

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCION NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL
INFORME DE GESTION**

Martha Zamora Castillo

Directora del 26 de mayo de 2014 al 31 de julio de 2017

RESUMEN EJECUTIVO

En cumplimiento de la normativa vigente se realiza este Informe de Gestión que corresponde a la Dirección Nacional de Seguridad Social del 26 de mayo de 2014 a 31 de julio de 2017.

De esta manera se cumple con lo solicitado en el oficio DGAF-GCH-OF-1056-2017 con fecha 31 de julio y suscrito por Ingrid Obando Sub-Directora de la Dirección de Capital Humano.

El informe consta de una descripción de los Procesos Sustantivos de la Dirección, posteriormente se describen los principales logros de la gestión y finalmente se han observaciones generales en las que se contestan los puntos solicitados en el oficio mencionado.

Además se adjuntan Memorias de los años 2014 y 2015 y otros documentos que sustentan el informe de manera que el lector pueda tener una visión más amplia de los expuesto.

Martha Zamora Castillo

Cédula: 2-0433-0573

PROCESOS SUSTANTIVOS DE LA DIRECCION NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

La Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está bajo la dirección del Vice-Ministerio del Área Social está conformado por dos Departamentos y una Unidad:

Departamento de Protección Especial al Trabajador.

Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente

Trabajadora:

La Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente, como órgano responsable de dirigir la política y las acciones concretas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de trabajo infantil y adolescente, tema que está como una política sectorial en el Plan Nacional de Desarrollo, realiza acciones de prevención, erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora.

En cuanto a la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de las personas adolescentes trabajadoras, las acciones son dirigidas a retirar del trabajo a los menores de 15 años, de los trabajos peligrosos a los menores de 18 años y proteger a los y las adolescentes trabajadores, mediante la reinserción al sistema educativo, procurar su permanencia, fortalecer sus conocimientos y habilidades, lo que favorece a esta población por cuanto restituye sus derechos, propicia oportunidades de desarrollo y por ende una mejor calidad de vida.

En esta materia, se han establecido alianzas estratégicas con las diferentes instituciones del Estado, Empresarios, Sindicatos, ONG's y comunidad en general, en donde se aprovechan las fortalezas de cada instancia y se transversa el tema de trabajo infantil y adolescente en procura de un desarrollo integral de esta población y sus familias. Se integra a la comunidad como parte del entorno y como actor coadyuvante para el logro de un verdadero desarrollo humano de las personas menores de edad. Este proceso debe ir acompañado de las instituciones del Estado, las cuales tienen la responsabilidad, según Código de Niñez y Adolescencia, de apoyar, orientar y brindar las oportunidades para que sea efectivo.

Al consignar el tema de erradicación del trabajo infantil en el Plan Nacional de Desarrollo, ha permitido visibilizarlo y asumirlo como un problema responsabilidad de todo el país. Esto, además, ha favorecido la implementación del Plan estratégico Nacional de Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas y con ello cumplir con la meta de reducción o disminución del trabajo infantil.

UNIDAD DE EQUIPACION DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Asesora en materia de Equiparación de Oportunidades a personas con Discapacidad, atiende situaciones de discriminación por discapacidad o para tutelaje de derechos laborales.

Divulga la legislación nacional e internacional en materia de Equiparación de Oportunidades para personas con Discapacidad dirigido a diferentes actores sociales.

Desarrolla procesos de sensibilización y capacitación en materia de discapacidad, dirigida a diversos sectores de la sociedad, a fin de dar a conocer los derechos laborales de esta población y promover su inclusión en el mercado laboral.

Asesora al Sector Empresarial en materia de equiparación de oportunidades para Personas con Discapacidad.

Promueve la responsabilidad social empresarial como una acción afirmativa en la contratación de personas con discapacidad, a fin de mejorar las condiciones de vida de estas personas y sus familias.

Diseña e implementa proyectos en materia de discapacidad y trabajo que propicien la tutela de derechos e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador:

Es un departamento funcional que forma parte de la estructura sustantiva de la Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de sus principales funciones están:

Programar, promover y desarrollar actividades destinadas a la recreación de los Trabajadores y sus familias, velar porque los empleadores se ocupen por el bienestar de los trabajadores dentro de las normas previstas, estimular actividades que estén destinadas al bienestar de los trabajadores y sus familias, establecer programas de recreación dirigidas para eliminar los hábitos nocivos del trabajador, entre otros.

La filosofía y quehacer funcional del Departamento de que mantenía desde años anteriores al 2014, se ve aumentada, en virtud de que el Ministro actual Alfredo Hasbum Camacho, asigna a la Dirección de Seguridad Social nuevas competencias y responsabilidades, en beneficio de la Población Adulta Mayor de Costa Rica, para el cumplimiento de lo que a la institución le corresponde de acuerdo con la Ley 79351 y su Reglamento Decreto No. 30438-MP2.

1 Ley publicada en el Alcance No. 88 a la Gaceta No. 221 del 15 de Noviembre de 1999.

2 Decreto Ejecutivo publicado en la Gaceta No. 93 del 16 de Mayo del año 2002.

Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad

Además la Dirección de Seguridad Social tiene a cargo la coordinación Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad que está conformada por:

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)

Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS)

Ministerio de Educación Pública (MEP)

Dirección General del Servicio Civil (DGSC)

Consejo Nacional para Persona con Discapacidad (CONAPDIS)

Dos personas representantes de Federaciones de Personas con Discapacidad.

Unión de Cámara y Empresas Privadas de Costa Rica (UCCAEP)

Son funciones de la Comisión:

Monitoreo al cumplimiento de la Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral para Personas con Discapacidad en el Sector Público.

Seguimiento al Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad.

Seguimiento al Protocolo de Coordinación para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad en Costa Rica: MTSS-MEP-INA.

Proponer mecanismos de coordinación para lograr crear una oferta educativa y de formación técnica, de acuerdo a las necesidades de la población con discapacidad y que garantice la Empleabilidad de esta población.

Analizar y evaluar los diferentes programas, proyectos y acciones que se realizan en el país en materia de empleo, y proponer acciones para lograr la transversalidad de la discapacidad

Promover el desarrollo de proyectos de promoción de empleo, que permita articular acciones de las diferentes instituciones y sectores, y demostrar la viabilidad y factibilidad de la Empleabilidad de las personas con discapacidad.

Coordinar para desarrollar desde las instituciones competentes, acciones de asesoría y capacitación a empleadores del sector público y privado.

Elaborar recomendaciones en materia de generación de empleo, para la población con discapacidad y elevarlas a las instancias competentes.

REPRESENTACIONES POR DESIGNACIÓN Y POR LEY:

Además, en calidad de Directora Nacional se asignaron representaciones de acuerdo con la decisión que tomaron los Señores Ministros de Trabajo del periodo 2014-2017: Víctor Morales Mora, Carlos Alvarado Quesada y Alfredo Hasbum Camacho, estas fueron:

- 1) Miembro propietario de la Junta Directiva del Instituto Nacional de la Mujeres (INAMU) 10 de junio de 2014 al 04 de abril del 2016.
- 2) Miembro propietario de la Junta Directiva del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS) de noviembre de 2014 a julio de 2017 (en el año 2016 se presidió dicho órgano colegiado)
- 3) Miembro propietario de la Junta Directiva del Patronato Nacional de Ciegos (PANACI) del 10 de agosto de 2015 al julio de 2017, en la cual se desempeñó el cargo de Presidenta de la Junta Directiva.
- 4) Miembro del Consejo de Niñez y Adolescencia de Enero de 2017 a Julio 2017
- 5) Miembro de la Junta de Guerra del junio de 2014 a julio de 2017
- 6) Miembro de la Comisión de Primera Infancia de abril de 2017 a julio 2017
- 7) Miembro de la Comisión de Revisión de la Convención Colectiva del Ministerio de Trabajo de noviembre de 2016 a julio de 2017.
- 8) Coordinadora de la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad de Mayo de 2014 a Julio de 2017

PRINCIPALES LOGROS DE LA GESTIÓN 2014-2016

En las Memorias de la Dirección adjuntas (2014-2015) se encuentra los logros de cada año así como el cumplimiento de las metas establecidas tanto en el Plan Nacional de Desarrollo como en el Plan Estratégico Institucional los cuales se realizaron durante los tres años y medio de gestión, mediante en estrecha coordinación, acompañamiento y liderazgo de la Dirección Nacional de Planificación (DNP) y ésta a su vez con el Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN).

A continuación se hace un resumen de los principales logros del año 2016:

Departamento de Protección Especial al Trabajador.

Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora

-Para el año 2016 se aplicó en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) el Módulo de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente, los datos estadísticos obtenidos indican que la tasa de ocupación de la población con edades entre los 5 y 17 años es de 30.369 un 2.3% del total de la población con edades comprendidas entre las antes mencionadas.

Es importante mencionar que, con respecto al Módulo de Trabajo Infantil implementado en la ENAH del 2011, donde la tasa de ocupación era de 4 % hay una reducción significativa, por cuanto en el 2016 la tasa es de un 2.3%

Esta disminución obedece a la puesta en marcha del Plan Estratégico Nacional para combatir este flagelo y sus peores formas y a la implementación de políticas públicas y programas dirigidos a reducir la pobreza, incentivar la permanencia de niños, niñas y adolescentes en el sistema escolar y que han favorecido además un aumento en la cobertura. Mediante transferencias y subsidios condicionados a los hogares. Transferencias directas en útiles, uniformes, transporte, becas de estudio, entre otras. Así como la implementación de acciones de promoción para generar cambios culturales en el comportamiento de las familias costarricenses.

Lo anterior se refleja en las estadísticas obtenidas mediante la inclusión e implementación de un Módulo de trabajo infantil en la Encuesta Nacional de Hogares en diferentes años donde se contemplan los rangos de edad de 5 a 17 años, el resultado es el siguiente: Para el año 1998 se detecta una tasa de ocupación de alrededor de 140.000, en el año 2002 la cifra es de 113.523, para el año 2011 la tasa de ocupación es de 47.400 y para el año 2016 la cifra es de 30.369.

2- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como rector en materia laboral, por medio de la Oficina de Trabajo Infantil y Adolescente (OATIA), da seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico Nacional de Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas, para lo cual se implementaron 127 acciones de seguimiento y evaluación entre las que destacan actividades de

coordinación, asesoría, apoyo técnico y acompañamiento constante a los técnicos de las diferentes instituciones y sectores. Esto se realiza con el propósito de que se cumpla con los compromisos planteados en la misma. Y de evaluar el avance y cumplimiento de la programación en mención.

Una vez que se reciben los informes de avances remitidos a la OATIA/MTSS por las Instituciones y Sectores, se procede a alimentar el sistema de seguimiento DELPHOS y a elaborar un único informe anual, el cual es presentado por el Señor Ministro de Trabajo ante los miembros del Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora, instancia conformada por los Jerarcas de las diferentes Instituciones de Gobiernos y del Sector Empleador y Trabajador. En el caso de que se presenten metas con rezago o incumplimiento, se indica a la instancia correspondiente para que tome las medidas correctivas del caso.

En el marco de este Plan Estratégico, se realizan acciones interinstitucionales articuladas dirigidas a brindar una atención integral a la población menor de edad trabajadora y sus familias. La mayoría de las instituciones que participan son las del sector social, pero se requiere que el sector económico se involucre e integre a esta estrategia nacional, por cuanto, es quien promueve la creación de fuentes de empleo para los adultos.

3-En el mes de agosto de 2016 se presentó el informe de avances 2015 del Plan Estratégico Nacional denominado Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un país Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas ante los miembros del Consejo Presidencial Social y ante los miembros del Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia.

4- Alianza estratégica y procesos de capacitación con el sector empleador principalmente con los productores de café y caña de azúcar, a fin de desarrollar un proceso socio formativo, acorde con lo estipulado en la legislación vigente sobre trabajo infantil y adolescente que pueda contribuir a futuro con un adecuado abordaje de la población menor de edad trabajadora, en condiciones de explotación laboral. (Foto)

5-Elaboración y presentación del proyecto denominado “Formación a personal de organismos públicos y privados en detección y prevención de víctimas de explotación sexual, trata, trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso en Costa Rica” ante la Coalición Nacional Contra la Trata y Tráfico de Personas. Dicho proyecto fue aprobado e inicia su implementación en el año 2017.

6- Mapeo en los Centros Educativos de todo el país que registran personas menores de edad trabajadoras a fin de detectar y brindarles a esta población la atención requerida para retirarlos del trabajo y promover la permanencia en la educación.

7-Alianza estratégica con el IFAM que permitió capacitar a funcionarios de 18 Municipalidades de Atenas, Santa Cruz, Alajuelita, Poás, Pérez Zeledón, Desamparados, El Guarco, Jiménez, Esparza, Pococí, Moravia, Naranjo, Cartago, Alajuela, Quepos, Parrita en el tema de trabajo infantil y adolescente a fin de promover la elaboración del registro de personas menores de edad que trabajen en el cantón y así brindar la atención integral requerida. (Fotos)

8-Firma de CONVENIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL ENTRE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS)/ Y EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL.

Con el fin de contribuir con la erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora, mediante apoyo económico que favorezca la permanencia en sistema educativo,

9-Se coordinó y desarrollo con el Sistema Nacional de Educación Musical del Ministerio de Cultura un proceso de capacitación y sensibilización en el tema de trabajo infantil y trabajo adolescente dirigido a la población de las comunidades de Aserri, Grecia, Cipreses, Oreamuno, Tierra Blanca, Zarcero, Ciudad Neilly, El Roble de Puntarenas, Siquirres, San Roque de Liberia.

10-Mediante coordinación con el Ministerio de Agricultura se desarrolló un proceso de capacitación y sensibilización a los y las funcionarias de las diferentes oficinas regionales del MAG. Con el propósito de que apoyen con los productores agrícolas para la no contratación de personas menores de 15 años y que se de protección a los mayores de 15 y menores de 18 años. (Foto)

11-Firma en el mes de junio de 2016 de dos acuerdos de cooperación internacional: Uno Costa Rica- El Salvador y otro Costa Rica-Guatemala, con el propósito de facilitar entre las Partes un marco de ejecución de iniciativas que contribuyan directamente a la aceleración de su objetivo común de erradicación del trabajo infantil.

12- Durante el año 2016 el MTSS detectó a 437 personas menores de edad trabajadoras (136 mujeres y 301 hombres), de las cuales 100 no poseían la edad permitida para laborar por cuanto son menores de 15 años de edad. Además de 337 adolescentes entre 15 y 17 años (ver cuadro No. 1), que aunque poseen la edad permitida para laborar realizaban actividades peligrosas e insalubres por su naturaleza y por sus condiciones. Esta población se atiende y restituyen sus derechos mediante la activación del protocolo de coordinación intra e interinstitucional para la atención integral de las personas menores de edad trabajadora. Esto implica el retiro del trabajo, reinserción en sistema educativo sea académico o técnico y apoyo económico mediante una beca de estudio a 157 beneficiarios (108 hombres y 49 mujeres) a fin de que se mantengan estudiando, además de atención médica en aquellos casos que lo requieran.

13-Se atendió a 2464 personas mediante acciones de asesoría, capacitación y promoción, lo que no solo facilitan el brindar información a los usuarios (personas menores de edad, empleadores, trabajadores, funcionarios de instituciones públicas, miembros de la comunidad, padres y madres) sino que permite implementar acciones dirigidas a la restitución de los derechos laborales y educativos de las personas menores de edad trabajadoras

14-Se continuó con el fortalecimiento de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil que se conformó en Diciembre de 2015 y que elabora un plan de trabajo para los próximos tres años (ver adjunto).

UNIDAD DE EQUIPACION DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1-Atención directa a personas con discapacidad: Durante el 2016 se atendieron un total de 97 personas (47 hombres y 50 mujeres), de los cuales 77 fueron atendidos telefónicamente y 20 de manera personal, se brinda asesoría en materia de trabajo y discapacidad a diferentes actores sociales según sus necesidades. Estas personas son referidas a la Dirección Nacional de Empleo (DNE), para su respectiva asesoría y seguimiento, los trabajadores que presentaron situaciones de acoso laboral y discriminación se refieren a la Inspección de Trabajo o de Relaciones Laborales. Algunas de las llamadas telefónicas significaron posteriormente la atención de mayor atención de personas en los diferentes procesos de asesoría y capacitación:

2-Cumplimiento de Metas del Plan Nacional de Desarrollo Alberto Cañas Escalante:

En el tema de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad las acciones que se contemplaron vía PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2015-2018, están direccionadas a generar diferentes acciones que permitan a otras zonas fuera de la gran área metropolitana contar con información, articulación interinstitucional, identificación de actores que propicien las oportunidades laborales de la población con discapacidad desde procesos de concienciación/sensibilización, capacitación y promoción de los derechos humanos.

Al finalizar el año se logra alcanzar el 100% de la meta establecida en dicho Plan que fueron 250 personas con discapacidad y sus familias capacitadas en temas relacionados a la inclusión laboral, orientación para el trabajo, derechos y deberes laborales y emprendedurismo de la Zona Atlántica específicamente la provincia de Limón.

Este logro se da a partir de la sinergia con otros actores sociales e instituciones públicas propiamente con las cogestoras del Plan Puente de Desarrollo del IMAS, responsable de las comunidades correspondientes a la zona fronteriza de Sixaola. Se programaron tres talleres en las comunidades de Sixaola, Proyecto Ivannia y Proyecto Oliva, esto con el fin de identificar y definir acciones de coordinación para atender a personas con discapacidad de éstas familias y/o sus familiares o comunidad, esto dentro del marco de cooperación que se definió desde inicios de la nueva administración gubernamental entre ambas instituciones MTSS/IMAS.

De los talleres realizados en estas comunidades es importante señalar, hay un gran desconocimiento tanto del tema de la discapacidad como de las acciones que desde el Estado se desarrollan, son comunidades donde el componente mayor de la población son familias jóvenes, especialmente lideradas por mujeres, mismas que en su mayoría refirieron no contar con miembros dentro de sus núcleos familiares con algún tipo de discapacidad, información que al igual indicaron varias de las funcionarias de IMAS. Por ello, se realizó un ejercicio de identificación de otros miembros de las familias o de la comunidad, logrando un registro importante de población a localizar para conocer y determinar las condiciones y necesidades de las personas que fueron identificadas dentro de esas comunidades, con condición de discapacidad y en condiciones de pobreza, fueron cerca de 38 personas que presentan diferentes condiciones de discapacidad, inclusive se identifica a algunas de ellas, como beneficiarios del IMAS, esta labor se espera que pueda realizarse de manera coordinada en el año 2017.

Con la población con discapacidad se desarrollaron dos talleres en el Colegio Técnico de Talamanca sobre Orientación para el Trabajo y sobre Derechos y Deberes Laborales, a este centro educativo llegan las y los estudiantes con discapacidad desde Sixaola hasta Cahuita, zona de atracción a la Regional de Educación del

Ministerio de Educación Pública Zulá. Se sostuvo previo a los talleres en el primer trimestre reunión con el Coordinador del Área de Educación Especial del Colegio y los profesores para conocer del grupo, así como darles a conocer los módulos de capacitación con los que se trabaja. En el desarrollo propiamente de los talleres se identifica la necesidad que desde el área educativa se le dé una mayor profundidad al tema de la orientación laboral, la identificación y evaluación de habilidades y destrezas, como la elaboración del Objetivo laboral que lleve al estudiante a fortalecer las mismas, a partir de los procesos de aprendizaje propios de los programas educativos, también se realizó como parte de los Talleres, la visita a tres de las empresas de la comunidad de Bribri que durante el año 2016 dieron oportunidad a estudiantes de realizar sus prácticas vocacionales, esto con el objetivo de motivar a las y los empresarios a realizar contratación laboral de las PcD, fue una experiencia de gran valor que se espera poder replicar en el año 2017.

Se sostuvo una reunión con la Asesora Regional de Educación Especial de la Región Educativa Zulá, a fin de comentarle sobre las acciones a realizar el Colegio y retomar una posible propuesta para realizar una pequeña investigación conjunta acerca de las y los estudiantes de Educación Especial que han egresado del Colegio Técnico de Bribri, a fin de identificar cual ha sido sus posibilidades educativas y laborales después de su egreso, ella propuso que el período a investigar sea desde que se abrió el servicio de Educación Especial de la zona en el año 2001 al 2016, por tanto se espera en el 2017 elaborar la propuesta y realizar dicha investigación, esto con miras a elaborar una ruta de atención a las necesidades que se detecten desde una acción articulada con las instituciones que forman parte del Protocolo de Coordinación Interinstitucional MTSS/MEP/INA. Importante mencionar que igualmente a inicios de año se contacto a la persona responsable del INA Regional de Bribri, a fin de darles a conocer las acciones que desde la UEOPCD se desarrollan en la zona y al interés de realizar acciones articuladas desde el marco del Protocolo en mención, por lo que en el 2017 se continuarán realizando acciones para dar sostenibilidad a lo identificado. Se atendió una solicitud de una ONG de Personas con Discapacidad para desarrollar un taller en Limón junto con la Defensoría de los Habitantes para tratar el tema de Derechos Humanos desde la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y aspectos relacionados a la Inclusión Laboral de las PcD desde el quehacer del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, participaron representantes de diferentes lugares de la provincia: Guápiles, Siquirres, Limón y Bribri. Se visitó en dos ocasiones a la ONG Comunidades en Acción de Guápiles como apoyo a la asesoría que se les brinda desde años anteriores.

En la provincia de Guanacaste, además del Foro Regional del Plan de Incidencia Ciudadana de las Personas con Discapacidad y sus organizaciones, que se realizó en el primer semestre del 2016 y del taller de Diagnóstico en la Comunidad de las Lilas de Cañas Dulces de Liberia, se realizó el 10 de noviembre el primer taller de Orientación Laboral, así mismo se participó de la primera Feria de Empleo Inclusivo, organizado por el INA Regional de Guanacaste, mediante una acción coordinada con el MTSS, las Organizaciones de Personas con Discapacidad y los Servicios de Intermediación de los Gobiernos locales, que ameritaron una serie de reuniones de planificación y de Talleres por comunidades previos a la feria de empleo, en que se delegaron responsabilidades en ese equipo de articulación que se logró a partir del Foro Regional anteriormente señalado, en el caso particular de la UEOPCD nos correspondió en coordinación con la Oficina de Intermediación del INA de Liberia el desarrollo de un Taller de Sensibilización para Empresarios realizado el 31 de Agosto, en la que participaron 18 empresas de diferentes actividades y lugares de Provincia. La feria de empleo que se realizó el 21 de Setiembre en las instalaciones del INA Región Chorotega, correspondiendo representar al MTSS junto con el Director Regional la inauguración de la misma. De los resultados preliminares se estima la participación de 312 personas que aplicaron la evaluación del evento,

se registró una participación de 23 personas con discapacidad, más la participación de 11 más en los talleres previos. Esta actividad de articulación viene nuevamente a demostrar el poco trabajo que en la provincia se ha desarrollado en el tema de la Inclusión Laboral de personas con discapacidad, lo que lleva a que para el 2017 tanto estos resultados como otras acciones han de ser consideradas a fin de llevar mayor información y capacitación, tanto a las personas con discapacidad, sus familias, empresas y las comunidades en general que incidan en una mayor inclusividad de las PcD al desarrollo económico de la región.

Otro resultado de la Feria de Empleo fue la solicitud SWISS TRAVEL que es una Empresa de venta de diversos servicios turísticos ubicada tanto en la Provincia de Guanacaste como de San José, para realizar un

Taller de sensibilización en el tema de discapacidad, dado que son una empresa socialmente responsable que está en proceso de elaboración de Política de Inclusividad y de contratación de PcD, en la sede de Guanacaste cuentan con un total de 150 colaboradores, es por ello que los días 8 y 9 de noviembre se realizaron dos talleres de sensibilización capacitando a un total de 52 colaboradores dentro de los que figuran guías turísticos, choferes y personal administrativo. Importante señalar que la empresa asumió los costos de alimentación, lugar para realización del evento y dispuso de todo un día laboral para el mismo, uno de los logros más importantes es la manifestación de muchos de éstos a que la empresa le brinde oportunidad a PcD a laborar en la empresa y a mejorar a nivel de accesibilidad todos los servicios que ellos ofrecen. Igualmente se están definiendo fechas para terminar con la capacitación del personal restante para el 2017 y además hay un interés de replicar esta experiencia con la sede de San José, misma que cuenta con un número similar de colaboradores. También se coordinará para el 2017 con otras empresas que han manifestaron el interés de recibir esta capacitación desde la feria de empleo y en coordinación con el Servicio.

-Capacitación: Se capacitaron 103 personas, en contenidos de los Módulos de Capacitación con los que trabaja la UEOPCD especialmente en el relacionado a Empresas Inclusivas. 73 hombres y 30 mujeres, entre ellos están: Coordinadores de servicios de intermediación de Gobiernos Locales de Limón, Pococí, Grecia, Liberia, funcionarios y funcionarias de Comisiones Especiales de la Ley 8862 a los que se brindó asesoría, jefaturas y personal de instituciones públicas como ICODER, PIMA CENADA, JASEC, Colegio de Bribri y la empresa privada SWISS TRAVEL.

Informe del Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador.

El Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador, de la Dirección Nacional de Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, brinda tres servicios principales, en beneficio de las poblaciones meta.

1. Respuesta Institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a las Personas Adultas Mayores:

“El envejecimiento es uno de los retos demográficos más importantes a los que se enfrentarán los países de la región en el siglo XXI, en tanto ejercerá una presión importante en los sistemas de seguridad social, los sistemas de asistencia sanitaria y la atención y cuidado de las personas mayores” (CEPAL, 20043).

Partiendo de lo anterior y desde el año 2014, el Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador⁴ de la Dirección Nacional de Seguridad Social, durante el año 2014, estudió y exploró la temática en torno al Adulto Mayor y su impacto en ámbito de acción del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Planteó ante las nuevas autoridades superiores: las responsabilidades y competencias asignadas al Ministerio, contempladas en la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor⁵ y su Reglamento⁶.

Por lo tanto, deberá implementar estrategias que permitan brindar alternativas que generen recursos económicos y financieros y para ello deberá:

- “Propiciar la organización de personas mayores en grupos productivos de diferente orden.
- Fomentar el desarrollo de programas de capacitación, con el fin de que este sector adquiera conocimientos y destrezas, en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos.
- Asesorar para que puedan tener acceso a fuentes blandas de financiamiento.
- Organizar bolsa de trabajo.
- Impulsar programas de preparación para la jubilación en los centros de trabajo públicos y privados”⁷

2. Servicios de Recreación Laboral:

³ Sandra Huenchuan Navarro. Proyecto: Marco legal y de políticas a favor de las personas mayores en América Latina. CEPAL. Santiago de Chile. Abril del 2004.

⁴ Según se observa en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social No. 1860 del 21 de Abril de 1955 y sus reformas y en el artículo No. 73 del Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1508-TBS del 16 de Febrero del 1971

⁵ Ley Integral Para la Persona Adulta Mayor No. 7935 del 25 de Octubre de 1999, Publicada Alcance No. 88 en la Gaceta No. 221 dl 15 de Noviembre de 1999.

⁶ Reglamento a la Ley No. 7935. Decreto Ejecutivo No. 30438-MP, publicado en la Gaceta No. 93 del 19 de Mayo dl 2002.

⁷ Ley 7935. Artículo No. 31 “Oportunidades Laborales”

El Servicio e Intervención Recreativa se lleva a cabo en el ámbito laboral, logra abordar temas y contenidos de las ciencias humanas y empresariales, como por ejemplo: liderazgo, trabajo en equipo, clima de organización, relaciones humanas.

Además de brindar estrategias y mecanismos para reducir el estrés laboral e incrementar la actividad física como salvaguarda de la salud orgánica del trabajador.

"Un trabajador sano y bien capacitado, produce más y mejor, siempre y cuando las condiciones ambientales del centro de trabajo, la organización y contenido del trabajo lo permitan y no sean perjudiciales para la integridad física, social y mental del colaborador, pero que solo el colaborador pueda catalogar y valorar"⁸.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tiene en su misión y visión la responsabilidad de asumir un liderazgo en éstos temas de desarrollo y promoción humana, porque representa una vía de respaldo, para todos los mecanismos, que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores costarricenses, y lograr una mejora en la familia y la comunidad.

Es por ello que los esfuerzos en estas líneas de acción, causan efectos directos en los escenarios de producción y de alto rendimiento, necesarios para un mejor posicionamiento de los bienes y servicios que se dan en suelo nacional.

3. Educación Socio-Laboral:

El Servicio de Educación Socio Laboral, consiste en una serie de sesiones y talleres que se abordan temáticas relacionadas con la legislación laboral (Contrato de Trabajo, Derechos irrenunciables (vacaciones, aguinaldo) Preaviso, Cesantía, Obligaciones del Patrono y del Trabajador, Seguridad y Condiciones Especiales y otros).

Cada actividad que se imparte, reúnen grupos de 25 a 70 jóvenes que asisten a Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de Costa Rica, y otros grupos juveniles que atienden varias Fundaciones Vocacionales de Aprendizaje o Comunidades Terapéuticas.

Estas actividades permitieron a los jóvenes, - entre otros, futuros trabajadores de Costa Rica-, aprender nuevos conocimientos, que serán útiles para cuando se dé su incorporación laboral, sentando las bases de una mejor y dinámica de relación laboral.

Para las poblaciones meta, estos contenidos temáticos, tienen la esperanza de convertirse en verdaderas prerrogativas tangibles, sobre todo cuando tales forman parte de la variable: "mejor calidad de vida laboral".

⁸ Frase anotada en el Informe: "Seguimiento de metas programadas al mes de Diciembre 2012. Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador. Dirección Nacional de Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Año 2016:

Respuesta Institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a las Personas Adultas Mayores	Servicio de Recreación Laboral	Educación Socio-Laboral
<p>Alajuela: Grupos de San Ramón: Coraje y Esperanza, San Juan, Piedades Norte y Alajuela Centro: San Rafael. Heredia: Grupo de los Lagos de Heredia. Población Meta de 392 Personas Adultas Mayores (301 Mujeres y 91 Hombres).</p>	<p>San José: Sistema de Áreas de Conservación, Ministerio de Salud Aserrí, Cancillería de la República (Proveeduría, Auditoría Interna), Bac-San José. Coopenae. Municipalidad de Moravia, Municipalidad de Curridabat, Municipalidad de Montes de Oca. Sistema Nacional de Radio y Televisión. Consejo Nacional de Viabilidad, Departamento de Salud Ocupacional. Ministerio de Salud. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Pensiones, de Relaciones Laborales, Auditoría Interna, Financiero y Dirección de Asuntos Jurídicos), Ministerio de Salud. Área de Salud de Aserrí y Desamparados, Hospital Raúl Blanco Cervantes. Heredia: Pima Cenada, Dirección Regional Central Norte Caja Costarricense de Seguro Social, CORETS, Alajuela: Ministerio de Salud: San Ramón, Área de Salud de San Pedro de Poás. Población Meta Alcanzada: 3.099 colaboradores (1.734 Mujeres y 1.365 Hombres)</p>	<p>San José: CTP Don Bosco, CTP Calle Blancos, CTP San Juan Sur, CTP Dos Cercas, CTP Monseñor Sanabria, CTP COMOVOSA Nocturno; Heredia: CTP Heredia Centro, CTP de Barba; Alajuela: CTP Canoas. Población Meta lograda: 2087 futuros trabajadores (1.256 Mujeres y 831 Hombres)</p>

Observación importante:

1. En el caso de la Respuesta Institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y para el año 2017, se ha diseñado una nueva propuesta de intervención a nivel de Gobiernos Locales, con el fin de trabajar capacitación en temas de emprendedurismo e ideas productivas y atinentes a las personas adultas mayores, y establecer mecanismos que permitan la construcción y seguimiento de redes locales.

COMISIÓN TÉCNICA INTERINSTITUCIONAL PARA LA EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Directriz N° 014-MTSS del 04-01-2007

Aspectos organizativos de la Comisión:

Desde inicios de esta administración los miembros de la Comisión habían presentado una serie de inquietudes en cuanto a la razón de ser de la Comisión frente al origen de su creación como a las acciones y/o avances que en la materia se han ido alcanzando en el tiempo, esto llevo a que se pensara en realizar un FODA de la misma, este ejercicio fue realizado por las y los miembros de la Comisión en una sesión de trabajo, dirigida por la representante del Ministerio de Educación Pública Maybel Quirós Acuña que dio como principal resultado , la necesidad de realizar una revisión al marco jurídico que la creo dicha Comisión a fin de acercar más su quehacer a los avances que en materia de Inclusión Laboral se ha ido logrando.

Del análisis de FODA se puede señalar:

FORTALEZAS: Compromiso de las y los representantes, Responsabilidad, Gobernanza que permite una participación en la representación institucional y ciudadana por medio de las ONGs de Personas con Discapacidad. La organización es horizontal , la persona que coordina debe tener un apoyo político para incidir entre tanto con las y los miembros de la Comisión como con los superiores.

Oportunidades: Las y los representantes cuentan con amplio conocimiento del tema por lo que no se requiere de procesos de inducción. Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de PcD le permite a la Comisión contar con funciones específicas, dadas vía Reglamento de esta Ley.

DEBILIDADES: En ocasiones pareciera coexistir varias líneas de mando, poca priorización de temas y/ o acciones. Se carece de un Plan de trabajo, la articulación es en la mayoría d las ocasiones verbal, por lo que esta debería estar insertar en los Planes Operativos Institucionales (POI).

AMENAZAS: Dentro de los temas analizados se puede resumir a que estas se direccionan a aspectos relacionados con los recursos, la articulación y a aspectos de índole político.

Otros aspectos generales a manera de conclusión fueron las siguientes:

Que es necesario definir prioridades de la Comisión a partir de la acción de los dos entes Rectores (MTSS y CONAPDIS).

Luego desde esa priorización identificar cual será la estrategia que dará credibilidad a la Comisión.

Las funciones de la Comisión deberían de formar parte del Reglamento del CONAPDIS.

La acción de la Comisión debe estar dirigida a mediar entre lo Político y lo Técnico.

También se hizo referencia sobre si la acción de la Comisión debe estar direccionada a acciones públicas o privadas o en ambas.

Se identificó que ambas instituciones rectoras MTSS/CONAPDIS son las llamadas a definir la ruta a seguir hacia el fortalecimiento del accionar de la Comisión, desde lo técnico como de lo operativo.

Comisión ad hoc: En el mes de Enero, la Comisión fue designada por la señora Vicepresidenta para elaborar un decreto ejecutivo que actualizara las funciones, objetivos y operación de la Comisión. Se nombró una Sub-Comisión para la redacción del nuevo decreto ejecutivo de creación de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad, obteniendo como resultado un Informe de reforma a la Directriz 14-MTSS y una Propuesta de Decreto Ejecutivo.

Seguimiento y Cumplimiento de la Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público:

Para el año 2016 se tomó la decisión de no enviar a las instituciones la solicitud de los informes semestrales, mismos que están definidos en tiempo en el Reglamento de la ley, esto con el fin de medir la responsabilidad y compromiso de las instituciones con el cumplimiento de la Ley 8862. A continuación se presenta un recuento de las instituciones que presentaron los informes tanto en el 2015 como en lo correspondiente al primer semestre del 2016:

I Semestre del 2015:

19 Instituciones presentaron el informe (Dirección de Servicio Civil, IMAS, Tribunal Supremo de Elecciones, FONABE, Dirección General Archivo Nacional, Registro Nacional, Procuraduría General de la República, Ministerio de Gobernación y Policía, Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, Ministerio de Agricultura y Ganadería, ONAPAM, IAFA, MIVAH, Compañía Nacional de Fuerza y Luz, IFAM, INS, Banco Central de Costa Rica, Banco Nacional, INA). Cinco de estas instituciones refirieron haber realizado la Reserva de Plazas, mismas que sumaron un total de 17, sin embargo del reporte de contratación sólo 4 reportaron haber contratado.

II Semestre del 2015: 11 Instituciones presentaron el informe(MIVAH, INA, Dirección General de Servicio Civil, Registro Nacional, Ministerio de Cultura y Juventud, IFAM, Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, INS, PANI, Procuraduría General de la República, Presidencia de la República). De estas sólo 2 indican que realizaron reserva de plazas, para un total de 13 plazas, de las cuales solo reportan 7 contrataciones. (Mayor detalle ver en anexo # 3).

I Semestre del 2016: 7 instituciones enviaron el informe y solo 2 reportaron realizar reserva de plazas, para un total de 9 y sólo indicaron 3 plazas contratadas. (Mayor detalle en el Anexo # 3).

ABC de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público:

Se elaboró un Manual de capacitación que explica de clara, pero brevemente el proceso de contratación de personas con discapacidad en el sector público mediante Ley 8862, que permita a las Comisiones Especiales contar con una guía que oriente el trabajo que han de desarrollar al interno de sus instituciones para lograr una exitosa contratación laboral de PcD. Se coordinó con el Despacho de la Vicepresidencia de la República un encuentro con Jerarcas y la señora Vice Presidenta, donde indicará el interés político y el apoyo político en que dará línea para el cumplimiento de la Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad y donde se compartirá este instrumento de apoyo para las instituciones y las Comisiones Especializadas.

Talleres de capacitación a las instituciones públicas para la aplicación y cumplimiento de la Ley 8862:

Se programaron para el año 2017 la realización de Talleres de capacitación con las Comisiones Especializadas, a fin de dar a conocer el Manual del ABC para la contratación de Personas con Discapacidad, otros temas relacionados como: Perspectiva de la discapacidad desde el enfoque de derechos humanos y como adaptar los instrumentos normativos de aplicación de la Ley nº 8862 a la realidad institucional.

Es importante mencionar que durante el año 2016 la Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad ha brindado asesoría sobre la Ley 8862 a diferentes instituciones que han solicitado la misma, éstas son: FONAFIFO, ICODER, Poder Judicial, JASEC, PIMA CENADA, Defensoría de los Habitantes.

Seguimiento a proyectos en materia de Inclusión Laboral de Personas con discapacidad:

La Unión Europea desarrolló en el país un contrato en el marco del Proyecto Emprende, se estableció una coordinación con la señora Barbara Vanni a partir de la participación de un foro que se organizó para analizar las posibilidades de trabajo de las mujeres con discapacidad, a fin de valorar el apoyo a los proyectos de mujeres con discapacidad que se gestaron en este proyecto y posibles apoyos que se pudieran gestar en lo que resta del proyecto, específicamente en los relacionados al tema del Acceso de trabajo de las Mujeres con Discapacidad, como resultado de esto se organizaron 3 talleres con diferentes actores, a saber INAMU, MEIC, CONAPDIS, MAG, INA, MTSS, MEP, ONGS, PNUD y en coordinación con el Despacho de la Vicepresidencia de la República, a fin de analizar el tema, absteniéndose un producto concreto, una propuesta de modificación al : Decreto N° 38733-MEIC-MCM-MAG-MTSS-MICIT-MDHIS, ESTÍMULO A LA EMPRESARIEDAD PARA EL FORTALECIMIENTO SOCIAL Y ECONÓMICO DE LAS MUJERES, que tiene por objetivo, “establecer y articular lineamientos que las instituciones públicas deben seguir para el fomento y consolidación de los instrumentos técnicos, empresariales y financieros, que brindan a emprendimientos y empresas liderados por mujeres, incluidas las mujeres con discapacidad, con el fin de apoyarlas hacia su consolidación e incorporar el enfoque de género y de derecho.

Temas pendientes de la agenda de la Comisión:

Seguimiento al Plan Nacional de Inserción Laboral de PcD: Ejes: Articulación (Protocolo INA-MEP-MTSS), Formación (sin productos presentados), Intermediación (sin trabajo ni productos), Gobernanza (trabajo conjunto con la Comisión), y Emprendimientos (AED). Pendiente de verificar si la cooperación internacional apoyará una segunda versión del Plan.

Elaboración de un proyecto de ley que permita ejecutar las intenciones de creación de talleres protegidos o modalidades diferenciadas de empleo para personas con discapacidad.

Intermediación y bolsas de empleo con las universidades públicas

Seguimiento de las implicaciones de la Reforma al Código Procesal Laboral: la empresa privada estima conveniente una capacitación debido a la amplitud de las sanciones e interpretaciones respecto a la “discriminación” como fenómeno, pero sin una caracterización clara.

OBSERVACIONES GENERALES:

-Aunque hubo tres Señores Ministros durante el periodo de gestión las acciones de la Dirección Nacional de Seguridad Social no se vieron afectadas ya que las acciones estaban debidamente programadas y correspondían a compromisos tanto nacionales como internacionales, los tres funcionarios siempre apoyaron y consolidaron los compromisos de la Dirección.

-En cuanto al estado del Control Interno en el año 2017 éste fue más claramente establecido por medio de la Dirección Nacional de Planificación (DNP) mediante una matriz de identificación de riesgos, causas y consecuencias potenciales, este documento se hizo por Departamentos, Unidad y por la Directora Nacional, al momento de la entrega de este informe no se había devuelto los resultados de dicha identificación por parte de la DNP, sin embargo se contó con el apoyo y la asesoría del Departamento. En 2017 se hizo un ejercicio más estricto de la identificación de los riesgos lo cual se considera de suma importancia.

-En cuanto a las acciones para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el Sistema de Control Interno siempre se cumplió con las directrices establecidas por el Despacho Ministerial y las diferentes Direcciones, Unidades que emanaron directrices y procedimientos para el cumplimiento de toda la normativa administrativa, financiera, entre otros. La Dirección siempre mediante las vías correspondiente sobre todo correos electrónicos informó a las personas funcionarias sobre el deber de las observancia de las directrices señaladas.

-En cuanto a la administración de los recursos financieros la Dirección Nacional de Seguridad Social no ejecuta presupuesto ya que pertenece la unidad presupuestaria asignada a la Dirección Nacional de Empleo y ésta a su vez a cargo del Vice-Ministerio Social, por lo que todo lo relacionado a presupuesto, compras y otros se coordina y tramita ante esas instancias. Cabe resaltar que los presupuestos realizados en los tres años de la gestión siempre fueron apegados a la normativa vigente, cumpliendo con los principios de racionalidad de gasto, eliminando el gasto superfluo como lo dicta la administración actual.

-Durante la gestión no se presentaron ningún informe de Contraloría General de la República ni de la Auditoría Interna que requiriera del acatamiento de disposiciones. Siempre que la Auditoría Interna requirió alguna demanda se cumplió a cabalidad.