



# Dirección Nacional de Seguridad Social

**DNSS- IFIG-2-2022**

Informe Final de Gestión **Mayo 2018-  
enero 2023**

*20 de enero de 2022*

Informe Final de Gestión

Erica María Alvarez Ramírez

Directora

## Índice

<b>Informe Final de Gestión</b> .....	3
<b>A.-Presentación</b> .....	3
<b>B.-Resultados de la gestión.</b> .....	5
1. Labor sustantiva de la Dirección.....	5
2. Cambios y mejora en Normativa y Políticas que orientan el quehacer de la DNSS .....	7
3. Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional.....	10
4. Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno de la DNSS .....	11
5. Principales logros del Período.....	11
6. Proyectos más relevantes en desarrollo .....	31
7. Administración de los recursos financieros .....	33
8. Sugerencias para la buena marcha de la Dirección.....	33
9. Observaciones sobre otros asuntos de actualidad .....	35
10. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones giradas por la Contraloría General de la República.....	35
11. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones .....	37
12. Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones de Auditoría.....	37
13. Principales desafíos para el período 2022-2026.....	37

# Informe Final de Gestión

## A.-Presentación.

La Dirección Nacional de Seguridad Social, trabaja con una visión clara de derechos humanos y en el marco de los ODS y la agenda 2030, planteando metas, en el contexto de la sociedad actual y bajo el compromiso esencial de “no dejar a nadie atrás”; asumiendo una agenda de políticas públicas sobre derechos laborales y sociales, orientadas a la atención de las personas que viven en situación de mayor vulnerabilidad, sumidas en la pobreza, o que enfrentan múltiples interseccionalidades que las mantienen en exclusión, tal es el caso de las niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores y personas en situación de discapacidad.

En el período bajo mi responsabilidad se ha trazado un camino a través de respuestas interinstitucionales articuladas, entendiendo que no basta atender la inmediatez de la agobiante pobreza extrema, sino que además debemos transformar los entornos en los que viven las personas y en las que se están forjando el presente y el futuro de nuestros niños, niñas y adolescentes.

La protección social debe ser redefinida desde la realidad de las desigualdades, y con los derechos humanos como derrotero, entendiendo también que la igualdad de género en todos los sistemas de protección social y de cuidados, genera sociedades más justas y prósperas, y que la inclusión laboral de poblaciones históricamente excluidas del mundo del trabajo se traduce, en más contribuyentes y mayor desarrollo, lo que conlleva a una revisión de cómo se relacionan estas personas con los modelos de seguridad social, considerando características y particularidades que tienen muchas personas que hace no tanto, se creía que no podían trabajar.

En el sentido de lo anterior se trabajó bajo el Objetivo de: *Generar, articular e implementar políticas y acciones públicas de alcance nacional, mediante estrategias, planes programas, proyectos y servicios para la protección, atención y promoción de los derechos humanos de las personas trabajadoras, que están en situaciones de mayor vulnerabilidad.*

La estructura organizativa actual de la DNSS, se encuentra en avanzado proceso de transformación, pero se muestra en la siguiente imagen la vigente en este momento:



La relación de puestos de la Dirección Nacional de Seguridad Social, está compuesta por total de 14 cargos fijos nombrados en propiedad y 3 puestos nombrados en forma interina, para un total de 17 puestos. La distribución actual de las clases de puestos y especialidades se presentan a continuación:

<u>Dependencia</u>	<u>Clase de Puesto</u>	<u>Especialidad</u>	<u>Estado</u>
Dirección	Director (ar) Nacional de Seguridad Social.	Excluido (Puesto de confianza).	Siempre es interina.
	Secretaria de Servicio Civil 2.	Secretariado ejecutivo.	En propiedad, pero vacante hasta febrero 2022 por permiso sin goce de salario.
Dpto. de Protección Especial al Trabajador	Prof. jefe de Servicio Civil 2.	Trabajo Social.	Ocupada de manera Interina
	Prof. servicio Civil 3 Subjefatura Departamento.	Trabajo Social.	Propiedad
	Prof. de Servicio Civil 1B.	Psicología.	En reciente nombramiento en propiedad. se realizó concurso y se enviaron documentos para nombramiento-
	Prof. Servicio Civil 2.	Trabajo Social.	Propiedad
	Prof. Servicio Civil 2.	Trabajo Social.	Propiedad
	Prof. Servicio Civil 2.	Trabajo Social.	Propiedad
	Prof. Servicio Civil 2.	Trabajo Social.	Propiedad
	Prof. Servicio Civil 2.	Trabajo Social.	Propiedad
Dpto. Igualdad de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad	Prof. de Servicio Civil 3 Jefatura del Departamento.	Trabajo Social.	Vacante por asenso interino de la titular.
	Prof. de Servicio Civil 1 B.	Psicología.	Propiedad
	Prof. de Servicio Civil 1B.	Ciencias Políticas, reservada para Persona con Discapacidad por ley 8862.	Propiedad
Dpto. de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador	Profesional de Servicio Civil 3 Jefatura del Departamento.	Educación Física con Especialidad en Recreación, actividades deportivas y Educación Laboral.	Propiedad
	Profesional Servicio Civil 2.	Trabajo Social.	Propiedad
	Profesional Servicio civil 1A.	Promotor Social, con énfasis Actividades Deportivas y Recreativas.	Propiedad
<b>Total:</b>	<b>17 personas funcionarias.</b>		

## **B.-Resultados de la gestión.**

### **1. Labor sustantiva de la Dirección.**

La DNSS pertenece al programa presupuestario 732 del MTSS, que es gestionado y administrado por la Dirección Nacional de Empleo, y se conforma de salarios y viáticos (los viáticos durante y post pandemia han sido mucho menos utilizados), no se consideran en esta Dirección otros estipendios como horas extra, recargos ni otros similares.

Además de los procesos y funciones sustantivos, la DNSS participa en 63 instancias de representación inter e intrainstitucionales que implican 762 sesiones al año. (se adjunta tabla)

Para el cumplimiento de sus funciones y competencias, la Dirección Nacional de Seguridad Social está conformada por tres departamentos al mando de la persona directora nacional de Seguridad Social, los cuales son responsables de ejecutar los siguientes procesos, a saber:

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

Se especializa en promover la salud integral laboral, tanto de la persona trabajadora activa como del potencial, mediante el desarrollo de procesos de capacitación sociolaboral y la ejecución de programas y proyectos de recreación, siempre bajo la consigna de entregar conocimientos e instrumentos aplicables en el ámbito laboral y social. Cuenta con dos alternativas: Recreación y Educación Laboral.

Además, trabaja en la promoción de derechos de las personas adultas mayores y directamente brinda apoyo para el empoderamiento de esta población, a través de la capacitación, de la mano con los gobiernos locales y las organizaciones de la sociedad civil.

El Departamento centra sus funciones, en varios componentes que permiten el desarrollo e implementación de actividades para la promoción de los derechos fundamentales, la recreación laboral y promoción de la salud física y mental, la asistencia al trabajador, mediante métodos y estrategias de capacitación en tres grandes ámbitos:

1. Educación Socio Laboral<sup>1</sup> que contempla contenidos de legislación laboral y otros temas, que se desarrollan con personas de quinto y sexto años de instituciones públicas de enseñanza técnica, a saber: Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de Costa Rica, Colegios Vocacionales y Fundaciones de apoyo vocacional y Comunidades terapéuticas.
2. Recreación y Talleres de Integración Laboral<sup>2</sup>, que, con el aporte de las ciencias de la administración y el desarrollo de los recursos humanos, se combinan para brindar actividades de capacitación, cuyo fin principal consiste en el estímulo, desarrollo, la promoción de la Salud Integral Laboral y la mejora del marco de relaciones obrero patronales, sean con personas trabajadoras activas, tanto del sector público como privado.
3. Servicios Socio laborales<sup>3</sup> para personas adultas mayores, función que surge del mandato contenido en la Ley Integral para las Personas Adultas Mayores, No. 7935.

---

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

<sup>1</sup> Contenidos que surgen del Código de Trabajo: vacaciones, aguinaldo, preaviso, mujer embarazada, y otros.

<sup>2</sup> Talleres que se realizan con temas: Liderazgo, Trabajo en equipo, coordinación, relaciones interpersonales, la actitud, Team Building.

<sup>3</sup> Acciones que se han fortalecido a partir del año 2018, y su deber de tratar, a partir de lo dispuesto en el artículo No. 31 y sus incisos, de la Ley Integral para Persona Adulta Mayor, Ley No. 7935.

4. Más recientemente durante 2022, el departamento asume la secretaría técnica implementación y seguimiento del Sistema de Reconocimientos sociolaborales, que promueve a conducta empresarial responsable y la decida diligencia en derechos humanos en el ámbito laboral, mediante el otorgamiento de certificados de reconocimiento a las buenas prácticas sociolaborales en varias categorías.

### **Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad**

Promueve la defensa y promoción del derecho al trabajo y la seguridad social de la población trabajadora con alguna discapacidad.

Se encarga de la divulgación de la normativa vigente en materia de discapacidad, además, desarrolla y brinda procesos de concientización y capacitación en esta área de los derechos humanos, que van dirigidos a diversos sectores de la sociedad.

Además, es el departamento encargado del seguimiento y la articulación interinstitucional para el respeto a la inclusión y protección de las Personas en situación de Discapacidad en el trabajo.

La Misión Institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece que:

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

Es desde esta Visión que el Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad (DIOPCD) lidera tanto a nivel intra institucional como interinstitucionalmente, la definición de políticas públicas en materia de equiparación de oportunidades para Personas en situación de Discapacidad en el ámbito laboral, que promuevan la inclusión laboral de la población con discapacidad, en trabajos decentes, el tutelar derechos laborales y sociales de esta población.

### **Departamento de Protección Especial al Trabajador**

Se encarga de velar por la protección de la persona trabajadora y su familia, específicamente lo relacionado con niños, niñas y adolescentes. También busca la solución de situaciones de discriminación basadas en el género, la etnia, la orientación sexual, y la situación migratoria.

En este departamento se ubica la Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección a la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) que es la instancia rectora y fiscalizadora en materia de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la población Adolescente Trabajadora. Órgano técnico fortalecido y descentralizado que lidera y articula las políticas, programas y proyectos en esta materia, bajo principios de equidad y justicia social.

Es la oficina técnica encargada de planificar, ejecutar, fiscalizar y coordinar la política y acciones en materia de Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Población Adolescente Trabajadora. Promueve y ejecuta la investigación, el desarrollo de proyectos y la capacitación con un enfoque de derechos y compromiso social. Esta oficina es coordinada por un trabajador social.

El Departamento cuenta con programas de ámbito nacional dirigidos a la protección del trabajador y su familia mediante la implementación de acciones de rectoría, atención, capacitación, investigación, proyectos y representación institucional desde el enfoque de derechos humanos y en especial a las personas menores de edad trabajadoras, a quienes se les brinda atención mediante acciones debidamente planificadas, a fin de lograr la superación social y económica dentro de su entorno familiar.

Los compromisos que otrora se limitaban al ámbito nacional, con el pasar del tiempo se han asumido una serie de compromisos con organismos internacionales, generando programas y proyectos sociales dirigidos a la población trabajadora, especialmente a los que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad. Asimismo, se trabaja en la definición de políticas en materia de protección al trabajador y su familia y se estimula toda acción pública destinada a procurar el bienestar de esta población.

En el tema de trabajo infantil Costa Rica tiene reconocimiento y posicionamiento internacional que la compromete afinar aún más los esfuerzos y realizar acciones estratégicas puntuales, focalizadas que permitan alcanzar la meta 8.7 y declarar que efectivamente somos un país libre de trabajo infantil.

Decreto N.º 27516-MTSS del 9 de diciembre de 1998, vigente desde el 18 de ese mismo mes y año, dispone que es la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, conocida por las siglas OATIA, la encargada de dirigir la política y las acciones concretas en materia de Trabajo Infantil y Adolescente.

## **2. Cambios y mejora en Normativa y Políticas que orientan el quehacer de la DNSS**

Mirar las distintas identidades sociales y las dimensiones de exclusión que por múltiples causas enfrentan las personas, exige transformar la visión de las políticas públicas hacia una única visión, la de asegurar la dignidad humana y garantizar el respeto pleno de los derechos humanos de todas las personas sin distinción.

Se realizó la revisión, actualización e innovación, en las políticas y normativa, y con el paso de la presencialidad, a la atención mixta virtual (en teletrabajo) y presencial en oficinas del MTSS, se logró un muy significativo aumento en la cobertura de los servicios de toda la Dirección.

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

El Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador, ha creado estrategias para seguir brindando sus servicios de capacitación en temas, que abordan ámbitos de la salud en el trabajo, temas laborales, instrumentos de legislación, promoción y educación socio laboral, con poblaciones que por su situación de preparación en la enseñanza técnica, serán potenciales y futuros trabajadores activos, así como trabajadores activos del sector público y privado. También se desarrollan actividades con poblaciones mayores de 60 años.

Importante anotar y que producto de la Pandemia por Covid-19 en el año 2020, la totalidad de servicios brindados a los usuarios en forma presencial, han migrado a la virtualidad o por medios tecnológicos, no obstante, se siguen ofreciendo servicios y actividades en forma presencial.

El 29 de septiembre de 2022, mediante DECRETO EJECUTIVO NÚMERO 43 714 - MTSS -H, publicado en el Alcance N°208 a la Gaceta N°185 se creó el Sistema de Reconocimientos sociolaborales a cargo de este Departamento. Actualmente se encuentra en la operacionalización e instrumentalización de los equipos de trabajo, designaciones institucionales, contenidos, formularios y postulaciones, así como el afinamiento de las categorías al reconocimiento de las buenas prácticas de las empresas.

### **Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad**

Dentro de los principales cambios que se experimentaron en este período, de grandes retos en todas las esferas de la sociedad nacional y mundial, que llevó a los Estados y en concreto a nuestro país a

redefinir políticas y directrices, debemos destacar el teletrabajo, que vino a constituir el mecanismo para mantener y mejorar la atención de las poblaciones meta. La virtualidad permitió el desarrollo de habilidades y destrezas en el uso de herramientas informáticas, desarrollo e implementación de metodologías diversas, nuevas formas de articulación, coordinación y abordaje interinstitucionales e intersectoriales, que impactaron positivamente en las capacidades profesionales y en la cobertura de atención. Para un departamento ubicado en San José, pero con responsabilidades a nivel nacional, achicar distancias, gracias a la virtualidad, permitió la atención de muchas más personas a nivel nacional, lo que llevo a que las metas establecidas en los últimos dos años del período se cumplieren de manera exponencial más allá delo planificado.

El Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad en este período ha logrado tener una participación muy importante, en cambios en el ordenamiento jurídico a nivel país, relacionados con derechos de la población con discapacidad, que en su mayoría han generado mayores competencias y responsabilidades que fortalecen las acciones que se desarrollan desde el Departamento en favor de las poblaciones meta.

**Avances Normativos:** logrados gracias a la articulación estrecha entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Consejo Nacional de Personas en situación de Discapacidad, el despacho del Vicepresidente de la República, las Organizaciones de Personas en situación de Discapacidad, y de quienes integran la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas en situación de Discapacidad:

- *Reforma integral del Capítulo II del Título II del Reglamento de la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas en situación de Discapacidad, Decreto Ejecutivo N° 26831-MP y sus reformas*, este decreto no se había modificado desde el año 1996, y era Urgente una modernización, esta reforma permitió actualizar la normativa vigente, homologar y estandarizar los parámetros del cumplimiento del Estado de los tratados internacionales y leyes nacionales vigentes sobre Personas en situación de Discapacidad, así como las acciones articuladas que realizan los dos entes Rectores de Trabajo y Discapacidad en materia de empleo y trabajo.
- *Reforma el Decreto Ejecutivo N° 30391-MTSS que institucionalizó la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad desde 2002*, con el objetivo de actualizar sus acciones y propiciar una coherencia entre las funciones diarias de esta instancia y las responsabilidades que desarrolla la institucionalidad en la procura del empleo y el derecho al trabajo de las Personas en situación de Discapacidad.
- *Creación de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas en situación de Discapacidad, mediante Decreto ejecutivo N° 41761-MTSS, del 29 de mayo de 2019*, cuya función es incidir en la formulación, implementación y seguimiento de políticas, planes, programas y demás herramientas de política pública, orientadas a la formación, el empleo y el desarrollo económico de las Personas en situación de Discapacidad. Este decreto buscó el fortalecimiento de lo técnico con la gobernanza, de manera que las funciones, competencias y responsabilidades de la Comisión integrada con la participación interinstitucional, empresarial y de Organizaciones de Personas en situación de Discapacidad, incidan en los procesos de empleabilidad, empleo y trabajo de las Personas en situación de Discapacidad, así como en el cumplimiento de la Ley N° 8862 y su reglamento de Empleo público para esta población.
- El Artículo 7, del Reglamento en mención creó la Secretaría Técnica de la Comisión, a cargo del Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad, de la



Dirección Nacional de Seguridad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en coordinación con el Consejo Nacional de Personas en situación de Discapacidad.

- *Reforma de Reglamento de la Ley 8862, de Inclusión y Protección Laboral de Personas en situación de Discapacidad en el Sector Público, Decreto Ejecutivo N° 43024-MP-MTSS, del 27 de abril de 2021*, que definió mejoras para facilitar a las instituciones el cumplimiento de esta normativa y aumentar el número de Personas en situación de Discapacidad contratadas en las Instituciones Públicas.
- Fortalecimiento del Manual de Lineamientos de gestión en el marco del Sistema Nacional de Empleo, para que este sea accesible e inclusivo. Mediante el trabajo articulado entre la Segunda Vicepresidencia, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Consejo Nacional de Personas en situación de Discapacidad y la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas en situación de Discapacidad y la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Empleo.
- Acuerdo N° 04 de la sesión N° 140 del Consejo de Gobierno, del 23 de diciembre de 2020, en razón del interés del Presidente de la República por el cumplimiento de la Ley N° 8862 y su reglamento, “Inclusión y Protección Laboral de las Personas en situación de Discapacidad en el Sector Público”, la Segunda Vicepresidencia reafirmó el liderazgo político para conducir el proceso de cumplimiento de dicho acuerdo y presentar ante el Consejo de Gobierno avances sobre la aplicación de la ley y su reglamento en la institucionalidad pública, se definió una Ruta para su cumplimiento, los resultados detallados de este proceso se presentaron formalmente en la sesión N° 199 del 25 de enero de 2022 del Consejo de Gobierno.
- Se logró incidir en la Política Nacional de Economía Social Solidaria 2021-2025 para que se incluya la perspectiva de discapacidad en los planes estratégicos de la política y se generen oportunidades productivas para la población con discapacidad, sus familias y organizaciones.
- *Declaratoria de interés público y nacional del Programa Inserta de la Fundación ONCE y el Banco Interamericano de Desarrollo. Decreto Ejecutivo N° 43025-MP-MTSS del 27 de mayo de 2021*, y del cual se designó desde un acuerdo de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas en situación de Discapacidad (CNETPCD), para mejora de las tecnologías, herramientas y capacidad para la inclusión laboral de las Personas en situación de Discapacidad.
- *Plan de Inserción Laboral para Personas en situación de Discapacidad*, se retoma su elaboración a partir de la acción que desde la CNETPCD se realizará ante el PNUD para contar con los insumos, resultados de una consultoría que éste programa había brindado para este fin. Se han logrado avances importantes desde los ejes que este Plan contiene y del cual tanto las personas representantes como otras personas funcionarias de instituciones representadas en la Comisión, están construyendo y desarrollando por medio de sub comisiones.
- Fortalecimiento de las acciones de la DIOPCD mediante la elaboración de Procedimientos: Procedimiento de Capacitación sobre Discapacidad y Trabajo Código: DNSS-12.2 P-01 Versión: 01 de noviembre del 2019, actualización a Procedimiento de Capacitación sobre Discapacidad y Trabajo Código: DNSS-12.2-P-01 Versión: 02 San José, Costa Rica noviembre 2021 y Procedimiento en materia de Trabajo y Discapacidad. Código: DNSS-12.2 -P-02 Versión: 1.0 San José, diciembre 2020.
- *Reglamento de incorporación de un Capítulo sobre Acceso a la Justicia al Reglamento de la Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad, creado en 2022* y que establece obligaciones y herramientas para asegurar el acceso a la Justicia para Personas en situación de Discapacidad en procedimientos administrativos y Procesos Judiciales.

- Existe además una diversidad de jurisprudencia que se generó en temas de discapacidad desde otras instancias gubernamentales que son vinculantes con la visión integradora que conllevan los derechos humanos de las Personas en situación de Discapacidad y que de manera articulada se participa e incluye según las competencias del MTSS. Se emitieron criterios a proyectos de Ley que fueron enviados a consulta, así como la participación en espacios diversos de discusión diversos, brindando los aportes técnicos desde el quehacer institucional.

### **Departamento de Protección Especial al Trabajador**

Es importante mencionar que en junio de 2018 fue declarada de interés público mediante decreto ejecutivo: 41172-MTSS, la estrategia país denominada Hoja de Ruta Para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil 2010-2020 “Hoja de Ruta”, que se constituyó en una excelente buena práctica de trabajo articulado intersectorialmente que se formuló como una estrategia coordinada para combatir esta problemática.

En el año 2020 Costa Rica fue aceptado como país pionero por la Alianza 8.7, lo que implica una gran responsabilidad y un compromiso. Es la certeza y el reconocimiento de que los esfuerzos que ha venido realizando el país para disminuir el trabajo infantil y adolescente peligroso han sido efectivos. La Alianza 8.7 es una asociación global inclusiva comprometida con el logro de la meta 8.7 de los objetivos de desarrollo sostenible para 2030.

Si bien muchos países y organizaciones están tomando medidas activas para lograr la Meta 8.7, existe una necesidad urgente de una acción global coordinada. La Alianza reúne a actores de todos los niveles para colaborar, elaborar estrategias, compartir conocimientos y, en última instancia, acelerar el progreso para que podamos cumplir con este compromiso para 2030. La fuerza de la Alianza radica en la diversidad de sus socios y su compromiso de traspasar fronteras y cumplir los desafíos juntos.

Se construyó durante el periodo 2021 y primer trimestre de 2022 la propuesta de decreto de creación del SISTEMA DE RECONOCIMIENTO SOCIAL LABORAL (SIRESOL). Para promover la conducta Empresarial Responsable y la debida Diligencia en Derechos Humanos, mediante el Reconocimiento de Buenas Prácticas Sociolaborales que Voluntariamente y con apoyo de las Instituciones Rectoras desarrollan las empresas privadas e instituciones públicas.

Y el 12 de junio de 2022 se presentó la Hoja de Ruta 2022-2025 para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil, así como su plan operativo estratégico.

### **3. Estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional**

Se realizaron esfuerzos por conocer y comprender con mayor detenimiento los componentes y temáticas que conforman el Control Interno, para integrarlo como una forma de mejora continua.

Desde el inicio de la gestión en 2018 la información que surge de la valoración del riesgo, por medio de la metodología SEVRI, ubica a la Dirección Nacional de Seguridad Social, en un nivel de riesgo mínimo y aceptable, lo que ha favorecido la consecución de los objetivos y metas planteadas en el POI y en el PEI.

Se realiza anualmente la autoevaluación de control interno, y se implementan las acciones de mejora que resultan de la misma, esto ha facilitado el análisis, la evaluación, la definición y la implementación de acciones ágiles, oportunas y estratégicas, para promover la continuidad en la prestación de los servicios públicos, asegurando el cumplimiento de las funciones, el logro de los objetivos y resultados en procura de generar valor público, con servicios de calidad que satisfagan las necesidades y expectativas de los ciudadanos.

Se han definido como apoyo de este proceso a las Jefaturas de los Departamentos de Protección y Recreación.

#### **4. Acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno de la DNSS**

La Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad, ha implementado todas aquellas acciones y estrategias para abordarlo, reflexionarlo y anotar los datos correspondientes, con el aporte y tratamiento que han realizado las Jefaturas, situación que marca la potencia de la sinergia del trabajo en equipo. La evaluación y los sistemas de valoración, han permitido la correcta realización de las responsabilidades, así como, el seguimiento del control interno de la DNSS y sus Departamentos.

La Dirección implementa sistemas de registro de información y seguimiento de acciones que se realizan a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos y acciones plasmadas en la programación institucional. Además, se establecen controles de seguimiento y supervisión en el cumplimiento de las acciones.

Se han construido manuales de procedimientos que permiten brindar un mejor servicio y se han establecido alianzas estratégicas con otras Instituciones y Sectores que han permitido detectar y desarrollar acciones articuladas en beneficio de la población que se atiende.

Con el apoyo de la Dirección de Planificación del Trabajo se realizó un diagnóstico de la estructura Organizativa de la DNSS, encontrando aspectos de mejora que van desde el cambio de nombre hasta el cambio de la estructura, y esta ya en su etapa final para la implementación de esta nueva Estructura bajo el nombre de Dirección de Protección y Promoción de derechos fundamentales.

#### **5. Principales logros del Período.**

Las metas y objetivos se han logrado a cabalidad durante el período, según se puede verificar en los informes anuales y anuario estadístico elaborados por la Dirección Nacional de Planificación del Trabajo.

Como referencia o ejemplo la DNSS ha cumplido al 31 de diciembre de 2021, con el 100% de sus metas y objetivos en el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Operativo Institucional, en varios casos se han rebasado las metas, pues la virtualidad ha ido dando resultados más positivos de los que inicialmente se han propuesto.

Indicador/Unidad Medida	Meta	Logro anual	Porcentaje alcanzado
Número de Instituciones Públicas en las que se desarrollan acciones para que cumplan con lo dispuesto en la ley 8862 y su Reglamento.	90,00	92,00	102,22%
Una propuesta de Centros de Estudio, Diálogo e innovación en Políticas sobre Personas Adultas Mayores elaborada	1,00	1,00	100%
Número de personas adultas mayores, Funcionarios de Gobiernos locales, y personas líderes de la comunidad beneficiadas de los servicios de capacitación	125,00	131,00	104,80%
Número de procedimientos atendidos por la DNSS revisados, actualizados y documentados.	2,00	2,00	100%
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	2,00	2,00	100%
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigidas a las personas funcionarias	2,00	2,00	100%
Personas atendidas	9.000,00	16590,00	184,33%

Fuente: Elaboración propia, información proporcionada por la Dirección Nacional de Seguridad Social.

Indicador/Unidad Medida	Meta	Logro anual	Porcentaje alcanzado
Número de personas beneficiadas de las intervenciones públicas articuladas, accesibles e inclusivas para la promoción y protección de derechos humanos	800,00	1054,00	131,75%
Número de acciones realizadas para implementar la segunda fase del modelo de indicadores de riesgo de trabajo infantil y para cumplir con los compromisos de país pionero.	20,00	20,00	100%
Número de curso virtuales de capacitación impartidos en materia de trabajo infantil dirigidos a empleadores y funcionarios a fin de prevenir un aumento en la tasa de ocupación de este grupo etario.	2,00	4,00	200%
Número de personas menores de edad trabajadoras atendidas y orientadas para el retiro del trabajo y reinserción en el sistema educativo en las Regiones Pacífico Central y Huetar Caribe	120,00	121,00	100,83%
Personas capacitadas para la promoción y protección de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad	380,00	1079,00	283,94%
Número de Instituciones Públicas en las que se desarrollan acciones para que cumplan con lo dispuesto en la ley 8862 y su Reglamento.	90,00	92,00	102,22%

No se tiene aun el dato completo del 2022 porque el informe esta en elaboración apenas, pero se rescatan a continuación los resultados del periodo completo por departamento.

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

El Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador, de acuerdo con los objetivos y metas propuestos ha alcanzado lo siguiente:

- Metas POI y PEI: Educación Socio Laboral y Recreación Laboral, se logró beneficiar e integrar en los servicios que brinda el Departamento a 26.855 personas, 10.489 hombres (39,3%) y 16.273 mujeres (60,7%). Al inicio de la Gestión en el año 2018, se logró alcanzar la cantidad de 5.085 personas, durante los años 2019, 2020 y 2021 se logra incorporar a 20.963 usuarios de los servicios, lo que significa un incremento del 412% y en 2022 se logra alcanzar 5 892 (91%) participantes de los servicios que se brindan a las poblaciones meta, de los cuales, 3 653 son mujeres (62%) y 2 238 (38%) hombres.
- Metas PNDIP, orientada a la atención de personas adultas mayores, se atendieron 1 366 personas adultas mayores (mujeres 1082 para un 79.3% y varones 284 para un 20.7%) en los servicios socio laborales que brinda el Departamento a las personas mayores de 65 años.

Los medios virtuales en los servicios sociolaborales y otros entregables del Departamento, gracias a la creatividad y a la innovación que desarrolló el equipo de trabajo, han permitido construir intervenciones, que permitieron aumentar la cobertura.

Se logró la producción de herramientas y documentos que permiten una mejora significativa en el cumplimiento de obligaciones del MTSS con la población objetivo, a saber:

- Manual de Prejubilación para funcionarios del sector público y privado, y en el último año este ha sido enviado y socializado a más de 100 empresas, mismas que forman parte del Servicio Civil, AED y la UCCAEP. Se cuenta con un Curso Virtual sobre los contenidos del Manual de Jubilación.
- Mejora de las herramientas digitales y de la imagen del Proyecto de Capacitación y Servicios Socio laborales, para personas adultas mayores, “Mi Sendero Alterno”.
- Documento final del Proyecto de promoción de Centros de Estudio, Diálogo e Innovación en Políticas para Personas Adultas Mayores “CEDIPPAM”. En el último año se ha promocionado en 6 municipios, entre ellos: Mora, Puriscal, Acosta, Santa Ana, Vásquez de Coronado y Cartago.
- Elaboración de un Curso de Educación y Legislación laboral para personas adultas mayores.
- Creación del Curso Virtual de Preparación para la Jubilación en el Sector Público.
- Creación del Curso Virtual de Gimnasia Correctiva y Compensatoria para funcionarios públicos que se encuentren en Teletrabajo.
- Incorporación en la Oferta de Servicios de Capacitación del Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia social al Trabajador, el Coaching para Jefaturas y Mandos Medios.
- Pausas y Descansos activos para funcionarios de instituciones públicas y empresas del sector privado.
- Guía de Ejercicios Físicos con el Personaje animado y avatar: “Laborín”.

- Procedimiento de Capacitación sobre Temas de Derechos Humanos Libertades Fundamentales, Emprendimiento e Ideas Productivas, para Personas Adultos Mayores. Código: DNSS-12.3-P-01.
- Formación del personal del Departamento, como formadores virtuales por parte del CECADES del Servicio Civil.
- Comisiones en las que se participó:
  - Red de Hombres por la Igualdad de Género
  - Comisión de Salud Masculina
  - Comisión de Acoso Laboral
  - RECAFIS NACIONAL
  - RECAFIS San José
  - Mesa del Bienestar
  - Comité de Compras Públicas Sostenibles
  - Conaes
  - Mecanismo País
  - Sistema de Cuidados y Apoyos (SINCA)

### **Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad**

Meta PNIDP: capacitar a 1000 Personas en situación de Discapacidad, en el período a razón de 250 personas por año, el objetivo de ésta, es que las Personas en situación de Discapacidad cuenten con mayores herramientas para enfrentar el trabajo. Se brindó conocimientos en: Orientación Laboral, Derechos y Deberes Laborales, sobre Emprendimiento, así como de Empresas Inclusivas.

En el período se logró capacitar a un total de 1452 Personas en situación de Discapacidad. Logro por año: 2018: 250 PcD, 2019: 312 PcD, 2020: 267 PcD, 2021: 630 PcD. 2022: 820 PcD

Paralelo a esta meta se logró impactar al personal docente del Ministerio de Educación Pública, se le capacitó durante el período a un 400 personas docentes, en temas de discapacidad y trabajo, mediante capacitación en el uso de una herramienta metodológica de 4 módulos que contienen los temas en que se capacita a los estudiantes, de manera que ésta contribuya a fortalecer los contenidos del plan de estudios.

Metas POI:

- Atención en materia de Trabajo y Discapacidad: Mediante el Servicio de atención al Público durante el período 2018 a 2022 se atendió a un total de 6.723 personas, esta atención se realiza mediante correo, plataformas electrónicas y WhatsApp. La cantidad de personas atendidas por año, fue la siguiente: 2018: 911 personas usuarias, 2019: 828 personas usuarias, 2020: 1379 personas usuarias y 2021: 2092 personas usuarias, para este I Trimestre del año 2022, 1513 personas. Este aumento significativo ha sido posible gracias a la virtualidad y al teletrabajo.
- Capacitación en materia de Trabajo y Discapacidad: se imparten capacitaciones en materia de Discapacidad y Trabajo, a diferentes actores sociales, para fomentar la Inclusión y Equiparación de Oportunidades para las Personas en situación Discapacidad, en el ámbito del trabajo, desde un enfoque de derechos humanos y trabajo decente. Durante este período gubernamental se logró capacitar a 3672

personas, distribuidas de la siguiente manera: 2018: 656 personas, 2019: 573 personas, 2020: 1364 personas y 2021:1079 personas. Estos datos evidencian un incremento de personas capacitadas en los dos últimos años, esto a pesar de la Pandemia del COVID-19, que con el apoyo de herramientas tecnológicas y acceso a internet facilitaron una mayor cobertura desde la virtualidad. Que también significaron retos, actualización y rediseño de la oferta de capacitación desde modalidad virtual y presencial, por parte de las personas funcionarias.

Otros Logros:

- Fortalecimiento de la Inclusión Laboral de las Personas en situación de Discapacidad, desde la gobernanza y la participación amplia y diversa, con las siguientes acciones:
  - Creación de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad. Decreto N° 41761-MTSS, publicado en La Gaceta N° 129 miércoles 10 de julio del 2019. Desde su creación se ha sesionado, según se establece en el reglamento durante todo período. Se promueve la participación de toda la representación, por medio de sub comisiones, Este Órgano es la instancia designada para que incida en los procesos nacionales de empleabilidad y empresariedad, mediante el ejercicio de estrategias técnicas y políticas, en planes, programas, proyectos y acciones tendientes a una efectiva inclusión y permanencia laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado. Acciones de la Comisión:
    - a. La Comisión Nacional ha dado especial seguimiento a la implementación del Programa Inserta Por Talento, entre las distintas instituciones y actores públicos y privados a fin de asegurar el cumplimiento de los objetivos y el logro del fin del Programa: Favorecer la inclusión laboral de las Personas en situación de Discapacidad en el mercado laboral costarricense.
    - b. Fortalecimiento del Lineamiento General del SNE y elaboración de un Lineamiento Específico para guiar el abordaje de las personas usuarias con discapacidad en el SNE, con el objetivo de asegurar la inclusión, no discriminación, igualdad y equidad de oportunidades entre las Personas en situación de Discapacidad y las demás personas usuarias de los servicios del Sistema Nacional de Empleo.
    - c. En fortalecimiento al cumplimiento de la Ley 8862 de Empleo Público para Personas en situación de Discapacidad, la Subcomisión de Gobernanza, y bajo el liderazgo de la Segunda Vicepresidencia de la República, se aprobó la “Ruta para el cumplimiento del Acuerdo de Consejo de Gobierno” y su “Plan de capacitación”, su objetivo la aplicación efectiva de la Ley N° 8862 y su reglamento en las instituciones públicas.
    - d. Estrategia Nacional de Formación y Educación Técnica Profesional para la Población con Discapacidad 2022-2024, actualizada meta liderada por la Subcomisión de Educación, Formación y Capacitación.
    - e. Subcomisión de Empresas e Instituciones Inclusivas: Se trazó como objetivo contribuir al fortalecimiento de la identificación de estrategias para promover la incorporación de organizaciones públicas y privadas a la Red de Empresas e Instituciones Inclusivas.

- f. Subcomisión de Intermediación Laboral: Conocimiento de la iniciativa de la Fundación ONCE y alineación de su plan de trabajo con la propuesta, inicio de las coordinaciones para la capacitación de personas intermediadoras de empleo en gobiernos locales para el uso de la herramienta de gestión ANE.CR, del SNE, bajo la orientación del Programa Inserta Por Talento.
  - g. Subcomisión de Gobernanza: Lidera las acciones para mejorar las capacidades de las instituciones en el cumplimiento de la Ley N° 8862 y su reglamento, se han favorecido las herramientas de planificación de las distintas Subcomisiones y de la misma Comisión Nacional, se ha generado una propuesta de Plan Bianual de Trabajo para la Comisión Nacional, se ha apoyado en las gestiones de la Secretaría Técnica, el seguimiento de acuerdos y el logro de objetivos.
  - h. Subcomisión de Otras modalidades de empleo: Inicio de los análisis sobre las modalidades de empleo por cuenta propia, emprendimiento, actividades productivas asociativas y proyectos de vida con enfoque laboral para las Personas en situación de Discapacidad en todo el país.
  - i. El monitoreo, acompañamiento y asesoría de la Secretaría Técnica hacia las instituciones, la generación de datos estadísticos referentes al cumplimiento de la Ley 8862, permiten fortalecer los lineamientos, toma de decisiones.
- Acciones de seguimiento para el cumplimiento de la Ley 8862, datos generales reportados por las instituciones en los informes anuales:
    - ✓ **Año 2018:** 27 instituciones públicas presentaron informe de cumplimiento de la Inclusión Laboral en el Sector Público de acuerdo a la Ley 8862 y su reglamento y 34 no presentaron. 9 instituciones hicieron contratación.
    - ✓ **Año 2019:** 57 presentaron informe y 24 no presentaron. 12 instituciones hicieron contratación.
    - ✓ **Año 2020:** 53 presentaron informe y 10 no presentaron. 11 instituciones contrataron Total 70 plazas.
    - ✓ **Año 2021:** 57 instituciones presentaron informe y 24 no respondieron. 19 instituciones contrataron.
    - ✓ **Año 2022:** 108 personas funcionarias, asesoradas sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, el modelo social de la discapacidad y los derechos laborales. 60 instituciones públicas capacitadas, con un alcance de 188 personas funcionarias, en la aplicación efectiva de la Ley N° 8862 y su Reglamento. 13 instituciones públicas, con 27 personas funcionarias, asesoradas en la aplicación efectiva de la Ley N° 8862 y su Reglamento.
      - Definición de Cuellos de botella en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el mercado abierto de trabajo (Oficio DNSS-OF-66-2022).
      - Elaboración y publicación de Directriz Presidencial para reiterar el alcance y fortalecer el cumplimiento de la Ley N° 8862 y su Reglamento.
      - Elaboración de Estrategia de promoción del trabajo y el empleo de personas con discapacidad mediante el encuentro de la oferta y la demanda en el Sistema Nacional



de Empleo y en los regímenes de empleo público existentes (Documento presentado al Consejo Presidencial Social).

- Diseño de la categoría "Discapacidad" en la implementación del Sistema de Reconocimientos Sociolaborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
  - Ejecución de un plan de capacitación al sector público para la correcta aplicación de la Ley N° 8862 y su Reglamento (188 personas capacitadas de 60 instituciones públicas diferentes).
  - Ejecución del rol de Secretaría Técnica de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad.
  - Acompañamiento como Secretaría Técnica de la CNETPCD a las Subcomisiones adscritas a la CNETPCD.
    - 1.10.1. 3 reuniones de la Subcomisión de Educación, Formación y Capacitación.
    - 2 reuniones de la Subcomisión de Otras modalidades de empleo.
    - 4 reuniones de la Subcomisión de Intermediación Laboral.
    - 3 reuniones de la Subcomisión de Instituciones y Empresas Inclusivas.
  - Revisión de los alcances legales para la rectoría conjunta entre el MTSS y Conapdis sobre el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad en sector público y privado.
  - 5 criterios elaborados para apoyar a las instituciones públicas en la comprensión de los alcances y forma de aplicación de la normativa vigente relacionada a los derechos laborales de las personas con discapacidad en sector público y privado.
- Se emite el Decreto N° 43024-MP-MTSS: Reforma al Decreto N° 36462-MP-MTSS denominado: "Reglamento a la Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862" (Reforma a los artículos: 1, 4, 5, 6, 7, 10, 15, adiciona transitorio III).
  - Se emite el decreto N° 43025-MP-MTSS. Declaratoria de Interés Público y Nacional del Programa Inserta por Talento, de La Fundación Once y el Banco Interamericano de Desarrollo.
  - Inicia el Servicio de Atención Psicosocial, con el Objetivo de brindar herramientas que permitan a las personas con discapacidad y sus familias entender los nuevos paradigmas, los deberes y derechos que les corresponden desde una concepción de derechos humanos y principalmente su derecho a tomar sus propias decisiones es decir su autonomía personas de una manera responsable, todo esto para una incorporación exitosa al mundo del trabajo.

- Se desarrollo el Proyecto de Pasantía de estudiantes con discapacidad intelectual: Programa Institucional de Inclusión de Personas con Discapacidad Cognitiva (PROCAIN\_UCR) en oficinas del MTSS.
- Se realizó una Feria de Empleo Inclusiva: Región Chorotega Liberia
- Se realizó la primera Feria de Emprendimientos de Personas con Discapacidad de la Región Caribe, Participación de 81 personas con Discapacidad y sus respectivos acompañantes.
- Se integra la Comisión de Occidente por la inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad espacio en el que se participó activamente y se logró el Desarrollo Ferias de Empleo Inclusivas en el Occidente de Alajuela.
- Creación y ejecución del Curso: “Prohibición de discriminación en el empleo por motivos de discapacidad y adopción de medidas positivas para garantizar el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de Personas en situación de Discapacidad en el sector público”, como parte de una recomendación emitida al país por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, para que toda la institucionalidad pública sea capacitada, de desarrolló en conjunto con el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad.
- Se definieron alternativas para la atención, se apoyó a Programas como Bono Proteger, Chat Institucional y el Registro de Patronos, se atendió en el primer semestre un total de 2063 personas en estos registros tecnológicos, permitiendo el desarrollo de habilidades tecnológicas fundamentales.

### **Departamento de Protección Especial al Trabajador**

Como parte de los principales logros destaca:

- La baja tasa de ocupación de personas menores de edad, tasa de ocupación 2021- 1.3% -INEC, la cual a pesar de la crisis sanitaria producto de COVID 19 se redujo.

COSTA RICA, MTSS población menor de edad ocupada, por año, según grupo de edad, 2018-2021

Año	Total	5 a 11 años	12 a 14 años	15 a 17 años	Tasa de ocupación
2018	13.356	NA	1.545	11.811	2.8
2019		NA			2.0
2020	6.706	NA	1.253	5.453	1.4
2021	6.091 (12 a 17 años)	NA			1.3

Fuente: INEC, Encuesta Nacional de hogares, 2018-2021.

Del cuadro anterior se puede observar que la disminución más importante se ha dado en los rangos de edad inferior a los 15 años.

Esta disminución obedece a las diferentes políticas públicas que el Estado ha implementado para combatir la pobreza, incentivar la permanencia en el sistema educativo, mejorar el empleo para los y las adultas, así como la puesta en marcha de un plan estratégico nacional para combatir este flagelo y sus peores formas.

- Como parte de las acciones realizadas para lograr la disminución del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso destaca la implementación del Plan Nacional Estratégico denominado “Hoja de Ruta” para hacer de Costa Rica un país libre de Trabajo infantil y sus peores formas 2015-2020, se constituyó en una excelente buena práctica de trabajo articulado intersectorialmente. Se formuló como una estrategia coordinada para combatir esta problemática. Esta estrategia nacional fue declarada de interés público en el año 2018 mediante decreto ejecutivo: 41172-MTSS.

Debido a que este plan estratégico nacional culminó, durante el año 2021 se construyó la nueva estrategia país 2021 – 2025 en materia de erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora y sus peores formas trata y explotación sexual de personas menores de edad, para ello se realizaron talleres sectoriales e intersectoriales que permitieron obtener una propuesta por sector y posteriormente una estrategia nacional integrada a fin de contar con un nuevo plan estratégico nacional. Esta estrategia fue aprobada por el Comité Directivo Nacional Para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora de Costa Rica en la sesión del 29 de octubre de 2021. En el primer trimestre del año 2022 se construyó mediante la participación de todos los sectores del país el Plan de acción de dicha estrategia denominada: “Hoja de Ruta” para hacer de Costa Rica un país libre de Trabajo infantil y sus peores formas 2022-2025, mismo que fue aprobada

- Se implementó en el año 2019-2020 la primera fase del “Modelo de Indicadores de Riesgo de Trabajo Infantil”, herramienta estadística desarrollado por la OIT y la CEPAL para Costa Rica en el marco de la *Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil*, que permite identificar y clasificar los cantones con mayor probabilidad de incidencia de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso, el modelo está conformado por diversos indicadores de riesgo. Los cantones Limón Central y Talamanca, son los cantones a nivel nacional y provincial con los índices de vulnerabilidad más altos, es decir con mayor riesgo de que su población menor de edad se incorpore en actividades laborales.

En seguimiento de lo anterior, se trabajó en la segunda fase del “Modelo de Indicadores de Riesgo de Trabajo Infantil”, se desarrolló como plan piloto en Limón. Obteniéndose como primer producto la “Caracterización de Trabajo Infantil”. En el mediano plazo, esta acción planificada de prevención logra mantener a los niños, niñas y adolescentes en el sistema educativo y sistemas de protección, y facilitará que las familias y comunidades tengan acceso a oportunidades de desarrollo (empleo, protección social y/o acceso y mantenimiento de activos), para evitar que recurran a la utilización de la mano de obra infantil.

Por lo tanto y como segunda fase de este modelo se ha definido intervenir en Limón específicamente en Valle la Estrella con población indígena.

- Actualmente se desarrolla un proyecto específico con población indígena del Territorio Tayní, de Valle de la Estrella, Limón. El objetivo del proyecto es: Impulsar un proyecto socio productivo en el territorio Tayní con el fin de que las familias indígenas obtengan mejores ingresos socioeconómicos y así poder disminuir y prevenir la explotación laboral en personas menores de edad.

Debido a la escasez de oportunidades de trabajo para las personas adultas y a las condiciones de pobreza y pobreza extrema de las familias indígenas en Tayní, estas deben dedicarse a la agricultura para venta y autoconsumo. Como parte de esto, las personas menores de edad se insertan en esta actividad familiar a edades tempranas, donde el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso ponen en riesgo su desarrollo integral.

**Como parte de las acciones destaca:**

- En el período de 2018 a 2021 se brindó atención a 308 personas menores de edad trabajadoras de Limón, las cuales se han retirado del trabajo y otorgado el beneficio de Transferencia Monetaria Condicionada 1019, este último mediante Convenio de Colaboración MTSS y el IMAS.
- Este proyecto cuenta con un componente socio productivo de asistencia técnica dedicado a: *“facilitar la toma de decisiones para mejorar resultados en actividades productivas actuales y la innovación necesaria en el mediano plazo”*, se desarrolla en alianza con PRONAMYPE, INA, UCR, CONAI, la ADI Tayni, el IMAS, INDER, MAG, DINADECO, TEC y Biomercado (Asociación Agroindustrial del Caribe Sur).
- Con INDER y MAG, se logró la incorporación de acciones en el plan de trabajo con el Sector Agropecuario (SEPSA) 2021-2022. Durante la pandemia en 2020 y 2021, se han mantenido las visitas y giras al territorio, tomando todas las medidas de protección correspondientes, para asegurar la participación activa de las personas indígenas, para quienes por diversas razones la atención virtual es muy compleja.
- Asimismo, se coordina con el INDER para llevar a cabo un proyecto socio productivo en el territorio por lo que después de varias sesiones de trabajo en conjunto con el ADI se decide realizar varias reuniones en diferentes comunidades del territorio para que prioricen una idea socio productiva para llevar a cabo en el territorio.
- Se gestionan y se ejecutan las reuniones en las diferentes comunidades, contando con la participación de productores, grupos de mujeres y personas jóvenes. Los resultados se comparten con el INDER y el ADI y se toma el acuerdo como junta directiva de dar prioridad a un centro de acopio de cacao y banano, aceptada y solicitada por las diferentes personas consultadas en dichas reuniones.

- Además, se acuerda por parte del INDER, ADI y MTSS formar un grupo de trabajo con varias instituciones para llevar a cabo la formulación del proyecto con el objetivo de que, a mediano plazo, se puedan obtener recursos económicos y ejecutar la idea socio productiva mencionada.
- En el mes de mayo del 2021 se realizó la primera reunión con las siguientes instituciones: IMAS, INDER, MAG, DINADECO, TEC y Bio mercado (Asociación Agroindustrial del Caribe Sur). Se les expuso el proyecto y se acuerda para el mes de junio una sesión de trabajo para definir la ruta a seguir en el proceso.
- En conjunto con el TEC se trabajó en la formulación de un proyecto de esta institución donde se trabaje el tratamiento del cacao con el objetivo de mejorar la calidad de este producto el cual es el que tiene más facilidades y rentabilidad a la hora de comercializarlo.
- Se coordinó un curso con el INA sobre abono orgánico para algunos productores del territorio. Se ejecutó con éxito y el ADI solicitó otro curso más en la misma temática el cual fue aprobado, pero no se logró llevar a cabo por la pandemia.
- Actualmente el INA, el TEC y Bio mercado se encuentran con interés de brindar capacitación en los diferentes procesos productivos de la zona los cuales se van a coordinar desde la mesa de trabajo interinstitucional para no duplicar esfuerzos y desarrollar aquellos de mayor interés de los mismos productores.
- Para el periodo 2018 a 2022 desde la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora de la Dirección Nacional Seguridad Social atendió y retiro del trabajo a 1.146 personas menores de edad, de los cuales 777 fueron referidos al programa TCM-1019 para que las personas menores de edad trabajadoras permanezcan en el sistema educativo.
- Mediante Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto
- Mixto de Ayuda Social (IMAS), se otorga la Transferencia Monetaria Condicionada (TMC 1019) dirigida a personas menores de 18 años trabajadoras. En el 2020 se otorgó el beneficio a 466 personas menores de edad trabajadoras (310-H y 156-M), para una inversión de ₡203,534,000. Para el año 2021 se benefició a 509 personas menores de edad trabajadoras (343-H y 166- M). Lo que significa una inversión de 405.600.000 millones de colones.
- 2019 se implementa el proyecto de Formación de Personal de Instituciones Públicas en Prevención, Detección, Denuncia y Atención Integral de Casos de Trata, Explotación Sexual, Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Peligroso en Costa Rica mediante el cual se capacitó a 678 funcionarios de la CCSS, Ministerio de Salud y MTSS.

- En el 2018 se firma Convenio de Cooperación Intersectorial entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) y el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), En este marco se logra incorporar en los objetivos del movimiento sindical (política interna), la lucha contra el trabajo infantil y sus peores formas mediante acciones de sensibilización y divulgación con los trabajadores asociados. En 2021 se realizó un DIAGNÓSTICO SINDICAL DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DE LA CTRN Y EL SEC para la prevención y erradicación del trabajo infantil y la protección de la persona adolescente trabajadora. En la actualidad se construye un curso en línea para los asociados a organizaciones sindicales.
- En el año 2018 se firma Convenio de cooperación entre Fundación PANIAMOR y MTSS (2018) se trabajó en la construcción de una propuesta de modificación a la ley 8922 denominada “Prohibición del Trabajo peligroso e insalubre a personas adolescente”, en lo que se refiere a la participación de personas menores de edad en espectáculos públicos y en las diferentes actividades del sector de pesca. Además, se elaboró un curso virtual sobre trabajo infantil y adolescente denominado ¡Hagamos la diferencial! Protejamos los derechos de las personas menores de edad que trabajan en Costa Rica. En dos versiones uno dirigido a funcionarios del sector público y otro al sector privado. El cual en la actualidad se implementa con mucho éxito.
- Durante los años 2018 y 2019 se capacito de forma presencial en el tema de trabajo infantil y adolescente, trata de personas y explotación sexual de niños, niñas y adolescentes a 2768 personas (789 – H y 1979 – M). Para 2020 y 2021 se logró capacitar de manera virtual en los mismos temas a 2197 personas (313 hombres, 1884 mujeres). Para un total de 4965 personas (1102-H y 3863-M) capacitadas en un periodo de cuatro años.
- Las personas capacitadas son trabajadoras de: UNED, IAFA, SINAC, Ministerio de Salud, MIDEPLAN, Museo de CR, INA, INAMU, PANI, Fuerza Pública, MAG, INDER, IMAS, Municipalidad de Osa, CCSS, MEP, Bomberos, Escuela Rio Jalandía, UTN, UCR, UNA, Aldeas SOS, INAMU, Ministerio de Justicia y Paz, Fundación Esperanza, ICE, Municipalidad de Alajuela, Municipalidad de San José, estudiantes, Centro Infantil de Turrialba, Centro Infantil de Naranjo, ULICORI, Ministerio Maná, Asociación Pueblito de Costa Rica, Personas beneficiarias del IMAS. Personas funcionarias de la Dirección Nacional de Empleo, Dirección Nacional de Inspección.
- Implementación de proyecto denominado: Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente en la Provincia de Puntarenas. El cual promueve acciones interinstitucionales dirigidas al mejoramiento de la calidad de vida de la persona menor de edad trabajadora y su familia en la Región Pacifico Central. Para el 2019-2021 se atendieron y retiraron del trabajo a 442 personas menores de edad.
- Este proyecto incluyó la elaboración de Informe de Registro de PMET Municipalidad de Puntarenas (codificación y tabulación de 97 boletas, elaboración de cuadros y gráficos, revisión bibliográfica y redacción del informe) pendiente corrección del informe y presentación a

Municipalidad y Comité. Por otra parte, se incorporaron acciones en coordinación con INCOPESCA en el Plan de Trabajo del Sector Agropecuario 2021-2022. (SEPSA).

- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por medio de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) le brinda asesoría y apoyo técnico a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, conformada por un grupo de 22 empresas comprometidas con la defensa y promoción de los derechos de la población menor de edad trabajadora, especialmente en el derecho a la educación, salud y al desarrollo integral. En la actualidad esta RED impulsa la aplicación de la debida diligencia adecuándose a exigencias internacionales. Además, con apoyo de OIT y en coordinación con la Oficina de Trabajo Infantil realizaron la construcción y el lanzamiento de la Guía Conducta Empresarial Responsable frente al trabajo infantil y adolescente.

El compromiso en la prevención del trabajo infantil y adolescentes de las empresas miembros de la Red se refleja en los ejemplos de buenas prácticas en el marco de la debida diligencia y análisis de riesgo. Tales como: procesos de capacitación a sus trabajadores en materia de prevención del trabajo infantil, elaboración de políticas internas en la materia, protocolos de actuación en caso de detectar presencia de trabajo infantil o adolescente peligroso en su cadena de valor, proyecto de atención directa de hijos de trabajadores, mapeos de puestos de trabajo entre otros. Procesos en los que algunos a petición de la empresa, el MTSS desde la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente (OATIA) ha brindado el acompañamiento técnico como el caso de PIMA- Cenada y organizaciones de comercio justo.

Además, existen otras empresas que, si bien por su razón social el tema de trabajo infantil no impacta directamente, son parte activa de la red apoyando procesos de capacitación y divulgación como parte del plan de trabajo de la RED y su compromiso como tema prioridad del país como es la erradicación del trabajo infantil.

Además, a través de la OATIA del MTSS y su curso virtual denominado: "Hagamos la diferencia. Protejamos los derechos de las Personas menores de edad que trabajan en Costa Rica", 27 representantes de empresas miembros de la red, se ha capacitado en nociones básicas del tema, en una primera etapa. Curso que imparte el MTSS dos veces al año.

- En coordinación con el sector agropecuario se construyó e implementa un plan de trabajo de erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora en el sector agropecuario, pesquero y Rural. (SEPSA-MTSS. 2021-2022) Mediante el cual se programaron acciones preventivas, de atención y capacitación, entre otras, para desarrollar a nivel nacional, y otras específicas para Limón y Puntarenas.
- Con apoyo de la Iniciativa Regional para América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil se dio intercambio de buenas prácticas en el tema de trabajo infantil con República Dominicana: interesados en el Sistema de Gestión de Personas menores de Edad Trabajadores (SIGEME) que tienen el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social específicamente la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente. conocer cómo es y su funcionamiento. Se dieron tres reuniones virtuales de intercambio.

El año 2022, ha sido especialmente prolífero, con avances muy significativos, los cuales se anotan:

### Área. Atención Directa.

Durante el año 2022 se logra identificar y atender a 225 personas menores de edad trabajadora, destacando las intervenciones en las regiones: Huetar Caribe, Pacífico Central y central como se detalla en el siguiente cuadro:

<b>COSTA RICA, MTSS: Personas menores de edad trabajadoras atendidas por sexo, según Región de planificación. 2022</b>			
<b>Región</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Brunca</b>	11	6	5
<b>Central</b>	59	44	15
<b>Chorotega</b>	2	2	0
<b>Huetar Caribe</b>	72	47	25
<b>Huetar Norte</b>	16	12	4
<b>Pacífico Central</b>	65	42	23
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>153</b>	<b>72</b>
<b>Fuente: Departamento de Protección Especial al Trabajador/OATIA. Dirección Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Diciembre ,2022</b>			

Es importante destacar que la atención de la población menor de edad trabajadora en mención implica una investigación sociolaboral mediante entrevista de un profesional y elaboración de informe sociolaboral que activa el sistema de protección de acuerdo a cada caso.

Mediante el Convenio de Cooperación Interinstitucional MTSS-IMAS, para el año 2022 se logra referir 150 personas menores de edad trabajadora mediante informe técnico sociolaboral y otorgar 150 transferencias monetarias condicionadas. Corresponde a 48 son personas menores de 15 años y 102 personas con edades entre los 15 y los 18 años. Para un total 100 hombres y 50 mujeres. Impactando en las provincias de Limón (55), Puntarenas (54), Alajuela (15), San José (15), Cartago (09), Guanacaste (01)

La ejecución del presupuesto 2022 para el programa de personas menores de edad trabajadora (MTSS-IMAS) es de un monto entregado de ₡ 243 040 000,00 que cubre una población 483 personas menores de edad trabajadora con la Traslferencia Monetaria Condicionada. Principalmente de la región pacífico central y la región Huetar Caribe.

### Área. Capacitación.

Durante el año 2022, se logra capacitar a 2493 personas en materia de trabajo infantil, trabajo adolescente, trata y explotación sexual. Como se detalla en el siguiente cuadro:



<b>COSTA RICA, MTSS: Personas capacitadas en trabajo infantil y adolescente, trata y explotación sexual, por sexo, según región de planificación. 2022</b>			
<b>Región de planificación</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Brunca</b>	213	4	209
<b>Central</b>	1589	533	1056
<b>Chorotega</b>	32	24	8
<b>Huetar Caribe</b>	119	34	85
<b>Huetar Norte</b>	40	29	11
<b>Pacífico Central</b>	500	116	384
<b>Total</b>	<b>2493</b>	<b>740</b>	<b>1753</b>
<b>Fuente: Departamento de Protección Especial al Trabajador/OATIA. Dirección Nacional de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Diciembre,2022</b>			

Debe destacarse que las personas capacitadas son funcionarias y funcionarios públicas del Ministerio de Seguridad Pública (Guardacostas, Policía de Fronteras), Ministerio de Salud, Redes de Violencia y Subsistema Local de Protección, Explotación, trata, Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente. Ministerio de Justicia y Paz, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Unidad RAC y Dirección de Asuntos Laborales), IMAS (Unidad de capacitación), Ministerio de Educación Pública (Pacífico central, Región grande de Térraba).

Y del sector empresarial, (Corporación Ganadera y trabajadores del sector cañero a nivel nacional, de ingenios miembros de LAICA) mediante el curso virtual, resultado de la alianza OATIA-Red de empresas contra el trabajo infantil.

Se destaca el proceso de capacitación con la Dirección de Asuntos Laborales y Dirección General de la Inspección del Trabajo del MTSS, dado que por sus competencias atiende población menor de edad trabajadora que en el marco de esta directriz derivan a las adolescentes trabajadoras a la OTIA.

En el 2022, el Departamento de Protección al Trabajador y la Oficina Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección a la persona adolescente trabajadora (OATIA) en su Área de Capacitación, se logró capacitar en la temática de peores formas de trabajo infantil (trata, explotación sexual comercial y trabajo infantil y adolescente peligroso), a 90 funcionarios, de los cuales 56 mujeres y 34 hombres, de la Dirección de Asuntos Laborales, principalmente personas conciliadores de trabajo.

Es importante mencionar el éxito del curso virtual con que cuenta la OATIA denominado: ¡Hagamos la diferencia y protejamos los derechos de las personas menores de edad trabajadora! dirigido a funcionarios públicos y de la empresa privada que ha permitido un mayor proyección a nivel nacional y la cual se encuentra en proceso de incluir para el 2023 un módulo adicional de debida diligencia para el sector empresarial y otro exclusivo dirigido a personas funcionarios y funcionarias inspectores de trabajo ..

¡Hagamos la diferencia y protejamos los derechos de las personas menores de edad trabajadora!, es un curso virtual asincrónico, consta de 4 módulos, desarrollado un módulo por semana, para una duración de un mes calendario. Durante el año 2022 logran concluir con éxito el curso, 232 personas del sector público (204 mujeres y 28 hombres) principalmente personas funcionarias públicas del Instituto Mixto Ayuda Social, Ministerio de Educación Pública, Ministerio de Salud y Patronato Nacional de la Infancia entre otros.

Del sector empresarial se logró la participación de 41 personas funcionarias (17 mujeres y 24 hombres) específicamente del sector de la caña, representantes de los diferentes ingenios a nivel nacional, lo anterior mediante la articulación con la Liga Agrícola Industrial de la Caña de Azúcar (LAICA).

En el área de capacitación, durante el 2022, el Departamento de Protección al Trabajador logra culminar la elaboración del procedimiento interno de capacitación presentada y aprobada por la Dirección de Planificación del MTSS

### **Área de Rectoría y política pública**

El 25 de abril del 2022 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social logra lanzar y oficializar el plan nacional estratégico denominado: HOJA DE RUTA PARA HACER DE COSTA RICA UN PAÍS LIBRE DE TRABAJO INFANTIL Y SUS PEORES FORMAS 2021 – 2025”. Evento realizado en el auditorio del Colegio de Abogados.

<https://www.mtss.go.cr/seguridad-social/trabajo-infantil/politica-nacional.html> .

Se destaca el liderazgo del MTSS, la articulación institucional y la participación del sector empresarial, sindical, instituciones públicas y organizaciones no gubernamentales comprometidas con la erradicación del trabajo infantil en Costa Rica.

El DPT-OATIA brinda labores de seguimiento y monitoreo de la Hoja de Ruta, durante el mes de diciembre 2022 se enviaron los oficios a las instancias participantes, solicitando el informe de cumplimiento de acciones desarrolladas durante el 2022.

Para el mes de febrero, 2023 en reunión de comité directivo contra el trabajo infantil, la OATIA presentara el informe general de resultados 2022 así como la solicitud de ajustes al plan para alinear a la iniciativa regional.

La OATIA cuenta con el sistema Delphos para llevar el seguimiento y monitoreo de la Hoja de ruta, esperamos contar para próximo año con apoyo OIT u otra instancia para realiza mejoras al sistema

Como parte de las labores de Asesoría y Seguimiento cumplimiento Plan Estratégico de Hoja de Ruta TIA el DPT/OATIA cuenta con profesionales asesores-enlaces definidos para cada instancia participante en la Hoja de Ruta, brindando acompañamiento técnico para el cumplimiento de sus compromisos. Se destaca:

- La elaboración de una directriz por parte del sector agropecuario en materias de compras públicas y trabajo infantil, el cual está en proceso de revisión legal por parte del MAG.
- Elaboración de convenio entre el MTSS(OATIA) y el sector sindical para realizar acciones conjuntas en materia de trabajo infantil y trabajo adolescente, el cual se lanzará en marzo 2023.
- Articulación efectiva con el IMAS a través de coordinaciones técnicas y el programa para personas menores de edad trabajadora
- Asesoría y acompañamiento proceso de capacitación al Ministerio de seguridad social y elaboración de protocolo interno de referencia.
- Asesoría y acompañamiento proceso de capacitación al Ministerio de Salud
- Por parte de la OATIA, se logra realizar por primera vez un foro nacional para análisis del tema de trabajo infantil y pesca

### **Red de Empresas contra el Trabajo Infantil**

El MTSS a través del DPT-OATIA logra consolidar la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil-Costa Rica con una participación activa de 20 empresas comprometidas de los diferentes actores y con la coordinación del MTSS a través de la OATIA-.Los cuales participan en la red de manera voluntaria, se cuenta con Asociación Coordinadora Nacional Comercio Justo Costa Rica, LAICA, Nestlé, AED, TICO-FRUT, UCCAEP, PIMACENADA, DOLE, Agronorte, CoopePiña R.L, CoopeVictoria, CoopeSarapiquí Chiquita Brands Costa Rica, Popular Valores, CoopeAgri R.L, CoopeTarrazú, Coocafé RL, Etiprés, CoopeAtenas, InterfrutCosta Rica, Fyffes, ICAFE.

Dicha Red cuenta con un plan de trabajo anual dirigido a la prevención del trabajo infantil y protección de la persona adolescentes trabajadores, a la promoción de buenas prácticas y fortalecimiento de los procesos de capacitación en el tema.

Uno de los productos desarrollado por la red de empresas costarricense con apoyo de la OATIA y la OIT, es la Guía de Conducta empresarial responsable frente al trabajo infantil y adolescente.

Actualmente la guía presenta un desglose de medidas que las empresas podrían tomar para prevenir el trabajo infantil y el trabajo adolescente peligroso, en sus operaciones y las de sus cadenas de suministros, desde un diagnóstico inicial y un compromiso político explícito con la prevención del trabajo infantil hasta la rendición de cuentas y los procesos de reparación.

Para el presente año la red se encuentra en la elaboración de la sistematización de Buenas prácticas de prevención de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso. Además de los procesos de sensibilización y capacitación a sus organizaciones, proveedores y colaboradores, mediante la ejecución el curso virtual que desarrolla la OATIA.

Cabe destacar que el Instituto de Café de Costa Rica (ICAFE) forma parte de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil y viene alineado sus intervenciones coordinaciones con la OATIA, para ejecutar acciones de prevención y capacitaciones en materia de trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora.

Durante la última reunión de diciembre 2022, la red acuerda realizar informe voluntario anual de las acciones que están realizado en la materia a la OATIA, para uso en informes nacionales de avance y además se establece como requisito para nuevas empresas que ingresan.

Además, logran presentar ante el ministro de trabajo las principales acciones de la red, para su información y sensibilización en la materia, previo a la reunión de consejos de ministros de la región. (Foto de boletín de prensa)

Se logra coordinación con el sector ganadero y embajada USA para trabajar de manera conjunta la estrategia 2023 para propiciar la erradicación del trabajo infantil en ese sector.

### **Área de Representación Ministerial**

#### **A) A NIVEL MUNDIAL Y REGIONAL**

Costa Rica comprometido con la erradicación del trabajo infantil, forma parte de la alianza 8.7 como país pionero y logra participar en el encuentro mundial de puntos focales, desarrollado en el mes de diciembre 2022, en los cuales se definió estrategia para la gobernanza, búsqueda de recursos económicos e intercambio de buenas prácticas.

A su vez, Costa Rica forma parte de la Iniciativa regional para acelerar la erradicación del trabajo infantil en América Latina y el Caribe. Se logra participar en el encuentro anual de puntos focales donde se identificó como principal necesidad la actualización de datos estadísticos de población menor trabajadora en la mayoría de países participantes

En esta línea, además formamos parte de la secretaria técnica del Consejo de ministros de trabajo de la región a través del cual se logra elaborar un plan de trabajo en materia de erradicación de trabajo infantil para la región en alineamiento con el plan de trabajo de la iniciativa regional, logrando la aprobación de por parte del Consejo de ministros

#### **B) A NIVEL NACIONAL**

El Departamento de Protección al Trabajador -OATIA a través de su equipo de profesionales forman parte de manera activa y con aporte técnico durante el 2022 de:

- ✓ Comité directivo de Trabajo Infantil y su secretaria,
- ✓ Consejo de Atención Integral
- ✓ Consejo de la Niñez y adolescencia y su secretaria técnica.
- ✓ CONACOES, y sus comisiones de atención y capacitación
- ✓ CONATT y comisión de prevención y proyectos
- ✓ Grupo técnico de la producción y consumo sostenible
- ✓ CIAMA
- ✓ Comisión institucional de Género
- ✓ Comisión Investigadora Permanente de Acoso Sexual del MTSS

### **Área de seguimiento y control**

LA OATIA , desde el año 2016 ,en el área de atención directa cuenta con registro administrativo de personas menores de edad trabajadora atendidas y capacitaciones desarrolla, denominado (SIGEME),el cual requiere de un proceso de mejora y actualización, del programa informático vigente, lo que permitirá contar con mayores indicadores de gestión cualitativa y cuantitativa , así como

la incorporaciones de evidencia en la atención de personas menores de edad trabajadoras, registro y control de capacitaciones implementadas y reportes estadísticos entre otros.

El Departamento de Protección al Trabajador-OATIA, desde el año 2026 cuenta con un registro administrativo de atención de población menor de edad trabajadoras atendida y referida, así como del proceso de capacitaciones impartidas denominado SIGEME. Este sistema es alimentado por cada uno de los profesionales responsables de los casos o capacitaciones asignados. Y la subjefatura es la responsable de la revisión y control del ingreso de la información, así como el reporte estadístico

El sistema permite contar con la fotografía de cada persona menor de edad atendidos, datos demográficos, situación laboral, educativa e instancia a la cual se refirió. Y el caso del proceso de capacitación cantidad de capacitaciones impartidas por funcionarios, tipo de participantes regiones entre otras. Además, permite brindar l datos estadísticos semestrales, anuales y a a solicitud de autoridades superiores

Durante el segundo semestre se inició la elaboración de un nuevo proyecto para justificar ante Departamento de Informática del MTSS la necesidad de actualización y mejorar el sistema SIGEME. El sistema requiere de un proceso de mejora y actualización, del programa informático vigente, lo que permitirá contar con mayores indicadores de gestión cualitativa y cuantitativa, así como las incorporaciones de evidencia en la atención de personas menores de edad trabajadoras, registro y control de capacitaciones implementadas y reportes estadísticos entre otros.

Esperamos contar con respaldo de superiores para el próximo 2023 dada la relevancia de proyecto.

### **Área de proyectos de intervención directa**

Proyecto de intervención directa: “Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y del Trabajo Adolescente Peligroso con Población Indígena del territorio TaynÍ, Valle de la Estrella, Limón

Uno de los objetivos del proyecto es la generación de trabajo decente para padres y madres de población menor de edad trabajadora mediante la construcción de un centro de manejo postcosecha de cacao.

EL proyecto se ejecuta con la participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante la OATIA como instancia coordinadora y articuladora, el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE) y el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) ambas direcciones del MTSS y el Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC), universidad pública.

En el presente año el proyecto ha logrado los siguientes avances:

- ✓ Formulación y revisión del documento oficial de proyecto
- ✓ Aprobación de las nuevas autoridades del gobierno
- ✓ Permisos de construcción para el centro de manejo postcosecha de cacao en la comunidad de Jabuy.
- ✓ Presentación del proyecto ante miembros del territorio indígena TaynÍ para su validación conjuntamente con el TEC.
- ✓ Presentación del proyecto ante el Comité de Fideicomiso del Banco Popular para solicitar el otorgamiento del capital semilla para la construcción del centro de manejo postcosecha de cacao.
- ✓ Identificación y selección de 47 familias productora de cacao beneficiarias del proyecto de cacao del territorio en coordinación con el Comité de Vecinos de Jabuy

- ✓ El Instituto Tecnológico de Costa Rica (TEC) realizó un estudio del cacao en la zona para analizar las calidades de dicho producto y su valor en ámbitos internacionales. Además, desarrollo un taller denominado “Asociatividad” con las personas productoras de cacao de la comunidad de Jabuy, sobre la producción del cacao aplicando buenas prácticas agrícolas, en la cual participaron 52 personas de la comunidad.
- ✓ Principal logro es la aprobación de apoyo por parte de pronamype para brindar recursos económicos tanto para la infraestructura inicial

### **Comité Directivo de Compras Públicas Sustentables, (CDCPS).**

La participación del MTSS desde el Departamento de Protección Especial al Trabajador ha permitido incidir en la incorporación de criterios sociales en compras públicas sustentables tales como:

- a) Primera Guía de compras públicas sustentables del Ministerio de Hacienda (incorporando temas de discapacidad, género, trabajo infantil y salud ocupacional).
- b) Decreto creación política compras públicas y la importancia del componente social.
- c) Miembro de la Comisión Nacional que reviso norma de compras sostenible norma INTE/ISO 2040.
- d) Elaboración de Guía de criterios sociales en los procesos de contratación pública en Costa Rica. Liderando Comisión Interna para elaboración de los insumos correspondientes.
- e) Capacitaciones con (CDCPS sobre compras públicas y el tema social).
- f) Coordinación del proceso de reflexión interna y análisis para construcción de un sistema de reconocimiento social con apoyo de colaboradores de MINAE, miembros del CDCPS MTSS- Dirección Nacional de Seguridad Social - Departamento de Protección Especial al Trabajador.
- g) Coordinación con Organización Internacional del Trabajo y el proyecto "Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC) para la búsqueda y logro con éxito de la elaboración de la nueva guía de compras públicas sostenibles (actualización), en la cual se incorpora los criterios sociales de forma amplia. El pasado 6 de abril con alto compromiso de la señora Silvia Lara. Ministra de Trabajo y Seguridad Social se realizó el lanzamiento oficial de dicha guía.
- h) Revisión y aporte de los criterios sociales incorporados en la nueva guía de compras públicas sostenible.
- i) Se implementaron acciones de incidencia a fin de visualizar a lo interno del MTSS el tema de compras públicas sostenibles y criterios sociales como un tema estratégico de gestión ministerial en el ámbito de la prevención y promoción de protección de la población trabajadora. Que requiere un proceso de análisis, reflexión y valoración a nivel institucional para incorporarlo como un proceso permanente en alguna área técnica y su operacionalización respetiva. Y dejarlo de ver como una representación ministerial más, donde la representación ministerial es limitada.

## 6. Proyectos más relevantes en desarrollo

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

Procesos de Capacitaciones a Personas Adultas Mayores “Mi Sendero Alternativo”: Este proceso de capacitación se lleva a cabo en coordinación con algunas Municipalidades. Desde el inicio de esta administración se han desarrollado talleres en diferentes lugares del territorio de Costa Rica. Actualmente se están impartiendo en tres grupos del Cantón de Vásquez de Coronado.

Se impartió curso de preparación para la Jubilación con el CECADES y se está a la espera de hospedarlo en plataforma de capacitaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se cuenta con una coordinación directa con el Programa de Persona Adulta Mayor de la UNED para que las personas que participan en los Talleres “Mi Sendero Alternativo” tengan facilidades de ingreso a los cursos que imparte este centro de enseñanza superior.

CEDISPAM, continúa en su proceso de divulgación y Promoción.

Lanzar la Convocatoria al primer proceso de entrega de los Reconocimientos SIRESOL

### Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad

#### 1- Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad CIAD/MTSS:

- Fortalecimiento de esta comisión con el nombramiento de una representación de varias direcciones. Se sesiona una vez al mes.
  - En ruta de construcción de la política, se elaboró un diagnóstico que visualizó desde las personas funcionarias aspectos a retomar dentro de las acciones de la Política y el plan de acción.
  - Conmemoración de actividades de celebración de día Nacional e Internacional de las Personas en situación de Discapacidad, la Semana de los Derechos de las Personas en situación de Discapacidad, mediante capsulas informativos referentes al tema. Se brindaron espacios de capacitación virtual.
  - Participación en la Red de Comisiones de Accesibilidad y Discapacidad. (RECADIS).
  - Presentación del Índice de la Gestión de la Discapacidad IGEDA, del cual se obtuvo la siguiente evaluación:
    - Puesto alcanzado entre instituciones: 41 de 103
    - Puesto alcanzado del sector: 6 de 13
    - Nota: 303,29
- 2- Se facilita además los Puntajes obtenidos según Resultados por categoría y recomendaciones. Señalar la importancia de aplicar el IGEDA y el poder contar con el apoyo de cada una de las Direcciones para implementar las recomendaciones, plantear más acciones desde la perspectiva de los derechos que permitan ir solventando debilidades y obstáculos para hacer de que los servicios del MTSS, sean accesibles e inclusivos.
- 3- Se continúa asumiendo la representación en otras Comisiones de alto nivel, que demandan tiempo y que a pesar del contexto de la COVID han continuado trabajando y reuniéndose, ello demanda tiempo en la atención de los aspectos propios de cada Comisión.

### **Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas en Situación de Discapacidad:**

- Secretaría Técnica: Fortalecimiento en herramientas metodológicas y tecnológicas (programas informáticos) que fortalezcan los procesos de asesoría y monitoreo a las instituciones públicas que propicien un mejor cumplimiento de la Ley 8 862.
- Promover el cumplimiento de la Ley 8862: Acatar las Recomendaciones de la Ruta planteadas al Consejo de Gobierno. Instruir a las instituciones la ocupación de las plazas reservadas durante el primer semestre del año 2022. Directriz Presidencial para reiterar los alcances de la normativa vigente.
- Protocolo de articulación interinstitucional que facilite la valoración y canalización de solicitudes de capacitación de instituciones públicas (CNETPCD-AC-025-2021).
- Ejecutar nuevamente el Plan de capacitación en el año 2022. Definir una estrategia para implementación del Curso: Prohibición de discriminación en el empleo por discapacidad y adopción de medidas positivas para garantizar el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral de Personas en situación de Discapacidad en el sector público”. CECADES/Plataforma CONAPDIS. Grupo piloto personal del MTSS, 30 participantes.
- II Plan de Inserción Laboral para Personas en situación de Discapacidad a concluir y oficializar / armonizado con la Política Nacional de Empleo.
- Programa Informático para registro de cumplimiento de la Ley 8862.
- Estrategia de Asesoría para Instituciones Públicas, en cumplimiento de la Ley 8862.
- Lineamiento para la Comisión Especializada de Trabajo y Discapacidad del MTSS en relación a las acciones que se dan a las demás instituciones pública.
- Fortalecimiento de otras Modalidades de Empleo Eje del Plan de Inserción Laboral, desde un abordaje y acciones diferenciadas y definidas, que requieren armonizar procedimientos y normativa en la asignación de recursos.
- COMISION DE ACCESIBILIDAD Y DISCAPACIDAD: Política de Equiparación de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad.

### **Departamento de Protección Especial al Trabajador**

En lo que respecta al Departamento de Protección Especial al Trabajador y la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente trabajadora quedan en proceso de ejecución los siguiente:

- Plan estratégico Nacional Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2022-2025. Apoyar la implementación, el seguimiento y supervisión de dicho plan.
- Desarrollo e implementación del proyecto socio productivo para cumplir con el objetivo del proyecto en la provincia de Limón es Impulsar un proyecto socio productivo en el territorio Taynín con el fin de que las familias indígenas obtengan mejores ingresos socioeconómicos y así poder disminuir y prevenir la explotación laboral en personas menores de edad.



## 7. Administración de los recursos financieros

La Dirección Nacional de Seguridad es parte del programa presupuestario 732, que es gestionado y administrado por la Dirección Nacional de Empleo, Dirección que proporciona los suministros que la DNSS requiera.

El presupuesto consta además de salarios ejecutados desde el Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos y de Viáticos, que se asignan proporcionalmente a las distintas Direcciones que somos parte del programa. Durante los años 2020 y 2021, no se ejecutaron viáticos debido a la limitación de giras por la pandemia, pero ya se están retomando. Históricamente antes de la pandemia se ejecutaba la totalidad de este presupuesto.

Queda en proceso de gestión la devolución de un vehículo que había sido prestado a la DNSS por DESAF, trámite a cargo de la persona encargada de Gestión en la DNE.

## 8. Sugerencias para la buena marcha de la Dirección

**Propuesta de Reorganización:** debe implementarse en cuanto regrese aprobada la versión con los ajustes de Mideplan, esto implica, modificación de los manuales de puestos y funciones. Todo tiene ya aprobación de las Autoridades del MTSS, de la Secretaría Sectorial a cargo del IMAS; de MIDEPLAN en cuanto a la estructura, pero se están haciendo ajustes en el documento, y de AFUMITRA. (se adjunta documento)

La propuesta reorganización institucional parcial de la Dirección Nacional de Seguridad Social, va en dos vías. La primera pretende cambiar el nombre de la Dirección hacia uno que permita describir de manera clara y transparente las funciones que desarrolla actualmente la DNSS enfocada hacia su población meta, de tal manera que se evite o minimice la cantidad de solicitudes recibidas que no son competencia de la Dirección.

La segunda propuesta es una reorganización de la estructura organizativa actual y reordenamiento de funciones según competencias de sus personas funcionarias. Se trata de lograr una atención integral al usuario por parte de todo el equipo de trabajo de la Dirección, el cual estará estratégica y estructuralmente ubicado para brindar un servicio completo al usuario. Sin duda la mejora en el servicio es el propósito final de esta reorganización.

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

Desde este ámbito, es importante dar apoyo, fluidez y seguimiento a los avances alcanzados en varios temas, no obstante, y de mucha importancia, buscar alternativas para corregir algunas situaciones, que

podrían ser hasta injustas, sobre todo por el peso de la responsabilidad y compromiso que se desprenden de ello, tal como:

1. Gestionar la incorporación de nuevas plazas para lograr mayor cobertura en los servicios que brinda nuestro Departamento.  
Por otro lado, seguir con la dinámica y esfuerzos alcanzados, respaldando:
2. El apoyo en cuanto a la ejecución de los Talleres de Educación Socio laboral con futuros y potenciales trabajadores ubicados en la enseñanza técnica.
3. Continuar con los Talleres y Capacitación en Recreación e Integración Laboral con trabajadores del sector público y privado.
4. Fortalecer la programación de los Descansos Activos para el sector público y privado.
5. Dar fluidez a los avances en materia de Adulto Mayor.
6. Dar progresión al Manual de Jubilación para el Sector Público y Privado.
7. Dar mayor divulgación al Curso Virtual de Preparación para la Jubilación.
8. Brindar apoyo a las coordinaciones con la UNED establecidas en favor de la formación en línea de las personas adultas mayores usuarios de los servicios socio laborales que brinda nuestro Departamento.
9. Continuar con la estrategia de trabajo conjunto y coordinado con las Municipalidades seleccionadas, tanto para los temas de emprendimiento e ideas productivas como la promoción de los Centros de Diálogos de Personas Adultas Mayores.
10. Apoyar y mantener el Curso Virtual de Gimnasia Correctiva y Compensatoria.
11. Brindar apoyo y continuidad al Sistema de Reconocimiento Social y Laboral.
12. Implementar el SIRESOL

### **Departamento de Igualdad de Oportunidades para Personas en situación de Discapacidad**

- Reasignación del Equipo de la DIOPCD/ Reconocimiento de la Jefatura DIOPCD, garanticen los derechos laborales y organizacionales que incidan en la estabilidad del equipo de trabajo. Profesional en Psicología Profesional 1 B, con recargo de funciones de orden profesional, de mayor categoría que la actual (sugerencia Profesional 3)
- Nombramiento interino de la Plaza de jefatura en corto plazo, evitar recargo de funciones y dar sostenibilidad a las acciones y compromisos.
- Definir una estrategia de articulación intra institucional que permita mejorar las acciones institucionales desde la transversalización del enfoque de discapacidad, derechos humanos e inclusión de las Personas en situación de Discapacidad, que permitan al MTSS ser una institución inclusiva (IGEDA, PONADIS, otros).
- Interprete de LESCO: tema urgente a resolver desde asignación presupuestaria para atender temas de tutelaje de derechos (Dirección de Inspección, Relaciones Laborales, DIOPCD entre otros). Para resolver 2 opciones 1 plaza o presupuesto para contratación de servicios profesionales, en donde DIOPCD sea quien coordine la misma, a ser utilizada por las dependencias que lo requieran.
- Continuar con elaboración de Procedimientos del DIOPCD.

## **Departamento de Protección Especial al Trabajador**

- Es necesario y debido a los temas competencia de la DNSS contar con un profesional en derecho, de preferencia con énfasis en derechos humanos.
- Promover la creación de una Unidad de Gestión que facilite el control y seguimiento estadístico del quehacer de la DNSS, así como la elaboración de los informes de gestión y evaluación semestrales y anuales.
- Gestionar la actualización del equipo tecnológico que utilizan las personas colaboradoras de la DNSS.
- Regionalizar la DNSS.

### **9. Observaciones sobre otros asuntos de actualidad**

Es de suma importancia aprovechar la oportunidad de que al ser Costa Rica un país pionero en el tema de trabajo infantil y adolescente peligroso, con la tasa de ocupación más baja de Latinoamérica y esto sino del mundo, que ha despertado el interés de los Organismos Internacionales enfatizando en como lo ha logrado, los ojos de aliados estratégicos en esta temática están puestos en Costa Rica, gestionar todos los recursos posibles para lograr lo planteado en el Plan estratégico nacional denominado Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores formas.

Ser diligente y aprovechar la coyuntura internacional en el mercado de compra de bienes y servicios de productos de toda índole, donde las empresas como parte de la debida diligencia y en el marco de la conducta empresarial responsable deben tener buenas prácticas socio laborales certificadas, esto para promocionar, implementar, fortalecer y posicionar el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales creado desde la DNSS.

### **10. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones giradas por la Contraloría General de la República.**

La Contraloría General de la República mediante *“Informe de auditoría operativa sobre la eficacia, eficiencia y economía en la implementación de las compras públicas sostenibles en el sector público costarricense”*, número DFOE-FIP-IF-00006-2021 del 24 de noviembre de 2021, concluyó entre otros aspectos, que el país cuenta con un marco normativo en materia de compras públicas sostenibles, no obstante, la implementación de cada una de sus dimensiones no ha sido desarrollada de forma integrada, sino que ha tenido un enfoque en el que la coordinación de la dimensión social ha quedado rezagado con respecto a la dimensión ambiental y económica.

Por lo anterior, de conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República,

Nº 7428 del 07 de setiembre de 1994, y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno, emitieron varias disposiciones de acatamiento obligatorio, entre las que destaca: la 4.9 *“Diseñar, aprobar e implementar un sistema de reconocimientos y/o sellos sociales, que impulse la equidad, la inclusión y el empoderamiento de las personas que pertenecen a poblaciones en condición de vulnerabilidad, para fomentar la equidad, inclusividad y su empoderamiento, su identificación, y la de las fuentes de información relacionadas, acorde a lo definido en la Política Nacional de Compras Públicas Sostenibles y en la Política Nacional de Producción y Consumo Sostenible 2018-2030”*.

Esta disposición fue asignada por la CGR al MTSS, y en concreto la Dirección de Seguridad Social ha venido apoyando el proceso para el cumplimiento de la misma, ya que se traduce en la aprobación del decreto del SIRE SOL y su implementación, las fechas de cumplimiento son 29 de junio de 2022 y 15 de noviembre de 2022. (se anexa el informe de la Contraloría).

Recientemente, la Comisión de Compras Públicas Sustentables, de la que es parte la DNSS aprobó un Plan de Acción sobre la profesionalización en compras públicas, mediante acuerdo No. 4, del Acta No. 05-2022, del 21 de abril del 2022, todo ello con el fin de dar respuesta a la disposición 4.7 del Informe de Auditoría Operativa sobre la eficiencia, eficacia y economía en la implementación de las compras públicas sostenibles en el Sector público costarricense (Informe N.º 1: eficacia y gobernanza) No. DFOE\_FIP\_IF-00006-2021 del 24 de noviembre del 2021, en lo que respecta:

- a) “4.7. Elaborar y aprobar un plan para generar la estrategia de profesionalización, desarrollo de competencias, certificación de idoneidad y capacitación continua de los funcionarios encargados de la contratación pública, así como de los proveedores del Estado en el tema de compra pública sostenible, que considere al menos lo siguiente:
- b) La definición, incorporación e implementación de conceptos generales, normativa asociada, criterios de evaluación, determinantes ambientales, sociales y económicos, carteles orientados hacia sostenibilidad, intercambio de conocimientos y promoción de la compra pública sostenible.
- c) La identificación del núcleo de las competencias sólidas o técnicas y blandas, en las que se va a enfocar la estrategia de profesionalización.
- d) La preparación de la información base sobre profesionalización de los funcionarios de las proveedorías para la definición de la estrategia de profesionalización”.

Lo anterior, conforme a lo definido en la Política Nacional de Compras Públicas Sustentable y Creación del Comité Directivo Nacional de Compras Sustentables, y en la Política Nacional de Producción y Consumo Sostenible 2018-2030, y lo relativo a la profesionalización en la contratación pública a partir de la entrada en vigencia de la Ley No. 9986 (Ley General de Contratación Pública).

- Es importante destacar que las acciones que la **Contraloría General de la República** del exige al MTSS, trasciende a la representación en el comité, por lo cual requiere designación de tiempo y personas para trabajar en este proceso.

## 11. Estado actual del cumplimiento de las disposiciones

La Contraloría General de la República mediante “*Informe de auditoría operativa sobre la eficacia, eficiencia y economía en la implementación de las compras públicas sostenibles en el sector público costarricense*”, número DFOE-FIP-IF-00006-2021 del 24 de noviembre de 2021, concluyó entre otros aspectos, que el país cuenta con un marco normativo en materia de compras públicas sostenibles, no obstante, la implementación de cada una de sus dimensiones no ha sido desarrollada de forma integrada, sino que ha tenido un enfoque en el que la coordinación de la dimensión social ha quedado rezagado con respecto a la dimensión ambiental y económica.

Por lo anterior, de conformidad con las competencias asignadas en los artículos 183 y 184 de la Constitución Política, los artículos 12 y 21 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, N° 7428 del 07 de setiembre de 1994, y el artículo 12 inciso c) de la Ley General de Control Interno, emitieron varias disposiciones de acatamiento obligatorio, entre las que destaca: la 4.9 “Diseñar, aprobar e implementar un sistema de reconocimientos y/o sellos sociales, que impulse la equidad, la inclusión y el empoderamiento de las personas que pertenecen a poblaciones en condición de vulnerabilidad, para fomentar la equidad, inclusividad y su empoderamiento, su identificación, y la de las fuentes de información relacionadas, acorde a lo definido en la Política Nacional de Compras Públicas Sostenibles y en la Política Nacional de Producción y Consumo Sostenible 2018-2030”.

Esta disposición fue asignada por la CGR al MTSS, y en concreto la Dirección de Seguridad Social ha venido apoyando el proceso para el cumplimiento de la misma, ya que se traduce en la aprobación del decreto del SIRE SOL y su implementación, las fechas de cumplimiento se definieron inicialmente para 29 de junio de 2022 y 15 de noviembre de 2022. (se anexa el informe de la Contraloría), pero se prorrogaron a 24 de setiembre de 2022, lo cual se cumplió a cabalidad, y para marzo de 2023 el segundo avance el cual esta en desarrollo bajo la coordinación de la secretaría técnica del SIRE SOL, localizable al correo [siresol@mtss.go.cr](mailto:siresol@mtss.go.cr).

## 12. Estado actual de cumplimiento de las recomendaciones de Auditoría.

No existieron durante el período recomendaciones de la Auditoría Interna Dirigidas a la Dirección de seguridad Social.

## 13. Principales desafíos para el período 2022-2026

- 1- Valorar las alternativas para dotar de más plazas profesionales, para lograr fortalecer las acciones de los cometidos programáticos que permitan aumentar coberturas y procesos de desarrollo. Especialmente es importante contar con mas personas para la atención de la población adulta mayor, personal que pueda dar apoyo en los procesos de gestión e informes y es Urgente apoyo de una persona profesional en derecho, ya que la naturaleza de las funciones de la Dirección así lo demanda, pero por los procesos de contención del gasto, hasta ahora no ha sido posible atender esta necesidad.

- 2- Promover la operación de los CEDIPPAM<sup>4</sup>, como una alternativa para conocer las situaciones de necesidad de la población mayor de 60 o 65 años y cómo plantear soluciones reales y posibles. arlas, ello a nivel local de la población mayor de 60 o 65 años, es una alternativa que estimulará la participación de las personas adultas mayores.
  - 3- Mantener todas las acciones logradas y estabilizadas a la fecha, y mejorar la condición de los equipos tecnológicos que permitan sostener los servicios virtuales que han facilitado un aumento muy significativo en la cobertura de los servicios.
  - 4- Facilitar la coordinación con instituciones de los sectores de nuestras competencias, sobre todo en la articulación de actividades, proyectos y mecanismos para la defensa y protección de los derechos fundamentales.
  - 5- Mantener la reducción anual de la tasa de ocupación de personas menores de edad, mediante un trabajo político técnico articulado que facilite y promueva la implementación de acciones sectoriales e intersectoriales para alcanzar la meta 8.7 de los ODS al año 2025.
- SIGEME (sistema de Gestión de personas menores de edad) actualizado y utilizado como base para contar con una plataforma o sistema nacional de seguimiento en materia de trabajo infantil y adolescente, que permita el seguimiento y generación de información estadística que facilite la toma de decisiones acertadas y efectivas para la eliminación del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.
  - Dar inicio a la entrega de reconocimientos del SIRESOL y lograr su consolidación.
  - Mantener la rectoría en temas Derechos de las Personas Trabajadoras que enfrentan mayor vulnerabilidad en el Mundo del Trabajo.
  - Consolidar el trabajo articulado con Conapdis en el marco de la rectoría conjunta entre el MTSS y el Conapdis sobre el derecho humano al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad. Así también, será responsabilidad del Departamento seguir brindando apoyo a las Subcomisiones y ejerciendo el rol de Secretaría Técnica de la CNETPCD.
  - Fomentar la conformación de la Red de Instituciones y Empresas Inclusivas, valorando que ésta no constituya una duplicidad con el Sistema de Reconocimientos Sociolaborales, así como la conformación de la Red de Comisiones Especializadas de Empleo y Discapacidad para la correcta aplicación de la Ley N° 8862 y su Reglamento en el sector público. Adicionalmente, deberán seguirse promoviendo acciones para el cumplimiento de la normativa vigente, en razón de las disposiciones del Capítulo II del Título II

---

<sup>4</sup> Centros de Estudio, Diálogo e Innovación en Políticas para Personas Adultas Mayores “CEDIPPAM” que en la propuesta se espera sean de operación en aquellas Municipalidades interesadas, alternativa de participación popular y social, que el estado respalda, con la obligación de cumplir con los objetivos que se establecen en la Ley No. 7935, así como brindar una respuesta innovadora a la sociedad civil y en concreto a las poblaciones mayores de 60 años de nuestro país.