



RICARDO MARÍN AZOFEIFA
VICEMINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ÁREA LABORAL



DMT-DVAL-IFIG-1-2022

INFORME DE LABORES

Enero 2019 - Mayo 2022

Ricardo Marín Azofeifa
Viceministro del Área Laboral

Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social
Área Laboral



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

ÍNDICE

- I. DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO
- II. DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES
- III. CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL
- IV. DEPARTAMENTO DE SALARIOS MÍNIMOS/CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS
- V. LOGROS
 - A. MAPAS DE CALOR
 - B. GUIAS INSPECTIVAS
 - C. CONVENIOS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL
 - D. CONVENIOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL
 - E. PLATAFORMAS DIGITALES
 - F. CAPACITACIONES EN TEMAS EXTRATÉGICOS
 - G. PROTOCOLO DE CONVENCIONES COLECTIVAS
 - H. MEGA INSPECCIONES
 - I. GIRAS INSPECTIVAS
 - J. MESAS DE DIÁLOGO, CONCILIACIONES Y ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL
- VI. ESTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL
- VII. ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS DURANTE LA GESTIÓN
- VIII. SUGERENCIAS PARA LA BUENA MARCHA DE LA INSTITUCIÓN Y ASUNTOS DE ACTUALIDAD

- IX. ESTADO ACTUAL DE CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES O RECOMENDACIONES DE ÓRGANOS EXTERNOS, DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Y DE AUDITORÍA INTERNA

- X. REPRESENTACIONES EXTERNAS
Instituto Nacional de Aprendizaje
- XI. Comisión de Políticas para la Negociación de las Convenciones Colectivas en el Sector Público

- XI. PARTICIPACIÓN EN FOROS, SEMINARIOS, PANELES

- XII. CONCLUSIONES

- XIII. ANEXOS

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Constitución Política, los funcionarios públicos se encuentran sometidos a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, a partir del cumplimiento de sus deberes. Asimismo, el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno y la Resolución de la Contraloría General de la República publicada en la gaceta N°131 del 07 de julio de 2005 establecen que los Jerarcas y titulares subordinados deberán rendir un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente o el órgano a su sucesor, de acuerdo con las directrices emitidas por la Contraloría General de la República y por los entes y órganos competentes de la administración activa.

Mediante el presente documento se rinde el informe final de gestión correspondiente a mi labor de Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Área Laboral, durante el período comprendido entre el 09 de enero del 2019 al 07 de mayo del 2022.

El presente informe contiene los acciones realizadas y los logros alcanzados durante este período, enfocado en la labor realizada por las distintas direcciones e instancias a mi cargo durante mi tiempo como Viceministro del Área Laboral, Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (DNI), Dirección de Asuntos Laborales (DAL), Consejo de Salud Ocupacional (CSO) y Departamento de Salarios Mínimos.

Desde mi Despacho se han realizado una serie actividades para la consecución de metas y objetivos entre los que más se destacan el acceso de los servicios a la población para que puedan ejercer sus derechos laborales y tengan las herramientas que respalden y protejan el cumplimiento de éstos lo cual se logra en las dos grandes competencias que tiene este a cargo este Despacho como lo son mediante la atención del diálogo social entre la parte trabajadora y la parte patronal y la atención de Inspecciones ya sea por denuncia o bien de oficio. Asimismo, a través de la suscripción de convenios interinstitucionales. Durante el año 2021 se suscribieron dos importantes convenios. El primero de ellos entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Justicia y Paz. Se han logrado acuerdos específicos para la utilización del espacio en las Casas de Justicia, para brindar el servicio de conciliación, asesoría y cálculo, en las Casas de Justicia de Garabito, Aguas Zarcas, Desamparados y Pococí, para lo cual se coordinaron capacitaciones tanto a los conciliadores de este Ministerio como a los Gestores de Paz del Ministerio de Justicia y Paz. El otro convenio, se firmó con el Poder Judicial y que tiene como finalidad brindar capacitación a Facilitadores Judiciales (miembros activos de la comunidad) en materia laboral, específicamente en Inspección Laboral y en Asuntos Laborales, para que los mismos sean difundidos a las personas de la comunidad en todo el territorio nacional.

Asimismo, se exponen las capacitaciones específicas que se han brindado en temas de interés y relevancia a los funcionarios de las direcciones a cargo, como la Capacitación en Derecho Colectivo a los funcionarios de la DAL y la capacitación en Plataformas Digitales que abarcó funcionarios de varios dependencias del Ministerio, tanto de la DAL, DNI y la Dirección de Asuntos Jurídicos, además de inspectores de instituciones externas, específicamente de la CCSS y el INS.

Parte de las labores sustantivas del Despacho es el acompañamiento a las solicitudes de diálogo social y de procesos de negociación de convenciones colectivas en los cuales he atendido de primera mano muchos de ellos que detallo en el presente informe. Por otro lado, la atención de los derechos laborales para su protección y fiscalización se ha visto reforzada durante esta administración por los operativos en los cuales muchos de ellos se han desarrollado con la participación de otras instituciones para brindar una mayor cobertura de derechos laborales desde la competencias de cada institución, y los cuales han sido liderados por mi Despacho.

En este informe hago un repaso por la representación en órganos externos que tenía a cargo como Viceministro y demás foros y seminarios en que tuve participación.

Finalmente, se detalla información importante en lo que respecta a control interno de las dependencias a cargo de este Despacho y la administración de recursos financieros que como Jefe Presupuestario del Programa 731-00 que tiene a cargo todas las oficinas regionales en el territorio nacional del Ministerio y el ahorro que se han generado del alquiler de oficinas. Se indican además, recomendaciones para la buena marcha de la institución en lo que respecta a este Despacho.

I. DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

La Dirección Nacional de Inspección funciona a nivel nacional a través de las oficinas regionales y cantonales; es un órgano técnico del Ministerio, cuyo propósito es asegurar, supervisar, vigilar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación del trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus labores. Por medio de su cuerpo de Inspectores, vela por el cumplimiento de las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo; además actúa en coordinación con otras dependencias del Ministerio.

Durante el período comprendido entre marzo 2021 y marzo 2022, las acciones fundamentales de la Dirección Nacional de Inspección todavía se ven marcadas por la atención a la atención de la emergencia nacional provocada por la pandemia de COVID-

19, dado que restan casos de reducción de jornada y suspensión de contrato al mismo tiempo que se retoman paulatinamente las visitas inspectivas.

Durante este período la Inspección de trabajo continuó con el desarrollo de una estrategia metodológica distinta para hacer frente a esa situación, en la cual se hizo primordial intervenir en dicha temática para velar por la conservación del empleo y la seguridad jurídica.

En cuanto a temas puntuales de Auditoría:

- La Dirección de Inspección ha venido dando seguimiento a las recomendaciones de la Auditoría, normalizando lo relacionado a la custodia y asignación de bienes y activos patrimoniales
- Otorgando en todas las regiones para proceder a disfrute de vacaciones evitando acumular periodos en los funcionarios
- Dando seguimiento a los procesos de alquileres de oficinas
- A control de gastos y uso en servicios públicos
- Generando una mejora en la trazabilidad de control interno en las oficinas
- Recuperando plazas y así reforzando y aumentando el recurso humano
- Generando expedientes administrativos que incorporen contratos y adendas de teletrabajo de funcionarios
- revisando y dando seguimiento a los contratos en casos de dedicación exclusiva y prohibición de los funcionarios,
- prestando atención y seguimiento a los acuerdos de compromisos y calificaciones del desempeño laboral
- igualmente, seguimiento a lo que refiere a una recomendación en cuanto a flotilla vehicular y la asignación de los mismos
- Y la necesidad recomendativa de solicitar a recursos humanos capacitación en materia de emisión de certificaciones.

Entre las principales contribuciones estratégicas de la Dirección Nacional de Inspección tenemos:

- **Mejora en la atención a las personas usuarias:** Dar respuesta a la demanda y a las necesidades de la población de personas trabajadoras y empleadoras, es un área en el cual la Inspección de Trabajo mantiene esfuerzos constantes para brindar mayores opciones para tener acceso a los servicios que debemos brindar, ampliado los canales de comunicación con la DNI.

Se está incursionando en el uso de herramientas tecnológicas, para de manera virtual desarrollar algunas de las tareas de la DNI; es así como con el apoyo del Departamento de Tecnologías de Información se desarrolló una aplicación para los

formularios de solicitud de reducción de jornada o suspensión de contrato, así como también la recepción de denuncias y consultas por medio de un “Chat” mediante el cual se brinda asesoría a personas usuarias, sin necesidad de que se presenten a las oficinas de la DNI.

- **Avances en la atención de personas usuarias migrantes:** Las personas trabajadoras migrantes tienen los mismos derechos laborales que cualquier otra persona trabajadora, en ese sentido se fiscaliza el cumplimiento de los mismos derechos que al resto de personas trabajadoras; sin embargo mejorar el registro de estas personas ha sido un reto, es así como durante el período se identificó un total de 1.581 personas trabajadoras migrantes que hicieron uso de los servicios de la DNI; así como también capacitar al personal sobre los distintos tipos de migrantes según su condición migratoria (regular, irregular, refugiados, otros) es un tema estratégico posicionado ante la OIT y otros entes nacionales e internacionales con los que se ha adquirido un compromiso país.
- **Innovación metodológica para el abordaje de la fiscalización de los derechos laborales:** En este ámbito la Inspección de Trabajo apuesta a los cambios metodológicos en busca de garantizar una mayor calidad en la prestación de sus servicios, recurriendo a la formación de equipos temáticos especializados, tales como los equipos en materia de género y salud ocupacional. En estas dos áreas, se han formado sendos equipos con una persona profesional en cada Regional, seis profesionales especializados los cuales atenderán de manera exclusiva esos temas; para ello tendrán también el uso de instrumentos (Guías de Inspección) específicas que constituyen una herramienta para facilitar y complementar la labor inspectiva.

Actividades sustantivas de Inspección:

En cuanto a las acciones sustantivas de la Inspección, específicamente el trabajo de fiscalización “in situ” de los Centros de Trabajo, durante este período de se han realizado un total de 7574 visitas de inspección, las cuales se han retomado paulatinamente, ya que debido a la demanda de otras acciones fueron disminuidas desde el inicio de la pandemia.

CUADRO 1

COSTA RICA, MTSS: Visitas de Inspección, según provincia y por tipo de visita período mayo 2021 - 2022

Provincia	Inspecciones	Revisiones	Total de visitas
Total	4 952	2 622	7 574
San José	1 705	705	2 410
Alajuela	951	370	1 321
Cartago	314	186	500
Heredia	381	136	517
Guanacaste	429	559	988
Puntarenas	705	471	1 176
Limón	467	195	662

Fuente: SILAC

Aún con la disminución en la cantidad de visitas inspectivas, se logró tutelar los derechos de 156.760 personas trabajadoras, tal como detalla en el siguiente cuadro:

CUADRO 2

COSTA RICA, MTSS: Personas trabajadoras con derechos tutelados en visitas de Inspección, según provincia y por sexo período mayo 2021 -2022

Provincia	Centros de Trabajo	Hombres	Mujeres	Total de personas
Total	4 952	103 066	53 694	156 760
San José	1 705	20 609	13 592	34 201
Alajuela	951	33 592	20 198	53 790
Cartago	314	4 206	2 425	6 631
Heredia	381	10 183	6 595	16 778
Guanacaste	429	10 746	3 935	14 681
Puntarenas	705	7 943	2 731	10 674
Limón	467	15 787	4 218	20 005

La DNI frente a la situación de emergencia nacional por la Pandemia de COVID-19

Mediante el Decreto Ejecutivo N° 42227-MP-S del 16 de marzo del año 2020, se declaró estado de emergencia nacional en todo el territorio de la República de Costa Rica, debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por la enfermedad COVID-19; instrumento promovido por el Poder Ejecutivo para el establecer un manejo oportuno y eficiente de la

crisis, así como gestionar, por la vía de excepción, las acciones y la asignación de recursos necesarios para hacerle frente a dicha emergencia.

Bajo la Dirección del Ministerio de Salud en conjunto con la Presidencia de la República, desde esta declaratoria de emergencia, de manera progresiva se establecieron una serie de medidas sanitarias con la finalidad de controlar el nivel creciente de la crisis y la búsqueda de la desaceleración de la propagación del COVID-19, medidas que entre las más importantes se encontraban la restricción vehicular sanitaria en todo el país y el cierre de fronteras, lo que evidentemente trajo como consecuencia una afectación negativa e inmediata en la mayoría de las actividades económicas del país, siendo este un elemento que repercutía directamente en los ingresos de los empleadores, poniendo en grave riesgo no solo la continuidad de la relación laboral de los trabajadores, sino además la subsistencia de las diferentes actividades, establecimientos o comercios, que proporcionan las fuentes de empleo.

Situación que se agravó una vez que, que por la obligatoria necesidad de disminuir la ascendente curvatura de propagación del COVID-19, se inicia el establecimiento de más y nuevas medidas sanitarias, en donde se suspendían la mayoría de las actividades económicas, en un mayor porcentaje todas relacionadas con atención de usuarios, grupos o en general todas las que por su naturaleza promovieran la concentración masiva de personas.

Por esta razón, dentro de las acciones suplementarias y complementarias a la atención integral de la emergencia nacional, es que el Gobierno de la República ante el vacío en la legislación por la falta de casuales relacionadas con una emergencia nacional y un instrumento para la aplicación de medidas excepcionales que garantizaran el resguardo de la relación laboral, permitiendo con la aplicación de nuevos esquemas laborales dentro del contexto de la pandemia y a su vez permitiendo que la parte trabajadora mediante un proceso transitorio o temporal mantuviese el contrato laboral, es que se da el nacimiento de “procesos sumarísimos” para la suspensión temporal del mismo y/o aplicaciones de reducciones de las jornadas de trabajo.

Instrumentos que también resultaron urgentes y necesarios para la parte empleadora, quienes, por evidentes razones de fuerza mayor, debían recurrir a hacer ajustes a su esquema operativo y por ende laboral, para garantizar la continuidad de sus actividades, en muchos casos debido a la baja en sus ingresos, o bien, por el cierre total de la actividad.

Así las cosas y atendiendo esta urgentísima necesidad, el 19 de marzo de 2020 se emitió el Decreto Ejecutivo N° 42248 - MTSS, “**Reglamento para el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo**”; Publicado en el Diario Oficial La Gaceta

N°55 Alcance N°53, con vigencia a partir del día 20 de marzo de 2020, cuyo objetivo, ha sido reglamentar el procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo en casos relacionados con los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo y aun cuando ha venido a constituir un mecanismo general y permanente para la suspensión del contrato de trabajo, es claro que la emisión de esta reglamentación atiende también a la emergencia sanitaria generada por el COVID-19. Además, en marzo del 2020 se promulgó la Ley No. 9832, de **Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional**, publicada en el Alcance No. 56 a La Gaceta No. 58 del 23 de marzo del 2020.

En el cuadro siguiente se observa como en el año 2021 continuó la recepción de solicitudes tanto de reducción de jornada como de suspensión de contrato y la cantidad de personas trabajadoras involucradas, la atención de tales solicitudes generó una serie de procesos y tareas que anteriormente no existían para la DNI y a las cuales hubo de hacerse frente, y que impactan más allá de los dos años transcurridos desde el inicio de la situación de emergencia, demandando la desviación de recursos para atender esas tareas.

CUADRO 3

COSTA RICA, MTSS: Solicitudes de gestiones de reducción de jornada y de suspensión de contrato, según provincia, 2021 -2022 (Emergencia por pandemia COVID-19)

Provincia	Total de gestiones	Reducción de la jornada	Suspensión temporal de contrato de trabajo
Total	473	316	157
San José	230	145	85
Alajuela	76	50	26
Cartago	25	15	10
Heredia	63	48	15
Guanacaste	20	14	6
Puntarenas	50	39	11
Limón	9	5	4

Fuente: SILAC

Nota: Fundamento jurídico de la reducción de jornada y de la suspensión de contratos. Ley No. 9832: Ley de autorización de reducción de jornadas de trabajo ante la Ley No. 9937: Ampliación del plazo que autoriza la reducción de jornadas de trabajo Decreto No. 42248-MTSS Reglamento para el procedimiento de suspensión de Decreto No. 42522-MTSS Modificación y adición al Decreto No. 42248-MTSS.

Administración de los recursos financieros:

Los recursos financieros asignados a la DNI durante el período en cuestión, se han administrado en un contexto atípico donde el país ha tenido que enfrentar una pandemia y sus consecuencias, esta realidad ha modificado las formas de trabajo y las herramientas necesarias para realizar la labor diaria; lo que implica un punto de inflexión en la gestión de los recursos financieros y las contrataciones realizadas, ya que se tuvo que invertir más recursos en el cuidado de los funcionarios y los usuarios.

Para los años 2020 y 2021 en la subpartida 2.99.05 destinada a la compra de útiles y materiales de limpieza, se ejecutaron un total de ₡1.140.944,57 y ₡2.532.313

respectivamente, lo anterior difiere en gran medida si lo comparamos con lo ejecutado en el año 2019 para esta subpartida, donde se ejecutó un total de ₡788.932; lo anterior refleja los movimientos de recursos que se tuvieron que realizar con el fin de atender las medidas sanitarias impuestas para la atención de los usuarios en las 27 oficinas regionales de la DNI.

De igual manera, en el año 2020 se destinaron recursos para las contrataciones 2020CD-000055-000700001 y 2020CD-000020-000700001, en las cuales se compraron mascarillas o cubre bocas de tela reutilizables y caretas de protección facial de plástico, con el fin de dotar de herramientas de prevención a los funcionarios de la DNI, especialmente aquellos que se encuentran en constante acercamiento con los usuarios, ya sea en atención al público en las oficinas regionales o en visitas a centros de trabajo.

Asimismo, se han invertido recursos en la mejora de las herramientas de trabajo que son utilizadas por los inspectores de trabajo en su labor diaria, un ejemplo de lo anterior es la compra 2021CD-000088-0007000001 en la cual se ejecutó ₡2.149.828,44 en la adquisición de equipo de protección. También se han invertido de recursos en el mantenimiento de la flotilla vehicular de la DNI, ejecutándose para los años 2020 y 2021, ₡12.208.037 y ₡8.002.988 respectivamente, los cuales fueron usados en trabajos de mantenimiento, para evitar accidentes por desperfectos mecánicos y resguardar los activos institucionales, ya que el mantenimiento preventivo y correctivo puede alargar la vida útil de esos activos institucionales.

Otra herramienta de trabajo esencial en el contexto actual y en la nueva normalidad producto de la pandemia por COVID-19, es la dotación de firmas digitales a los funcionarios de la DNI, lo anterior aprovecha las bondades de la digitalización, evitando gastos por conceptos de impresión, papel, transportes entre otros. La firma digital se ha convertido en una herramienta de trabajo vital para realizar gestiones internas, como viáticos, accesos a sistemas, generación de oficios y muchos más.

Por último, en los primeros meses de 2022 se trabajó en la solicitud del presupuesto extraordinario producto de las multas recolectadas por las infracciones a las leyes laborales, según lo dispuesto en el artículo 679 del Código de Trabajo, dicho presupuesto sería utilizado para la compra de computadoras portátiles para uso de los inspectores de trabajo en su labor diaria de campo, lo anterior garantiza la modernización de las herramientas de trabajo del personal de la DNI con el fin de mejorar el servicio brindado a la población costarricense.

II. DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES

Resultados Dirección de Asuntos Laborales Enero 2019 - febrero 2022.

A continuación, se presentan los logros, limitaciones y retos del periodo 2019 – febrero 2022 de la Dirección de Asuntos Laborales (DAL), gestión que está enmarcada en esfuerzos continuos para dar respuesta oportuna y eficiente a los servicios, sobre todo a partir del 2020, donde la crisis país provocada por la pandemia obliga a buscar nuevas alternativas

para hacer accesibles los servicios cumpliendo con las medidas sanitarias declaradas por el Ministerio de salud. Aunado a esto los cierres de centros de trabajo, la disminución de jornadas y muchos otros acontecimientos que repercuten directamente con las relaciones laborales, exige una reingeniería en los procesos, de tal manera que se pudiera seguir promoviendo la cultura de cumplimiento de derechos laborales, el diálogo social, la inscripción de organizaciones sociales y procesos nuevos como la atención de acuerdos de reducción de jornada.

Por otra parte, en este período se fortalecen las herramientas de registro y análisis de información de manera que se pudiera contar con datos oportunos y certeros para la toma de decisiones, se robustece la capacitación interna con la utilización de plataformas electrónicas que posibilitarán el acceso a la misma desde cualquier parte del país y así asegurar servicios con seguridad jurídica.

Dentro de las acciones desarrolladas tenemos:

- **Atención de asesoría laboral y cálculo de prestaciones:**

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

Durante el periodo que nos ocupa se atendieron 861 983 gestiones que permite que personas trabajadoras y empleadoras cuenten con información y orientación que les sustente una relación laboral sana y una calidad de vida en el trabajo, misma que es muy importante para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, aspectos que terminan impactando en la economía de un país.

En el siguiente cuadro se detalla la atención del periodo 2019- febrero 2022

Gestiones de asesoría y cálculo atendidas por el Departamento de Relaciones de Trabajo, según medio de atención, del 01 de enero 2019 al 28 de febrero 2022

Medio de atención	Total	2019	2020	2021	2022
-------------------	-------	------	------	------	------

Total	861 983	217 011	370 865	240 163	33 944
Presencial	249 373	137 757	38 506	62 358	10 752
Chat	428 756	54 898	234 563	122 638	16 657
Llamadas	132 633	6 888	73 493	46 746	5 506
Call center	51 221	17 468	24 303	8 421	1 029

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

- **Conciliación laboral:**

Como herramienta para que las partes trabajadora y empleadora puedan llegar a encontrar acuerdos efectivos en sus controversias, la conciliación laboral es de vital importancia para mantener la paz social en el país. En este sentido, a través del Departamento de Relaciones de Trabajo, durante este periodo se atendieron 60.670 conciliaciones individuales, como se puede observar en el cuadro siguiente.

Gestiones de conciliación tramitadas por el Departamento de Relaciones de Trabajo, del 01 de enero 2019 al 28 de febrero 2022

Año	Gestiones de conciliación
Total	60 670
2019	22 019
2020	16 027
2021	18 506
2022	4 118

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

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

De igual manera, con el fin de que las personas empleadoras y trabajadoras cuenten con una mayor cobertura de servicios de resolución alterna de conflictos a nivel privado, la Dirección de Asuntos Laborales autorizó el funcionamiento de 20 centros privados de resolución alterna de conflictos en materia laboral. Con esto, los Centros RAC pueden administrar procesos de conciliación y arbitraje, en materia laboral, contribuyendo a la resolución de conflictos por la vía administrativa, evitando así la judicialización de los procesos y coadyuvando a que las personas empleadoras y trabajadoras resuelvan sus conflictos en tiempos más oportunos.

COSTA RICA, MTSS: Centros de Resolución Alterna de Conflictos autorizados, según tipo de centro, 2018-2021

Tipo de centro	2019	2020	2021	Febr.2022
Total	4	4	11	1
Mediación-Conciliación y Arbitraje	-	1	-	-
Mediación-Conciliación	4	3	11	1

Fuente: Base de datos Depto. Evaluación y Análisis.

- **Acuerdos de disminución de jornada:**

Como consecuencia de la pandemia y las medidas restrictivas implementadas por las autoridades de salud, en marzo de 2020 se promulgó la Ley 9832, denominada “*Reducción de jornadas de trabajo ante la declaratoria de emergencia nacional*”, mediante la cual se permite, en lo atinente a la DAL, que las empresas afectadas por la crisis sanitaria puedan pactar con las personas colaboradoras de su empresa, la disminución de la jornada laboral, realizando un acuerdo entre las partes. Así las cosas, el Departamento de Relaciones de Trabajo (DRT), se encargó de la recepción, revisión y depósito de tales acuerdos, para lo cual, además de la recepción en formato físico, se creó una cuenta de correo electrónico para la atención de estos trámites en formato digital. Durante este periodo se recibieron y analizaron 478 acuerdos los cuales para un mayor detalle se desglosan en el siguiente cuadro.

COSTA RICA, MTSS: Empresas con acuerdos de reducción de jornada, por rama de actividad económica, según mes, 2020-2021

Mes	Total	Rama de actividad económica				
		Comercio	Construcción	Industria	Servicios	Transporte
Total 2020	416	311	4	10	86	5
Marzo	88	78	1	3	4	2
Abril	214	159	1	4	47	3
Mayo	44	28	1	1	14	-
Junio	24	17	-	1	6	-
Julio	27	20	-	-	7	-
Agosto	10	7	-	-	3	-
Septiembre	2	-	1	-	1	-
Octubre	3	-	-	1	2	-
Noviembre	2	-	-	-	2	-
Diciembre	2	2	-	-	-	-
Total 2021	62	56	1	-	5	-
Enero	46	44	-	-	2	-
Febrero	7	7	-	-	-	-
Marzo	2	2	-	-	-	-
Abril	1	-	1	-	-	-
Mayo	3	1	-	-	2	-
Junio	2	2	-	-	-	-
Julio	1	-	-	-	1	-
Agosto	-	-	-	-	-	-
Septiembre	-	-	-	-	-	-
Octubre	-	-	-	-	-	-
Noviembre	-	-	-	-	-	-
Diciembre	-	-	-	-	-	-

Notas: El **acuerdo de reducción de jornada** se define en virtud de la aplicación del artículo 3 de la Ley N° 9832 de “AUTORIZACIÓN DE REDUCCIÓN DE JORNADAS DE TRABAJO ANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA NACIONAL” sobre la posibilidad de realizar la reducción de jornada, mediante un pacto bilateral entre el patrono y los trabajadores o un representante de éstos, por medio de un arreglo directo. La información del año 2020 corresponde de marzo a diciembre

El total de datos cuantificado en el año 2021 corresponde a la suma de 21 empresas que solicitaron la reducción de jornada por primera vez y 41 empresas que lo hicieron en el año 2020, pero la vigencia de sus prórrogas continuó en el año 2021.

Fuente: Departamento de Relaciones de Trabajo

- **Divulgación en temas de hostigamiento sexual y laboral:**

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

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

- **Diálogo Social**

En el tema de Diálogo social es importante destacar la labor de acompañamiento a procesos de convenciones colectivas, así como la homologación de las mismas. Durante el periodo que nos ocupa se homologaron 27 convenciones colectivas y se dio acompañamiento a 43 procesos de negociación.

Por otra parte, se atendieron 7 procesos de conciliaciones de carácter económico social y se atendieron 8 conflictos o huelgas.

En los siguientes cuadros se muestra el detalle:

Convenciones Colectivas Homologadas 2019-2022

Convención Colectiva	Fecha de Homologación
2019	
Municipalidad de La Unión	05/03/2019
Municipalidad de Desamparados	05/03/2019
Municipalidad de Pérez Zeledón	05/03/2019
Municipalidad de San Ramón	05/03/2019
Banco Nacional de Costa Rica	28/06/2019
Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados	22/05/2019
Chiriquí Land Company	05/03/2019
Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A. (Finca Duacari 4)	28/06/2019



RICARDO MARÍN AZOFEIFA
VICEMINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ÁREA LABORAL

Compañía Palma Tica S.A. (Fincas Celajes, Coyoche y Jardín)	29/10/2019
Compañía Palma Tica S.A. (Excepto Fincas Celajes, Coyoche y Jardín)	29/10/2019
Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A. (Finca Duacari 3)	25/11/2019
Agricultura de Hoy y del Mañana Ltda. (Finca Los Celajes 1,2,4)	04/11/2019
2020	
Municipalidad de San Carlos	02/04/2020
Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A.	03/02/2020
Compañía Palma Tica S.A. (División Quepos)	02/11/2020
Agricultura de HOY y del Mañana Ltda. y Servicios Agrícolas Modernos	19/11/2020
2021	
Cooperativa de Electrificación Rural de Guanacaste R.L.	18/06/2021
Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A. (División Empaques)	22/02/2021
Municipalidad de Parrita	23/08/2021
Ministerio de Educación Pública	10/03/2021
Banco Central de Costa Rica	26/11/2021
Instituto de Desarrollo Rural	30/06/2021
Bomberos de Costa Rica	30/07/2021
Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago	08/02/2021
Ingenio Taboga S.A.	01/12/2021
Refinadora Costarricense de Petróleo S.A.	28/05/2021
Agricultura de Hoy y del Mañana Ltda. (Finca 5)	02/07/2021
2022	
No se han homologado	

**Convenciones colectivas a las que se les dio acompañamiento
2019-febrero 2022**

Región	2019	2020	2021	2022
Región Central	3	3	2	2
San José	3	1	2	2
Heredia	0	0	0	0
Cartago	0	0	0	0
Región Huetar Norte	1	0	1	1
Región Pacífico Central	4	0	0	0
Región Caribe	3	0	7	2
Región Chorotega	7	0	3	3
Región Brunca	1	1	1	0
Total	19	2	14	8

N. de colectivos atendidos 2019-febrero 2022

Región	Año			
	2019	2020	2021	2022 *
Región Central	126	53	100	17
San José	117	51	93	17
Heredia	5	2	1	0
Cartago	4	0	6	0
Región Huetar Norte	43	16	20	6
Región Pacífico Central	4	3	4	0
Región Caribe	40	33	41	6
Región Chorotega	13	8	2	1
Región Brunca	6	6	2	0
Total	232	119	169	30

Procesos de conciliación colectiva económica social atendidos 2019- febrero 2022

Región	Año			
	2019	2020	2021	2022 *
Región Central	1	1	0	2
San José	1	1	-	2
Heredia	-	-	-	-
Cartago	-	-	-	-
Región Huetar Norte	-	-	1	-
Región Pacífico Central	-	-	-	-
Región Caribe	-	1	-	-
Región Chorotega	1	-	-	-
Región Brunca	-	-	-	-
Total	2	2	1	2

Atención de conflictos o huelgas 2019- 2020

Región	2019	2020
Región Central	4	
San José		
Heredia		
Cartago		
Región Huetar Norte	1	-
Región Pacífico Central	-	-
Región Caribe	1	-
Región Chorotega	2	-
Región Brunca	0	-
Total	8	

Nota: 2021 y 2022 No se atención ningún proceso

- **Coordinación interinstitucional:**

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

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

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

De igual manera se impartió capacitación a los agentes de Paz, para informar sobre los servicios que presta la Dirección de Asuntos Laborales, así como los medios para acceder los mismos, esto con el fin de que los gestores de paz reproduzcan la información en sus comunidades.

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

- **Registro y acreditación de Organizaciones Sociales:**

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

En este periodo se registraron 7667 órganos directivos y se inscribieron 217 organizaciones nuevas.

COSTA RICA, MTSS: Órganos directivos registrados ante el Departamento de Organizaciones Sociales, según tipo de organización, 2018-2021

Tipo de organización	2019	2020	2021	ene-22
Total	2 847	2 538	2 193	89
Sindicatos	234	187	115	16
Asociaciones solidaristas	1 251	1 331	1 199	27
Cooperativas	1 319	993	852	43
Centros agrícolas cantonales	38	23	18	3
Sociedad anónima laboral	1	1	-	-
Comité regional de ferias del agricultor	4	3	9	-

Notas: La Asamblea General debe elegir al órgano directivo por el período que establece el Estatuto o la Ley de cada organización. Ese acto de inscripción genera el estado de organización activa. La condición de inactividad se adquiere cuando las organizaciones sociales dejan transcurrir varios períodos sin actualizar la renovación de los cuerpos directivos.

Órgano directivo: es el encargado de coordinar, accionar y ejecutar todas las disposiciones acordadas por la Asamblea General; es el ente responsable entre una asamblea y otra.

Fuente: Departamento de Organizaciones Sociales

COSTA RICA, MTSS: Organizaciones sociales inscritas por primera vez, según tipo de organización, 2018-2021

Tipo de organización	2019	2020	2021	ene-22
Total	77	49	83	8
Sindicatos	15	9	13	2
Asociaciones solidaristas	28	9	39	3
Cooperativas	33	28	31	3
Centros agrícolas cantonales	1	2	-	-
Sociedad anónima laboral	-	1	-	-

Nota: La inscripción de una organización social: es el acto de registro que indica el nacimiento a la vida jurídica de la misma.

Fuente: Departamento de Organizaciones Sociales

Por otra parte, el Departamento de Organizaciones Sociales emite las certificaciones de personería jurídica en línea. Esta alternativa de simplificación de trámites posibilita a las personas usuarias, contar con la certificación sin tener que desplazarse a las oficinas y poder, además, remitirlas de manera electrónica a las personas afiliadas, facilitando además que con una sola certificación se puedan realizar diversos trámites. En este sentido, la población usuaria de este servicio no se ha visto afectada, por el contrario, se les brindó un acceso digital que les beneficia a nivel de oportunidad y de costos.

COSTA RICA, MTSS: Certificaciones emitidas a las organizaciones sociales, según tipo de organización, 2019-enero 2022

Tipo de organización	2019	2020	2021	ene-22
Total	62 985	34 163	32 655	2 382
Sindicatos	5 830	3 736	3 266	270
Asociaciones solidaristas	26 038	13 448	12 335	829
Cooperativas	29 730	15 981	15 720	1 210
Centros agrícolas cantonales	959	775	515	39
Comité regional de ferias del agricultor	75	102	81	-
Otros 1/	353	121	738	34

Nota: La **certificación** es el documento que se emite a las organizaciones para su actuación en la vida jurídica.

1/ Se refiere a certificaciones que se realizan a mandamientos judiciales, afiliados, instituciones que las solicitan como Asamblea Legislativa, entre otros.

Fuente: Departamento de Organizaciones Sociales

El Departamento de Organizaciones Sociales tiene dentro de sus competencias la realización de estudios de membresía sindical, mediante los cuales se logra determinar cuál sindicato es el más representativo dentro de una institución, empresa o centro de trabajo para la negociación de convenciones colectivas. Durante el periodo se realizaron 18 estudios de membresía sindical que se enumeran en la siguiente tabla:

Año	Nombre de la Organización Sindical	Empresa o Centro de Trabajo
2019	Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad de Montes de Oca (SITRAM)	Municipalidad de Montes de Oca
	Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Empresarial (SINTRAPEM)	Corporación Agrícola del Monte, Finca Pital
	Sindicato de Trabajadores Municipales del INA (SITRAINIA)	Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)
	Sindicato de Trabajadores de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (SITRAJUNTA)	Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (JUPEMA)
	Seccional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP).	Municipalidad de Siquirres



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

RICARDO MARÍN AZOFEIFA
VICEMINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ÁREA LABORAL

	Asociación Nacional de Profesionales en Enfermería (ANPE)	Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS)
2020	Sindicato Industrial de Trabajadores de la Palma Africana y Afines (SITRAPA)	Agricultura de Hoy y Del Mañana LTDA, en el centro de producción en Palmar Cinco de Puerto Jiménez
	Sindicato Democrático de Trabajadores de Golfito (SDTG).	Agricultura de Hoy y Del Mañana LTDA, en el centro de producción Ciudad Neilly.
	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados ANEP, Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica. STMDECR, Asociación de Profesionales de la Municipalidad de San José APROMUSAJ, Sindicato Capitalino de Trabajadores Municipales. SMCT, Sindicato Josefino Municipal independiente, SJMI, Sindicato Unión Nacional de Empleados Municipales UNEMU, Sindicato Local de Policías SILOPOL, Sindicato Unión Nacional de TRABAJADORES UNT, Sindicato Unión Nacional de Oficiales de Tránsito y Afines UNAOTRA, Asociación Nacional de Empleados Municipales ANEM	Municipalidad de San José
	Seccional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados ANEP	Instituto de Puertos del Pacífico (INCOP)
	Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Privado Empresarial (SINTRAPEM)	Chiquita Brands Costa Rica, Finca Triple Tres.
	Sindicato De Trabajadores De JAPDEVA Y Afines Portuarios (SINTRAJAP).	Comercializadora ANFO S. A
	Unión de Trabajadores y Trabajadoras (UNT).	Imprenta Nacional
2021	Unión de Trabajadores del Sector Agrícola del Atlántico (UNTRAATLA)	Corporación Desarrollo Agrícola Del Monte Finca Orosi
	Unión de Trabajadores Del Sector Agrícola Del Atlántico (UNTRAATLA)	Corporación Desarrollo Agrícola Del Monte Finca El Dorado



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

RICARDO MARÍN AZOFEIFA
VICEMINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ÁREA LABORAL

	Sindicato de Trabajadores de La Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención De Emergencias. Seccional Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)	Comisión Nacional de Prevención de Riesgos y Atención de Emergencias (CNE)
	Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica	Municipalidad de Escazú.
2022	Unión de Trabajadores del Sector Agrícola del Atlántico.	UNTRAATLA

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

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

- **Seguridad jurídica y mejora en la atención de los servicios:**

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

Adicional a esto se generaron acciones de coordinación con la Dirección de Asuntos Jurídicos permitiendo con esto, contar con los pronunciamientos emitidos por esa Dirección, desde el año 2005, de la cual se les brindó acceso a las jefaturas de las diferentes Unidades de Resolución Alternativa de Conflictos del país y a las Jefaturas de los Departamentos de la Dirección, para que puedan consultarla en cualquier momento. Esta base se mantiene

actualizada por el Departamento de Coordinación Técnica con los pronunciamientos recientes de la DAJ, los cuales son solicitados semanalmente a la Dirección de Asuntos Jurídicos.

De esta manera se garantiza una asesoría robusta, actualizada y homogénea, permitiendo un mejor servicio a las personas usuarias, ya que se refuerza los conocimientos de las personas conciliadoras y árbitros, en materia de resolución alterna de conflictos, derecho individual y colectivo, se da una homogeneidad técnica dirimiendo las diferencias de criterio que puedan surgir y se mantiene actualizada la base de datos de los pronunciamientos emitidos por Dirección de Asuntos Jurídicos, lo que permite tener al alcance información de primera mano.

Paralelamente a la capacitación en materia laboral y a fin de mejorar la calidad en los servicios, se ha brindado capacitación sobre servicio al cliente para todas las personas funcionarias de la DAL, utilizando medios virtuales sobre los temas de netiqueta, inteligencia emocional, manejo de personas y situaciones conflictivas y motivación, así como sobre ética y valores.

El siguiente cuadro muestra el número de capacitaciones ofrecidas al personal de la DAL.

Capacitaciones impartidas y /o coordinados por el Departamento de Coordinación Técnica a personas funcionarias de la DAL 2019-febrero 2022

Año	N. de capacitaciones
2019	8
2020	9
2021	7
2022	1
Total	25

Fuente: Departamento de Coordinación Técnica

- **Mejora en los sistemas de registro de datos e información:**

Los sistemas de información como en toda organización son una herramienta muy importante dentro de la Dirección de Asuntos Laborales para apoyar la toma de decisiones, por ello, durante el 2020 se desarrolla el proyecto de expediente digital en coordinación con el Departamento de Tecnologías de Información (DTIC), velando porque la información que

se genere sea de calidad, las estadísticas respondan a los requerimientos institucionales y permitan el análisis de servicios para la mejora continua.

De esta manera se trabajó en un sistema que permita mejorar el registro y control de entrada de datos al sistema, así como la depuración de la información para asegurar de esta manera, su calidad y la consulta periódica de los datos, que sirva como plataforma para la construcción de acciones estratégicas y que brinde insumos para la valoración de los posibles riesgos y atención de los mismos.

Para enero 2021 se implementa el primer módulo del Sistema Integrado de Atención Laboral (SIAL) que consta de un expediente electrónico de todas las gestiones de asesoría y cálculo de prestaciones que atiende el Departamento de Relaciones de Trabajo a nivel nacional, el cual almacena las gestiones atendidas por medio del chat, vía teléfono y presenciales.

En enero 2022 se tiene el segundo módulo que consiste en el expediente virtual de las gestiones de conciliación individual, iniciándose así la fase de pruebas.

De igual manera se envían al DTIC los requerimientos del tercer módulo, que es el de Conciliación colectiva.

I. Limitaciones u obstáculos encontrados en la ejecución.

El periodo 2019-2022 se ha visto impregnado de una serie de acciones estatales dirigidas a la austeridad del gasto público, a la disminución del recurso humano, así como a la atención de la crisis sanitaria por la pandemia del COVID –19. En este sentido, la gestión de la Dirección de Asuntos Laborales, se ve afectada por el recorte de partidas que impactan la labor sustantiva de ésta, así como la necesidad de realizar modificaciones para atender con prioridad las acciones necesarias para responder a las demandas de las personas usuarias dentro del marco de la crisis sanitaria.

En el caso de la infraestructura regional, se mantienen limitaciones para garantizar los servicios con el distanciamiento que se requiere por parte del Ministerio de Salud, aunado a la carencia de normativa que permita la virtualización de algunos servicios. Es importante señalar que las oficinas cantonales no disponen del espacio suficiente para brindar los servicios de conciliación, respetando las políticas de distanciamiento y si bien se han realizado acciones de coordinación interinstitucional para acceder a espacios de otras instituciones públicas en las cuales por lo general se atiende una vez a la semana, esto ha provocado una disminución en la cantidad de personas usuarias que se pueden atender en este servicio.

Por otra parte, tenemos el aumento de la demanda de servicios con recurso humano muy limitado, aunado a las políticas de reducción de plazas, lo cual impide poder justificar la creación de las mismas, por el contrario, se tiende a la eliminación de los códigos o congelamiento de las vacantes.

II. Retos.

Dentro de los retos que enfrenta la Dirección de Asuntos Laborales están:

- La virtualización de los servicios de conciliación de manera que se puedan enfrentar en el presente y futuro situaciones como las que se viven actualmente y que podrían ser atendidas por medio de ambientes virtuales debidamente normados. En esto se está trabajando actualmente, realizando una investigación normativa y poder realizar propuestas al respecto a las autoridades superiores.
- Con el fin de paliar la carencia de recurso humano e infraestructura física, es necesario garantizar la sostenibilidad de las acciones de coordinación interinstitucional con el Ministerio de Justicia y Poder Judicial que permita un aprovechamiento eficiente y eficaz de los recursos de las instituciones y brindar servicios de mayor calidad y accesibles a todas las personas usuarias.
- Poner en ejecución el expediente digital completo en sus tres módulos: atención de asesoría y cálculo, conciliación individual y conciliación colectiva.
- Hacer frente a las restricciones presupuestarias, sobre todo en lo que se refiere a alquileres, analizando y estudiando los procesos-demanda, versus la infraestructura de oficinas cantonales, de manera que se puedan tomar decisiones en el aprovechamiento de otras instalaciones públicas que puedan ser aprovechadas, así como la adquisición de licencias de Laserfiche para continuar con el proceso de digitalización de expedientes de organizaciones sociales y el acceso de los mismos por parte de las organizaciones.

III. CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 274 del Código de Trabajo, se crea el Consejo de Salud Ocupacional como órgano adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Mediante el Acuerdo No. MTSS-DMT-AUGR-01-2021 del 13 de enero del 2021 publicado en el Alcance No. 8 a La Gaceta No. 9 del 14 de enero del 2021, se le delega al suscrito la coordinación del Consejo de Salud Ocupacional, y por ende asumí la Presidencia del CSO desde dicha fecha.

En virtud de lo anterior, a continuación se presentan los resultados, logros y retos de dicho órgano.

A. JUNTA DIRECTIVA

1. Durante el año 2021 a abril del 2022 se realizaron un total de 56 sesiones



2. Documentos aprobados al mes de abril del 2022:



2.1 Reglamentos aprobados y en tránsito

- Reforma de reglamento sobre prevención y protección de personas trabajadoras expuestas a estrés térmico (en etapa final de firmas)
- Reglamento para la operación de actividades de síntesis, formulación, reempaque, reenvase, almacenamiento y expendio de agroquímicos (en etapa formal de firmas)

- Propuesta de reglamento de condiciones de salud ocupacional en el levantamiento y transporte manual de cargas (pendiente aprobar observaciones de consulta pública)
- Reglamento sobre las condiciones de salud ocupacional de la persona trabajadora que se moviliza en motocicleta (pendiente informe final del MEIC)
- Reglamento para la señalización de seguridad en los centros de trabajo o de ocupación pública. (en consulta pública)
- Reglamento de Comisiones, Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional (para ingresar al Sistema de Control Previo)

2.2 Criterios Técnicos

- Criterio Técnico DE-ST-ITE-1-2021 Informe de valoración de condiciones de salud ocupacional del edificio de la Asamblea Legislativa

2.3 Criterios Proyectos de Ley

- Criterio Técnico Expediente N.º 22.230 Reforma del inciso d) del artículo 9 de la ley para regular el teletrabajo, N° 9738, de 18 de setiembre de 2019, para garantizar la desconexión laboral de los trabajadores.

2.4 Guías

- Guía de prevención y atención del acoso laboral o mobbing en los lugares de trabajo.

2.5 Otros documentos

- Perfil Nacional de Salud Ocupacional (versión anterior data del año 2013)
- Antología de Salud Ocupacional (versión anterior data del año 1993)
- Estudio de seguridad y salud de personas repartidoras asociadas a plataformas
- Plan Nacional de Salud Ocupacional 2020-2026

3. Proyectos financiados con recursos del Fondo del INS

3.1 Puestos en marcha

- Proyecto de Normalización para la creación y actualización de normas nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) III Etapa

3.2 Aprobados y por ejecutarse

- Programa de comunicación e información para la prevención de Riesgos del Trabajo.

B. FUNCIONES OPERATIVAS

1. CAPACITACIONES

La capacitación es uno de los medios más importantes para lograr una cultura de prevención del riesgo en los centros de trabajo el cual plantea en la Política Nacional de Salud Ocupacional, Decreto N° 39321, un lineamiento específico en este tema como lo es la “Promoción de una Cultura de prevención en Salud Ocupacional”, con el objetivo de:

“generar actitudes para la promoción de la salud, mejoramiento de las condiciones de trabajo, protección ante los riesgos y mantener en su trabajo a la persona trabajadora acorde con sus capacidades físicas y mentales.”

A lo largo de estos 4 años se han identificado 3 tipos de capacitaciones:

a) Capacitaciones programados

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

b) Capacitaciones por demanda

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

c) Capacitaciones emergentes

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

Tal y como se muestra en el cuadro siguiente a partir del año 2020 que se inician capacitación de forma virtual, se tuvo un aumento significativo con respecto a la cantidad de personas alcanzadas.

Grupo de pertenencia	2018	2019	2020	2021
Total	1 914	1 273	3 970	6 222
Estructuras preventivas de salud ocupacional 1/	302	202	204	491
Estudiantes universitarios	20	33	187	301
Inspectoras de trabajo	123	96	30	65
Personal instituciones públicas	10	na	615	755
Sectores económicos 2/	1 459	942	2 934 a/	4 610

1/ Contempla médicos de empresa, encargados de oficinas y comisiones y miembros de comisiones de salud ocupacional.

2/ Contempla personas trabajadoras y empleadoras de agricultura, construcción, industria y servicios.

a/ Contempla capacitaciones en modalidad virtual en temas de teletrabajo, prevención y mitigación de COVID-19.

2. TRÁMITES Y SERVICIOS AL USUARIO

En cumplimiento de las funciones otorgadas por ley o Reglamento al Consejo de Salud Ocupacional se atendieron un total de 276 estudios:

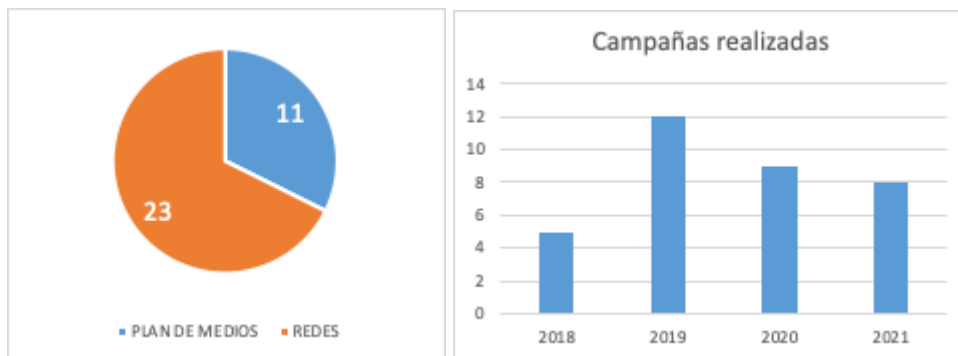
Tipo de estudio	2018	2019	2020	2021
Total	83	54	45	94
Criterio técnico de funcionamiento de las instalaciones para universidades privadas	14	15	10	14
Estudios de insalubridad y peligrosidad	38	15	15	46
Reglamentos de seguridad e higiene en la industria minera	31	24	20	34

Registros, renovaciones o modificaciones de comisiones u oficinas de salud ocupacional

Detalle	2018	2019 1/	2020 2/	2021
Comisiones	1 750	4 485	1 702	15 713
Registro de nuevas comisiones	777	4 074	1 374	1 010
Renovaciones y modificaciones	973	411	328	14 703
Oficinas o departamentos	375	1 106	395	722
Registro de nuevas oficinas o departamentos	146	1 001	317	258
Actualización	229	105	78	464

3. CAMPAÑAS

Durante el periodo 2018 – 2021 se realizaron un total de 34 campañas algunas de ellas con planes de medios a nivel regional y nacional y otras a través de redes sociales:



1.3.1 AÑO 2021

- Centro de Trabajo Prevenido de COVID 19 (SELLO COVID)
- Estrés térmico por calor
- Semana de la Salud Ocupacional / Tema: Anticiparse A Las Crisis, Prepararse Y Responder: Invertir Hoy En Sistemas Resilientes De Seguridad Y Salud En El Trabajo
- Teletrabajo
- Valorar
- Semana del Bienestar Laboral
- Cuidémonos nuestra vida vale
- Ser joven no te hace invencible

4. EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA

Se destaca particularmente que durante el periodo se logró subir la ejecución presupuestaria que venía presentado el Consejo en años anteriores, reflejándose para el periodo 2018 – 2021 los siguientes datos.



IV. DEPARTAMENTO DE SALARIOS MÍNIMOS Y CONSEJO NACIONAL DE SALARIOS

Mediante la ley N° 832 del 04 de noviembre de 1949, publicada en la Gaceta N°252 del 08 de noviembre de 1949, se crea el Consejo Nacional de Salarios, al cual le compete todo lo relativo a la fijación de los salarios del sector privado, como un medio de contribuir al bienestar de la familia costarricense y de fomentar la justa distribución de la riqueza.

El Consejo Nacional de Salarios es un organismo técnico y permanente, con el grado de órgano de desconcentración máxima del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que tiene a su cargo todo lo relativo a la fijación, revisión e interpretación de los salarios mínimos del Sector Privado. Para el cumplimiento de dicha función goza de plena autonomía, así como de personalidad y capacidad jurídica instrumental.

Mediante el Decreto Ejecutivo N° 25619-MTSS, de noviembre de 1996, se crea el Reglamento del Consejo Nacional de Salarios y mediante la Ley N° 1860 Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del 21 de Mayo de 1955, establece en el artículo 59, Capítulo IV, Título segundo, las obligaciones para el Departamento de Salarios Mínimos.

El Decreto Ejecutivo N° 1508-TBS Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Alcance 24 a La Gaceta 46 – viernes 26 de febrero de 1971), establece en su artículo 40 la estructura y servicios técnicos del Departamento de Salarios Mínimos.

El Código de Trabajo de Costa Rica, fue emitido por Ley de la República N° 2 del 21 de agosto de 1943, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N° 192, el 29 de agosto de 1943. En lo que respecta a Salarios Mínimos, en el TÍTULO TERCERO, CAPÍTULO CUARTO hace alusión al salario y las medidas que lo protegen.

El Convenio N° 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, Costa Rica como estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratificó el Convenio N°131 aprobado mediante Ley N° 5851 de 09 de diciembre de 1975 y se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos, que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema, objetivo general y organigrama.

Por lo tanto, cada uno de los servicios brindados por el Departamento de Salarios Mínimos, representan insumos fundamentales en la toma de decisiones de Jerarcas de este Ministerio y para el Consejo Nacional de Salarios, órgano tripartito que a través del diálogo social, toma decisiones de trascendencia económica y social en todo lo relativo a salarios mínimos del Sector Privado en Costa Rica.

De conformidad con el Acuerdo No. MTSS-DMT-AUGR-01-2021 del 13 de enero del 2021 publicado en el Alcance No. 8 a La Gaceta No. 9 del 14 de enero del 2021, se le delega al suscrito la coordinación del Consejo de Nacional de Salarios. En virtud de lo anterior, a continuación se presentan los resultados, logros y retos del CNS y del Departamento de de Salarios Mínimos.

COSTA RICA: MTSS/ Sesiones y acuerdos del Consejo Nacional de Salarios
por cantidad de sesiones y tipo de acuerdos
del 1 de enero de 2018 al 20 de diciembre de 2021

Año	Cantidad de sesiones	Total de acuerdos
2018	52	150
2019	52	170
2020	54	223
2021	55	175
Total	213	718

Fuente: Secretaria del Consejo Nacional de Salarios.

Fijaciones y revisiones de salarios mínimos sector privado

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

El Departamento de salarios mínimos, tiene por objetivo general servir como secretaria técnica y administrativa del Consejo Nacional de Salarios, a efectos de que este organismo pueda determinar la fijación y revisión de los salarios mínimos para el sector privado,

asimismo se da una participación y acompañamiento al Jerarca Ministerial en la fijación de salarios del sector público.

Para determinar las fijaciones salariales se programaron, coordinaron y se realizaron las respectivas convocatorias a los representantes de los Trabajadores, Empleadores y el Estado para las Fijaciones Generales de Salarios y conforme se cita seguidamente estos fueron los resultados.

Se utilizó la “Metodología para la Fijación de los Salarios Mínimos para el Sector Privado Costarricense”, aprobada por el Consejo Nacional de Salarios en la sesión N° 5414 del 31 de octubre 2016.

La misma es un mecanismo idóneo para la fijación salarial, por cuanto minimiza las discrepancias entre los sectores y permite alcanzar puntos de equilibrio entre el interés de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores y el deseo de las empresas de no generar presiones excesivas en sus costos.

La fórmula salarial empleada en dicha metodología se determina en función de dos componentes: uno asociado con el aumento en el costo de vida y otro relacionado con el crecimiento del Producto Interno Bruto real per cápita (PIB per cápita).

2.1.1 Componente asociado con el aumento del costo de vida

El componente asociado con el aumento del costo de vida incluye un ajuste por inflación esperada y un ajuste para compensar la diferencia entre la inflación real, medida por el índice de precios al consumidor (IPC) y la inflación esperada. El mismo está compuesto por la suma de los siguientes subcomponentes:

1. Subcomponente por inflación esperada

Para este indicador se utiliza la meta de inflación establecida por Banco Central de Costa Rica (BCCR) para el año en que entre a regir el aumento salarial, y divulgada en el último Programa Macroeconómico disponible y sus revisiones al momento de la fijación.

2. Subcomponente compensatorio por diferencia entre la Inflación Real y la Meta de Inflación del BCCR

De acuerdo con este subcomponente, se compensará la diferencia entre la inflación real medida por el Índice de Precios al Consumidor (IPC) y la meta de inflación del BCCR que se utilizó para la fijación salarial anterior. Este ajuste se realiza tomando en cuenta la variación interanual del IPC de septiembre del año en curso como la inflación real, con la finalidad de que los datos de IPC estén disponibles al momento de la

negociación. Cuando la tasa de inflación real a utilizarse sea negativa, se considerará una inflación de cero para realizar el cálculo de la fórmula.

2.1.2 Componente de crecimiento del PIB per cápita

Para este ajuste se considera un porcentaje de la tasa de crecimiento promedio anualizada de 3 años del PIB real per cápita (PPC en adelante), de conformidad con los datos publicados por el BCCR. No obstante, es prudente indicar que, debido a la disponibilidad de los datos, se utiliza este indicador con un rezago de un año. Esto quiere decir que, en octubre de cada año (mes en el que se efectúa el ajuste) se utiliza el crecimiento promedio anualizado de los últimos 3 años disponibles del PIB real per cápita, en donde el último año disponible corresponde al año anterior al momento de realizarse la fijación salarial correspondiente.



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

RICARDO MARÍN AZOFEIFA
VICEMINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ÁREA LABORAL

COSTA RICA, MTSS: Aumentos otorgados en las fijaciones salariales, por sector, según fecha de rige, 1º enero 2018 - 1º enero 2022

Fecha de rige	Régimen del Servicio Civil 1/	Sector privado
01 ene 2018	1,55 %	2,43 % de incremento general anual. Excepciones en el decreto de salarios: 2,93 % para servicio doméstico (Decreto N°40743-MTSS, de la Gaceta N°228 del 01/12/2017).
01 ene 2019	₡3 750 de incremento general, establecido por decreto 41167-MTSS-H, del 22 de junio de 2018, aplica II semestre de 2018 y I semestre de 2019.	2,96 % de incremento general anual. Excepciones en el decreto de salarios: 3,50 % para servicio doméstico (Decreto N°41434-MTSS, de la Gaceta N°235 del 18/12/2018).
01 ene 2020	Incremento general escalonado, establecido para el año 2020. (No ha sido publicado). 1. Para quienes ganan de ₡0 a ₡300.000 el aumento sería de ₡8.750 2. Para quienes ganan entre ₡300.000 y ₡350.000 el aumento sería de ₡8.500 3. Para quienes ganan de ₡350.000 a ₡600.000 el aumento sería de ₡8.000 4. Para quienes ganan de ₡600.000 a menos de ₡750.000 el aumento sería de ₡7.750 5. Para quienes ganan de ₡750.000 o más el aumento sería de ₡7.500	2,53 % de incremento general anual. Excepciones en el decreto de salarios: 2,33962 % para servicio doméstico por 15 años consecutivos (Decreto N°42122-MTSS de la Gaceta N°242 del 19/12/2019). Porcentajes de incremento adicional en cada categoría salarial por Homologación de Puestos (Resolución CNS-RG-5-2019).
01 ene 2021	El Decreto Ejecutivo N° 42286-MTSS-H-MIDEPLAN, señala en el Artículo 1°.- Suspender la aplicación del aumento general al salario base de los servidores del Gobierno Central para el año 2020, señalado en el Decreto Ejecutivo N° 42121-MTSS-H-MIDEPLAN del 17 de diciembre de 2019, quedando a la espera que mejoren las condiciones económicas del país.	Un incremento del 0,30 % para todas las categorías del Decreto de Salarios Mínimos, con las siguientes excepciones que se les dio un % adicional al 0,30% conforme lo siguiente: Servicio Doméstico 2,33962% TONCG 0,5217972% TOSCG 0,3986390% TOC 0,3955514% TOEG un 0,5562880% (Decreto N° 42748-MTSS, publicado en La Gaceta N295, Alcance 332, del 17 de diciembre del 2020 y Resolución CNS-RG-06-2020 publicada en la Gaceta N°3, del 06 de enero 2021. Rige 01/01/2021).
01 ene 2022	Cuando se sobrepase la deuda pública por encima del 60% del PIB, como sucederá durante el año en curso, los funcionarios públicos no recibirán aumento salarial. Esto se dará por acatamiento al artículo 11 de las disposiciones sobre la regla fiscal de la ley 9635.	Un incremento del 2,09 % para todas las categorías del Decreto de Salarios Mínimos, con las siguientes excepciones que se les dio un % adicional al 2,09% conforme lo siguiente: Servicio Doméstico 2,33962% TOSCG 0,3986390% TOC 0,3955514% TOEG un 0,5562880% (Decreto N° 43365-MTSS, publicado en La Gaceta N247, del 23 de diciembre del 2021 y Resolución CNS-RG-06-2020 publicada en la Gaceta N°3, del 06 de enero 2021. Rige 01/01/2021).

Notas: TONC Trabajador en Ocupación No Calificada.

TOSCT Trabajador en Ocupación Semicalificada.

TOC Trabajador en Ocupación Calificada.

TOE Trabajador en Ocupación Especializada.

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

COSTA RICA, MTSS: Salario más bajo del Decreto, nominal y real, según fecha de rige, 1º enero 2018 - 1º enero 2022

Fecha de rige de los decretos de salarios mínimos	Salario nominal más bajo del Decreto 1/	Salario real más bajo del Decreto 2/
01 ene 2018	261 580	272 257
01 ene 2019	269 323	275 722
01 ene 2020	276 136	278 292
01 ene 2021	276 964	276 475
01 ene 2022	282 753	272 714

1/ Se refiere al salario mínimo de aquella ocupación cuyo trabajo no es cubierto

2/ Actualizado y deflatado con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) a enero de cada

Acuerdos tripartitos adicionales al salario mínimo

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

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

A continuación, se detalla cada una de las resoluciones que dieron origen a los recién citados incrementos adicionales.

Categoría ocupacional Servicio Doméstico

Este incremento adicional se fundamenta en la Resolución CNS-RG-2-2019 del 24 de junio del 2019, publicada en La Gaceta N° 151 del 13 de agosto del 2019.

La misma se refiere al Servicio Doméstico y, según lo indicado en esta resolución, se realizará un ajuste porcentual adicional durante 15 años para equiparlo con el Trabajador en Ocupación No Calificado por jornada.

Dicha resolución dispone lo siguiente:

- a) La eliminación de la brecha salarial se realizará en un plazo de 15 años, mediante 15 ajustes adicionales al renglón del Servicio Doméstico, un ajuste por año, iniciando la aplicación de los incrementos en el año 2020 y culminando en el año 2034.
- b) Se otorgará al salario mínimo del Servicio Doméstico un incremento anual de 2.33962% (porcentaje con cinco decimales), de forma adicional al incremento definido por la aplicación de la fórmula de ajuste general de los salarios mínimos.
- c) El salario mínimo del Servicio Doméstico, que se publicará en el Decreto de Salarios Mínimos contemplará ya ambos aumentos, tanto el correspondiente al resultado de la fórmula de ajuste general, como el correspondiente al ajuste adicional.
- d) En caso de que, al aplicarse el último ajuste adicional, exista diferencia entre el salario mínimo del Servicio Doméstico y el del Trabajador en Ocupación No Calificada definido por jornada, se obviará dicha diferencia y se decretará para el Servicio Doméstico, igual salario mínimo que para el Trabajador en Ocupación No Calificada, definido por jornada.
- e) Al finalizar el proceso de eliminación de la brecha salarial, es decir cuando el salario mínimo del Servicio Doméstico, sea igual al del Trabajador en Ocupación No Calificada por jornada, se excluirá del Decreto de Salarios Mínimos el Renglón Ocupacional de Servicio Doméstico, y los trabajadores de dicho renglón, pasarán a ubicarse dentro del renglón de Trabajador en Ocupación No Calificada, por jornada.
- f) En el transcurso del año 2025, luego de 5 años completos del proceso, el Consejo Nacional de Salarios realizará un análisis técnico-económico de las condiciones sociales; económicas y laborales del país, para determinar si existe viabilidad, para reducir el plazo indicado en el apartado a). En caso afirmativo, el Consejo Nacional de Salarios podrá acordar la modificación del presente acuerdo únicamente en lo

referente al plazo indicado en el apartado a) y al ajuste adicional indicado en el apartado b).

Eliminación de la brecha entre los salarios mínimos por jornada diaria y por mes.

Como ya se indicó, además del ajuste salarial para todas las categorías resultantes de la aplicación de la metodología previamente detallada, se realizó un ajuste adicional específico para algunas categorías, a fin de eliminar la brecha salarial existente entre los salarios mínimos del artículo 1-A (por jornada ordinaria diaria) y el artículo 1-B (ocupaciones genéricas por mes) contenidos en el Decreto de Salarios Mínimos.

Lo anterior se efectuó mediante la Resolución del Consejo Nacional de Salarios CNS-RG-6-2020, que mantiene vigente la Resolución CNS-RG-4-2020, donde se disponen los siguientes ajustes a los salarios mínimos:

- a) A la Categoría Salarial de Trabajador en Ocupación Semicualificado Genérico (TOSCG), realizar un incremento de 0,3986390%, durante 4 años consecutivos, siendo el primer ajuste a partir del 01 de enero de 2021 y posteriormente en enero de cada año, finalizando en enero de 2024.
- b) A la categoría Salarial de Trabajador en Ocupación Calificada (TOC) por Jornada, realizar un incremento de 0,3955514%, durante 4 años consecutivos, siendo el primer ajuste a partir de 01 de enero de 2021 y posteriormente en enero de cada año, finalizando en enero de 2024.
- c) A la categoría Salarial de Trabajador en Ocupación Especializada Genérica (TOEG), realizar un incremento de 0,5562880%, durante 6 años consecutivos, siendo el primer ajuste a partir de 01 de enero de 2021 y posteriormente en enero de cada año, finalizando en enero de 2026.

En relación con los puntos anteriores, es necesario indicar que al finalizar el proceso de aplicación de los incrementos referidos y, de existir alguna diferencia entre el salario mínimo de cada una de las categorías descritas en los artículos 1-A (salarios mínimos definidos por jornada ordinaria diaria) y 1-B (salarios mínimos definidos para ocupaciones genéricas por mes), se obviará dicha diferencia y se decretará igual salario mínimo. Esto con la finalidad de que el resultado del salario por jornada multiplicado por 30, sea igual al salario mínimo para las categorías definidas por mes, de modo que no exista diferencia entre las categorías salariales en mención.

Simplificación del Decreto de Salarios Mínimos:

Este indicador responde a las exigencias constitucionales Nacionales, se incorporan de orden internacional, las recomendaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), tanto las evaluaciones realizada por el Expertos del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA-OCDE), como las evaluaciones de Estudios Económicos realizados a Costa Rica por OCDE, en materia de salarios mínimos, señalan complejidades en la estructura del Decreto de Salarios Mínimos de Costa Rica, entre otras observaciones que han generado recomendaciones al Poder Ejecutivo de Costa Rica, en su proceso de adhesión a tan importante organización internacional.

Por lo tanto, siendo congruentes con el interés Nacional para que Costa Rica haya culminado satisfactoriamente su proceso de adhesión a la OCDE, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Consejo Nacional de Salarios Mínimos, aprobó que se lleve a cabo el proceso revisión salarial para las ocupaciones de Taxistas, recolectores de coyol, periodistas, agentes vendedores de cerveza, repartidores de periódicos, servicio doméstico, estibadores, más 3 categorías salariales definidas de forma específica, del artículo 1 inciso c, del Decreto de Salarios Mínimos.

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

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

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

DEPARTAMENTO DE SALARIOS MÍNIMOS

Asesorías y consultas en materia de salarios mínimos

El Departamento de salarios mínimos, tiene su origen en la Ley N°1860 del 21 de abril de 1955, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente en el Capítulo IV; el artículo N°62 establece la obligatoriedad que este Departamento servirá como medio de consulta a patronos y trabajadores en todo lo que se refiere a salarios mínimos.

Asimismo, el Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, N°25619-MTSS en el artículo 35 establece, que la oficina de salarios será el órgano de comunicación del Consejo con las personas y entidades públicas y privadas.

COSTA RICA, MTSS: Salario más bajo del Decreto, nominal y real, según fecha de rige, 1º enero 2018 - 1º enero 2022

Fecha de rige de los decretos de salarios mínimos	Salario nominal más bajo del Decreto 1/	Salario real más bajo del Decreto 2/
01 ene 2018	261 580	272 257
01 ene 2019	269 323	275 722
01 ene 2020	276 136	278 292
01 ene 2021	276 964	276 475
01 ene 2022	282 753	272 714

1/ Se refiere al salario mínimo de aquella ocupación cuyo trabajo no es cubierto

2/ Actualizado y deflatado con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) a enero de cada

COSTA RICA, MTSS: Atención a usuarios sobre tema salarial, según tipo de consulta y sexo, 2018-2021

Tipo de consulta y sexo	2018	2019	2020	2021
Total gestiones	14 748	15 914	17 597	13 875
Sellado libro de salarios	162	138	42	27
Total consultas	14 586	15 776	17 555	13 848
Consultas escritas	12	33	9	28
Hombres	7	17	2	13
Intersex	-	-	-	-
Mujeres	5	16	7	15
Consultas telefónicas	8 823	8 332	2 971	3 576
Hombres	3 516	3 492	1 221	1 553
Intersex	-	-	-	-
Mujeres	5 307	4 840	1 750	2 023
Consultas personales	1 401	1 342	319	326
Hombres	764	705	205	227
Intersex	-	-	-	-
Mujeres	637	637	114	99
Consultas por correo ele	3 909	3 800	3 082	2 613
Hombres	1 545	1 526	1 293	1 180
Intersex	-	-	3	-
Mujeres	2 364	2 274	1 786	1 433
Consultas por Chat*	441	2 269	11 174	7 305
Hombres	177	751	4 073	2 398
Intersex	-	-	19	32
Mujeres	264	1 518	7 082	4 875

Nota: A partir de agosto de 2018 se brinda la consulta por medio de chat para la atención al usuario.

COSTA RICA, MTSS: Consultas atendidas en tema salarial, según sector, 2018-2021

Sector	2018	2019	2020	2021
Total	14 586	15 914	17 597	13 875
Gobierno	671	731	296	499
Empleador	5 468	5 525	5 674	5 648
Trabajador	8 447	9 658	11 627	7 728

Cumplimiento de metas y objetivos

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

Costa Rica, MTSS: Cumplimiento de objetivos conforme la programación, Departamento de Salarios Mínimos, 2018-2021

Indicador/Unidad Medida	Meta	Porcentaje alcanzado
Número de acciones implementadas que contribuyen a minimizar los impactos ambientales en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	3,00	100%
Número de actividades que promueven los valores y la ética institucional, realizadas por la dependencia y dirigidas a las personas funcionarias	4,00	100%
Número de actividades de capacitación en materia de salarios mínimos del sector privado, realizadas por el	8,00	100%

DSM y dirigida a usuarios internos y externos.		
Porcentaje en que disminuyen los renglones salariales respecto a los renglones del decreto de salarios mínimos	5,60%	100%
Número de Alianzas de cooperación técnica firmadas con instituciones u organismos nacionales e internacionales	6,00	100%
Porcentaje de datos estadísticos de usuarios atendidos por el Departamento de Salarios, diferenciados por sexo	100,00%	100%
Investigaciones y actualizaciones de perfiles ocupacionales realizada	18,00	100%
Demanda de información y asesorías atendidas	100,00%	100%
Fijaciones y revisiones de salarios mínimos	100,00%	100%

Temas Estratégicos, pendientes y en proceso

- **Revisión de la Metodología para la Fijación de Salarios Mínimos para el Sector Privado**

En el marco de diálogo social, que caracteriza el Consejo Nacional de Salarios, se lleva a cabo un importante proceso de análisis para revisar el funcionamiento de la fórmula vigente para determinar el reajuste de los salarios mínimos de los trabajadores del sector privado y elaborar una propuesta de recomendaciones o por parte de los miembros del Consejo Nacional de Salarios.

De acuerdo a lo anterior se aprueba sesión N° 5688 del 20 de diciembre de 2021, lo siguiente:

Se acuerda aprobar la “Metodología para la fijación de salarios mínimos para el sector privado”, la cual regirá para la fijación correspondiente a 2023 y sucesivas.

Se acuerda:

Realizar una revisión y evaluación del impacto y los resultados de la fórmula. La evaluación de la metodología se realizará en el tercer año a partir del nombramiento de los nuevos miembros del Consejo, y la revisión en el primer trimestre del cuarto año.

Que en cada fijación salarial el Departamento de Salarios Mínimos elabore una memoria de cálculo, en la que se detallen todas las cifras y aspectos relacionados con el cálculo del ajuste salarial, la cual se debe adjuntar al acta en que se aprueba el respectivo ajuste salarial y se complementa con el detalle de las posiciones/propuestas de los tres sectores.

Solicitar al INEC una presentación al Consejo Nacional de Salarios (CNS) sobre la metodología utilizada en la elaboración del Índice de Precios al Consumidor (IPC) vigente, haciendo especial énfasis en la población de referencia, la cobertura geográfica y los criterios de selección de bienes y servicios. Adicionalmente, desde la perspectiva de la fijación de salarios mínimos: i) hacer referencia a la posibilidad y conveniencia de elaborar índices de precios por niveles de ingreso (quintiles) o estratos sociales, así como territorios; y ii) la posibilidad y conveniencia de construir un índice de percepción de precios del consumidor, con las mismas características anteriores.

Solicitar al BCCR una presentación al CNS sobre los siguientes aspectos: i) la metodología de estimación del Producto Interno Bruto (PIB); ii) concepto y estimación de la inflación subyacente; y iii) la medición de las expectativas de inflación. Para cada uno de ellos abrir un espacio de preguntas, para que los miembros del Consejo aclaren sus dudas.

Solicitar al INEC actualizar las líneas de pobreza extrema (CBA) y pobreza total con la ENIGH 2018. Este resultado, servirá de base para la estimación de nuevas líneas de ingresos, las cuales serán utilizadas por el CNS para valorar la suficiencia del salario mínimo mínimum y tomar las decisiones que correspondan.

Realizar un estudio sobre la productividad de los factores de producción, actualizado de acuerdo a las necesidades del CNS para fijar salarios, que indique la forma y el cómo los resultados que se obtienen del estudio se deben aplicar al componente de crecimiento del ajuste salarial. Con los resultados del estudio, el CNS evaluará la pertinencia o no de incluir un indicador adicional o sustitutivo, sobre productividad en la metodología salarial.

Desarrollar un estudio sobre cómo incorporar consideraciones en las negociaciones de ajustes salariales sobre la capacidad de pago de las empresas a nivel nacional y en todos los sectores. Siendo el CNS quien deberá definir el objeto y el alcance del estudio.

Solicitar que se realice un estudio técnico que aporte criterios sobre la relación entre crecimiento del PIB, del PIB per cápita, salarios y desempleo. Con los resultados del estudio, el CNS evaluará la pertinencia o no de mantener o modificar la cláusula de salida sobre la tasa de desempleo, entendiendo que las cláusulas de salida sirven para prever situaciones excepcionales de la economía. En caso de que para la fijación correspondiente

al año 2024 o posteriores, aún no se cuente con los resultados del estudio, se aplicará la cláusula de salida actualmente vigente.

Solicitar a la OIT y BCCR que se realice un estudio técnico sobre la relación entre los salarios mínimos, cargas sociales e informalidad laboral en el país. Con los resultados del estudio, el CNS evaluará la pertinencia o no de realizar futuras modificaciones a la metodología, con respecto a la inclusión de la tasa de informalidad.

Todos los estudios indicados en los incisos anteriores, acordados en este proceso de revisión de la metodología de fijación de salarios mínimos del sector privado, se recomiendan que inicien durante el primer semestre de 2022 y que concluyan a más tardar en junio del 2023.

Además, en lo referente al componente de crecimiento del PIB per cápita se acuerda no aplicar la cláusula de salida sobre la tasa de desempleo en la fijación de salarios mínimos correspondiente al año 2023.

- **Mejorar la Estructura del Decreto de Salarios Mínimos:**

Este indicador responde a las exigencias constitucionales Nacionales, se incorporan de orden internacional, a las recomendaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), tanto las evaluaciones realizadas por el Expertos del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA-OCDE), como las evaluaciones de Estudios Económicos realizados a Costa Rica por OCDE, en materia de salarios mínimos, además de los compromisos con el FMI.

Obtener un decreto de salarios mínimos, actualizado que responda a la dinámica que caracteriza el mercado de trabajo de nuestro país.

Incorporar su vinculación con el Marco Nacional de Cualificaciones de la Formación Técnica de Costa Rica.

- **Fortalecer el Diálogo Social**

Fortalecer la comunicación y el diálogo social entre los actores del mercado de trabajo que coadyuve a las condiciones de empleabilidad y trabajo decente (Materia de salarios mínimos) con información actualizada favoreciendo espacio de participación de diálogo social tripartito y como herramienta, para la toma de decisiones para la formulación de políticas, planes y programas.

V-LOGROS

A continuación se enuncian los logros en la realización de proyectos y planes de trabajo desde mi Despacho:

A)- Mapas de calor de accidentabilidad Laboral

Para la planificación de las visitas inspectivas con enfoque preventivo y focalizadas en Salud Ocupacional en el sector agrícola y de construcción, se realizó la coordinación entre la Dirección Nacional de Inspección y el Observatorio de Mercado Laboral, en el cual esta última instancia elaboró con información de accidentabilidad laboral mapas de calor, con la finalidad de que la Inspección del Trabajo elabore visitas a partir de los reportes de accidentabilidad, de acuerdo con los datos del Seguro de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros. De parte de la Inspección se elaboró un plan de trabajo para iniciar con la implementación de dichos mapas y aplicarlo en las labores de visitas inspectivas.

B)-Guías inspectivas

Desde mi liderazgo como Viceministro se impulsó con la asistencias técnica de la OIT y con el acompañamiento de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la creación de guías inspectivas con distintos enfoques dando origen a los siguientes instrumentos: **Guía para la Atención de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de Carácter Antisindical**, **Guía de actuación de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo para la promoción y supervisión de las normas de Educación y Formación Dual**, **Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género** y **Guía de salud ocupacional en la agricultura para las personas Inspectoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica**. A continuación se procede a exponer brevemente la explicación de cada uno de los productos.

-Guía para la Atención de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de Carácter Antisindical

Recientemente la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con la asistencia técnica de la OIT, trabajó en conjunto en la creación de la *“Guía para la Atención de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de Carácter Antisindical”* que vino a convertirse en una herramienta, cuyo objetivo primordial es servir de orientación rápida para las personas inspectoras, en la tutela de los derechos relacionados a la libertad sindical.

Esta Guía sobre Libertad Sindical presta especial atención a la actividad agrícola por ser la que presenta mayor cantidad de denuncias por prácticas antisindicales en nuestro país. Para su elaboración se han considerado aquellos aspectos que demandan mayor vigilancia según las expresiones y manifestaciones recogidas durante entrevistas con dirigentes sindicales y profesionales de la administración de justicia en materia laboral; así como de los resultados obtenidos en talleres realizados con funcionarios de la Inspección de Trabajo.

- Guía de actuación de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo para la promoción y supervisión de las normas de Educación y Formación Dual:

En el mes de octubre del año 2019, se publicó la Ley N° 9728 de Educación y Formación Técnica Dual en Costa Rica. Posteriormente, se promulgó el Reglamento general de la ley mediante el Decreto Ejecutivo N°42307. Ambos instrumentos contienen el marco jurídico regulador de la figura de la educación y formación técnica dual.

Con la aprobación de la Ley N° 9728 y su respectivo reglamento, se detalla lo que debe entenderse por educación y formación técnica dual, sus características, sus objetivos y sus principios rectores. Asimismo, se establecen las competencias de las diversas instituciones públicas ejecutoras de este tipo de formación y se contemplan los requisitos y las obligaciones que deben cumplir los actores involucrados en la ejecución de la formación dual: los centros educativos, las empresas o centros de formación para la empleabilidad y las personas estudiantes. En virtud de eso, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con base en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y normativa nacional, deberá ejercer potestades de inspección derivadas de la reciente aprobación de normativa sobre educación y formación técnica dual.

De previo a la construcción de dicha guía, como fase preparatoria, se desarrolló un Plan de Capacitación en coordinación con la OIT para funcionarios e inspectores de trabajo del MTSS sobre el marco normativo y reformas producidas en relación con la educación y formación técnica dual en el país, particularmente con análisis de las competencias y responsabilidades de las diferentes instituciones comprendidas y las reglas prácticas y obligaciones y derechos a cargo de las empresas y de los estudiantes en la formación técnica dual, las cuales tuvieron lugar durante los meses de octubre y noviembre del 2021. Posteriormente, en acompañamiento de la OIT, de parte de la Inspección de Trabajo se ha conformó un equipo de trabajo en la construcción de la guía en mención, la cual ya está finalizada en su totalidad y al momento de entrega de este informe se encuentra pendiente la entrega de la versión final por parte de la OIT en lo que se refiere al arte (diseño de la guía). La Dirección Nacional de Inspección tiene a su cargo la elaboración de la implementación de la Guía, en cuanto a las capacitaciones a lo interno con el cuerpo inspectivo. Es por lo anterior, que la guía pretende servir de insumo y referencia en materia de educación y formación técnica dual para la labor de supervisión que debe realizar el

personal de la Inspección Laboral. Esta Guía surge como acuerdo tomado de parte de la Comisión Asesora y Promotora de la Educación y Formación Dual, la cual a su vez tiene su fundamento legal en el artículo 6 del Reglamento General a la Ley de Educación y Formación Técnica Dual, Decreto Ejecutivo 42307 del 14 de abril del 2020. Dicha Comisión se encuentra conformada por la representación de instituciones y Jerarcas, entre los cuales se encuentra el los la cual se encuentra conformada por representantes del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP), entre otros.

- Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género:

En línea con la carta de entendimiento entre el MTSS, INAMU, Centrales Sindicales y la Mesa Sindical de Mujeres, debido a que el objeto principal de la Carta es impulsar acciones conjuntas en materia de políticas públicas de igualdad, no discriminación, no violencia, a nivel laboral. El MTSS, impulsa políticas de igualdad de oportunidades para la superación de las brechas de inequidad por género en el mundo de trabajo, mismas que obstaculizan una participación plena de las mujeres en el ámbito laboral. Los instrumentos más importantes que ha venido desarrollando la Inspección de Trabajo son: la Guía de Inspección con Enfoque de Género, el Manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la Guía de Inspección con Enfoque de Género y la formación del personal de Inspección en temas de género.

La Guía de Inspección del Trabajo con Enfoque de Género, tiene como objetivo servir de orientación rápida para las personas inspectoras sobre el sentido, utilidad y cómo se enlazan los diferentes instrumentos en la tutela de los derechos de las personas trabajadoras sin discriminación.

Respecto a las visitas con enfoque de género consisten en visitas focalizadas por parte de las personas inspectoras de trabajo especializadas en la materia la cual se actuará de conformidad con el Manual de la Guía de Inspección de Trabajo con Enfoque de Género y con base en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. Por lo que las visitas focalizadas en materia de género que realizarán este grupo de 6 personas inspectoras pueden ser de oficio o por denuncia.

Este grupo pionero de seis inspectoras capacitadas en género está integrado por representantes de las oficinas regionales del país, las cuales tendrán la misión de divulgar, concientizar e informar a la parte empleadora y trabajadora acerca de la nueva modalidad de inspección e incluso serán el vehículo para fomentar la prevención de acciones discriminatorias relacionadas al género y las buenas prácticas en los centros de trabajo, con la finalidad de asesorar, fortalecer y transformar una cultura de igualdad de género en

los centros de trabajo; logrando también un avance relevante en materia de cumplimiento de los derechos de las mujeres.

-Guía de salud ocupacional en la agricultura para las personas Inspectoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica:

En vista de la amplitud de crecimiento del sector agrícola en Costa Rica, siendo el segundo generador de empleo, así como el crecimiento en la Agenda del Trabajo Decente en los últimos años con la aprobación de la Reforma Procesal Laboral en 2017, en conjunto con la incorporación de nuevos inspectores de trabajo en la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que puedan velar por el efectivo cumplimiento de los deberes y derechos laborales, es que se decide incursionar en la elaboración de una Guía de Salud Ocupacional en la Agricultura dirigida y aplicada por las personas inspectoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Al aplicar la Guía de Salud Ocupacional en Agricultura en un centro de trabajo, se debe realizar el ciclo inspectivo acorde a lo establecido en el “Manual de Procedimientos de la Inspección”. No obstante, a la Guía se le incluye una serie de verificaciones no contempladas en este manual, mas si en la normativa vigente.

Por ser la Salud Ocupacional la esencia de esta guía, se establece que persona inspectora que realice el ciclo inspectivo será dotada de equipo de protección personal acorde al proceso que inspecciona y con esta investidura se debe presentar ante los empleadores y los trabajadores en todo momento que así lo requiera el proceso de inspección. La persona inspectora al igual que los trabajadores debe ser protegida y debe cumplir con la normativa de salud y seguridad relacionada a cada área.

C)-CONVENIOS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Con el objetivo de ampliar la cobertura de los servicios que prestan la Dirección de Asuntos Laborales y la Dirección Nacional de Inspección, se han desarrollado programas de cooperación interinstitucional con el Poder Judicial y el Ministerio de Justicia y Paz. Estos Convenios permiten el fortalecimiento de las figuras de los Facilitadores Judiciales del Poder Judicial, como también los Gestores de Paz del Ministerio de Justicia y Paz , mediante mecanismos recíprocos de cooperación en materia laboral, así como para el uso de espacios físicos de estas Instituciones a fin de contar con un mayor alcance territorial para la atención de las personas usuarias de los servicios que brinda el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, procurando responder a la premisa constitucional de justicia pronta y cumplida.

Con respecto al “*Convenio marco para utilizar mecanismos de cooperación interinstitucional para el fortalecimiento de los servicios y de los métodos de resolución alterna de conflictos*”

a nivel extrajudicial en materia laboral” entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Justicia y Paz. Se han logrado acuerdos específicos para la utilización del espacio en las Casas de Justicia, para brindar el servicio de conciliación, asesoría y cálculo, en las Casas de Justicia de Garabito, Aguas Zarcas, Desamparados y Pococí. Asimismo, se coordinaron dos capacitaciones: una referente al refrescamiento de conocimientos relacionados con el mecanismo de la conciliación y la redacción de acuerdos conciliatorios, que fue impartida por la Dirección Nacional de Resolución Alternativa de Conflictos (DINARAC) a los funcionarios del DRT, que consta de 36 horas y otra, en Derecho Laboral que el Ministerio de Trabajo imparte a los Gestores de Paz del Ministerio de Justicia y Paz, que consta de 80 horas.

En esta misma línea, se firmó el “*Convenio de Cooperación entre el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*”, por medio del cual tiene como finalidad brindar capacitación a Facilitadores Judiciales (miembros activos de la comunidad que han pasado por un proceso de selección realizado por el Poder Judicial en todo el territorio nacional) en materia laboral, específicamente en Inspección Laboral y en Asuntos Laborales, para que los mismos sean difundidos a las personas de la comunidad, en pro del cumplimiento de los derechos laborales en los centros de trabajo, convirtiéndose en un mecanismo de acercamiento a la sociedad civil para llenar vacíos informativos y de conocimiento en cuanto a Derechos Laborales, Trabajo Decente, Salud Ocupacional y otros temas de interés sociolaboral.

D)-CONVENIOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

En el marco del Proyecto: Implementando una Cultura de Cumplimiento Laboral en el Sector Agroexportador de Costa Rica, el cual es implementado por la Fundación del Servicio Exterior para la Paz y la Democracia, FUNPADEM; en conjunto con la organización Partners of the Americas, basada en Washington D.C., y financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (US DOL), se han desarrollado una serie de iniciativas conjuntas con el MTSS a lo largo de los más de 4 años de implementación del proyecto. Las diferentes actividades desarrolladas se enmarcaron en el Objetivo 1 del proyecto: Mejorar las capacidades para identificar y sancionar violaciones de legislación laboral en salario mínimo, horas de trabajo y salud ocupacional.

Dentro de este objetivo hay varias áreas de intervención estratégica: mejorar las capacidades de las personas funcionarias del ministerio de trabajo, a través de entrenamiento y capacitaciones. Como parte de esta área, se realizaron las siguientes actividades:

1. Programas de Formación en conjunto con la Universidad San Isidro Labrador, incluyendo un curso Técnico en Salud Ocupacional, y un curso de Ngäbere dirigidos a inspectores y asesores legales de la DNI.

2. Un programa de Formación en Habilidades Blandas y Capacidades gerenciales para directores regionales, tanto de la DNI como de la DAL.

También se apoyó el fortalecimiento de diferentes departamentos del MTSS, mediante el desarrollo conjunto de herramientas, estudios y métricas que apoyen el proceso de toma de decisiones para mejorar el desempeño y la gestión. Estas son las actividades realizadas:

1. Elaboración de un Protocolo de Inspección Laboral y sus respectivas guías inspectivas en salario mínimo y jornada laboral.
2. Investigación para un proceso de Optimización de las oficinas “unipersonales” del MTSS en conjunto con la DAL.
3. Levantamiento de métricas de inspección laboral.
4. Desarrollo de un Sistema de Manejo de Casos para la Dirección Nacional de Inspección Laboral del MTSS.

Aunado a lo anterior, se busca mejorar los procesos de coordinación interinstitucional, así como los canales de comunicación con las comunidades y los trabajadores del sector agrícola en particular, como usuarios primarios de los servicios del ministerio. Para ello, se han ejecutado las siguientes actividades:

1. Promover Ferias Anuales en Derechos Laborales con el MTSS y asesores/as del Ministerio Público para informar y difundir el uso de servicios laborales en cada una de las áreas vulnerables.
2. Facilitar el intercambio (regional) de experiencias y buenas prácticas de inspección laboral en temas de Salud y Seguridad en el Trabajo.
3. Programa de formación a personas facilitadoras judiciales (esto como complemento del Convenio firmado directamente entre el MTSS y el Poder Judicial).

E)- PLATAFORMAS DIGITALES

El 11 de febrero del 2021 desde mi Despacho se convocó a reunión para revisar el tema de plataformas digitales. En dicha reunión participaron los representantes de la Organización de Repartidores Unidos, el Instituto Nacional de Seguros, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Director Nacional de Inspección de Trabajo y la Directora Ejecutiva del Consejo de Salud Ocupacional. La reunión fue liderada por mi persona y en la cual se llegaron a siguientes acuerdos: 1) que el tema sea abordado desde tres ejes esenciales: el primero, desde el eje de la salud ocupacional, como segundo aspecto, a través de la fiscalización, determinar la realidad y naturaleza de este trabajo con la colaboración del INS y la CCSS, y el otro aspecto a considerar, sería en cuanto a la seguridad social. En este sentido, se propone la realización del estudio de fondo con la colaboración interinstitucional con la participación del Ministerio, INS y la CCSS para realizar un proceso de investigación y análisis sobre este tema. 2) Se propone solicitar un espacio de capacitación en derecho comparado con las instituciones respectivas, que

permita una formación a los inspectores del Ministerio de Trabajo, la CCSS y el INS en el tema de plataformas digitales para adquirir un mayor sustento técnico de la operatividad de las mismas permitiendo un abordaje más concreto al momento de realizar el estudio de la situación de los repartidores de las plataformas. El Ministerio de Trabajo realizará esta coordinación buscando la colaboración de la OIT. 3) De parte del Consejo de Salud Ocupacional se propone realizar un estudio desde la Secretaría Técnica en cuanto a las cargas que trasladan los repartidores, así como los horarios y demás aspectos atinentes a temas de salud ocupacional en relación con las labores que estos desempeñan, en aras de brindar un acompañamiento y asesoría sobre el tema. El estudio será solicitado por parte de la organización sindical al Consejo de Salud Ocupacional. 4) De parte del Ministerio se realizará la coordinación respectiva para que la CCSS contribuya con la información de las personas aseguradas en estas plataformas; y por parte del INS se brinden los datos de avisos de accidente provenientes de las personas repartidoras de estas plataformas.

Todos los acuerdos fueron cumplidos de parte del Ministerio. El Consejo de Salud Ocupacional procedió con la elaboración del estudio MTSS-CSO-OF-002-2021 del 06 de diciembre del 2021 notificado a la Organización de repartidores Unidos el 06 de diciembre del 2021. Asimismo, desde mi Despacho se coordinó lo correspondiente con la OIT y la Inspección de Trabajo para llevar a cabo la capacitación en el tema de plataformas digitales, lo cual desarrollo en el siguiente apartado. Finalmente, la Organización de Trabajadores Unidos presentó una denuncia el 11 de junio del 2021 mediante la cual solicitó la realización de una inspección por lo que, se procedió de conformidad realizando la primera visita de inspección y prevención en diciembre del 2021, en la cual se realizaron visitas a los centros de Rappi, Pedidos Ya y Uber. En virtud de dicha visita, los representantes de cada una de las empresas que fueron prevenidas, presentaron recursos de revisión. De ellos, en el caso de Rappi se requirió la recepción de prueba testimonial y en el caso de Pedidos Ya y Uber Eats, la Inspección de Trabajo se encuentra en proceso de elaboración y notificación de acta adicional.

F)-CAPACITACIONES EN TEMAS ESTRATÉGICOS

De parte de este Despacho se han liderado procesos de capacitación tanto para los funcionarios de la Dirección de Asuntos Laborales (DAL) como de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (DNI) en temas estratégicos para la realización de sus funciones, los cuales se detallan a continuación:

a) “Capacitación virtual: El Trabajo en las plataformas digitales” a los funcionarios del MTSS, de la CCSS y el INS

Con la finalidad de crear política pública para adquirir un mayor sustento técnico de la operatividad de dichas plataformas, para un abordaje más concreto de este tema en aras

de proteger el trabajo decente y promover las buenas prácticas en derecho laboral, de parte de este Despacho se lideró la coordinación de la **“Capacitación virtual: El Trabajo en las plataformas digitales”**, con la colaboración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La cual se desarrolló en seis sesiones virtuales sincrónicas de dos horas, realizadas entre los meses de abril y mayo de 2021, por medio de la plataforma Google Meet. La cual contó con la participación de especialistas nacionales e internacionales, profesores universitarios y expertos de la Organización Internacional del Trabajo. Entre los expositores internacionales destacan el señor Adrián Todoli, Profesor de la Universidad de Valencia, España y el señor Javier Barbero, Especialista en Administración e Inspección del Trabajo, OIT Ginebra.

Asimismo, es menester señalar que, dicha capacitación surge como un esfuerzo Institucional con el vital apoyo de la OIT, convirtiendo a Costa Rica en el primer país en la Región que impulsa esta clase de iniciativa en este tema específico.

Dicha capacitación fue impartida a funcionarios de la Dirección de Asuntos Laborales y Dirección Nacional de Inspección de este Ministerio, la Asesoría Legal de la Inspección de Trabajo y de la Dirección de Asuntos Jurídicos. Asimismo, de funcionarios de la Caja Costarricense del Seguro Social y del Instituto Nacional de Seguros. **(Anexo 13)**.

b) “Capacitación a conciliadores y árbitros del MTSS para el fortalecimiento de conocimientos sobre el derecho colectivo”

Desde este Despacho se lideró la coordinación con la OIT para brindar un espacio de capacitación para la Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para fortalecer los conocimientos en el marco del Derecho Colectivo. La finalidad de este espacio de capacitación a los conciliadores y árbitros, es reforzar su conocimiento en Derecho Colectivo, lo que se traducirá en la atención más oportuna y eficaz de los procesos conciliatorios. Lo anterior, en aras de que los funcionarios tengan mayores conocimientos y herramientas en la atención de situaciones diversas que se pueden enfrentar al encabezar como mediadores un proceso colectivo y tratar al máximo de finalizarlo de forma positiva para ambas partes involucradas en el conflicto. Esta capacitación se realizó de manera virtual a través de la plataforma Google Meet y para no afectar los servicios de la DAL se realizó en tres partes: se capacitó al primer grupo de funcionarios en el año 2020, posteriormente al segundo grupo en el año 2021 y finalmente, el tercer grupo fue capacitado en el 2022.

G)-PROTOCOLO DE CONVENCIONES COLECTIVAS

Fue instruido desde mi Despacho a la Dirección de Asuntos Laborales la elaboración de un protocolo para la homologación de convenciones colectivas el cual fue elaborado por dicha Dirección e institucionalizado mediante la Circular DMT-DVAL-CIR-1-2022 notificada el 30

de marzo del 2022, de este Despacho. El protocolo en mención se encuentra publicado en la página del MTSS el 6 de abril del 2022, en el apartado de "Convenciones Colectiva", "Documentos de interés". Verificar en el siguiente enlace: <https://www.mtss.go.cr/elministerio/biblioteca/documentos/DAL-11-1-P-14.pdf>

H)-MEGA INSPECCIONES

La implementación del trabajo interinstitucional, fue una propuesta que inició por iniciativa de la administración del señor Presidente de la República, Lic. Carlos Alvarado. En virtud de eso, de parte de este Despacho del Viceministro del Área Laboral se lideraron mega operativos en las provincias de San José y Cartago con la colaboración de la Inspección de Trabajo y en coordinación con otras instituciones tales como el Ministerio de Seguridad Pública, CCSS, Migración y Extranjería, Ministerio de Hacienda.

- **Mega Inspección Heredia**

El mega operativo realizado en la provincia de Heredia tuvo lugar el día 20 de mayo del 2019. En el que inspectores de trabajo acompañados con inspectores de la C.C.S.S., trabajadores de Migración y Extranjería y el Ministerio de Hacienda, visitaron 80 centros de trabajo y previnieron 36 centros por infracciones tales como: no pago del salario mínimo, no reconocimiento de jornada extraordinaria, no pago de la póliza de riesgos del INS y aseguramiento en la C.C.S.S, no aportar comprobante de pago, jornada prohibida, días de descanso entre otros.

- **Mega Inspección Cartago**

El mega operativo de la provincia de Cartago fue realizado el 20 de noviembre del 2019. En el que inspectores de trabajo acompañados con inspectores de la C.C.S.S., trabajadores de Migración y Extranjería y el Ministerio de Hacienda, visitaron 70 centros de trabajo, de los cuales se previnieron 32 centros de trabajo por infracciones tales como: condiciones de salud ocupacional, no pago del salario mínimo y no pago de la póliza de riesgos del INS y aseguramiento en la C.C.S.S.

I)-GIRAS INSPECTIVAS

Esta cartera viceministerial de acuerdo con su competencia en materia laboral ha realizado diversas inspecciones en las cuales ha contado con el acompañamiento del cuerpo de inspectores de la Inspección de Trabajo. Las giras inspectivas coordinadas de parte de este Despacho tienen como finalidad la fiscalización de los derechos laborales de las personas trabajadoras realizadas por zona geográfica atendiendo a la actividad comercial y/o agrícola del cultivo predominante en la zona. A continuación detallo las inspecciones coordinadas desde mi Despacho en las que me presenté y participé activamente.

- **Inspección en Caldera, Puntarenas (Empresa de Transportes)**

Fecha: 29 de marzo del 2019

Debido a una denuncia contra la empresa GASH S.A. interpuesta por el Sindicato SINACOESA se procede a realizar la coordinación de parte de este Despacho con la Inspección de Trabajo para el 29 de marzo del 2019. Esta empresa se ubica en Caldera, Puntarenas. Debido a las dimensiones del predio se requirió la presencia de 8 inspectores. De la misma, se obtuvo como resultado una cantidad de entrevistas suficientes, manifestaciones de los choferes y documentación aportada que permitieron determinar la presencia de infracciones entre las cuales se destacan aspectos de incumplimiento en la normativa de derechos laborales y condiciones de salud ocupacional, infracciones, por las cuales, la empresa fue prevenida.

- **Inspecciones en Zona Norte-San Carlos (Zona Agrícola Cultivo de Piña)
(Anexo 34)**

Fechas: 6 y 7 de mayo del 2019

Desde esta cartera viceministerial de acuerdo con su competencia en materia laboral ha coordinado con la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo diversas inspecciones en las zonas piñeras, por medio de las distintas oficinas regionales del Ministerio de acuerdo a la zona geográfica donde se cultiva la piña.

Los días 6 y 7 de mayo del 2019, por iniciativa de este Despacho, el suscrito realizó una gira a la zona norte específicamente a empresas piñeras en las cuales se programaron inspecciones junto con el acompañamiento de los inspectores de la Oficina de San Carlos. Los resultados fueron alentadores, especialmente en una de las empresas, dado que se encontraban respetando los derechos laborales y por lo tanto, no hubo infracciones. Se visitó la empresa Agrícola Industrial La Lydia S.A. y la empresa Piñales Las Delicias. ambas ubicadas en Pital de San Carlos.

- **Visita inspectiva Zona de Los Chiles.
(Anexo 33)**

Conversé con personas trabajadoras del sector piñero y la zona de Los Chiles en San Carlos, siempre en procura del cumplimiento de sus derechos laborales y de buscar las mejores condiciones dentro del Plan de Trabajo Decente. También en horas de la tarde pude reunirme con el Consejo Municipal de Los Chiles para abordar varios temas de interés laboral.

Fecha: 23/05/2019

- **Operativo en San Carlos (Zona Cultivo de Piña) (Anexo 27)**

Fecha: 5 al 7 de agosto del 2019

Este operativo fue de carácter interinstitucional, coordinado con la Oficina de Inspección de San Carlos, participando representantes del Ministerio de Salud, Inspectores del Instituto Nacional de Seguros, oficiales de Migración y Extranjería, el Patronato Nacional de la Infancia y la Caja Costarricense del Seguro Social.

- **Operativo Zona Sur (Ciudad Neily, San Vito, Puerto Jiménez y Golfito) (Anexo 21)**

Fechas: 14 al 18 de octubre del 2019

La realización de este operativo contó con el acompañamiento del personal de la Inspección de Trabajo dividido en dos grupos de personas inspectoras para abarcar un grupo la zona de San Vito y Ciudad Neily y el segundo grupo la zona de Puerto Jiménez y Golfito. Además, contó con la participación de Fuerza Pública, los oficiales de Migración y Extranjería, el Patronato Nacional de la Infancia y la Caja Costarricense del Seguro Social. Se visitaron 30 centros de trabajo en total. Las infracciones que se detectaron fueron de índole laboral y de salud ocupacional. Se visitaron fincas en las cuales brindaban servicios de siembra y corta de coyol así como procesamiento y producción de aceite de palma.

- **Inspecciones en el Ingenio Taboga (Cañas)**

Fechas: 19 y 20 de febrero del 2020

En las fechas del 19 y 20 de febrero del 2020, lideré un operativo en la Zafra, del cultivo de Caña de Azúcar. Visitamos el Ingenio Taboga por ser una de las empresas más importantes en fuentes de empleo de la zona.

- **Inspecciones en Zona Norte. Fecha: 23/04/2020 (Anexo 15).**

Atendiendo denuncias de los trabajadores del sector piñero.

- **Operativo Zona Norte, San Carlos (Casos COVID)**

Fechas: 25 y 26 de junio del 2020

Este operativo se realizó con personal de Inspección de Trabajo y con la participación de otras instituciones, Migración y Extranjería, Ministerio de Salud, Seguridad Pública. El objetivo de este operativo fue en razón del creciente incremento de casos COVID en aquel momento por lo que se visitaron 120 centros de trabajo de la zona, centrado como objetivo principal en el manejo de las medidas del COVID-19 de las empresas en razón a las personas trabajadoras. De los 120 centros de trabajo, 70 no presentaron infracciones, 42 no pudieron ser ubicados o se encontraban cerrados y 18 fueron prevenidos.

- **Gira Zona Cafetalera**

Fechas: 15 al 18 de diciembre del 2020

Se visitaron tres cantones de la zona de los Santos, sean León Cortés, Tarrazú y Aserrí. En total se visitan dos fincas, la mitad de ellas con infracciones y la otra mitad cumpliendo con todas las condiciones legales y laborales. Entre las infracciones más recurrentes se encontraron falta de aseguramiento con el convenio ICAFE- MAG y los albergues en malas condiciones. **(Anexo 14)**

- **Inspecciones en Limón (APM Terminals)**

Fechas: 30 de abril y 1 de mayo del 2020

El suscrito en acompañamiento de la Inspección de Trabajo procedió con la visita en APM TERMINALS de las condiciones de trabajo en las tres cooperativas que brindan el servicio de estiba dentro de la terminal portuaria APM TERMINAL, concretamente se efectuó visita en las cooperativas: COOPERSERPOLI, COOPETRAUTO RL y COOPEUNITRAP.

- **Inspecciones en Ingenio Taboga-Cañas (Anexo 10)**

Fechas: 10 al 12 de marzo del 2021

A solicitud del sindicato SINTRAICA del Ingenio Taboga, localizado en Bebedero, Cañas, Guanacaste, se lideró desde mi Despacho un operativo para abordar las necesidades señaladas en cuanto a temas de equipo de protección personal, condiciones laborales y de salud ocupacional. En virtud de lo anterior, por la naturaleza de los temas que se deben revisar, se instruyó a la Inspección de Trabajo mediante el oficio DMT-DVAL-OF-71-2021 que realizara el abordaje de este tema mediante la realización de inspecciones de manera interinstitucional, en la que se coordine de parte de la Inspección la participación de representantes de la Caja Costarricense del Seguro Social, del Ministerio de Salud, de la Policía de Migración y los Inspectores de Trabajo de este Ministerio.

XIV-MESAS DE DIÁLOGO, CONCILIACIONES Y ESPACIOS DE DIÁLOGO SOCIAL

Como parte de la supervisión que tiene este Despacho del Área Laboral de acuerdo con las Direcciones a cargo, es la de diálogo social y mediar como buen componedor en el acercamiento de las voluntades dentro de las situaciones que se deriven de las relaciones en aras de promover y facilitar la conciliación entre la población trabajadora y la representación empleadora. En virtud de lo anterior, procedo a detallar las conciliaciones en las que el suscrito ha participado y los resultados derivados en este periodo como Viceministro del Área Laboral:

2019

- **Mesa de diálogo-Acuerdo empresa DOLE. Fecha:28 de enero del 2019. Tema:** Cierre de operaciones y pago de liquidación de trabajadores.
Resultado: Tras más de 12 horas de diálogo, los representantes patronales y sindicales de la empresa Dole llegaron a un acuerdo que pone fin al conflicto laboral suscitado por el cierre de una de las operaciones de la empresa.
El proceso de diálogo fue facilitado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la presencia del jerarca institucional, la viceministra del área social, Natalia Álvarez Rojas y mi persona en calidad de viceministro del área laboral respectivamente, así como del conciliador de la oficina regional de Guápiles, el señor Rolando Araya Vindas.
- **Proceso de diálogo Grupo B & Jiménez. Fecha: 11 de enero del 2019. Tema:** Serví de facilitador del proceso de diálogo, entre los trabajadores del Grupo B & Jiménez y la empresa, lo que tuvo como resultado que se levantó el movimiento de huelga que mantenía la finca sin funcionamiento gracias al acuerdo firmado con la representación patronal y con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como garante.
El proceso de diálogo se llevó a cabo en las propias instalaciones de la finca en Pavón de Los Chiles y se dio un día después de que un inspector de trabajo visitó la finca para hacer la prevención por el no pago de aguinaldo.
Resultado: La representación empresarial se comprometió en el acuerdo a pagar los salarios adeudados a las personas trabajadoras, así como el aguinaldo pendiente de pago y las liquidaciones completas a los trabajadores cesados días atrás y no tomar represalias contra aquellas personas que se manifestaron pacíficamente, por su parte, los trabajadores y ex trabajadores aceptaron levantar el movimiento de huelga y permitir el funcionamiento regular de la finca, esta misma tarde los trabajadores retomarán sus labores habituales.

- **SINTRACOBAL-CHIQUITA BRANDS. FECHA: 27 de marzo del 2019. Tema:** Despido de trabajadores y pago de liquidaciones. **Resultado:** Acta de Acuerdo
- **SITRAMULP- Municipalidad de Matina. Fecha: 22 de mayo del 2019. Tema:** Movimiento de huelga de los trabajadores de la Municipalidad **Resultado: No acuerdo**
- **ASDEICE-ICE-CABLE VISIÓN DE COSTA RICA S.A. (CVCR) Fecha: 28 de junio del 2019. Tema:** Situación de las personas trabajadoras por la firma de contrato de cesión de derechos y obligaciones entre la CVCR al ICE. **Resultado:Acta de Acuerdo**
- **ANEP-CATENARIA S.A. (INCOFER). FECHA: 16 de agosto del 2019. Tema:** Proceso de Autorización de Despido de trabajador con fuero sindical gestionado ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. **Resultado: Acta de solicitud de Nueva Audiencia**
- **ANEP-CATENARIA S.A. (INCOFER). FECHA: 26 de agosto del 2019. Tema:** Proceso de Autorización de Despido de trabajador con fuero sindical gestionado ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. **Resultado: No acuerdo**
- **UNDECA-C.C.S.S. Fecha: 12 de noviembre del 2019. Tema:** Procedimientos administrativos contra funcionarios de la CCSS por movimiento de huelga ocurrido el 12 de septiembre del 2018. **Resultado: Acta de Acuerdo**
- **UNT-Municipalidad de San José. Fecha: 14 de noviembre del 2019. Tema:** Condiciones laborales de los funcionarios de la Municipalidad. **Resultado:** Acta de Acuerdo

2020

- **Asociación de empleados públicos y privados (ANEP)-Municipalidad de Turrialaba. Fecha: 04 de febrero del 2020. Tema:** Renegociación de la actual convención colectiva de trabajo y plena vigencia del artículo 107 de la misma. **Resultado:** Acta de Acuerdo.
- **UNEBANCO-Banco de Costa Rica (BCR). Fecha: 11 de febrero del 2020. TEMA:** Cierre de sucursales y proceso de reubicación de las cinco oficinas que cerraron Malpaís, Playa Herradura, Pocora, Río Jiménez, Plaza del Sol. **Resultado:** Acta de Acuerdo.
- **Sindicato CMTC-UNTRABASI -Corporación Agrícola Del Monte S.A. Fecha: 13 de febrero del 2020. Tema:** Condiciones laborales en cuanto a limpieza de la finca y permisos sindicales de la representación sindical. **Resultado:**Acta de Acuerdo.
- **Sindicatos de la C.C.S.S(SINASS,ANPE, SINAЕ,SINTAE, AESS, UMN, UNDECA).-C.C.S.S. Fecha: 24 de febrero del 2020. Tema:** Procesos de diálogo con los sindicatos de la Institución. **Resultado:** Acta de Acuerdo.



RICARDO MARÍN AZOFEIFA
VICEMINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ÁREA LABORAL

- **UNT-Municipalidad de San José. Fecha: 7 de julio del 2020. Tema:** Medidas y aplicación de disposiciones contra el COVID-19 de parte de la Municipalidad a los recolectores de basura. **Resultado:** Acta de Acuerdo.
- **APM Terminals-Cooperativas (Coopeserpoli R.L.-Coopeunitrap R.L.-Coopetrauto R.L.) Fecha: 27 de agosto del 2020. Tema:** Condiciones de contrato del modelo tarifario de pago por servicio de estiba entre APM Terminals y las Cooperativas. **Resultado:**Acta de Acuerdo.

2021

- **ANEP-ASOCIACIÓN PRO-HOSPITAL DE NIÑOS (PARQUE DE DIVERSIONES). Fecha: 20 de enero del 2021. Tema:** Incertidumbre sobre el futuro laboral de los trabajadores en el marco de la pandemia. **Resultado:** Acta de acuerdo.
- **ANEP-Municipalidad de Talamanca. Fecha: 18 de marzo del 2021. Tema:** Reconozca la representación sindical de la ANEP en la Institución. **Seccional ANEP-Municipalidad de Talamanca. Resultado: Acta de Acuerdo (Nueva fecha).**
- **SINTRAICA-TABOGA. Fecha: 9 de abril de 2021. Tema:** Contratistas y migrantes en cuanto a condiciones de vida, trabajo. Tema salarial. Reactivación Junta de Relaciones Laborales. Establecer cronograma para negociación colectiva. **Resultado:** Acta de Acuerdo.
- **TUASA-ANEP. Fecha: 9 de julio del 2021. Tema:** Continuación del procesos de negociación realizado en sede Alajuela (Facilidades para el trabajo sindical y abordar los presuntos faltantes de barras electrónicas). **Resultado:** Acta de Acuerdo.
- **UDECO-DOS PINOS. Fecha: 19 de agosto del 2021. Tema:** Derechos laborales, de salud ocupacional, acoso laboral y derecho a los días feriados. **Resultado:** Acta de Acuerdo.
- **SINTRAICA-TABOGA. Convención Colectiva del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña (SINTRAICA) en la empresa Taboga. (Anexo 7)**
TEMA:Se llevó a cabo un diálogo social en la sede central del Ministerio de Trabajo para la formalización de la convención colectiva entre la empresa Taboga y el SINTRAICA. **Fecha: 26/08/2021**
- **ANEP-Municipalidad de Talamanca. Fecha: 22 de septiembre del 2021. Tema:** Acoso laboral y antisindical. **Resultado:** No se presentó el Alcalde de Talamanca ni representantes de la Municipalidad.
- **CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES DE COSTA RICA (CGT)-CCSS. Fecha: 30 de septiembre del 2021. Tema:** Licencias sindicales en la Clínica Carlos Durán. **Resultado:** No se presentó representación de parte de la CCSS.

2022

- **SIPROCIMECA-C.C.S.S. Fecha: 13 de enero del 2022. Tema:** Aparentes limitaciones en el ejercicio de los permisos sindicales por parte de algunas jefaturas. **Resultado:**Acta de Acuerdo.
- **Palmatica-UNT. Fecha: 20 de enero del 2022. Tema:**Facilidades sindicales para dirigentes de UNT, Prácticas laborales desleales contra dirigentes y afiliados de UNT, recibo de documentación de la UNT y afiliados por parte del contratista, incremento de carga y supuesto rebajo de salario y jornada de trabajo y pago de tiempo extraordinario. **Resultado:** Acta de Acuerdo.
- **UNATRATLA-Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte. Fecha: 02 de febrero del 2022. Tema:** Avance de la negociación de la convención colectiva con la empresa. **Resultado:** Acta de No Acuerdo.
- **UNT-Ministerio de Gobernación y Policía (Imprenta Nacional). Fecha: 28 de marzo del 2022. Tema:** Proceso de negociación de la Convención Colectiva. **Resultado:** Acta de Acuerdo.
- **JAPDEVA-SINTRAJAP-CTRN. Fecha: 21 de abril de 2022. Tema:** Proceso de negociación de la Convención Colectiva. **Resultado: Señalamiento de nueva fecha de conciliación para el 25 de abril del 2022.**

VI-ESTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

Como es sabido, el Control Interno constituye una serie de acciones ejecutadas por la Administración para proporcionar seguridad en la consecución de los siguientes objetivos:

1. Proteger y conservar el patrimonio público contra pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.
2. Exigir confiabilidad y oportunidad en la información.
3. Garantizar eficiencia y eficacia en las operaciones.
4. Cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico.

En aras del cumplimiento de los objetivos señalados anteriormente, el Despacho Laboral realizó anualmente el proceso de autoevaluación del sistema de control interno respecto a los procesos, actividades, operaciones, competencias, productos, servicios o atribuciones ejecutadas, en búsqueda del perfeccionamiento y calidad de dicho sistema, promoviendo oportunamente acciones correctivas.

En cuanto al estado actual del proceso señalado, en el periodo 2021, fueron valorados todos los componentes funcionales del Sistema de Control Interno, a saber: ambiente de control, valoración del riesgo, actividades de control, sistemas de información y seguimiento, arrojando como resultado la necesidad de mejora en dos aspectos: requisitos

de las actividades de control y seguimiento continuo. Con el fin de abordar las deficiencias, se propusieron actividades de mejora específicas, las cuales podemos observar en la siguiente tabla:

Plan de mejoras, proceso de Autoevaluación de Control Interno, Despacho de Viceministro del Área Laboral, periodo 2021.

	Componente o Actividad	Actividad de Mejora	Plazo	Responsable
1	<p>Requisitos de las actividades de control. Están integradas en la gestión de forma natural sin afectar la eficacia, eficiencia, simplicidad y celeridad, siendo congruentes con los riesgos que se pretenden administrar, contribuyendo al logro de los objetivos con un costo razonable (relación satisfactoria de costo – beneficio) para determinar su viabilidad y su conveniencia.</p>	<p>Reforzar la capacitación sobre Control Interno del personal del Despacho, siendo conscientes de los posibles riesgos y consecuencias si no se previene a tiempo.</p>	2021	<p>Funcionarios del Despacho del Viceministro del Área Laboral</p>
2	<p>Seguimiento continuo. La Dependencia evalúa el funcionamiento de los diversos controles, con el fin de determinar la vigencia y la calidad del control interno, identificando oportunidades de mejora, así como emprendiendo las modificaciones que sean pertinentes para mantener su efectividad.</p>	<p>Se promoverán actividades para mejorar los procesos internos que se llevan a cabo con las Direcciones a cargo, en procura de un mejor servicio para los usuarios, esto por medio de la solicitud de informes, atención de casos específicos, coordinación de los servicios brindados, y todas aquellas actividades que permitan dar un seguimiento adecuado.</p>	2021	<p>Funcionarios del Despacho del Viceministro del Área Laboral</p>

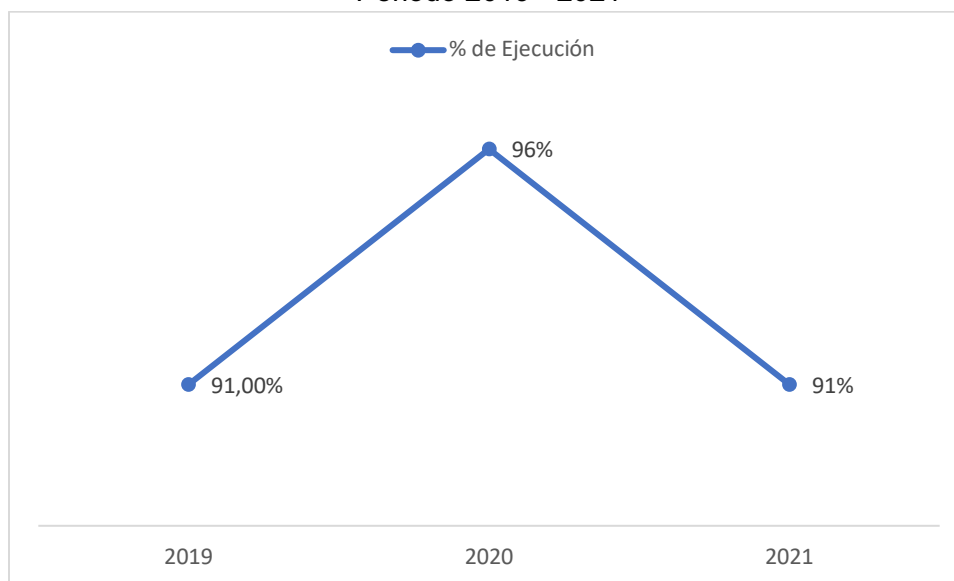
Elaboración propia, abril 2022.

XVI-ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS DURANTE LA GESTIÓN.

El Programa Presupuestario 731-00 “Asuntos del Trabajo”, compuesto por la Dirección de Asuntos Laborales, Dirección Nacional de Inspección, Departamento de Salarios Mínimos y el Departamento de Seguridad e Higiene del Consejo de Salud Ocupacional, recibe un presupuesto anual cercano a los nueve mil millones de colones, con el fin de garantizar la operatividad de las dependencias señaladas anteriormente, las cuales cumplen funciones sustantivas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que además, en el caso de la Dirección de Asuntos Laborales y la Dirección de Inspección, son las direcciones del MTSS que cuentan con oficinas regionales y cantonales.

Durante el periodo 2019 - 2021, el Programa alcanzó una ejecución superior al 90%, lo cual se encuentra directamente relacionado con el cumplimiento de las metas y objetivos de las dependencias que lo conforman, como se muestra a continuación:

Ejecución Presupuestaria, Programa 731-00
Periodo 2019 - 2021



Elaboración propia, abril 2022.

Actualmente, como es de conocimiento público, los efectos económicos y sociales derivados de la pandemia mundial, han impactado directamente las finanzas públicas de manera negativa y por ende el presupuesto de la República, mismo que además fue rebajado por la Asamblea Legislativa a partir del año 2021, afectando al Programa 731-00.

A la luz de lo anterior, así como en cumplimiento de lo indicado en el Decreto Ejecutivo No. 42561-H “Disposiciones dirigidas al Gobierno Central sobre la necesidad de renegociar a la baja los contratos de arrendamiento de edificios, locales y terrenos”, a nivel de Programa se llevó a cabo la renegociación de 14 contratos de alquiler en las siguientes localidades:

- Nandayure
- Orotina
- Guacimo
- Grecia
- Ciudad Neilly
- Quepos
- Palmar Norte
- Cañas
- Puriscal
- Siquirres
- Golfito
- Cartago

Los anteriores en cuanto a la cláusula correspondiente al aumento anual, pasando en todos los casos, a establecerse el Índice de Precios del Consumidor (IPC) como el porcentaje a utilizarse para el aumento anual.

En esta misma línea, en el caso del inmueble que alberga la oficina en Nicoya, fue disminuida la cantidad de metros cuadrados utilizados en el inmueble, lo que se traduce en una reducción en el monto mensual a pagar. Así mismo, en el caso del contrato de alquiler del edificio Tournón, donde se encuentra ubicada la Dirección de Asuntos Laborales, cuyo precio se encontraba en dólares, fue modificado a partir de enero del presente año a la moneda local.

Para el primer trimestre del periodo actual, el Programa ha logrado una ejecución de un 24%, manteniendo los siguientes contratos continuos, para asegurar un adecuado funcionamiento operativo:

- Contrato de Alquiler de Equipo de Cómputo.
- Contrato para Emisiones de firmas digitales.

- Contrato de Mantenimiento de Flotilla Vehicular.
- Contrato de Mantenimiento de Unidades de Aire Acondicionado.

A nivel general, los recursos asignados al Programa 731-00 resultan insuficientes, lo que provoca que ciertas subpartidas básicas para su operación, requieran durante el transcurso de cada año, una valoración del presupuesto asignado con el fin de fortalecerlas por medio de las modificaciones presupuestarias, lo cual nos permite dar continuidad a la atención de los usuarios, disminuyendo el contenido presupuestario de otras subpartidas de menor impacto en el quehacer diario de las direcciones a cargo.

Subpartidas esenciales para la continuidad de
los servicios del Programa 731-00

1	SERVICIOS
10101	ALQUILER DE EDIFICIOS, LOCALES Y TERRENOS
10103	ALQUILER DE EQUIPO DE COMPUTO
10201	SERVICIO DE AGUA Y ALCANTARILLADO
10202	SERVICIO DE ENERGIA ELECTRICA
10204	SERVICIO DE TELECOMUNICACIONES
10502	VIATICOS DENTRO DEL PAIS
10805	MANT. Y REPARACION DE EQUIPO DE TRANSPORTE
10807	MANT. Y REPARACION DE EQUIPO Y MOBILIARIO DE OFICINA
2	MATERIALES
20101	COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES
20102	PRODUCTOS FARMACEUTICOS Y MEDICINALES
29903	PRODUCTOS DE PAPEL, CARTON E IMPRESOS
29905	UTILES Y MATERIALES DE LIMPIEZA
29906	UTILES Y MATERIALES DE RESGUARDO Y SEGURIDAD

Elaboración propia, abril 2022.

VII-SUGERENCIAS PARA LA BUENA MARCHA DE LA INSTITUCIÓN Y ASUNTOS DE ACTUALIDAD

-Presentación de las Guías de Libertad Sindical y Educación Dual con diferentes sectores, como el sector trabajador, acercándola a los sindicatos y al sector empresarial, con algunas Cámaras como la UCCAEP. La Guía de Libertad Sindical ya fue expuesta a Corbana.



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

RICARDO MARÍN AZOFEIFA
VICEMINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ÁREA LABORAL

-Continuar con la implementación del *“Convenio marco para utilizar mecanismos de cooperación interinstitucional para el fortalecimiento de los servicios y de los métodos de resolución alterna de conflictos a nivel extrajudicial en materia laboral”* entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Justicia y Paz, en aras de revisar si existen otras sedes en las cuales y el *“Convenio de Cooperación entre el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”* el cual consiste en brindar capacitación a Facilitadores Judiciales (miembros activos de la comunidad que han pasado por un proceso de selección realizado por el Poder Judicial en todo el territorio nacional) en materia laboral, específicamente en Inspección Laboral y en Asuntos Laborales.

-El proyecto de ley Número 21.706 Proyecto de Ley de Fortalecimiento a la Inspección de Trabajo fue aprobado para conocer en el Plenario, por lo que, en caso de que sea propuesto dentro de los proyectos a conocer en la Asamblea Legislativa, es importante para el desarrollo de la Inspección de Trabajo para brindarle de herramientas en la protección y fiscalización de los derechos laborales. En la elaboración de dicho proyecto hubo participación activa de este Despacho, que entre otras propuestas de interés las medulares son: la posibilidad de que la Inspección de Trabajo impusiera las multas, que se agote en esta vía y sea obligatorio el pago de la multa así como rectificar la situación laboral de la personas trabajadora, la potestad de la persona inspectora de cerrar centros de trabajo en el caso de detectar que existe una situación de trata de personas, trabajo infantil o trabajo forzoso.

-Se encuentran en negociación las convenciones colectivas de la Imprenta Nacional, el MOPT y JAPDEVA. Las cuales han requerido del apoyo de este Despacho. En el caso de la Imprenta Nacional hubo un acuerdo de conciliación el día 28 de marzo del 2022. En el caso del MOPT la Administración se encuentra en espera de una consulta realizada a la Dirección Jurídica del MTSS para posteriormente proceder con la negociación del instrumento convencional. En el caso de JAPDEVA, se realizó una conciliación el día 21 de abril del 2022, mediante el cual se acordó realizar otra reunión conciliatoria para el día 29 de abril del 2022 en la cual se conocerá el análisis realizado por la parte sindical de acuerdo con la propuesta realizada por la parte patronal.

-Atender los proyectos que ingresen para conocimiento de la Comisión de Políticas para la negociación de convenciones colectivas del Sector Público. Actualmente, al momento de entrega de este Informe, la Comisión de Políticas se encuentra en el proceso de revisión y elaboración el acta de Dictamen de la Convención Colectiva del AYA, en espera de las observaciones por parte de la Dirección General del Servicio Civil.

VIII-ESTADO ACTUAL DE CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES O RECOMENDACIONES DE ÓRGANOS EXTERNOS, DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA Y DE AUDITORÍA INTERNA

De parte del Despacho del Área Laboral no existen disposiciones ni recomendaciones giradas de parte de la Auditoría Interna ni tampoco de la Contraloría General de la República.

De parte de las Direcciones a cargo se detallan a continuación las disposiciones de la Auditoría Interna:

Dirección Nacional de Inspección del Trabajo

AÑO	N° INFORME	TEMA	CONDICION	RECOMENDACIONES			
				Cantidad	Acatadas	Parcialmente acatadas	Sin acatar
2019	DNI-DGA-AMTSS-IESP-4-2019	Control de Activos.	Atendido.	9	9	0	0
2019	DGA-AMTSS-IESP-3-2019	Digitalización de documentos.	Atendido.	3	3	0	0
2020	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.
2021	MTSS-DGA-AD-2-2021	Capacitación para extender certificaciones.	Atendido.	1	1	0	0
2021	DGA-AMTSS-IESP-8-2021	Fiscalización obligaciones contratos de arrendamiento; y gasto en servicios públicos en las oficinas cantonales y sedes regionales del MTSS.	Atendido.	2	2	0	0
2022	N.A..	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.	N.A.

Dirección de Asuntos Laborales

AÑO	N° INFORME	TEMA	CONDICION	RECOMENDACIONES			
				Cantidad	Acatadas	Parcialmente acatadas	Sin acatar
2019	MTSS-DGA-AD-12-2019*	Administración de espacios en Oficinas Regionales y Cantonales del Ministerio"	Atendido Informado a ese Desácho medianteDAL-OF-115-2019 19 de noviembre 2019	1	1	0	0

El Informe indicado, se remitió por el Oficio DMT-DVAL-OF-517-2019 del 18 de octubre de 2019 suscrito por mi persona, para que la Dirección de Asuntos Laborales acatara 1 recomendación del estudio citado. Mediante el oficio número DAL-OF-101-2019 del 21 de octubre 2019, la Dirección de Asuntos Laborales envía el cronograma con las acciones requeridas para atender el requerimiento y mediante Oficio DAL-OF-115-2019 del 19 de noviembre 2019 se informa del cumplimiento de las acciones en lo que respecta a las competencias de la DAL.

IX-REPRESENTACIONES EXTERNAS

- **Instituto Nacional de Aprendizaje**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es uno de los Ministerio Rectores del INA, y de conformidad con el artículo 5 inciso b) de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, ocupa un lugar dentro de su Junta Directiva, cuya titularidad en la representación recae sobre el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, permitiendo que en ausencias de este, un Viceministro pueda suplirlo.

En esta oportunidad, el señor Ministro me encargó participar en la sesiones de la Junta Directiva de esta institución, la cual tiene como principal función, promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.

Como representante del Jerarca y siempre bajo el estricto apego a los deberes de probidad y legalidad en la función pública, se llevaron a cabo las siguientes funciones:

- Determinar la política general del Instituto, dentro del marco de la política gubernamental definida legalmente.
- Aprobar el plan anual de actividades del Instituto.
- Dictar el presupuesto y las demás normas referentes a gastos e inversiones del Instituto. Incluidos los recursos para programas de capacitación y asistencia técnica para las PYMES.
- Aprobar la organización funcional del Instituto.
- Dictar los reglamentos internos del Instituto, tanto de organización como de funcionamiento.
- Aprobar la creación, integración y supresión de unidades regionales y de centros de formación profesional.
- Aprobar la creación de comisiones asesoras y de comités consultivos de enlace y reglamentar su organización y funcionamiento. g) Aprobar los planes de construcción del Instituto.
- Aprobar las licitaciones públicas de acuerdo con el respectivo reglamento.
- Conocer el informe anual del Presidente Ejecutivo.

En adición a lo anterior, es importante recordar que las acciones de un órgano colegiado, son unificadas a partir de la voluntad expresada por cada uno de sus miembros, y que así queda reflejada en las actas y acuerdos tomados durante las sesiones. Es por esto que, resulta complejo el individualizar logros, acciones, instrucciones y las distintas actuaciones que como máximo órgano jerárquico de la Institución se haya tomado durante un periodo.

- **Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público**

Mediante el Decreto N°41553-MTSS del 30 de noviembre del 2018 “Reglamento para el Funcionamiento de la Comisión de Políticas para la negociación de convenciones colectivas”.

De acuerdo con el artículo 1 del decreto en mención, la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, estará integrada por: El Ministro de Trabajo y Seguridad Social o el Viceministro del ramo, quien la presidirá, el Ministro de Hacienda, el Viceministro o su representante, el Ministro de la Presidencia, el Viceministro o su representante, el Director General del Servicio Civil, el Sub Director General del Servicio Civil o su representante y un representante de nivel jerárquico de la entidad que va a negociar la convención colectiva. En el caso de este Ministerio, por delegación del Jerarca se delegó en mi persona presidir la dicha Comisión.

En virtud del inciso a) del artículo 3, la Comisión emite los Lineamientos Generales para la negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, el 28 de septiembre del 2020 suscritos por cada uno de sus miembros.

Posteriormente, dichos Lineamientos fueron adicionados y modificados por los emitidos el 16 de diciembre del 2021 en razón de lo indicado en la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia emitió la Resolución Número 2021-005668 de las dieciséis horas y cuarenta y cinco minutos del 17 de marzo del 2021, que establece que: “...*los lineamientos generales de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público establecidos en el artículo 3 incisos b) y c) del Reglamento para el funcionamiento de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, N° 41553-MTSS, no tienen carácter vinculante.*”

Entre los años 2019 al 2022 fueron dictaminados por la Comisión los proyectos de Convenciones Colectivas y proyectos de Adendas de convenciones colectivas de las siguientes instituciones:

- 1-RECOPE
- 2- JASEC
- 3- INDER
- 4- Junta de Protección Social
- 5-INA
- 6- INS
- 7- MEP
- 8- Correos de Costa Rica
- 9- Centro Nacional de la Música

- 10- Centro Nacional de la Producción
- 11-Banco Nacional de Costa Rica (Proyecto de Adenda de Convención Colectiva)
- 12- JAPDEVA
- 13- INAMU
- 14- Imprenta Nacional
- 15-Banco Nacional de Costa Rica (Proyecto de Convención Colectiva)
- 16-Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Queda pendiente al momento de entrega de este informe, el Acta de Dictamen del Instituto de Acueductos y Alcantarillados (AYA), la cual se encuentra en espera de las observaciones respectivas de parte de la Dirección General de Servicio Civil.

X-Participaciones en Foros, Seminarios y actividades de representación

Inauguración de Seminario “Retos y perspectivas de la salud ocupacional en el sector agroexportador de Costa Rica” Fecha: 22/04/2022 (Anexo 1)

- En conjunto con Funpadem se busca a través del seminario la mejora del servicio brindado a las personas trabajadoras.
- **Actividad de conmemoración 40 años de historia preventiva. Fecha: 31 de marzo del 2022.**

Esta actividad se llevó a cabo el próximo 31 de marzo a las 6:00pm en el Museo del Jade; en la cual brindé unas palabras en el acto inaugural en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- **Acto Protocolario de Celebración del 40 aniversario del CSO. Fecha: 24 de marzo del 2022.**

Realizado en el Auditorio de la ULACIT, en Barrio Tournón. Participé en calidad de Viceministro del Área Laboral y como Presidente del CSO.

- **TERCER DIÁLOGO TÉCNICO SOBRE INSPECCIÓN DE TRABAJO. Trabajo Doméstico-OIT. Fecha: 22 de marzo del 2022 (Anexo 2)**

Participé en el Tercer Diálogo Técnico sobre Inspección del trabajo en el Trabajo Doméstico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que tuvo lugar el martes 22 de marzo del 2022. En esta ocasión sobre inspección en trabajo doméstico con la participación de 19 países. Dicha actividad fue dirigida por el Sr.Fernando García, Especialista en Legislación laboral y Diálogo Social y contó con las palabras de la Sra. Elena Montobbio, Directora de

la Oficina de la OIT en América Central, Haití, Panamá y República Dominicana y con la presentación de 5 países seleccionados entre los cuales se encontraban los siguientes expositores: la Sra. Gabriela Roberti. Inspectora, Inspección General de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, el Sr. Rômulo Machado e Silva, Subsecretário de Inspeção do Trabalho de Brasil, el Sr. Juan Ramón Ventura Reyes, Director del Sistema Nacional de Inspección del Trabajo de República Dominicana, el Sr. Yecid Adalid Mollineo Mejía, Director General de Trabajo, Higiene y Salud Ocupacional de Bolivia y mi persona en representación de Costa Rica.

- **Presentación de grupo de inspectores laborales especializados en salud ocupacional. Fecha: 17/03/2022 (Anexo 3).**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizó la presentación de su primer grupo de inspectores laborales especializados en salud ocupacional.

- **Visita a Unidad RAC de la Zona Atlántica- Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Justicia. Fecha: 16/03/2022 (Anexo 4)**

Compartí con las compañeras Fabiola Guerrero Bermudez y Leidy Varela Arguedas, conciliadoras de la oficina regional de Pococí, junto con el jefe regional de la Unidad RAC de la Zona Atlántica, Rolando Araya. En el marco del convenio de cooperación interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Justicia, hemos fortalecido todos los procesos laborales referentes a la Resolución Alternativa de Conflictos. Es así que todos los miércoles, el equipo de conciliación del MTSS estará atendiendo conciliaciones individuales o colectivas en la Casa de Justicia de Guápiles, ubicada en el Centro Cívico del Cantón de Pococí (Polideportivo).

- **Mensaje de Felicitación al CSO en su 40 aniversario. Fecha: 9/3/2022. (Anexo 5)**
- **Graduación Seminario Derecho Laboral Fecha: 11/11/2021 (Anexo 6)**
El Ministerio de Trabajo y Funpadem realizó la entrega de certificados a mujeres de la provincia de Limón por el Seminario de Derecho Laboral participantes de las organizaciones Fentragh e Instituto Socialab-Latin.
- **Lanzamiento del gestor documental del Sistema de Migraciones Laborales (SIMLA) de Costa Rica. Hotel San José Palacio. Fecha: 27 agosto 2021**

- **Capacitaciones en Derecho Laboral (Anexo 8)**
Finalización de capacitaciones en derecho laboral con la colaboración de la Municipalidad de Coto Brus y Funpadem. Fecha: 24/09/2021
- **Curso de Derecho Laboral Colectivo (Anexo 9)**
Inicio del curso de Derecho Laboral Colectivo para las personas funcionarias de la Dirección de Asuntos Laborales de todo el país, impartido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
Fecha: 19/10/2021
- **Conversatorio sobre la modificación al decreto de aplicación de proceso excepcional para la autorización de Suspensiones Temporales de Contratos Laborales (Anexo 11)**
Fecha: 15/04/2021
- **Conversatorio Ley de reducción de jornada laboral en condiciones de emergencia nacional. (Anexo 12)**
Fecha: 13/04/2021
- **Conversatorio “Procesos de Inspección en el sector Agro” (Anexo 16)**
En conjunto con la Fundación para la Paz y la Democracia (Funpadem) se llevó a cabo la conferencia “Procesos de Inspección en el sector Agro” dirigida a mujeres jefas de hogar en el sector de Guápiles.
Fecha: 8/03/2020
- **Audiencia temática convocada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Fechas: 3 al 6 de marzo del 2020. (Anexo 17)**

Puerto Príncipe, Haití. El 5 de marzo de 2020 en el marco del 175° Periodo Ordinario de Sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), que se desarrolló del 2 al 8 de marzo 2020 en Puerto Príncipe, Haití, el Estado costarricense participó en una audiencia temática convocada para conocer el tema de la independencia judicial en el país. La audiencia fue solicitada por organizaciones civiles y laborales del Poder Judicial, con el propósito de abordar, principalmente, ciertas situaciones que a criterio de estas amenazarían la independencia judicial en el país, y que se encuentran ligadas a componentes de naturaleza económica, tras la adopción de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas No. 9635. Mi participación como representante en la delegación del Estado versó sobre los temas competencia del MTSS, en relación con las reformas legales realizadas en referencia al personal del Poder Judicial. La delegación del Estado se

conformó por la Sra. Natalia Córdoba Ulate, Directora Jurídica de la Cancillería, y José Carlos Jiménez Alpízar, Asesor del Área de Derecho Internacional y Derechos Humanos de la Dirección Jurídica de Cancillería y mi persona.

- **Proyecto “Implementando una Cultura de Cumplimiento Laboral en el Sector Agro Exportador de Costa Rica” (Anexo 18)**

Participación en el Proyecto “Implementando una Cultura de Cumplimiento Laboral en el Sector Agro Exportador de Costa Rica” con la colaboración de la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM), el cual brinda una guía para las personas inspectoras de trabajo en sus procesos inspectivos.

Fecha: 6/02/2020

- **Jornada sobre trabajo doméstico y pago de aguinaldo (Anexo 19)**

Fecha: 1/12/2019

- **Representación Ministro a.i Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Participación como Ministro a.i en la rendición de cuentas sobre la reactivación económica del cantón de Buenos Aires de Puntarenas. **(Anexo 20)**

Fecha: 27/11/2019

- **Visita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Oriental del Uruguay por parte de una delegación de su homólogo de la República de Costa Rica sobre Trabajo Doméstico. Uruguay, Montevideo y Buenos Aires Argentina. Fechas: 9 al 13 de septiembre del 2019. (Anexos 22, 23 y 24).**

En el marco de la 12 Convocatoria de Cooperación Horizontal de la Red Interamericana de la Administración Laboral de la Organización de Estados Americanos, fue seleccionada la propuesta de Visita In situ al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Oriental del Uruguay (MTSS-UR) por parte de su homólogo de la República de Costa Rica (MTSS-CR).

La delegación de Costa Rica se conformó por las siguientes personas: Sra. Yamileth Jiménez, Jefa de la Unidad de Equidad de Género; Sr. José Daniel Rodríguez Vivas, Inspector de Trabajo, la Sra. Ana Lucía Blanco, Asesora de Asuntos Internacionales del Trabajo y mi persona como Viceministro del Área Laboral como Jefe de la Delegación.

Durante el desarrollo de nuestra visita se agendaron varias actividades en las cuales pudimos realizar un intercambio de conocimientos de la realidad de Uruguay y la tutela, avances y retos que enfrentan ante el Trabajo Doméstico. Fuimos recibidos el **día lunes 9 de septiembre** por el Dr. Nelson Loustaunau, Viceministro de Trabajo y Seguridad Social y del Representante de la OEA en Uruguay, Sr. Ricardo Domínguez. Posteriormente, el

siguiente punto en agenda fue una entrevista con la Dra. Dra. Gabriela Muñoz, Asesora Legal del Área Jurídica de la Inspección de Trabajo, quien brindó una explicación sobre la forma en que la inspección atiende los casos de TDR, también pudimos conversar con el Sr. Eduardo Pereyra, Director Nacional de Empleo sobre las acciones emprendidas por el Dirección Nacional de Empleo e Instituto de Formación Profesional (INEFOP) en la formación de los trabajadores domésticos (Anexo 24).

El día **martes 10 de septiembre**, las actividades programadas incluyeron entrevista con los delegados del Poder Ejecutivo del Consejo de Salario, grupo 21 (TDR): Soc. Andrea Badolati, Lic. Marcelo Terevinto y Dra. Jimena Ruy-López, con delegados del sector empresarial ante los Consejos de Salarios del grupo N° 21, TDR. Sra. Mabel Lorenzo, presidenta de la Liga de amas de Casa, consumidores y usuarios del Uruguay y con diversas delegadas del Sindicato Único de Trabajadores Domésticos (SUTD).

El día **miércoles 11 de septiembre**, estaba programada una serie de entrevistas con autoridades del Banco de Previsión Social Lilliana Mella, Gabriel Guemo, Sandra Rodríguez, Javier Saguinetti, Fernando de la Sierra sobre la Situación de los trabajadores domésticos frente a los organismos de seguridad social y el tema del Fondo Social, creado por convenio colectivo. También entrevistas con Inspectores del Banco de Previsión Social (BPS) y con Rossina Albert, Tribunal de Apelaciones, autoridad del Centro de Estudios Judiciales del Uruguay (CEJU), a efectos de ver los aciertos y errores en la de este tipo de trabajadores.

El día **jueves 12 de septiembre**, tuvimos una reunión con la Sra. Mariella Mazzotti, Directora del Instituto Nacional de las Mujeres, Ministerio de Desarrollo Social. Finalmente, para el cierre de la actividad se incluye una discusión sobre los principales aprendizajes de la experiencia de Uruguay que pueden adaptarse a la experiencia de Costa Rica, así como de pasos a seguir luego de la cooperación, en línea con requisitos de Informe Final solicitado por la RIAL (Anexo 23).

El día **viernes 13 de septiembre**, se llevó a cabo una reunión con funcionarios del Ministerio de Producción y Trabajo de **Buenos Aires, Argentina** y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde se abordó el tema de identificación y sensibilización de los actores en la relación laboral para lograr que exista un trabajo digno en los grupos más vulnerables (Anexo 22).

Uruguay tiene un avance importante en materia de los derechos laborales de las TDR, lo que es evidente por el salario mínimo de las TDR que sobrepasa el salario mínimo nacional, la disminución de la informalidad y la participación socio-política que tienen las TDR en las mesas de negociación colectiva. Los retos para Costa Rica están más relacionados con la capacidad de negociación de los actores involucrados; el fortalecimiento de espacios de

diálogo tripartito para personas trabajadoras y empleadoras del sector del TDR; la formalización de las personas trabajadoras del TDR y la coordinación interinstitucional para avanzar en este proceso; la construcción de información; la divulgación sobre derechos y deberes laborales a personas trabajadoras y empleadoras; entre otros.

- **Inauguración de Taller contra la Discriminación en el Trabajo (Anexo 25)**

En conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se llevó a cabo el taller contra la discriminación en el trabajo, para contribuir en la mejora de las condiciones de trabajo, salud y seguridad social de todos los grupos vulnerables.

Fecha: 5/09/2019

- **Presentación “Manual de Buenas Prácticas Agrícolas para la Producción Sostenible del Cultivo de la Piña” (Anexo 26)**

Fecha: 20/09/2019

- **Centenario Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Anexo 28)**

Participación como representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el evento de la celebración del centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fecha: 27/07/2019

- **Acompañamiento al Presidente de la República Sr. Carlos Alvarado Quesada (Anexo 29)**

Se realizó en acompañamiento del Presidente de la República una visita a la empresa Amazon donde se anunció la creación de 2000 nuevos empleos calificados.

Fecha: 26/06/2019

- **Foro Regional de la Marcha Global Contra el Trabajo Infantil (Anexo 30)**

Participación como representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el acto de apertura del Foro Regional de la Marcha Global Contra el Trabajo Infantil.

Fecha: 24/06/2019

- **Foro “Trabajar para un futuro más prometedor” (Anexo 31)**

Representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el Foro “Trabajar para un futuro más prometedor”, organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Fecha: 5/06/2019

- **Conmemoración de los 50 años de la Organización Internacional del Trabajo en Costa Rica (Anexo 32)**

Participación en el acto conmemorativo de los 50 años de la instalación de la oficina de la OIT en San José, Costa Rica.

Fecha: 12/11/2019

- **Segundo “Foro de Confianza: de los acuerdos al bienestar”**
Fecha: 20 de Marzo del 2019 en el Hotel San José Palacio.
- **Congreso Nacional de la Empresa de la Empresa Privada.**
Fecha: 26 febrero 2019. Hotel San José Palacio.

XI-CONCLUSIONES

Tal y como se expone en el presente informe, la actuación del suscrito siempre estuvo apegada a las funciones que le fueron encomendadas en cada uno de los órganos adscritos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De igual forma se promovió el Trabajo Decente en cada visita a los Centros de Trabajo, así como en cada mesa de diálogo realizada, anteponiendo a las personas trabajadoras en el centro de las relaciones laborales.

Ricardo Marín Azofeifa
Viceministro de Trabajo y Seguridad Social
Área Laboral

XII- ANEXOS

A continuación se agregan algunas fotos de las actividades en las cuales tuve participación como representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya sea como Viceministro del Área Laboral y/o como Ministro a.i. de Trabajo y Seguridad Social y en las actividades que fueron lideradas por mi Despacho del Área Laboral.

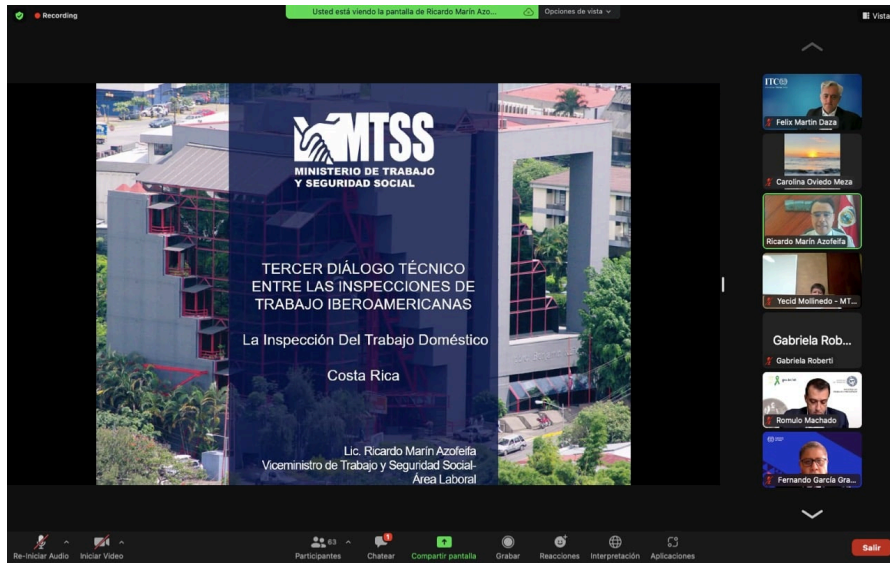
- **Anexo 1**

Inauguración de Seminario “Retos y perspectivas de la salud ocupacional en el sector agroexportador de Costa Rica”

Fecha: 22/04/2022



- **Anexo 2. “Tercer Diálogo de Inspecciones Iberoamericanas”**
Fecha: 22/03/2022



- **Anexo 3. Presentación de grupo de inspectores laborales especializados en salud ocupacional.** Fecha: 17/03/2022



- **Anexo 4. Visita a Unidad RAC de la Zona Atlántica- Convenio de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Justicia. Fecha: 16/03/2022**



- **Anexo 5. Mensaje de Felicitación al CSO en su 40 aniversario. Fecha: 9/3/2022**



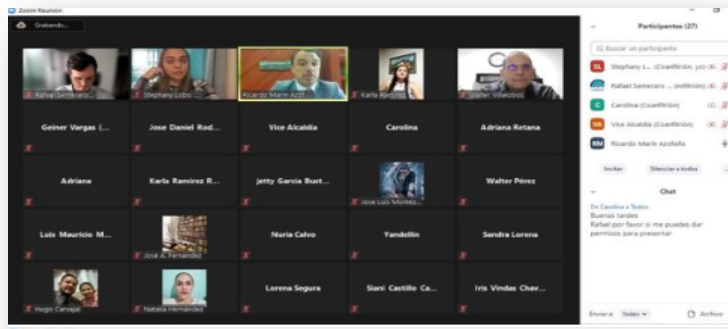
- **Anexo 6. Graduación Seminario Derecho Laboral.**
Fecha: 11/11/2021



- **Anexo 7. Convención Colectiva del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Caña (SINTRAICA) en la empresa Taboga**
Fecha: 26/08/2021



- **Anexo 8. Capacitaciones en Derecho Laboral**
Fecha: 24/09/2021



- **Anexo 9. Curso de Derecho Laboral Colectivo**
Fecha: 19/10/2021



- **Anexo 10. Inspecciones laborales.**

Fecha: 11/03/2021



- **Anexo 11. Conversatorio sobre la modificación al decreto de aplicación de proceso excepcional para la autorización de Suspensiones Temporales de Contratos Laborales**

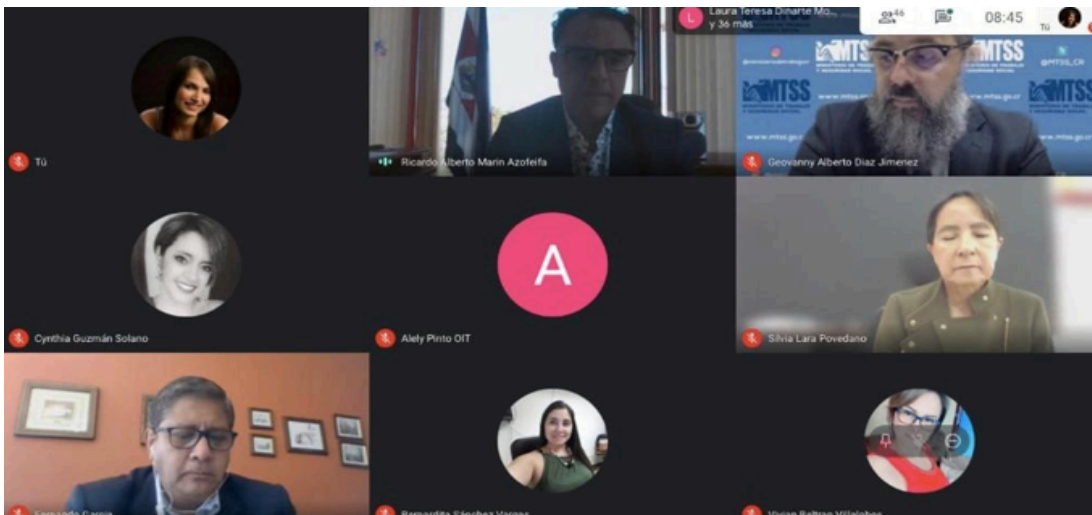
Fecha: 15/04/2021



- **Anexo 12. Conversatorio Ley de reducción de jornada laboral en condiciones de emergencia nacional**
Fecha: 13/04/2021



- **Anexo 13. Capacitación en Plataformas digitales**
Fecha: 21/03/2021



- **Anexo 14. Inspecciones en sector cafetalero**
Fecha: 16 de diciembre del 2020



- **Anexo 15. Inspecciones en Zona Norte.** Fecha: 23/04/2020



- **Anexo 16. Conversatorio “Procesos de Inspección en el sector Agro”**

Fecha: 8/03/2020



- **Anexo 17. 175º Período Ordinario de Sesiones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH)**

Fecha: 05/03/2020



- **Anexo 18. Proyecto “Implementando una Cultura de Cumplimiento Laboral en el Sector Agro Exportador de Costa Rica”**
Fecha: 6/02/2020



- **Anexo 19. Jornada sobre trabajo doméstico y pago de aguinaldo**
Fecha: 1/12/2019



- **Anexo 20. Representación Ministro a.i Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**

Participación como Ministro a.i en la rendición de cuentas sobre la reactivación económica del cantón de Buenos Aires de Puntarenas.

Fecha: 27/11/2019



- **Anexo 21. Inspección conjunta en la Palma Africana**

Fecha: 16 de octubre del 2019



- **Anexo 22. Conversatorio con funcionarios del Ministerio de Producción y Trabajo de Buenos Aires, Argentina**

Fecha: 13/09/2019



- **Anexo 23. Diálogo con las Organizaciones Sociales y Gubernamentales de Uruguay**

Fecha: 12/09/20219



- **Anexo 24. Conferencias sobre el Trabajo Decente y Empleo Doméstico en Ministerio de Trabajo Uruguay**

Fecha: 9/09/2019



- **Anexo 25. Inauguración de Taller contra la Discriminación en el Trabajo**
Fecha: 5/09/2019



- **Anexo 26. Presentación “Manual de Buenas Prácticas Agrícolas para la Producción Sostenible del Cultivo de la Piña”**

Fecha: 20/09/2019



- **Anexo 27. Inspección en Zona Norte**

Fecha: 5 de agosto del 2019



- **Anexo 28. Centenario Organización Internacional del Trabajo (OIT)**
Fecha: 27/07/2019



- **Anexo 29. Acompañamiento al Presidente de la República Sr. Carlos Alvarado Quesada**
Fecha: 26/06/2019



- **Anexo 30. Foro Regional de la Marcha Global Contra el Trabajo Infantil**
Fecha: 24/06/2019



- **Anexo 31. Foro “Trabajar para un futuro más prometedor”**
Fecha: 5/06/2019



- **Anexo 32. Conmemoración de 50 años de la Organización Internacional del Trabajo en Costa Rica**

Fecha: 12/11/2019



- **Anexo 33. Visita inspectiva Zona de Los Chiles.**

Fecha: 23/05/2019



- **Anexo 33. Inspecciones en la Zona Norte**
Fecha: 7/5/2019

