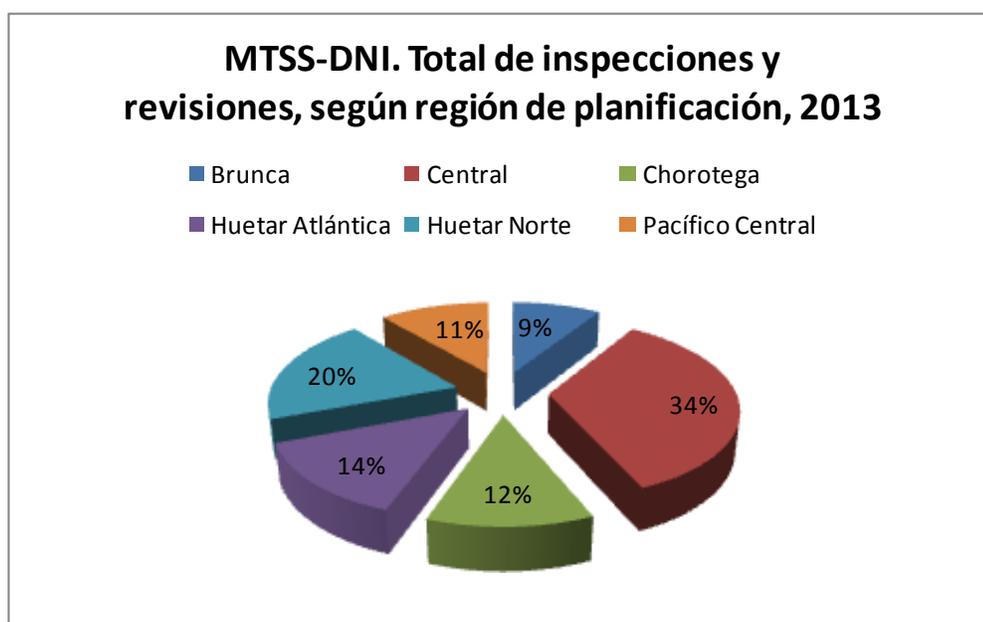
En el siguiente cuadro se resume el número de visitas inspectivas efectuadas en el año 2013, según región y por tipo de visita. Se lograron realizar 12.729 visitas inspectivas iniciales y 7.359 visitas de revisión, para un total de 20.088 visitas.

Costa Rica, MTSS. Total inspecciones y revisiones a centros de trabajo, según región. 2013

Región	Inspecciones iniciales	Revisiones	Total
<b>Brunca</b>	1.004	807	1.811
<b>Central</b>	4.809	2.136	6.945
<b>Chorotega</b>	1.520	864	2.384
<b>Huetar Atlántica</b>	1.625	1.134	2.759
<b>Huetar Norte</b>	2.565	1.383	3.948
<b>Pacífico Central</b>	1.206	1.035	2.241
<i>Total</i>	<u>12.729</u>	<u>7.359</u>	<u>20.088</u>

La labor realizada en este campo puede considerarse como muy satisfactoria. Dado que la cantidad de visitas iniciales alcanzada en el 2013 representa un incremento del 48% con respecto al año 2009 en el que se realizaron 6619. Por su parte el gráfico contiene información sobre el total de visitas inspectivas de acuerdo a la región.

La Región Central realizó la mayor cantidad de visitas inspectivas con un 34%, lo cual es explicable en parte por la alta concentración de centros de trabajo y también por tratarse de la región con mayor número de inspectores. Le siguen en orden descendente la Región Huetar Norte con un 20% y la Huetar Atlántica con el 14%. Por último, las regiones Chorotega con el 12%, la Pacífico Central con el 11% y la Región Brunca con el 9% de las visitas.



En cuanto a las visitas de revisión, tal y como se observa en los siguientes dos cuadros, tras las 12.729 visitas inspectivas iniciales, se determinó que 8.032 centros de trabajo presentaban alguna infracción. En el transcurso del 2013 se lograron realizar 7.359 visitas de revisión<sup>3</sup> con el fin de determinar si los infractores se habían puesto a derecho. Lográndose determinar que en 5.444 de los casos (74%) la empresa infractora se puso a derecho, mientras 749 patronos (10%) incumplieron la prevención. Debe señalarse que un 16% de los casos quedaron sin efecto por diversas razones o no se encontró el dato.

**Costa Rica, MTSS. Condición de infraccionalidad en el total de inspecciones Año 2013**

<sup>3</sup> La diferencia entre establecimientos infractores y visitas de revisión es producto de algunos incumplidores detectados en últimos trimestre del 2013 son revisitados hasta el año siguiente.

Condición	No. Casos	%
Con infracciones	8.032	63%
Sin infracciones	4.697	37%
<b>Total general</b>	<b>12.729</b>	<b>100%</b>

**Costa Rica, MTSS. Cumplimiento en visitas  
de revisión  
Año 2013**

Condición	No. Casos	%
Cumplió	5.444	74%
No cumplió	749	10%
Otros resultados	1.166	16%
<b>Total general</b>	<b>7.359</b>	<b>100%</b>

En lo relativo a la cobertura de trabajadores tutelados, se observa que durante el 2013 se logró fiscalizar los derechos laborales de 135.601 personas trabajadoras asalariadas de la empresa privada. Lo que arroja una cobertura total del 8,9%, tal y como se observa en el siguiente cuadro.

**Costa Rica, MTSS. Cobertura de trabajadores tutelados en las visitas  
inspectivas, según Región Año 2013**

Regiones	Total de trabajadores fiscalizados	Total de asalariados (*)	Cobertura
<b>TOTAL</b>	<b>135.601</b>	<b>1.527.176</b>	<b>8,9</b>
Brunca	10.745	65.231	16,5
Central	49.672	1.099.499	4,5
Chorotega	14.872	83.984	17,7
Huetar Atlántica	21.591	137.012	15,8
Huetar Norte	28.174	79.801	35,3
Pacífico Central	10.547	61.649	17,1

(\*) ENAHO 2013

## Acciones del Plan Nacional De Desarrollo:

Dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, una acción estratégica fundamental es el Programa Nacional de Salarios Mínimos, el cual pretende reforzar el cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos como una medida para aumentar el bienestar general y contribuir a la lucha contra la pobreza.

La Inspección de Trabajo es la dependencia encargada de desarrollar estas acciones, con la implementación de nuevas formas de trabajo que permitan aumentar la eficacia de sus acciones y lograr un mayor impacto de la acción institucional, mediante la focalización temática orientada a intervenir en derechos salariales, tales como: entrega de comprobante de pago, salario mínimo, pago de horas extraordinarias y retención u omisión de pago.

Entre los principales objetivos de la Campaña Nacional de Salarios Mínimos se encuentran la reducción del porcentaje de incumplimiento del pago del salario mínimo por parte de los patronos y el aumento en la cobertura de trabajadores beneficiados por las inspecciones. Producto de esta intervención, los objetivos se han venido cumpliendo: La cobertura alcanzó en el 2013 un 16%, superior a la línea de base correspondiente a 2009 (11,3%). Otro de los logros de la campaña, ha sido la reducción del porcentaje de incumplimiento del pago del salario mínimo, logrando pasar de un 11% a un 10%, entre el 2012 y el 2013, aspectos que contribuyen a mejorar la calidad del empleo y el trabajo decente para la población asalariada del país.

Se realizaron 8.747 visitas inspectivas focalizadas en salario mínimo, 5.666 visitas iniciales y 3.081 revisiones. En el cuadro adjunto se visualizan las visitas realizadas por región, destaca Huetar Norte con la mayor cantidad de inspecciones focalizadas realizadas, seguida de la Región Central.

**Costa Rica, MTSS. Total de visitas inspectivas de CNSM, inspecciones y revisiones Año 2013**

Región	Inspecciones	Revisiones	TOTAL
<b>TOTAL</b>	<b>5.666</b>	<b>3.081</b>	<b>8.747</b>
Huetar Norte	1.795	782	2.577
Central	1.295	627	1.922
Huetar Atlántica	856	529	1.385
Chorotega	800	377	1.177
Brunca	479	382	861
Pacífico Central	441	384	825

Estas inspecciones focalizadas permitieron el tutelaje de 37.242 trabajadores. Desagregados por sexo tenemos que, 23.462 son hombres y 13.780 mujeres. En el cuadro adjunto se presentan los trabajadores tutelados, según la región de procedencia.

**Costa Rica, MTSS. Total de trabajadores tutelados  
en las visitas CNSM, según Región  
Año 2013**

Región	Cantidad
<b>TOTAL</b>	<b>37.242</b>
Huetar Norte	9.086
Huetar Atlántica	8.878
Central	6.363
Brunca	5.355
Chorotega	4.688
Pacífico Central	2.872

En la distribución de la población beneficiada según región, sobresale la Huetar Norte con la mayor cantidad de personas beneficiadas (9.086) seguida de la Huetar Atlántica con (8.878) personas trabajadoras beneficiadas.

### **Casos Especiales**

Durante el año 2013 se atendieron 921 casos especiales. la distribución de manera porcentual, de los casos relacionados con denuncias de trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, casos de despido o restricción de derechos de personas menores de edad, casos de prácticas laborales desleales, acoso sexual, hostigamiento laboral, y por último denuncias por discriminación de: género, etnia, religión, edad o discapacidad, entre otras.

Prevalecen las denuncias relacionadas con el despido ilegal, la gestión de despido o la restricción de derechos de trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, un 66% corresponde a estos casos.

El segundo lugar lo ocupan los relacionados con hostigamiento laboral con un 18% de los casos, le siguen los de despido y restricción de derechos de personas adolescentes trabajadoras, con el 11%.

Por último los casos de hostigamiento sexual con un 2,6% y las prácticas laborales desleales con un 2%.

En el siguiente cuadro se presenta la distribución de los casos según región, se observa que la Región Central es la que concentra la mayoría de los casos, con 579 casos que representan el 63% de éstos.

**Casos Especiales atendidos por la DNI,  
según región, año 2013 (en absolutos)**

Región	Casos
Brunca	40
Central	579
Chorotega	73
Huetar Atlántica	81
Huetar Norte	75
Pacífico Central	73
<b>Total general</b>	<b>921</b>

### **Actividades de Capacitación**

En el campo de la capacitación a usuarios externos durante el año 2013, se realizaron 80 actividades de capacitación a nivel nacional, con una población beneficiada aproximada de 3.157 personas, procedentes tanto del sector de trabajadores, como empresarios, dirigentes sindicales y estudiantes universitarios, entre otros. Los temas desarrollados son todos relacionados con la legislación laboral, tales como: derechos y deberes de los trabajadores y de los patronos, salud ocupacional, salarios mínimos, trabajo infantil, protección de la trabajadora en estado de embarazo, población migrante y el rol del Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, se cumplió con la meta de capacitar en derechos laborales a 425 mujeres jefas de hogar, de la Región Pacífico Central de la zona costera. La misma se logró superar en un 102 %, al capacitar a un total de 432 mujeres y también a un grupo de hombres presentes en las actividades. Estas acciones abarcaron temas de derechos laborales en general, protección contra el hostigamiento sexual y el acoso laboral, aspectos de salud ocupacional y VIH.

## **Dirección de Asuntos Laborales**

Entre las principales competencias que la Ley Orgánica le da a la Dirección de Asuntos Laborales se encuentran: mantener estudio sobre los conflictos de trabajo que se presentan, analizando sus causas y proponiendo los medios adecuados para evitarlos o al menos minimizar sus consecuencias; establecer contacto con las organizaciones gremiales de patronos y de trabajadores, en todo lo que tenga atinencia con sus respectivas relaciones; y revisar, convocar, orientar, aprobar y llevar registro las convenciones colectivas de trabajo.

Otra labor sustantiva de esta Dirección es la asesoría a los trabajadores para reclamar judicialmente los derechos sociales, en los conflictos de trabajo que se presenten entre patronos y trabajadores, o entre éstos, podrá intervenir esta dependencia, a fin de prevenir su desarrollo o lograr la conciliación extrajudicial.

También es responsable de llevar el registro de los sindicatos, federaciones confederaciones que se constituyan, aprobar sus estatutos, cuando sea del caso e intervenir conciliatoriamente en los conflictos intergremiales que se susciten entre organizaciones sindicales.

Durante la gestión 2013 tienen particular importancia las acciones dirigidas a contribuir con el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. Es así como se han desarrollado una serie de actividades de diálogo social entre los actores del mercado de trabajo, propiciando espacios que fortalezcan el conocimiento de herramientas para la negociación que permitan a las partes involucradas verdaderos acuerdos que coadyuven a la paz social.

Específicamente, en este período se atendieron 14 negociaciones en situación de huelga, 276 reuniones de negociación colectiva en las que los conciliadores actúan como mediadores a fin de que los acuerdos entre las partes se den dentro de un ambiente de negociación pacífico y enmarcado en la legislación vigente. Como parte de ese diálogo, se aprobaron 45 arreglos directos y se homologaron 13 convenciones colectivas

A nivel individual se realizaron 14.295 gestiones de conciliación y de las audiencias realizadas un 73% logró llegar a acuerdos.

**COSTA RICA, MTSS. CONCILIACIONES GESTIONADAS POR LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, POR TIPO DE AUDIENCIA, SEGÚN DEPARTAMENTO AÑO 2013**

DEPARTAMENTO	TOTAL	INDIVIDUAL	COLECTIVA
<b>TOTAL</b>	<b>14.295</b>	<b>14.019</b>	<b>276</b>
<b>DRT (1)</b>			
REGIONALES	8.188	8.188	
SAN JOSE	2.130	2.196	276
<b>RAC (2)</b>	<b>3.701</b>	<b>3-701</b>	

1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/Departamento Resolución Alterna de Conflicto

En lo que respecta a la atención de usuarios que requieren asesoría y cálculo de prestaciones, durante el 2013 se atendieron 173.960 trabajadores y empleadores.

De los trámites que se atendieron, un 54% de los usuarios son varones y un 46% son mujeres.

Del total de usuarios atendidos un 42% solicitaron un cálculo de prestaciones, un 41 % asesoría telefónica, un 12% recibieron asesoría personal y a un 5% se les tramitó una solicitud de conciliación.

Mediante la línea 800 TRABAJO, se atendió el 26,3% de los usuarios (45.764) de los cuales un 61% son mujeres, un 19% empleadoras y 81% trabajadoras. Mientras que los varones representan un 39%, de los usuarios del servicio Call Center desagregados en un 14,5% de empleadores y un 84,5% trabajadores.

Además se señala que de la actividad “Comercio” es de donde provienen el 41% de las consultas a través del Call Center, siguiendo “Servicios” con un 35% e “Industria” con un 11%.

Todos los datos anteriores se muestran en los siguientes cuadros y gráficos:

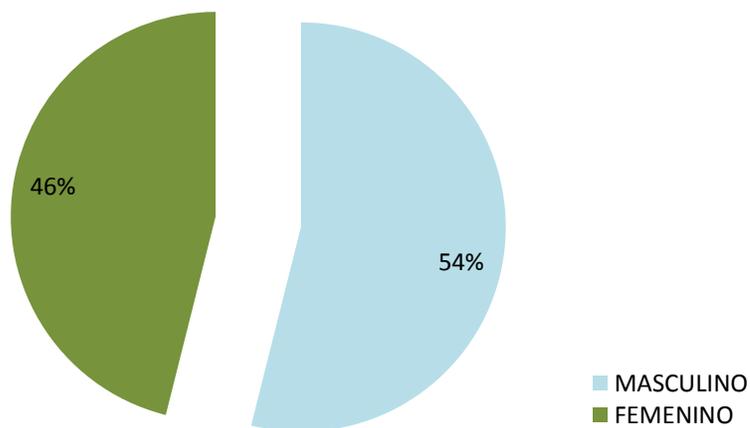
**COSTA RICA, MTSS. USUARIOS ATENDIDOS POR LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, POR GENERO AÑO 2013**

DEPARTAMENTO	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
<b>TOTAL</b>	<b>173960</b>	<b>93788</b>	<b>80172</b>
<b>DRT (1)</b>			
REGIONALES	102694	61713	40981
SAN JOSE	68526	30402	38124
<b>RAC (2)</b>	<b>2740</b>	<b>1673</b>	<b>1067</b>

1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/Departamento Resolución Alternativa de Conflicto

**COSTA RICA, MTSS. USUARIOS ATENDIDOS POR LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, SEGÚN GENERO**

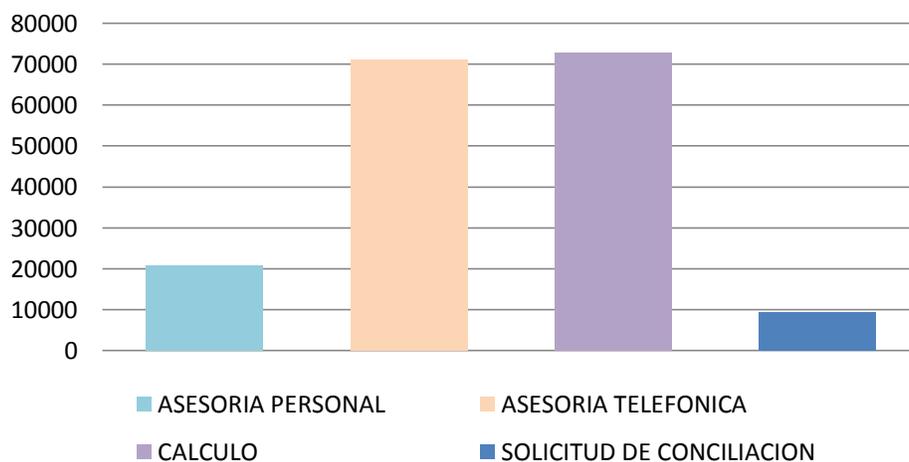


**COSTA RICA, MTSS. USUARIOS ATENDIDOS POR LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, POR SERVICIO SOLICITADO, SEGÚN DEPARTAMENTO  
AÑO 2013**

DEPARTAMENTO	TOTAL	ASESORIA PERSONAL	ASESORIA TELEFONICA	CALCULO	SOLICITUD DE CONCILIACION
<b>TOTAL</b>	<b>173.960</b>	<b>20.677</b>	<b>71.147</b>	<b>72.842</b>	<b>9.294</b>
<b>DRT (1)</b>					
REGIONALES	102.694	18.270	25.383	53.456	5.585
SAN JOSE	68.526	1.963	45.764	19.386	1.413
<b>RAC (2)</b>					
	<b>2.740</b>	<b>444</b>			<b>2.296</b>

1/Departamento Relaciones de Trabajo  
2/Departamento Resolución Alternativa de Conflicto

**COSTA RICA, MTSS. USUARIOS ATENDIDOS POR LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, SEGÚN SERVICIO SOLICITADO**



**CUADRO XXXX**  
**COSTA RICA, MTSS. USUARIOS ATENDIDOS POR LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS**  
**LABORALES, POR DEPARTAMENTO, SEGÚN REGIÓN**  
**2013**

REGION	TOTAL	DRT (1)	RAC (2)
<b>TOTAL</b>	<b>173.960</b>	<b>171.220</b>	<b>2.740</b>
BRUNCA	7.546	7.546	
CENTRAL	78.244	75.504	2.740
CHOROTEGA	18.381	18.381	
HUETAR ATLANTICA	22.798	22.798	
HUETAR NORTE	31.755	31.755	
PACIFICO CENTRAL	15.236	15.236	

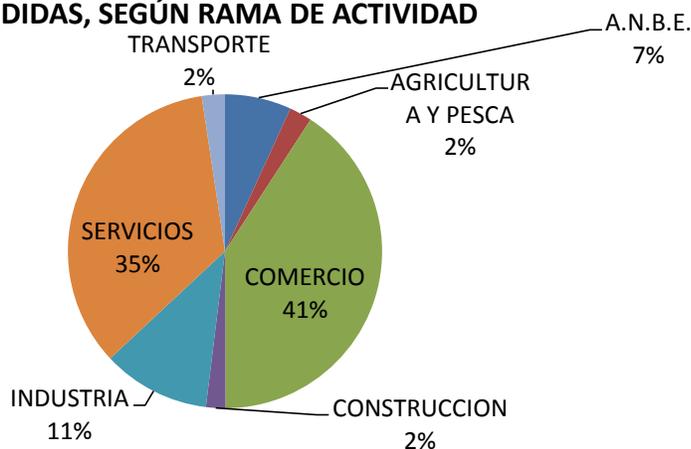
1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/Departamento Resolución Alternativa de Conflicto

**COSTA RICA, MTSS. USUARIOS ATENDIDOS POR EL CALL**  
**CENTER , POR SEXO, SEGÚN CONDICIÓN**  
**AÑO 2013**

Condición	Femenino	Masculino	total
<b>Total</b>	<b>28.083</b>	<b>17.681</b>	<b>45.764</b>
Empleadores	5.280	2.573	7.853
Trabajadores	22.803	15.108	37.911

**COSTA RICA, MTSS. PORCENTAJE DE CONSULTAS**  
**ATENDIDAS, SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD**



**COSTA RICA, MTSS. PERSONAS MENORES DE EDAD ATENDIDAS POR LA  
DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, SEGÚN DEPARTAMENTO, POR SERVICIO  
SOLICITADO  
AÑO 2013**

<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>ASESORIA Y CALCULO</b>	<b>SOLICITUD DE CONCILIACION</b>
<b>TOTAL</b>	<b>622</b>	<b>563</b>	<b>59</b>
REGIONALES	576	526	50
SAN JOSE	43	37	6
<b>RAC</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>

Es importante resaltar que, con el fin de agilizar y brindar accesibilidad al servicio que se presta, en octubre 2013, se implementó el sistema automatizado de citas a través del Sistema de Agenda Electrónica (SAE), para obtener los servicios de asesoría laboral, cálculo de prestaciones y conciliación laboral, que funciona a través de la página Web del Ministerio. Este instrumento hasta el 31 de enero del 2014 había sido utilizado por 5.724 personas.

Como parte de los compromisos con el Plan Nacional de Desarrollo en lo que respecta al dialogo social, la Dirección de Asuntos Laborales dentro del marco del proyecto de cooperación “Dialogando” auspiciado por el Gobierno de Canadá, con la intermediación de la Fundación para la Paz y la Democracia, ejecutó tres talleres regionales dirigidos a representantes de empleadores y trabajadores, los cuales se realizaron en San Carlos, San José y Limón.

En ellos participaron 68 representantes de 32 organizaciones sindicales, patronales y gubernamentales, a lo cuales se les brindó conocimientos y herramientas para desarrollar procesos de negociación efectivos.

Por otra parte y en concordancia con la necesidad de fomentar la cultura de cumplimiento, durante el 2013 se colocaron en las redes sociales temas laborales con el fin de informar y permitir a los usuarios opinar sobre ellos, posiciones que posiblemente alimentarán la toma de decisiones

En el primer semestre se subieron a las redes dos temas: el resultado de la campaña de salarios mínimos y el tema de trabajo infantil. En el segundo

semestre se publicaron en redes contenidos sobre: partos múltiples, redes sociales y licencia de paternidad,

Es importante considerar que estos temas fueron vistos por 77.176 usuarios de las redes sociales.

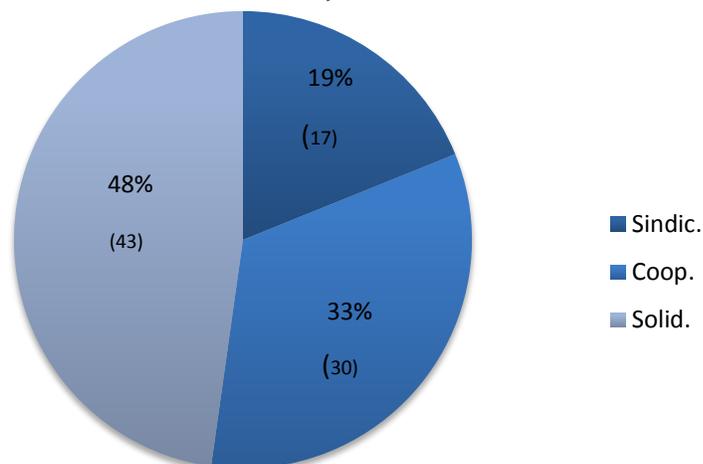
En lo que respecta al tema de Organizaciones Sociales, durante el 2013 se recibieron 4.199 documentos de los cuales quedaron pendientes 79 lo que significa que se logró dar trámite a un 98,2% de lo que ingresó en el año. De un total de 3.610 solicitudes de registro de órganos directivos se lograron inscribir 2.537 y se previnieron 1.073.

Es importante aclarar que cada documento ingresado genera una serie de trámites, mismos que se pueden identificar en los gráficos y cuadros siguientes:

**COSTA RICA, MTSS. CONSULTAS DE ORGANIZACIONES SOCIALES ATENDIDAS , POR MEDIO DE ATENCIÓN, SEGÚN TIPO DE ORGANIZACIÓN**

Organización	Consultas telefónicas atendidas		Consultas personales		Total Consultas
	Asesores Registrales	Secretaria	Asesores Registrales	Secretaria	
Sindicatos	763	4.093	546	4.484	9.886
Cooperativas	1.110	5.462	825	6165	13.562
Asoc. Solidaristas	730	2.756	505	3.207	7.198
Soc. An. Laboral	8	9	18	22	57
Cent. Agr. Cantonal	112	206	50	237	605
Com. Reg. Ferias	23	0	19	0	42
Otra	134	900	59	669	1.762
<b>Total</b>	<b>2.880</b>	<b>13.426</b>	<b>2.022</b>	<b>14.784</b>	<b>33.112</b>

**COSTA RICA, MTSS. ORGANIZACIONES NUEVAS, SEGÚN TIPO DE ORGANIZACIÓN, AÑO 2013**



### **Mejora en la Gestión**

Ofrecer mejores servicios adaptados a las siempre cambiantes necesidades de los usuarios, es parte de los objetivos que han dirigido la gestión de la Dirección de Asuntos Laborales durante el 2013, fortaleciendo procesos internos, optimizándolos de manera que permitan mayor calidad en el servicio.

Es así como en el Departamento de Organizaciones Sociales y con el propósito de mejorar la gestión en lo relativo a la consulta de expedientes de las organizaciones cooperativas y en seguimiento al proyecto de digitalización, se ha logrado digitalizar 11.891 folios de cooperativas.

Con el fin de decidir y actuar eficazmente sobre los procesos de asesoría y conciliación laboral se realizaron dos estudios del usuario que a diario se presenta a los Departamentos de Relaciones de Trabajo y Resolución Alternativa de Conflictos,

Para realizar una gestión orientada a los resultados es esencial disponer de datos estadísticos confiables y criterios uniformes. Para lograrlo, el departamento de Evaluación y Análisis durante el año 2013 realizó las coordinaciones necesarias para la actualización del sistema de casos File Master. Este proceso de

actualización se acompañó de un plan de capacitación para los conciliadores a nivel regional, así como de instructivos de uso.

## **Dirección de Asuntos Jurídicos**

De conformidad con el artículo 29 inciso a) de la Ley Orgánica, la Dirección de Asuntos Jurídicos es el asesor jurídico del Ministerio. Está conformada por los departamentos: Asuntos Internacionales del Trabajo, Asesoría Externa, Asesoría Interna y Resoluciones.

Durante el año 2013, la Dirección implementó un sistema de gestión de casos para mejorar el flujo y control del trabajo y se sometieron a revisión los sistemas que se utilizan para contestar las consultas por la página Web y los reglamentos interiores de Trabajo.

En materia de reglamentos interiores de trabajo se llevó a cabo un proceso de depuración, con el fin de archivar los reglamentos que pasaron inactivos por más de seis meses, logrando una mejora en los tiempos de respuesta de todos los procesos. En cuanto a las consultas, se emitieron los siguientes criterios relevantes para la población laboral del país:

- Uso de redes sociales.
- Días de asueto en caso de otorgar más días de preaviso.
- Período de lactancia en partos múltiples.
- No es obligación de patronos mantener a hijos de servidora doméstica dentro de la casa de habitación.
- Interpretación sobre la reforma a la Ley de Propina.
- Relación laboral con recolectores de café.
- No aplicación a empresa privada del decreto de emergencia por problemas de circulación.
- Transformación de APSE en Sindicato.

## **Departamento de Asesoría Externa**

El Departamento de Asesoría Externa es el responsable de la elaboración de pronunciamientos escritos sobre criterios jurídico-laborales a patronos, empleados de la empresa privada y organizaciones de trabajadores.

También da respuesta a las consultas sobre temas laborales, presentadas a través de correo electrónico por parte de patronos, trabajadores, organizaciones, estudiantes y particulares en general, e incluso a instituciones públicas, cuando la competencia conferida por la Ley Orgánica así lo permite.

De igual forma, revisa y aprueba los reglamentos internos de trabajo y reglamentos de acoso sexual de las empresas privadas del país. Ofrece capacitaciones a usuarios externos e internos sobre temas de derecho laboral.

Se logró en el 2013 un incremento en la atención de consultas escritas y disminución de tiempos de respuesta, se incrementó igualmente el número de resoluciones en casi 100 consultas por escrito sobre temas laborales, más que en el 2012, pasando de 241 a 326, con la disminución en los tiempos de respuesta en un 60% en términos generales.

### **Depuración de trámites de reglamentos internos de trabajo**

Se realizó la depuración de 196 trámites de reglamentos internos de trabajo que han sido abandonados por los interesados por más de seis meses, de los cuales se hizo resolución de caducidad en 110 casos, permitiendo mantener en trámite solamente aquellos que presentan actividad periódica y los ingresados durante los últimos seis meses

### **Aumento en aprobación de reglamentos internos de trabajo**

Se aprobaron 12 reglamentos internos de trabajo, vía digital y manual, con un incremento de 50% en comparación con el 2012.

### **Proyectos de Ley**

En el 2013 se emitió criterio legal en 42 proyectos de Ley, cifra que casi se duplica en relación con el año 2012.

### **Capacitaciones en materia laboral**

Se atendieron 329 personas con charlas sobre derechos laborales, aumentando la cobertura de trabajadores en más del 50% en relación al 2012.

### **Atención de consultas por correo electrónico**

Se atendieron 12.071 usuarios que presentaron consultas por el sistema institucional Zendesk.

## Consejo Nacional de Salarios

El Consejo Nacional de Salarios es un órgano técnico permanente, de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social conformado por trabajadores, patronos y el Estado, donde el diálogo entre el gobierno, empleadores y sindicatos es fundamental para tratar cuestiones de interés común, con el fin de abordar conjuntamente los problemas sociales y contribuir a elaborar soluciones fundadas en el consenso.

Reforzar, escuchar y trabajar en el marco del diálogo y la negociación ha sido interés y voluntad de la presente administración y constituye una apuesta a la democracia participativa. Con este ente las políticas laborales o económicas cuentan con un consenso mínimo de los interlocutores sociales.

Como parte de la gestión realizada en el año 2013 por este organismo de consulta pueden citarse lo siguiente:

- Aprobación del incremento salarial para el sector privado. Aprobó en la sesión N° 5226 del 24-6-2013 un incremento salarial a partir del 1° de julio, del 2.40% para todos los salarios mínimos establecidos en el Decreto de Salarios N° 37784 MTSS, publicado en La Gaceta 132 del 10 de julio del 2013 que se aplicó a partir del 1° de julio del 2013. Este incremento fue aprobado con los votos favorables del Sector Estatal y el Sector Empleador, votaron en contra los Directores del Sector Laboral.

En la sesión N° 5272 del 23-10-2013 un incremento a los salarios mínimos que rigen a partir del 1° de enero del 2014 del 3.78 % y se publicó el 26 de diciembre del 2013 en la Gaceta 249, Decreto 38101-MTSS.

- Realizó 43 sesiones de trabajo y recibió audiencias a representantes de diferentes organizaciones para exponer o lograr acuerdos sobre temas de interés diverso , sobre temas diversos entre ellos:

- Exposición del programa macroeconómico del año 2013: banco Central
- Clasificación y valoración de puestos
- Coordinación de estudios del mercado con la dirección general de Planificación para el apoyo en insumos e investigaciones del mercado laboral útil para la toma de decisiones.
- Atendió a representantes de la Organización internacional el Trabajo con el fin de lograr acuerdos sobre la instrumentación del acuerdo complementario tomado por el Consejo en octubre del año 2011, cuando se aprobó la nueva metodología salarial del sector privado, es de interés elaborar un estudio del mercado laboral en Costa Rica del sector privado de acuerdo a perfiles ocupacionales y su evolución en los últimos 10 años

## Consejo de Salud Ocupacional

El Consejo de Salud Ocupacional tiene un total de 5 metas para el transcurso del año 2013, los mismos incluían la actualización de los reglamento de oficinas y comisiones de salud ocupacional, reglamento de seguridad e higiene en el trabajo, además se debía desarrollar un perfil y una política nacional en Salud Ocupacional, la propuesta de modificación del artículo 292 del Código de Trabajo, la atención de las solicitudes presentadas por los usuarios que cumplen con la normativa vigente, porcentaje de estudios técnicos solicitados, efectuados y tramitados y un documento de diseñado y elaborado “Hablemos de la protección de la persona adolescente trabajadora”

### **Reglamento de oficinas y comisiones de salud ocupacional**

El documento fue presentado al seno de la Junta Directiva en el último trimestre del año 2013, se presenta un documento que incluía las propuestas de los dos reglamentos, esto a solicitud de la Junta, al mismo se le incorporaron las observaciones realizadas de las organizaciones que integran la Junta Directiva, los comentarios recibidos fueron solamente de la UCCAEP (sector agrícola, a la segmento de comisiones) y el Ministerio de Salud. Se acordó revisar el documento en sesión de trabajo para el miércoles 26 de marzo del 2014.

## **Reglamento de Seguridad e higiene**

La propuesta al igual que la anterior era una meta del POI 2013, la propuesta presentada a la Junta Directiva contaba con más de cuatrocientos artículos, el documento fue consultado en las organizaciones representadas en el Consejo, una vez analizado los comentarios recibidos al mismo, se acordó buscar la participación de organismos internacionales que pudieran orientar de una mejor manera un documento más condensado y que del mismo se derivaran los diferentes reglamentos específicos a cada actividad económica.

## **Perfil y Política Nacional en Salud Ocupacional**

El Perfil y la Política de Salud Nacional, estos documentos fueron presentados a esta Dirección Ejecutiva en noviembre del 2013, son analizados por Junta Directiva en Febrero de 2014, mediante acuerdo 2046-2014 se aprueba el Perfil Nacional de Salud Ocupacional 2013 y el mismo se publica en la sitio web del Consejo.

## **Modificación del Art. 292 del Código de Trabajo**

Esta modificación al Art. 292 del Código de trabajo, pretende hacer de carácter obligatorio presentación de los datos estadísticos de accidentabilidad para aquellas empresas aseguradoras que emitan seguros a los riesgos de Trabajo. La propuesta fue presentada a la Junta Directiva en el mes de febrero del 2014 y se encuentra en análisis.

## **Documento “Hablemos de la protección de la persona adolescente trabajadora”**

La elaboración de este documento obedece a la colaboración brindada por este Consejo al cumplimiento de la hoja de ruta crítica en cuanto al trabajo infantil que tiene el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el documento fue presentado a la Dirección de Seguridad Social en enero del presente año, se coordinó con personal de la dirección antes mencionada el ajuste del documento.

## **Guía de implementación del VIH-sida en el mundo del trabajo**

En actividad realizada en el Hotel Holiday Inn, San José, se llevó la presentación de la Directriz y guía de implementación de la Política del VIH-SIDA en el mundo del trabajo, la misma contó con la participación de la Ministra de Salud, Ministro de Trabajo, Representante de las OIT, organizaciones no gubernamentales interesadas y encargados de oficinas y comisiones de la salud ocupacional de todo el país.

### **Planificación año 2014**

En cuanto a la elaboración del presupuesto del año 2014, se procedió con lo indicado por la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria en su oficio para la confección del presupuesto 2014, en la que además de programar el monto de la transferencia proveniente del Ministerio de Trabajo, se incluyó el uso de los fondos que tiene el Consejo en los Superávits libre y específico. En cuanto a la utilización del superávit libre, con el cual solo se puede realizar proyectos de capital, se procedió a presupuestar el monto de ¢ 200 millones para la construcción de la nueva edificación del Consejo, en el terreno que tiene el Consejo en Barrio Francisco Peralta, esta programación obedece al cumplimiento que debe cumplir el Consejo de acuerdo con acta de inspección DNI-033-2012, y a pesar de que se había programado para el año 2013, luego de realizar el estudio de mercado, las empresas participantes recomendaron la demolición, nivelación del terreno y construcción de una nueva instalación, lo anterior al tomar en cuenta la gran cantidad de cambios a la infraestructura, dicha recomendación fue analizada por la ingeniera civil y la Dirección Ejecutiva y luego de ser presentada a la Junta Directiva, se acoge la recomendación.

En vista de la tardanza en la aprobación de los presupuestos extraordinarios, se procedió a trasladar para el año 2014, los proyectos de “Elaboración de una campaña de divulgación e información sobre prevención de riesgos laborales”, por ¢ 23 millones y el de “Inspectores laborales capacitados para determinar riesgos laborales en el sector agrícola” por ¢ 7,2 millones.

### **Labores no planificadas**

Durante del año 2013 se destinaron recursos a la capacitación del personal en los temas de redacción de informes técnicos y manejo avanzado del programa Excel. Se incorpora de manera permanente al funcionario encargado del Área Financiera, mediante la resolución de terna enviada por el Servicio Civil.

## **Desarrollo de la semana de Salud ocupacional con el apoyo de TEC y el INS**

En el presente año, la Dirección Ejecutiva se ha abocado en tener acercamientos con las diferentes cámaras empresariales, asociaciones relacionadas con la salud ocupacional, a la fecha en este apartado ya se tienen los primeros resultados; con la Cámara de Construcción se estableció un cronograma de actividades, en el cual se analizarán las propuestas de modificación al actual reglamento de salud ocupacional en el sector de la Construcción, además se tiene en estudio en la Junta Directiva, un convenio marco con la Asociación Costarricense de Médicos Especialista en Medicina del Trabajo (Acomet).

Por otro lado a solicitud de las Junta Directiva, se contactó a funcionarios del Museo de los Niños con el fin de establecer un proyecto de una sala temática relacionada con la Salud Ocupacional, se está en el análisis técnico-jurídico para el desarrollo del proyecto de “Datos antropométricas de Costa Rica” a desarrollar en forma conjunto con el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

En cuanto a la capacitación del personal de la Secretaría Técnica para el año 2014, se pretende la actualización de conocimientos en materia de equipo de protección personal, en el mismo la Dirección Ejecutiva gestiona la incorporación no solo del personal de la Secretaría del CSO sino que también a inspectores de la Dirección Nacional de Inspección del MTSS, con esta última ya se han tenido reuniones entre Dirección para poder coordinar dicha capacitación, la misma consta de 9 módulos, y será impartida por personeros capacitados y certificados de la empresa 3M.

## **Resultados (Indicadores – Estadísticas)**

En cuanto a la atención de los usuarios de este Consejo se pueden destacar las siguientes estadísticas, las cuales forman parte del anuario estadístico del Ministerio.

En cuanto a la atención de usuarios, la distribución fue la siguiente:

### **Costa Rica, MTSS. Atención de consultas, según tipo, 2013**

<b>Tipo de consulta</b>	<b>Total</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7 787</b>
Telefónicas y presencial	5 192
Electrónicas (sitio web del Consejo <sup>1/</sup> y correos electrónicos de los técnicos)	2 533
Página web del MTSS <sup>2/</sup> , a través del sistema Zendesk	62

Con la implementación del sitio web del Consejo en el 2013, se cuenta con solución a aquellas consultas rutinarias, ya que el sitio cuenta con una página de preguntas frecuentes, pero aún con ese apoyo, como se observa en todavía se están atendiendo una gran cantidad de consultas de manera personal, 66% del total de la consultas evacuadas, pero se nota el uso de la página para realizar las consultas, ya que las mismas superan a las realizadas por medio del sistema Zendesk del Ministerio.

En cuanto a resolver las solicitudes de estudios específicos en materia de salud ocupacional, la información se detalla:

### **Costa Rica, MTSS. Estudios técnicos y revisiones, según tipo, 2013**

<b>Tipo de estudio</b>	<b>Total</b>
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>
Condiciones integrales y medio ambiente de trabajo	46
Criterio técnico de funcionamiento de las instalaciones para universidades privadas	20
Revisión de programas de salud ocupacional	13
Técnico - jurídicos del área legal	20
Jornada mixta de trabajo	4

En cuadro anterior se atendieron las solicitudes realizadas por el Departamento Legal y de Inspección de Trabajo del Ministerio, 46 estudios, en cumplimiento del art. 34 del Conesup se visitaron y constaron las instalaciones de 20 centros de estudio superior, al igual que en el primer solicitante se revisaron 13 programas de salud ocupacional y a solicitud de la Junta Directiva o en respuesta a denuncias

realizadas por sindicatos u otros organizaciones se realizaron 20 criterios técnicos legales .

En cuanto al apartado de capacitación, se logra evidenciar lo siguiente;

**Cuadro 3, Personas capacitadas en salud ocupacional, según grupo de pertenencia, 2013**

Grupo de pertenencia	Total
<b>TOTAL</b>	<b>150</b>
Personal de salud (prevención VIH/SIDA)	115
Personal del sector Salud, compromiso ruta crítica, erradicación trabajo infantil	15
Trabajadores, empleadores sector agrícola	20

A pesar de que para el año 2013 no se tenía planificado el impartir capacitaciones, cabe destacar la implementación de la guía sobre el VIH-sida en el mundo del trabajo, donde se realizó la presentación formal de la misma, esto se da por la necesidad que tiene el sector empleador para la implementación de la Directriz emitida por Consejo en el 2010 y es de resaltar que según los funcionarios de la OIT, que acompañaron todo el proceso de emisión, está guía es la primera en Centroamérica.

En área de Formación, Divulgación y Promoción se atendió a los encargados de oficinas y comisiones de salud Ocupacional de la siguiente manera:

**Cuadro 4, Registros y actualizaciones de las comisiones y oficinas de salud ocupacional, 2013**

Registro y actualización	Total
<b>COMISIONES</b>	<b>1 601</b>
Registro de nuevas comisiones	465
Renovaciones y modificaciones	1 136
<b>OFICINAS</b>	<b>231</b>
Registro de nuevas oficinas	101
Modificaciones	130

Además del registro y actualización de las oficinas y comisiones se recibieron de los mismos la siguiente información:

**Cuadro 5, Informes de salud ocupacional presentados por oficinas y comisiones, según tipo, 2013**

<b>Tipo de informes</b>	<b>Total</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2 644</b>
Informes trimestrales 1/ de las oficinas	1 758
Informes anuales 2/ de las comisiones	886

De la información proporcionada por estas estructuras de salud ocupacional se estará proporcionando las primeras estadísticas en el sitio web del Consejo, donde los usuarios podrán encontrar información de la accidentabilidad por sector además de la cantidad de personas empleadas por sexo y sector, entre otra para posibles estudios propios.

En cuanto al Departamento de Medicina, higiene y seguridad ocupacional se atendieron:

**Cuadro 6, Estudios técnicos en el área de medicina, higiene y seguridad ocupacionales, según tipo de estudio, 2013**

<b>Tipo de estudio</b>	<b>Total</b>
<b>TOTAL</b>	<b>870</b>
Análisis de informes trimestrales del transporte público	90
Permisos de renovación de calderas y autoclaves	726
Permisos para la instalación de calderas	22
Reglamentos de seguridad e higiene en la industria minera	12
Supervisión de calderas y autoclaves en la empresa	20

En este apartado se atendieron el 95% de estudios técnicos solicitados, no se llegó al 100% programado por cuanto se tuvieron inconvenientes de transporte y viáticos, lo que impidió que los funcionarios del departamento no pudieran realizar las giras al interno del país.

En cuanto al presupuesto del Consejo, el mismo está constituido para el desarrollo de sus funciones permanentes con el aporte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del cual se destinaron en el año 2013 el 80% para cubrir el gasto de salarios.

En cuanto a la ejecución presupuestaria, en siguiente cuadro se muestra:

**Cuadro 7, Ejecución presupuestaria año 2013, en millones de colones**

Presupuesto 2013		Remanente	% Total Gasto 2013	% Total Remanente
<b>TOTAL</b>	<b>176,05</b>	<b>55,53</b>	<b>76,02%</b>	<b>23,98%</b>

En el año 2013 se logró ejecutar el 85% del monto presupuestado en la partida de remuneraciones, el 40% de los servicios, el 60% de los materiales y suministros, el 70% de los bienes duraderos. El bajo porcentaje que ejecutado en las partidas mencionadas se debió básicamente al retraso que se tuvo en la aprobación de la ampliación de los límites presupuestarios, ya que el mismo se obtuvo hasta el mes de julio con la publicación del decreto en la Gaceta.

Además de la transferencia del Ministerio, el Consejo cuenta con recursos provenientes de la reserva de reparto de acuerdo con el artículo 205 del Código de Trabajo, estos fondo solo se pueden utilizar para realizar proyectos relacionados con las Salud Ocupacional, según pronunciamiento de la Procuraduría General de la República. En el año 2013 se concluyó con el proyecto denominado “Desarrollo de Página Web”, el cual incluía además del desarrollo del sitio web del Consejo, la compra de equipo de cómputo (6 equipos).

## **Dificultades**

Una parte del personal de la Secretaría Técnica, muestra una apatía y descontento manifiesto a la Junta Directiva y a la Dirección Ejecutiva del Consejo. Se tiene inconvenientes en el desarrollo de los proyectos con fondos de la reserva de reparto del Art. 205 del Código de Trabajo, presupuestos extraordinarios, el mayor de los obstáculos es la duración de la aprobación por parte de STAP, la cual ronda de 4 a 5 meses, lo que retrasa el adecuado desarrollo en un mismo periodo.

Los analistas de la STAP no interpretan las diferencias que se tienen en el uso de esto recursos, por cuanto cuestionan la ejecución presupuestaria en total, presupuesto ordinario y extraordinarios, dejando de lado que dichos fondos según criterio de la Procuraduría General solo se pueden utilizar para desarrollar proyectos de Salud Ocupacional y no para solventar necesidades permanentes del Consejo, por lo cual no se deberían analizar en conjunto las partidas.

## **Área Administrativa**

### **Departamento de Informática y Sistemas**

Se adquirieron 202 de nuevos equipos de cómputo completas (incluyen UPS) en condición de arrendamiento, 4 servidores (2 de la DNP, 1 de la Administración Central y 1 de la Dirección Nacional de Inspección). Además, se adquirieron un total de 87 impresores impresoras láser de alto y bajo volumen de trabajo.

Se desarrollo de Sistemas de Viáticos utilizado por la Dirección Financiera, cual permite que el trámite sea más rápido.

Se firmó un convenio de cooperación con el INFOCOOP, para el intercambio de información del sistema de organizaciones sociales.

Se realizó un cambio de tecnología de la plataforma para acceso a los sistemas de Hacienda (Integra y SIGAF), pasando de Frame Relay de 2 Mbps a MPLS de 10 Mbps a través de fibra óptica. Estos sistemas son utilizados por el MTSS para realizar importantes gestiones como lo son el manejo de la planilla institucional y el pago a proveedores. El cambio tecnológico trajo una mejora en el rendimiento de acceso a los sistemas mencionados. Además, con este cambio tecnológico se

logró obtener también un backup (redundancia) de contingencia para el acceso a internet.

Se trasladaron todos los equipos informáticos del edificio Ebbalar (antiguo Numar) al nuevo edificio Anexo, lo cual implicó la configuración de los equipos de comunicaciones para enlazar el nuevo edificio al edificio Benjamín Nuñez a través de fibra óptica. Asimismo, la configuración de todos los equipos de cómputo para el acceso a la nueva red inalámbrica del edificio anexo.

Importante es mencionar que en el año 2013, mediante Licitación Abreviada 2013LA-000003-72900, se adquirió tecnología importante que garantiza la mejora en los equipos, la optimización de los mismos y por ende la mejoría en los servicios. Entre las adquisiciones están dos nuevas UPS de 10 KVA para el Data Center principal para la protección de los equipos electrónicos ubicados en ese lugar de los problemas de voltaje constantes que ocurren en esta zona.

Asimismo, la adquisición de dos unidades de respaldo (SAN) para resguardar las bases de datos principales fuera de los servidores que las soportan, una para la FODESAF y otra para el edificio principal.

Otro logro fue la adquisición un software para la gestión y administración de las bases de datos institucionales. La compra de un servidor de cómputo nuevo, un software para desarrollo de aplicaciones Visual Studio .Net 2012. Además, mediante Contratación Directa 2013LA-000005-72900, se adquirió un servicio de alquiler de Bóveda Digital para mantener respaldo de las bases de datos sensibles en la nube fuera de las instalaciones físicas de los edificios de la FODESAF y principal del MTSS, asegurando con esto la recuperación de las mismas en caso de un desastre natural o provocado en esos edificios. Así como 56 licencias de Microsoft Office para poner a derecho los equipos informáticos de la DESAF. Todas estas adquisiciones han venido a mejorar y dar un mayor nivel de confianza y seguridad a los servicios que brindamos.

Por otra parte, se mejoró el acceso a internet pasando de 8 Mbps a 40 Mbps aumentando el ancho de banda 5 veces más rápido lo que mejoró el acceso a la navegación, el acceso a los sistemas web que utiliza las Dirección Nacional de Inspección en todo el país, el acceso a los sistemas del Ministerio de Hacienda como CompraRed, SIBINET, sistema de consultas sobre trámites de contratación administrativa, entre otros. Además, se amplió el ancho de banda del edificio Aurora pasando de 4 Mbps a 10 Mbps, lo que permitió tener un mejor enlace entre el edificio principal y ese edificio a través de la creación de un túnel virtual para facilitarles el acceso a los sistemas informáticos del MTSS, que apoyan la labor

que realiza diariamente la Dirección de Asuntos Jurídicos. Otro logro obtenido en el años 2013 fue con la implementación del enlace de fibra entre el edificio principal y el edificio anexo tener un sistema de contingencia (backup) para el acceso al Internet. Esto permite tener un respaldo de navegación al internet en caso de caída del enlace principal del edificio Pbro. Benjamín Nuñez.

Se logró iniciar los cursos de capacitación con el Instituto Nacional de Aprendizaje, lográndose obtener cursos que reforzaran las capacidades técnicas de los funcionarios del Departamento de Tecnologías de Información, con el fin de mejorar el servicio que prestan a los usuarios internos y externos del MTSS.

Se logró el desarrollo de un nuevo sistema informático institucional para la Unidad de Transferencias de la Dirección Financiera. El desarrollo se logró con la colaboración de estudiantes de la Universidad Latina, quienes realizaron su práctica profesional en la creación de esta importante herramienta informática que va a facilitar a dicha Unidad en la administración, control y seguimiento de las transferencias que se realizan a instituciones públicas, organizaciones privadas, organismos internacionales que apoyan el bienestar social.

Se implementó en los sistemas de la Dirección Nacional de Pensiones, la nueva estructura de las cédulas DIMEX implementada por la Dirección General de Migración y Extranjería, ajustándose las tablas de la base de datos y la aplicación para el trámite de pago de pensiones con ese nuevo formato. Además se desarrolló e implementó el control y seguimiento de las bitácoras en las bases de datos de la DNP, solicitado por la Contraloría General de la República.

Se le dio mantenimiento al Sitio Web del MTSS actualizando la información contenida en las páginas del sitio, información que ayuda y orientan a los usuarios a obtener un mejor servicio y guiándolo en muchos de los trámites que realiza en el Ministerio. Para el mantenimiento se estima un salario base de un técnico en informática III de 347.100 promediado para el año 2013.

Se instaló un cableado de red de datos en el nuevo edificio de la Regional de Cartago, así como en la oficina de Inspección de Cañas.

## Departamento Financiero

Principales Labores	01 al 31-12-2012	2013	01 al 15-03-2014
Trámite de Pago de diferencias de pensión adeudadas de los diferentes Regímenes y del Magisterio Nacional con cargo al Gobierno Central	Un promedio mensual de 547 resoluciones y sentencias, por ¢841.652.119,76	3.832 Resoluciones y 597 Sentencias por ¢8.655.675.523,90	522 Resoluciones y 136 sentencias por ¢1.866.257.826,17
Giro de Transferencias y Subvenciones a Instituciones Públicas, Privadas, Organismos Internacionales e instituciones adscritas	Promedio mensual de ¢22.166.481.279,28	Se transfirieron recursos por ¢296.257.171.867,00	Se han transferido recursos por ¢64.433.685.564,88
Tramite de Pago de gastos de viaje y transporte al interior y exterior del País, a los funcionarios, por medio del Sistema Integrado de Gestión de la Administración Financiera (SIG@F)	Se ejecutó ¢12.578.351,00 en gastos de viaje, y ¢845,960.00 en gastos de transporte. En ese mes no se realizaron pagos para el exterior.	<b>Se ejecutó un presupuesto de ¢122.188.984,30 en gastos de viaje y ¢6.083.948,00 en gastos de transporte.</b> <b>Gastos de viaje al exterior ¢19.180.834,95 y ¢7.649.763,24 en gastos de transporte al exterior.</b>	Se ha ejecutado parte del presupuesto ¢14.396,696.00 en gastos de viaje y ¢657,325.00 en gastos de transporte. Gastos de viaje al exterior ¢573,384.89 y ¢392,850.72 en gastos de transporte al exterior.
Tramite de Pago a Proveedores por concepto de bienes y servicios recibidos por la Institución	Se tramitó la cancelación de ¢837,861,958.41 por compras y servicios recibidos	<b>Se cancelaron ¢2,456,213,731.73 por compras y servicios recibidos</b>	Se han cancelado ¢246,224,251.06 por compras y servicios recibidos
Trámite de Pago Programa Nacional de Empleo (PRONAE - EMPLÉATE)	Se cancelaron en promedio mensual ¢268.556.666,67	Se cancelaron ¢5.495.137.500,00	Se han cancelado ¢359.840.000.00

## Disposiciones de la Contraloría General de la República

A continuación se hace un listado de las disposiciones que la Contraloría General de la República ha hecho llegar al Despacho del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y como estas se han tramitado.

- **Mediante informe DFOE-EC-IF-06-2013 del de noviembre del 2013, se giraron las disposiciones 4.5 y 4.6 al señor Ministro Olman Segura Bonilla, señalando lo siguiente:**

4.3. Girar instrucciones, en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles, a los Directores de los Programas Presupuestarios, a la Proveedora Institucional y al Director General de Planificación del Trabajo, para que se elabore y se someta a aprobación del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, un procedimiento que garantice que la contratación para el alquiler de equipos se realice conforme a un proceso adecuado de planificación, que incluya al menos una justificación razonada de la necesidad por solventar (emitida por el área o unidad solicitante), fundamentada en un análisis realizado por las áreas técnicas y usuarias en forma coordinada. Para el cumplimiento de esta disposición se deberá remitir a esta Contraloría General en un plazo de 8 (ocho) días hábiles un documento que acredite la instrucción girada y en un plazo de 6 (seis) meses una certificación mediante la cual se haga constar la aprobación y puesta vigencia de este procedimiento.

Mediante oficio DMT-697-2013 del 06 de Junio del 2013, dirigido a los señores y señoras Directores y Jefes, se giraron las instrucciones del caso, cumpliendo con dicho oficio con lo solicitado.

4.4. Ordenar al Órgano de Investigación instaurado mediante el oficio DVMTSS-02-01-2013 del 15 de enero 2013, que amplíe el ámbito de su investigación de forma tal que este abarque desde las primeras etapas del proceso de la Licitación Abreviada Nro. 2011LA- 000104-72900 hasta la fecha. Una vez que se conozcan los resultados de dicha investigación, esa Administración deberá proceder a instaurar las acciones legales que correspondan. Para el cumplimiento de esta disposición se solicita remitir a esta Contraloría General, en un plazo de 10 (diez) días hábiles, el documento en el que conste la orden girada y en un plazo de 3 (tres) meses informar las acciones establecidas por esa Administración con base en los resultados obtenidos en dicha investigación.

Mediante oficio DMT-701-2013 del 06 de Junio del 2013, dirigido al Vice Ministro de Trabajo y Seguridad Social, se giraron las instrucciones del caso, cumpliendo con dicho oficio con lo solicitado.

4.5. Girar instrucciones, en un plazo máximo de 5 (cinco) días hábiles, a los Directores de los Programas Presupuestarios, a la Proveedora Institucional y al Director General de Planificación del Trabajo, para que se elabore y se someta a aprobación del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, un procedimiento para los equipos contratados en alquiler, por medio del cual se estipulen, al menos: los plazos máximos tanto para su revisión como para la presentación de la requisición por parte de los Directores de los Programas Presupuestarios y la dotación oportuna de los recursos necesarios para el traslado e instalación de los bienes adquiridos; con el propósito de disminuir a un plazo razonable los tiempos que los equipos permanecen en el Almacén Institucional. Para el cumplimiento de esta disposición se deberá remitir a esta Contraloría General en un plazo de 8 (ocho) días hábiles un documento que acredite la instrucción girada y en un plazo de 5 (cinco) meses una certificación mediante la cual se haga constar la aprobación y puesta vigencia de este procedimiento.

Mediante oficio DMT-698-2013 del 06 de Junio del 2013, dirigido a los señores y señoras Directores y Jefes, se giraron las instrucciones del caso, cumpliendo con dicho oficio con lo solicitado.

4.6. Girar instrucciones, en un plazo máximo de 8 (ocho) días hábiles, a los Directores de los Programas Presupuestarios, a la Proveedora Institucional y al Director General de Planificación del Trabajo para que se elabore y se someta a aprobación del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, un procedimiento de control en donde se consignen entre otros aspectos, los números consecutivos de requisiciones elaboradas, los equipos solicitados por número de serie o similar, así como los equipos efectivamente recibidos por parte de cada Programa Presupuestario, esto con el fin de evitar que se presenten duplicidades en cuanto a los requerimientos de equipos y confusiones sobre los activos que han sido solicitados y entregados. Para el cumplimiento de esta disposición se deberá remitir a esta Contraloría General en un plazo de 10 (diez) días hábiles un documento que acredite la instrucción girada y en un plazo de 4 (cuatro) meses una certificación mediante la cual se haga constar la aprobación y puesta vigencia de este procedimiento.

Mediante oficio DMT-699-2013 del 06 de Junio del 2013, dirigido a los señores y señoras Directores y Jefes, se giraron las instrucciones del caso, cumpliendo con dicho oficio con lo solicitado.

4.7. Girar instrucciones a la Unidad interna que corresponda, en un plazo máximo de 8 (ocho) días hábiles, para que se elabore y se someta a aprobación del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, un código de ética en donde se consignen los comportamientos éticos a considerar por parte de todos los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el propósito de contar con un instrumento que permita encauzar el accionar institucional desde el punto de vista del comportamiento ético. Para el cumplimiento de esta disposición se deberá remitir a esta Contraloría General en un plazo de 10 (diez) días hábiles un documento que acredite la instrucción girada y en un plazo de 12 (doce) meses una certificación mediante la cual se haga constar la aprobación y puesta vigencia de este código.

Mediante oficio DMT-700-2013 del 06 de Junio del 2013, dirigido a los señores y señoras Directores y Jefes, se giraron las instrucciones del caso, cumpliendo con dicho oficio con lo solicitado.

- **Mediante informe DFOE-EC-IF-10-2013 del 21 de noviembre del 2013, se giraron las disposiciones 4.5 y 4.6 al señor Ministro Olman Segura Bonilla, señalando lo siguiente:**

4.5 Instruir al Director Nacional de Pensiones para que se ajusten los mecanismos de detección, control y recuperación de las sumas giradas de más a pensionados, con el objeto de que se subsanen las debilidades señaladas en el presente informe. Para acreditar el cabal cumplimiento de esta disposición se solicita remitir copia de las instrucciones giradas y los responsables de su cumplimiento, en un plazo de diez días hábiles posteriores al recibo de este informe.

4.6 Instruir al Director Nacional de Pensiones, para que se establezcan los requisitos mínimos que deben contener los estudios contables y legales y las resoluciones administrativas, relacionados con la detección, control y recuperación de las sumas giradas de más. Para acreditar el cabal cumplimiento de esta disposición se solicita remitir copia de las instrucciones giradas y los responsables de su cumplimiento, en un plazo máximo de diez días hábiles posteriores al recibo de este informe.

Mediante oficio DMT-1407-2013 del 25 de noviembre del 2013, dirigido al señor Héctor Acosta Jirón, Director Nacional de Pensiones, se giraron las instrucciones del caso, cumpliendo con dicho oficio con lo solicitado.

- **Mediante informe DFOE-EC-IF-16-2013 del 8 de enero del 2014, se giró la disposición 4.3 al señor Ministro Olman Segura Bonilla, señalando lo siguiente:**

4.3 Emitir, en un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles, a los funcionarios del MTSS un recordatorio para que se aplique en todos sus extremos lo dispuesto en el “Reglamento para el Registro y Control de Bienes de la Administración Central”, en relación con el procedimiento de alta de bienes por donación u obsequio, con el propósito de evitar la recepción de activos sin previa autorización y conocimiento de la Proveduría Institucional y de la Unidad de Control de Activos, así como atrasos en el registro de los bienes. Para acreditar el cumplimiento de esta disposición deberá remitirse a la Contraloría General, en el plazo máximo de 15 (quince) días hábiles una certificación en donde se indique que se ha emitido el recordatorio citado. Los plazos anteriormente indicados rigen a partir de la recepción del presente informe.

Mediante oficio DMT-210-2014 del 05 de Marzo del 2014, dirigido a los señores y señoras Directores y Jefes, se giraron las instrucciones del caso, cumpliendo con dicho oficio con lo solicitado.

## **Auditoría Interna**

De seguido se realiza el detalle del estado actual del cumplimiento de las recomendaciones recibidas de la Auditoría Interna. Para llevar el adecuado orden de los citados informes se sugiere que llevar una carpeta o expediente por cada uno, para que el profesional encargado pueda llevar un archivo por aparte y darle el seguimiento respectivo.

1. DAU-IF-TOA-CI-00005-2013 “Informe de Control Interno del otorgamiento de pensión de Fernando Herrero Acosta y Traspaso de Pensión de la señora Flory Acosta Sánchez”. Este informe fue recibido el 19 de abril de 2013. Las recomendaciones dirigidas a este Despacho y al Director Nacional de Pensiones fueron acatadas.

2. DAU-IF-TOA-CI-00005-2013 “Informe de Control Interno Cumplimiento de Normativa Departamento de Investigación y Desarrollo DNP”. Este informe fue

recibido el 18 de abril de 2013. Las recomendaciones dirigidas a este Despacho fueron acatadas. Las recomendaciones dirigidas al Director Nacional de Pensiones se encuentran en proceso de cumplimiento conforme al cronograma dirigido a la Auditoría.

3. DAU-IF-FOC-CI-00008-2013 “Informe de Control Interno del Programa Nacional de Empleo PRONAE, financiado con recursos del FODESAF.” Este informe fue recibido el 07 de mayo de 2013. Las recomendaciones dirigidas a este Despacho, así como la Directora General de la DESAF, la Directora Financiera y el Director Nacional de Empleo, fueron acatadas.

4. DAU-IF-FOC-CI-00009-2013 “Informe de Control Interno Programa del Régimen No Contributivo del Pensiones financiado con recursos del FODESAF”. Este informe fue recibido el 13 de mayo de 2013. Las recomendaciones dirigidas a este Despacho y a la DESAF fueron acatadas.

5. DAU-IF-TOA-CI-00012-2013 “Estudio de Control Interno Funciones realizadas por el Órgano Director de Procedimiento DNP”. Este informe fue recibido el 08 de julio de 2013. Mediante oficios DMT-971-2013 del 13 de agosto de 2013 y DMT-1040-2013 del 29 de agosto de 2013 se plantearon objeciones a las recomendaciones incluidas en este Informe y a la fecha no se ha recibido respuesta por parte de la Auditoría.

6. DAU-IF-TOA-CI-00018-2013 “Estudio de Control Interno Otorgamiento de beneficios de beneficios de prejubilados concedidos en el INCOOP e INCOFER”. Este informe fue recibido el 11 de noviembre de 2013. Las recomendaciones dirigidas a este Despacho fueron acatadas. Las recomendaciones dirigidas al Director Nacional de Pensiones se pendientes de atender. Mediante DMT-279-2014 del 19 de marzo de 2014 se solicita a esa Dirección, un informe de las acciones tomadas y que se tomarán para corregir los hallazgos contenidos en este Informe.

7. DAU-IF-TOA-CI-00019-2013 “Estudio de Control Interno Régimen de Pensiones Ley 7302”. Este informe fue recibido el 19 de noviembre de 2013. Las recomendaciones dirigidas a este Despacho fueron acatadas. Mediante oficio DMT-046-2014 del 23 de enero de 2014 este Despacho comunica a la Dirección General de Auditoría la imposibilidad material de la Dirección Nacional de Pensiones de cumplir con las recomendaciones contenidas en dicho informe dentro del plazo estipulado en el mismo.

8. DAU-IF-TOA-CI-00025-2013 “Estudio de Ejecución Presupuestaria Transferencia realizada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a AGECO”. Este informe fue recibido el 19 de noviembre de 2013. Las recomendaciones dirigidas a este Despacho y a la Dirección Financiera fueron acatadas.

9. DAU-IF-TOA-CI-00003-2014 “Estudio Normativa vigente aplicable DNP. Este informe fue recibido el 14 de marzo de 2014. Las recomendaciones dirigidas a este Despacho fueron acatadas Se encuentra en proceso de análisis por parte de la Dirección Nacional de Pensiones.

## Recomendaciones y observaciones

A continuación se presentan algunas recomendaciones conforme a la experiencia adquirida como Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y a la importancia de mantener ciertos programas que han sido de gran beneficio para la población y el país en general. Asimismo se incluyen algunas observaciones en ciertos temas que son de importancia ya que se pueden mejorar sustancialmente.

**EMPLEATE:** Recomiendo mantener y fortalecer el programa EMPLEATE para fomentar la educación de los jóvenes que ni estudian, ni trabajan, a través de alianzas con la empresa privada para generar estudio y trabajo para ellos y ellas.

En este momentos tenemos un universo de 47 mil jóvenes entre 17 y 24 años, en condición de pobreza que no estudian ni trabajan; lo que buscamos es que se genere un estímulo y una reacción en cadena que promueva la participación de mucho más actores, tanto en EMPLEATE como con otras iniciativas de trabajo y estudio.

Este importante programa permite transformar a la población joven en personas productivas, felices y realizadas, tanto en lo personal como en lo profesional. EMPLEATE les otorga tres cosas: la beca, las condiciones de estudio y la posibilidad de vincularse con áreas de trabajo y con empresas.

**Dirección Nacional de Pensiones (DNP):** Continuar con la automatización del Sistema de Pagos de la Dirección Nacional de Pensiones (DNP) es fundamental. En este periodo dejamos casi terminado el Régimen de Pensionados de Hacienda, quedan pendientes otros regímenes más pequeños pero igual de importantes que se deben automatizar. El proceso va a ser mucho más simple, si se continúa las labores con la ayuda de Gobierno Digital.

En la actualidad tenemos 59 mil pensionados, la cifra va en crecimiento conforme avanzamos en el tiempo. Hasta ahora cada vez que se requieren hacer ajustes en las pensiones se deben solicitar de manera individual y los cálculos se hacen uno por uno, al automatizar el sistema los cálculos se realizarán de manera automática y la aplicación de los ajustes también se harán de manera inmediata y simultánea a todos los pensionados. Esto lo que significa es que los jubilados van a recibir al día la pensión justa y merecida por el trabajo realizado a lo largo de sus años productivos.

Otra de las ventajas del sistema es la reducción de costos en la tramitología, de juicios y procesos judiciales en los que generalmente pierde el Estado al debérseles sumas importantes a los pensionados por muchos años. Con la automatización en marcha, tenemos la expectativa que las personas jubiladas recibirán de forma pronta y cumplida la pensión correspondiente y bien calculada.

**Inspección:** Debemos reforzar el área de inspección con más personal, sobre todo en las áreas más alejadas del Valle Central, como la zona Sur y Norte. La inspección laboral no se refuerza solo con personal, sino que se debe promover la iniciativa de poder hacer sanciones en sede administrativa por parte de los inspectores de trabajo.

Para lograr este objetivo dejamos listo un proyecto de Ley en la DNI, para ser discutido con los empleadores, sobre todo la Unión Costarricense de Cámaras de la Empresa Privada (UCCAEP) y con los grupos de interés, y luego de las reformas que se consideren convenientes, enviarlo a la Asamblea Legislativa y lograr un gran cambio en la inspección laboral, en el cumplimiento de las leyes laborales y el Código de Trabajo. Actualmente solo hay tres países en América Latina que no tienen este tipo de sanciones.

**EMPLEO:** Debe continuarse con el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) que otorga subsidios a las personas que se encuentran desempleadas, en vinculación con las Municipalidades. Este es un programa que ayuda mucho a las comunidades y a las personas que no tienen trabajo y que reciben el subsidio de manera provisional.

Otro de los programas que se debe seguir impulsando es el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE), que funciona con un fideicomiso con el Banco Popular, una vez reforzado se podrán inyectar más recursos a las iniciativas privadas microempresariales, para que de verdad pueda desarrollarse el autoempleo con todos los derechos y la seguridad social que corresponde.

**Seguridad Social:** En programas como la erradicación del trabajo infantil, dejamos firmada - junto a otros países de América Latina- una Hoja de Ruta que tiene como meta erradicar de manera absoluta el Trabajo Infantil al año 2025. Esta tarea Costa Rica podría concretarla antes de la fecha pactada, si se mantienen programas para que las personas menores de edad no estén trabajando cuando tienen que estar en las aulas.

**Asignaciones Familiares:** Iniciamos un esfuerzo para cobrar a los patronos morosos con FODESAF, con la creación de una oficina de cobro judicial hemos reforzado el proceso de cobro, en un futuro esta será una tarea de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS), con vigilancia permanente de Asignaciones Familiares para que se cobren esos recursos tan importantes para la seguridad social del país.

Igualmente se debe dar seguimiento y apoyo al Sistema de Indicadores del uso de los Recursos de Asignaciones Familiares. Este programa ya quedó establecido, se le ha venido presentado a cada una de las instituciones que reciben fondos de DESAF, es una forma de darle seguimiento y transparentar de manera absoluta el uso de los recursos que se transfieren a las diferentes instituciones y beneficiarios finales.

**Relaciones de Trabajo:** En esta área en la que permanentemente estamos atendiendo conflictos laborales y huelgas, tenemos bastante trabajo que realizar para que trabajadores y empleadores concilien en vez de confrontar. Uno de los procesos es la atención oportuna de quienes interponen las denuncias, que en este caso son mayoritariamente las personas trabajadoras.

En este año 2013 hemos automatizado las citas por medio de la página web del Ministerio ([www.mtss.go.cr](http://www.mtss.go.cr)) sin embargo, solamente se ha podido hacer en la sede central. Lo que debe de hacerse es llevar este sistema a las sedes regionales de manera que las personas no tengan que acudir en busca de los servicios desde horas de la madrugada para ser atendidos ese mismo día.

**Ordenamiento del Empleo Público:** Es importante que en el futuro se pueda realizar un ordenamiento de los salarios del sector público y de las distintas categorías, eso se puede lograr mediante procesos de negociación vinculados a las negociaciones salariales que se realizan cada seis meses, como también se puede lograr con la implementación de una Ley de Empleo Público o una Ley de Empleo, o bien vinculada a la reforma Fiscal que se vaya a implementar en un futuro cercano.

## Ejecución Presupuestaria 2014

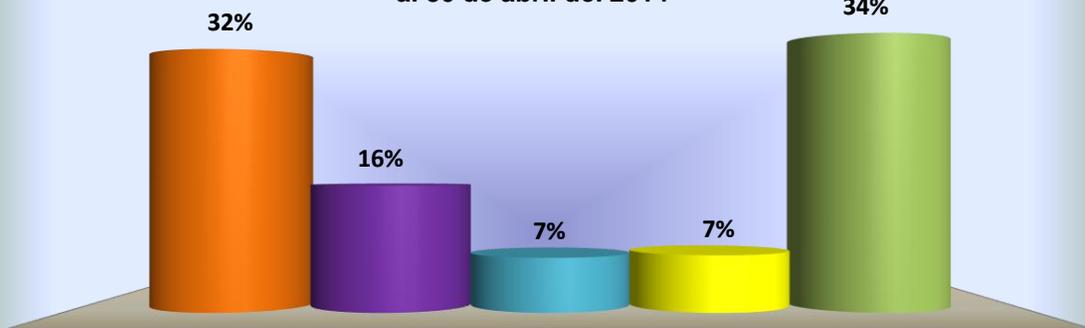
Hasta el 30 de abril del 2014 se había ejecutado el 33.77% del presupuesto, lo que equivale a ¢116.150.471.655, quedando un monto disponible a las nuevas autoridades un total de ¢174.502.708.650. En lo que respecta estrictamente a los recursos del Ministerio se debe apuntar que en el Presupuesto ordinario es solamente 5.41% y el resto son transferencias a las demás instituciones públicas, atendiendo diferentes leyes de la República que demandan esos recursos.

De manera responsable hemos ejecutado el presupuesto durante los primeros cuatro meses de este año, además, dejamos avanzada la formulación del presupuesto 2015, conforme lo establece la legislación del país, quedando pendiente la realización de cambios y la aprobación del mismo por parte del nuevo Ministro de Trabajo.

### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS AL 30 DE ABRIL DEL 2014

Descripción	Presupuesto Anual	Relación %	Presupuesto Ejecutado	% Ejecución	Disponible
Salarios, Cargas Sociales, Asetrabajo, Becas, Prestaciones Legales, Indemnizaciones)	14.840.506.000	4,32%	4.767.196.670	32,12%	8.826.169.735
Servicios (Alquileres, Servicios Públicos, Mantenimientos, Contratos Vigilancia y Limpieza)	2.804.145.840	0,82%	435.534.604	15,53%	1.513.100.645
Materiales y Suministros (Incluye Combustibles, Repuestos, Papelería, Tintas, Alimentos y Bebidas)	255.795.259	0,07%	17.153.654	6,71%	198.824.351
Bienes Duraderos (Equipos)	688.541.320	0,20%	48.300.183	7,01%	503.596.565
<b>Subtotal Gastos Directos</b>	<b>18.588.988.419</b>	<b>5,41%</b>	<b>5.268.185.110</b>	<b>25,06%</b>	<b>11.041.691.295</b>
Transferencias Corrientes	325.316.330.461	94,59%	110.882.286.545	34,08%	163.461.017.355
<b>TOTAL PRESUPUESTO MTSS</b>	<b>343.905.318.880</b>	<b>100%</b>	<b>116.150.471.655</b>	<b>33,77%</b>	<b>174.502.708.650</b>

**Ministerio de trabajo y Seguridad Social  
Porcentaje de Ejecución por Gastos  
al 30 de abril del 2014**



- Salarios, Cargas Sociales, Asetrabajo, Becas, Prestaciones Legales, Indemnizaciones)
- Servicios (Alquileres, Servicios Públicos, Mantenimientos, Contratos Vigilancia y Limpieza)
- Materiales y Suministros (Incluye Combustibles, Repuestos, Papelería, Tintas, Alimentos y Bebidas)
- Bienes Duraderos (Equipos)
- Transferencias Corrientes