

**DAJ-D-043-2018**

7 de mayo 2018

Señor  
Alfredo Hasbum Camacho  
Ministro

Estimado Don Alfredo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 12 inciso e) de la Ley General de Control Interno y en la Directriz D-1-2005-CO-DFOE de la Contraloría General de la República, rindo informe final de mi gestión como Directora de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, abarcando el periodo julio 2015 a mayo 2018.

## **1. PRESENTACIÓN**

Este informe tiene como objetivo presentar las labores desempeñadas por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo durante mi gestión, los logros alcanzados durante la misma y los retos pendientes.

## **2. RESULTADOS DE LA GESTIÓN**

### **2.1. SOBRE LA DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS**

La Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, está conformada por la Dirección y tres Departamentos.

2.1.1. **La Dirección.** Está compuesta por el (la) Director (a), el (la) Sub Director (a), una Administradora y la secretaria. Asesora directamente al Jerarca y/o a los Viceministros y Director(a) General Administrativo(a) de manera verbal y en ocasiones de forma escrita, asimismo realizan labores de coordinación administrativa y técnica a lo interno de la dependencia con las tres Jefaturas, de manera que se mantiene control de los asuntos que conocen cada uno de esos Departamentos, y cuando es necesario, por lo complicado o delicado del tema, se realizan reuniones técnicas para definir criterios institucionales tanto en materia de Derecho Laboral individual y colectivo, como en materia de Pensiones o de Derecho Administrativo. Además, se participa de forma directa en distintas comisiones de trabajo institucional e interinstitucional.

2.1.2. **Departamento de Asesoría Interna y Resoluciones (DAIR).** Lo componen la jefatura, tres profesionales en derecho y una secretaria. El Departamento de Asesoría Interna, como parte de la estructura de la Dirección de Asuntos Jurídicos, tiene a cargo las siguientes funciones:

1. Elaboración de proyectos de resolución para firma del Ministro: impugnaciones varias en materia de pensiones, solicitudes de pago de Derechos Laborales y diferencias de salario a funcionarios y ex funcionarios, así como de pago de montos por diferentes conceptos a contratistas y beneficiarios de los programas que ejecuta el Ministerio. También se conocen las impugnaciones presentadas ante el Ministro contra actuaciones de las distintas dependencias de la institución.
2. Elaboración de criterios e informes legales solicitados por los despachos ministeriales y órganos adscritos, así como por las distintas direcciones que forman parte de este Ministerio.
3. Preparar informes legales en trámite de aprobación de cesión de factura de contratistas, declaratorias de lesividad y proyectos de Ley.
4. Revisión y aprobación de proyectos de decretos y convenios.
5. Otorgamiento de refrendo de Contratos.
6. Elaboración de informes o respuestas a la Sala Constitucional en casos de recursos de amparo, a la Procuraduría General de la República, en atención a los juicios que atiende contra esta Cartera y a la Defensoría de los Habitantes en trámites de denuncias de usuarios de los servicios.

7. Trámite de procedimientos administrativos: elaboración de los proyectos de resolución de conformación del órgano Director de Procedimiento o de Investigación Preliminar, participación en la conformación de dichos órganos, así como preparar los proyectos de resolución de las impugnaciones que se presenten durante el desarrollo de esos procedimientos.

**2.1.3. Departamento de Asesoría Externa (DAE).** Cuenta con una jefatura, seis profesionales en derecho y una secretaria. El DAE, como parte de la estructura de la Dirección de Asuntos Jurídicos, tiene a cargo las siguientes funciones:

1. Elaboración de Pronunciamientos sobre criterios jurídico-laborales, desarrollados a partir de las disposiciones legales, la doctrina y la jurisprudencia, lo cuales se emiten para evacuar las consultas presentadas por patronos, trabajadores, organizaciones, estudiantes y particulares en general, e incluso a instituciones públicas, cuando la competencia conferida por la Ley Orgánica así se lo permite. En este sentido se han constituido en Jurisprudencia Administrativa, que es de consulta y acatamiento obligatorio por parte de todos los funcionarios del Ministerio.
2. Respuesta a consultas sobre temas laborales recibidas por correo electrónico, de patronos, trabajadores, organizaciones, estudiantes y particulares en general, e incluso a instituciones públicas, cuando la competencia conferida por la Ley Orgánica así se lo permite.
3. Revisar y aprobar los Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual.
4. Capacitación a usuarios externos e internos sobre temas de Derecho Laboral
5. Otros: participar en comisiones, elaborar borradores de informes de proyectos de ley, elaborar proyectos de ley y reglamentos, acompañar en función de asesores, al Ministro o Viceministros en reuniones cuando así lo soliciten.

**2.1.4. Departamento Asuntos Internacionales (DAIT).** Está conformado por una jefatura, una abogada, una politóloga y un relacionista internacional. Tiene a su cargo la gestión de los asuntos y compromisos relacionados con las normas internacionales del trabajo y otros instrumentos con componente laboral; los diferentes foros internacionales que discuten asuntos laborales y de seguridad social; así como aquellos derivados de la cooperación internacional.

## **2.2. LOGROS ALCANZADOS**

A continuación, se expondrán las principales actividades desplegadas y logros alcanzados durante mi gestión, tanto por la Dirección de forma directa, como por cada uno de los departamentos que componen a la DAJ.

### **2.2.1. LA DIRECCIÓN**

Una de las funciones de la persona que ocupa el puesto de Director de Asuntos Jurídicos, es la de participar en distintas comisiones institucionales e interinstitucionales, con la finalidad de brindar asesoría jurídica en materia de derecho laboral privado, derecho administrativo y derecho estatutario.

Durante mi gestión, participé directamente en las siguientes comisiones:

- Comisión Bipartita para temas de convención colectiva.
- Comisión Interinstitucional para elaboración de propuesta de aseguramiento de recolectores de café.
- Comisión Institucional de Implementación de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Reglamentación de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Reclutamiento y Selección de puestos de la Reforma Procesal Laboral.
- Sub Comisión de Capacitación de la Reforma Procesal Laboral.
- Comisión Institucional para la Igualdad y la no discriminación de la población sexualmente diversa.

En cuanto a las asesorías rendidas vía pronunciamiento escrito, donde se rinden criterios relevantes para la población laboral del país, deben resaltarse los criterios que se emitieron en materia de convenciones colectivas, específicamente los siguientes: DAJ-AE-237-15 del 14 de setiembre de 2015, DAJ-AE-249-15 del 01 de octubre de 2015 y DAJ-D-155-11-2015 del 09 de noviembre de 2015, mediante los cuales se reconsidera la posición de la Dirección respecto a la posibilidad de negociar a la baja, aplicando la jurisprudencia existente de la Sala Segunda respecto a la inaplicación de la teoría de la incorporación de derechos originados en la convención colectiva a los contratos de trabajo y se establece la obligación de las partes que re negocian una convención colectiva en la que existe

cláusula de extensión, de mantener la negociación activa sin que esta se paralice por más de 30 días, so pena de que dicha cláusula pierda vigencia.

Asimismo, resultan importantes de anotar los siguientes pronunciamientos: DAJ-D-085-2016 del 6 de mayo de 2016: Sobre los recursos que compone al Fideicomiso PRONAMYPE-BPDC; DAJ-D-146-2016 del 22 de abril de 2016: Sobre actos administrativos en los que puede usarse firma digital; DAJ-D-144-11-2016 del 4 de noviembre del 2016: Sobre competencia para determinar la existencia de relación laboral.

También se prepararon dos borradores de proyectos de Ley: Ley de Fortalecimiento del Instituto Nacional de Aprendizaje y Reforma al artículo 3 de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, Ley No. 5662 del 23 de diciembre de 1974.

**El mayor desafío: Implementación de la Reforma Procesal Laboral:** Una vez aprobada la Reforma Procesal laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social inició la etapa de implementación previo a su entrada en vigencia el 25 de julio de 2017.

Como Directora de Asuntos Jurídicos participé directamente en la Comisión Institucional de Implementación de la Reforma Procesal Laboral, desde donde se trabajó arduamente en conseguir los recursos humanos y materiales necesarios para su puesta en marcha.

De esa Comisión nacieron las sub Comisiones de Reglamentación, Reclutamiento y Selección y Capacitación de la Reforma Procesal Laboral, en las cuales también participé directamente.

En la Sub Comisión de Reglamentación se trabajó en primera instancia, en la obtención de una consultoría por parte de la OIT para la elaboración de los instrumentos jurídicos necesarios para poner en marcha la Reforma Procesal Laboral. Se participó en reuniones con personeros de la OIT, se colaboró en la elaboración del perfil de consultor necesario, así como en las bases de la consultoría y se coordinó con los consultores designados para el inicio de sus funciones.

En la Sub Comisión de Reclutamiento y Selección se participó en distintas sesiones de trabajo en este Ministerio y en el Ministerio de Hacienda a fin de explicar sobre la necesidad de nuevas plazas. Una vez obtenidas las plazas, se trabajó en un modelo de concurso para llevar a cabo la contratación del

nuevo personal. Para ello también se requirió de reuniones con la AFUMITRA, a fin de lograr acuerdos que permitieran llevar a cabo la selección de personal sin inconvenientes.

La Dirección participó directamente en la Comisión de Elaboración de Reglamentos de la Reforma Procesal Laboral, donde se elaboraron y revisaron cuatro reglamentos: Reglamento de Solución de Conflictos Jurídicos Laborales, Reglamento de Verificación de Membresía Sindical, Reglamento de Votación Secreta a Huelga y Reglamento de Procedimientos Legales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

En la Sub Comisión de Capacitación se inició la coordinación de las capacitaciones a nivel interno, tanto con los funcionarios regulares como los funcionarios de nuevo ingreso. A nivel interno de la Dirección de Asuntos Jurídicos, se coordinó el estudio integral de la reforma procesal laboral a nivel interno, haciendo grupos de trabajo y preparando exposiciones para la entrada en vigencia de la reforma. Se coordinó el cronograma de capacitaciones para funcionarios sobre la Reforma Procesal Laboral. De igual forma se coordinaron las capacitaciones a diferentes Instituciones Públicas y empresas privadas que solicitaron el servicio de capacitación durante el segundo semestre del 2017.

### **2.2.2. DEPARTAMENTO DE ASESORÍA EXTERNA**

De acuerdo a sus funciones, se pueden destacar los siguientes logros y obstáculos, mostrados en el período 2015-2018 y que a continuación se detallan:

#### **Consulta Escrita:**

<b>PERÍODO</b>	<b>META PROGRAMADA</b>	<b>CANTIDAD REALIZADA</b>
2015	200	304
2016	200	379
2017	300	368

Como se desprende del cuadro anterior, en todos los períodos, salvo por el período 2014, la cantidad de pronunciamientos ha superado la meta programada. En el 2014 se presentó una situación especial con el sistema de reglamentos, que más adelante se indicará, que llevó a todo el Departamento a dedicar más atención en esa función, disminuyendo, aunque de forma poco

significativa, la cantidad de pronunciamientos realizada. De dichos pronunciamientos conviene destacar como los más relevantes por su contenido, los siguientes:

**2015:**

DAJ-AE-028-15: Se analiza la regulación nacional e internacional de las jornadas de los trabajadores del mar.

DAJ-AE-046-15: Sobre la imposibilidad de contratar a un mismo trabajador con un contrato por tiempo indefinido y por tiempo definido dentro de una misma actividad de la empresa.

DAJ-AE-075-15: Se analiza la posibilidad de que los servidores sometidos a procedimientos administrativos disciplinarios, puedan ser representados legalmente o que se hagan acompañar por personeros o miembros de alguna agrupación gremial o sindical a los que pertenezcan y que no sean Licenciados en Derecho debidamente acreditados e incorporados al Colegio de Abogados.

DAJ-AE-090-15: Sobre la imposibilidad de las asociaciones solidaristas de hacer adelantos de aportes patronales a sus afiliados.

DAJ-AE-104-15: Sobre los requisitos de un poder especial administrativo y las facultades que este otorga a un abogado.

DAJ-AE-111-15: Sobre la falta de competencia de la CCSS para llevar a cabo las tareas propias que la Ley N° 832 definiendo salarios mínimos en el sector privado distintos a los que promulgue el Consejo Nacional de Salarios mediante el decreto de rito.

DAJ-AE-163-15: Sobre las jornadas y salarios de los trabajadores que laboran bajo la figura del Teletrabajo.

DAJ-AE-164-15: Sobre la vigencia de la personería de una Junta Directiva de Comité Regional, mientras se inscribe la otra junta directiva.

DAJ-AE-167-15: Criterio sobre el quórum en sesiones de Junta Directiva, cuando Estatuto de dicha organización no lo estipula, así también sobre la figura del fiscal.

DAJ-AE-174-15: Criterio sobre la obligación de recibir y avalar el certificado del médico, en el que se indica que la madre se encuentra en capacidad de amamantar a su hijo, sea éste emitido por un médico privado o bien por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social, aun cuando no se trate de médico pediatra, ya que de igual forma tienen Fe Pública, que sólo puede ser cuestionada en la vía judicial.

DAJ-AE-205-15: Pago de feriado en trabajadores que se les paga por unidad de tiempo y a destajo.

DAJ-AE-237-15: Criterio sobre la vigencia de la convención colectiva. Desarrollo y análisis de la tesis de la nueva posición doctrinaria y jurisprudencial, en la que resulta inaplicable la teoría de

la incorporación de los derechos laborales originados en la convención colectiva denunciada a los contratos de trabajo, pues estos desaparecen desde el momento de la denuncia, no pudiendo alegarse derechos adquiridos o mantenimiento de esas cláusulas normativas, en virtud de que esa posición doctrinaria ha quedado superada desde hace varios años con la jurisprudencia, fuente de derecho que plantea la nueva tesis de autonomía de la voluntad de las partes y la temporalidad de las convenciones colectivas, entre otros argumentos. Así también se analiza la cláusula de extensión y el plazo de negociación, la cual tiene aplicación en el tanto exista el ánimo de negociar la nueva convención colectiva, pero en casos en que no se demuestra ese ánimo, no puede mantenerse de manera permanente la cláusula de extensión.

DAJ-AE-304-15: Criterio sobre el gremio bomberil con titularidad para negociar convención colectiva.

### **2016:**

DAJ-AE-021-16: Se analiza la posibilidad de que se conceda la licencia sindical a tiempo completo, conforme a los principios que rigen sobre la libertad sindical a través de los instrumentos internacionales anteriormente desarrollados.

DAJ-AE-023-16: Se analiza sobre las consecuencias de no negociar una convención colectiva que ha sido denunciada.

DAJ-AE-035-16: Sobre el manejo de la información que puede brindar una asociación solidarista a sus afiliados, en los parámetros de la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, número 8968.

DAJ-AE-036-16: Sobre la posibilidad de recusar a un representante en el proceso de renegociación, por el posible conflicto de intereses con los temas que negociará, en razón de estar denunciado por Acoso Sexual.

DAJ-AE-056-16: Sobre la figura de “logueo” en el ámbito laboral.

DAJ-AE-064-16: Sobre la posibilidad de incluir o no un representante sindical no firmante de la convención colectiva, dentro de la Junta de Relaciones Laborales.

DAJ-AE-100-16: Sobre trabajadores temporales de un Sindicato y el porcentaje que deben tener para el momento de negociación.

DAJ-AE-157-16 y DAE-158-16: Sobre la aplicación de horas extras permanentes y el hecho de que la rotación no implica un rompimiento de esa práctica ilegal.

DAJ-AE-167-16: Sobre cesantía de funcionarios que reingresan a la Administración Pública.

DAJ-AE-179-16: Sobre la implementación de Teletrabajo, aunque no haya normativa interna que lo regule.

DAJ-AE-289-16: Sobre el tiempo de lactancia cuando se trata de gemelos.



DAJ-AE-370-16: Sobre el procedimiento para regular el teletrabajo en las instituciones públicas.

DAJ-AE-199-16: Sobre devolución de cuotas sindicales.

**2017:**

DAJ-AER-OFP-120-17: A solicitud del Consejo Nacional de Salario, se analiza el concepto de Mínimo Mínimum en la fijación de salarios para el Sector Privado, en el cual se concluye que ese Consejo por imperativo legal tiene la potestad de establecer los salarios mínimos legales para cada uno de los diferentes perfiles ocupacionales de los trabajadores que se desarrollen en el territorio nacional, con la finalidad de contribuir *“al bienestar de la familia costarricense y de fomentar la justa distribución de la riqueza, conforme la obligación que le impone al Estado la Constitución Política en su artículo 57”*, como bien lo señala el considerando segundo del Decreto N° 40022-MTSS, ante esto, deben tener presente que los efectos que pueda tener la conceptualización del “salario mínimo minimum” debe ir siempre dirigida a referirse o hacer alusión al salario mínimo de mínimos, es decir, el más bajo fijado por el propio Consejo y que corresponde actualmente a la empleada doméstica; haciendo la diferenciación que existirá de manera marcada un salario mínimo para cada categoría o perfil ocupacional que permita ingresos dignos a los diferentes grupos de trabajadores.

DAJ-AER-OFP-163-17: Se analiza el contrato de entrenadores deportivos, concluyendo que, con base en los elementos que proporciona el consultante, la relación que sostiene el Comité Cantonal de Deportes y Recreación de Escazú con los Entrenadores pareciera ser un contrato de trabajo y por el contrario no pareciera ser por Servicios Profesionales. En dicha relación contractual hay elementos de subordinación, la relación se desenvuelve dentro de un ambiente laboral, se le exigen planeamientos mensuales, hay horarios, informes de cada atleta, no se especifica el tema del salario.

DAJ-AER-OFP-308-17: Se analizan las Competencias de la Dirección de Asuntos Laborales, según lo dispuesto en la Ley Orgánica del Ministerio y a partir de la entrada en vigencia la Reforma Procesal Laboral, en las nuevas funciones y responsabilidades asignadas por ésta.

DAJ-AER-OFP-312-17: Sobre Derechos renunciables e indisponibles se concluye que, el preaviso, el auxilio de cesantía y horas extras no gozan del carácter de derecho indiscutible así una persona trabajadora, sí podría renunciar a su derecho de cesantía, preaviso u horas extras no otorgado, o aceptar una cantidad menor a la que le corresponde pues estos sí son derechos litigiosos, por lo tanto, discutibles. En los demás conceptos días feriados, día de descanso (días libres), vacaciones y aguinaldo los consideramos indiscutibles e irrenunciables por las razones expuestas, y por ende no pueden estar incluidos en una negociación, el trabajador debe recibir el pago que determine la ley, de lo contrario si el asunto es conocido con posterioridad en sede judicial, el juez de Trabajo podrá

ordenar pagar la totalidad de las sumas o bien las diferencias dejadas de pagar por parte del patrono, según lo estipulado en el artículo 342 del Código de Trabajo supra citado.

DAJ-AER-Ofp-346-17: Procedencia de las vacaciones proporcionales, concluyendo que, en vista de la reiterada jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, esta Dirección Jurídica cambia el criterio que venía sosteniendo hasta la fecha, el cual sólo reconocía el pago de un día de vacaciones por cada mes laborado cuando la relación laboral finalizaba antes de que el trabajador cumpliera las 50 semanas de trabajo continuo con un mismo patrono, que señala expresamente el párrafo segundo del artículo 153 del Código de Trabajo.

En su lugar, se acoge la corriente jurisprudencial de la Sala Segunda, para que en lo sucesivo las dependencias de este Ministerio y en especial el Departamento de Relaciones de Trabajo, incluyan en el cálculo de liquidaciones y prestaciones laborales el pago de un 1 día de vacaciones por cada mes completo laborado, así como el cálculo proporcional de vacaciones de los días restantes de antigüedad laboral que no completen un mes, de conformidad con la siguiente fórmula:

$$(cantidad\ de\ días) \times (el\ salario\ diario) / 30días$$

**Consultas por correo electrónico:**

Estas consultas tienen una característica particular, ya que se trata de consultas sobre temas muy concretos, que no requieren un estudio profundo de los mismos, sino de una respuesta oportuna y también muy concreta. Actualmente los usuarios externos interesados solo tienen que ingresar a la página del Ministerio [www.mtss.go.cr](http://www.mtss.go.cr) e ingresar a “Trámites y Servicios” en “Servicios en Línea”, en “Consulta Laboral”. En dicho espacio, se le informa al usuario como debe proceder para realizar la consulta, procedimiento sumamente sencillo.

PERIODO	META PROGRAMADA	CANTIDAD REALIZADA
2015	10.500	12.289
2016	14.000	15.936
2017	14.000	22.143

Tal y como se comprueba en el cuadro anterior, en esta labor, que contamos con 5 asesores que laboran a completa capacidad, no solo se ha logrado superar las metas propuestas para cada período, la cantidad ha ido elevándose, para llegar en el período 2017, a un aumento muy significativo de 2.207 más.

Con gran satisfacción, a partir de mayo del 2015 se redujo el tiempo de atención de las consultas presentadas por ese medio, que son evacuadas en plazo promedio de dos semanas.

**Reglamentos Interiores de Trabajo y de Acoso Sexual:**

Esta labor hasta setiembre del 2012, se hacía de forma completamente manual, con la presentación por parte de los usuarios, de la solicitud escrita y varios borradores del proyecto de reglamento para ser revisado y corregido. Dichos borradores se devolvían en más de una oportunidad para ser corregidos y vueltos a enviar en nuevos borradores hasta concretar el que ajustara a la normativa laboral, para finalmente ser aprobado. Dicho trámite se hacía bastante complejo y extenso, lo cual desmotivaba a muchos usuarios que se quejaban constantemente.

A partir del 2012, se implementó un sistema de revisión virtual, donado por la O.I.T, junto con el equipo necesario y actualizado para que los asesores pudieran atenderlo. De esta forma desaparece el trámite manual para realizarlo solo de forma virtual, disminuyendo de forma muy significativa el plazo de aprobación, mediante un sistema muy ágil y práctico y la simplificación de requisitos.

PERIODO	META PROGRAMADA	CANTIDAD DE APROBADOS
2015	21	13
2016	16	47
2017	24	31

Las metas programadas se establecieron, a partir de las expectativas que se tenían con la implementación del sistema desde el 2012, ya que los trámites que antes duraban entre uno y tres años aproximadamente, con el sistema se esperaba disminuir el plazo paulatinamente de aprobación. Cuando era el trámite manual, la cantidad de reglamentos aprobados estaba en 6 reglamentos aproximadamente. De esta forma como se desprende del cuadro anterior, las metas programadas se lograron o se superaron, salvo por el período 2015, debido a que el a mediados del 2014, el sistema empezó a presentar fallos, al punto de que, a inicios del 2015, ya el sistema había colapsado, con el inconveniente de que no se contaba con un contrato de mantenimiento que lograra solventar el problema.

En vista de esa situación, se tuvo que implementar un plan de emergencia, en el que los asesores tuvieron que contactar a todos los usuarios cuyos trámites estaban pendientes, para que realizar los trámites nuevamente en forma manual, con el consecuente atraso de los

mismos y el disgusto de los usuarios. Gracias a una nueva solicitud de ayuda a la O.I.T., se nos otorgó una nueva colaboración económica a los efectos de solventar los gastos con la empresa implementadora y poder restablecer el sistema, mientras se iniciaban los trámites para concretar el contrato de mantenimiento. Como puede verse, ya para el período 2016, se logró recuperar el atraso sufrido, con la aprobación de más del doble de los reglamentos que se habían aprobado en el 2014.

No obstante, en el período 2017, el número de reglamentos aprobados disminuyó un poco, ante la atención de las capacitaciones que el Ministerio programó con motivo de la aprobación de la Reforma Procesal Laboral, tema que se explicará más adelante.

### **Capacitaciones:**

Esta labor se lleva a cabo a solicitud de los usuarios externos y de las autoridades del Ministerio. Como se indicó los temas que se desarrollan es sobre derechos laborales en general, Hostigamiento Sexual, Acoso Laboral, y recientemente sobre la Reforma Procesal Laboral.

<b>PERIODO</b>	<b>METAS PROGRAMADAS</b>	<b>CANTIDAD DE CHARLAS</b>	<b>DE</b>	<b>NUMERO DE PERSONAS</b>	<b>DE</b>
2015	500	13		516	
2016	300	8		228	
2017	300	48		2.143	

Pese a que esta labor no es de oficio, sino a solicitud de los usuarios, y la cantidad de personas que ellos solicitan capacitar, las metas programadas se han podido lograr de forma muy satisfactoria, respondiendo de forma oportuna a todas las solicitudes, trasladándonos en muchos casos a diferentes regiones del país.

El período 2016 se disminuyó la cantidad, no logrando cumplir con la meta programada, pero esto se debió a que, con la aprobación de la Reforma Procesal Laboral, todo el Departamento tuvo que avocar su atención al estudio, discusión y preparación de diferentes exposiciones, para iniciar a solicitud del Despacho de la Viceministra del Área Laboral, la capacitación de todos los funcionarios de la Institución, para luego atender las de los usuarios externos. Algunas de las charlas fueron coordinadas por dicho Despacho para atender Sectores Público, Privado y Sindical. Pero también a lo interno del Departamento capacitamos a las diferentes empresas

que así lo solicitaron, llegando a cubrir en el 2017 un total de 48 charlas y 2.143 personas capacitadas.

## **1. DEPARTAMENTO DE ASESORÍA INTERNA Y RESOLUCIONES**

De acuerdo con las funciones que corresponden a este Departamento, se pueden destacar los siguientes logros y obstáculos, mostrados en el período 2014-2018 y que a continuación se detallan:

**2015:** Se emitieron Criterios Jurídicos varios: Sobre confección de resoluciones en casos de indemnizaciones, sobre imposibilidad de brindar información presupuestaria de juicios contra Ministro, sobre lesividades en casos de pensiones de Gracia, sobre espacios en parqueo para personas con discapacidad, sobre normativa en acrecimiento de montos de pensión, sobre beneficios del Programa Pronae, sobre trámites de juicios contra Ministro, sobre cobro diferencias salariales a miembros Tribunal Seguridad Social, sobre avocación en caso de la Inspección del Trabajo, sobre pago de dietas a Junta Médica

Se revisaron varios proyectos de leyes, como sobre contribución especial a pensiones altas y reforma la Ley de Creación del Régimen General de Pensiones

Se realizaron criterios para cesiones de pagos o facturas y el Manual de Procedimientos Administrativos

Durante el mes de octubre de 2015 no funcionó internet por 3 semanas ni el servidor de la oficina.

**2016:** Se atendieron más de 3.000 trámites de Conocimiento en Consulta de resoluciones de la Unidad Ejecutora Técnica de Atención a Ex Trabajadores Bananeros, dictadas en Diligencias de Indemnización por daño moral

Se emitieron Criterios Jurídicos varios: Sobre sobre la competencia para resolver el recurso de reconsideración que establece el artículo 16 del Reglamento a la Ley N°8130 del 6 de setiembre de 2001, Decreto N°38737 del 27 de noviembre de 2014 y la debida notificación de las resoluciones dictadas en los trámites de solicitudes de indemnizaciones, sobre la competencia del Consejo de Gobierno para declaratoria de Lesividades, sobre uso del carné, sobre aprobaciones

en contratos de alquiler, autorizaciones para conducción de vehículos, sobre pensionados laborando en el Ministerio, sobre funcionarios que han laborado 2 años en condición de interinos, sobre participantes en concursos según Convención Colectiva, sobre comportamientos inmorales, sobre pago de dietas, pagos por descenso en el puesto, trámites del Consejo de Salud ante Proveeduría, sobre delegación de firma en resoluciones, vigencia y porcentaje de pensión en trasposos, impresión de documentos digitales

También debe considerarse como importante el criterio DAI-AIR-132-2016 del 7 de abril de 2016, mediante el cual se delimita la competencia de este Ministerio en el conocimiento de impugnaciones presentadas en los trámites de solicitud de indemnización al amparo de la Ley 8130 del 06 de setiembre de 2001, Ley de Determinación de Beneficios Sociales y Económicos para la Población afectada por la utilización del producto 1.2 dibromo, 3 cloropropano, conocido como DBCP. Con este criterio técnico jurídico, cientos de expedientes de impugnación que originalmente habían sido remitidos erróneamente a la Dirección de Asuntos Jurídicos para su atención y que hubieran entrabado el trabajo que esta desempeña, fueron devueltos para ser conocidos por la Unidad Ejecutora Técnica de Atención a Extrabajadores Bananeros.

**2017:** Se han elaborado pronunciamientos o criterios, en contestación a consultas internas, de en diversos temas, que igualmente son el fundamento jurídico, para adoptar decisiones relevantes; entre los que sobresalen, las contestaciones a la Dirección Nacional de Empleo, sobre errores en casos de pago en Programa Mi Primer Empleo, sustituciones de empleados, convenios sin firma y procedimientos de corrección de fecha en convenios de Pagos del Programa Mi Primer Empleo, sobre publicación de las resoluciones del Ministerio en sitio web, sobre pago de prohibición a inspectores, sobre pago de dedicación exclusiva, sobre cooperativas de autogestión para pago de subsidio de empleo, sobre adendas de Pronamype, naturaleza jurídica de Cable Visión, sobre el proyecto de reforma a Ley de Indemnizaciones a extrabajadores Bananeros, sobre proyecto de reglamento de intérpretes y otros.

También debemos destacar por el trabajo voluminoso y atendido en forma prioritaria, las resoluciones que se confeccionaron del Poder Ejecutivo para pagos a empresas privadas, de los beneficios económicos del Programa Mi Primer Empleo. Según registros, en el año 2017 salieron 192.

En este periodo debe rescatarse el acompañamiento que el Departamento de Asesoría Interna brindó al Despacho del Señor Ministro y a la Dirección Nacional de Empleo en la implementación del

Programa Mi Primer Empleo. No sólo se realizaron cientos de resoluciones de pago para las empresas privadas que participan en el mismo, sino que se elaboraron criterios técnicos jurídicos cuando en su momento se sometió a consideración de la Dirección de Asuntos Jurídicos, tanto el proyecto de decreto de creación del programa y como el borrador de convenio a suscribir con las empresas. También se emitieron distintos oficios tendientes a ordenar los pagos a las empresas. Al respecto, pueden verse los oficios DAJ-AIR-360-2015 del 12 de agosto de 2015, DAJ-AIR-414-2015 del 10 de setiembre de 2015, DAJ-AIR-309-2016 del 11 de octubre de 2016, DAJ-D-140-10-16 del 24 de octubre de 2016 y DAJ-AIR-OF-279-2017 del 10 de noviembre de 2017.

### **2.2.3. DEPARTAMENTO ASUNTOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO**

Como principales logros alcanzados en las áreas señaladas, durante el período 2015-2018, apuntamos las siguientes:

#### **1. En materia de Normas Internacionales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros Instrumentos con Componente Laboral:**

Durante el presente período, se atendieron todas las gestiones correspondientes a los compromisos que emanan de la condición de Costa Rica como Estado miembro de la OIT:

- a) Atención de Memorias de Convenios Ratificados y No Ratificados, conforme el ciclo de presentación de memorias aprobados por el Consejo de Administración de la OIT, durante los años 2014, 2015, 2016, 2017<sup>1</sup>;
- b) Seguimiento de los Casos que atiende el Comité de Libertad Sindical<sup>2</sup>;
- c) Seguimiento de las observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT;
- d) Sumisión ante la Asamblea Legislativa, de los Proyectos de Ley de Aprobación del protocolo 2014 relativo al Convenio sobre trabajo forzoso, que ocupa el Expediente Legislativo 19626 y el de Aprobación del Convenio sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con Responsabilidades Familiares (No. 156), que ocupa el expediente legislativo número 20305. Ambos cuentan con dictamen afirmativo de la Comisión Permanente Especial de Relaciones Internacionales y Comercio Exterior;

<sup>1</sup> Total: Memorias de Convenios Ratificados: 48, Memorias de Convenios No Ratificados: 21

<sup>2</sup> Casos números: 2746, 2929, 3080, 3122, 3162, 3211, 3241, 3243, 3253, 3292

e) Sumisión ante las autoridades competentes de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la formal, 2015 (número 204) de la OIT<sup>3</sup>. Adicional a esta última gestión, las autoridades superiores también impulsaron la iniciativa de la firma, en octubre de 2016, por parte de los representantes de los sectores Gobierno, empleadores y trabajadores, del Acuerdo Tripartito para la Implementación de la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal en Costa Rica.

Asimismo, se cumplieron todos los requerimientos que emanan de la *“Comisión Interinstitucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones internacionales de Derechos Humanos”*, que lidera la Cancillería de la República y en la que el DAIT ocupa los puestos de titular y suplente representante del MTSS.

Adicionalmente y con el fin de fortalecer las capacidades interinstitucionales en el cumplimiento de las obligaciones que emanan de los órganos de control de la OIT y sobre los instrumentos de derechos humanos, se promovieron diversas actividades, entre las que encontramos:

- a) Talleres para la elaboración de memorias sobre normas internacionales, con participación de funcionarios del MTSS y de otras instituciones<sup>4</sup>.
- b) Charlas para la sensibilización en el seguimiento de las obligaciones internacionales sobre derechos humanos, con énfasis en el ámbito laboral, dirigida a funcionarios del MTSS.

En lo que se refiere a punto de contacto nacional ante el Ministerio de Comercio Exterior para el seguimiento de instrumentos comerciales con componente laboral, se desarrolló una participación activa en las sesiones de trabajo del Acuerdo de Asociación de Centroamérica y la Unión Europea (AACUE) y el Acuerdo sobre Comercio de Servicios (TISA por sus siglas en inglés).

## **2. En materia de Foros Laborales Internacionales:**

Durante los últimos años, el DAIT ha trabajado en conjunto con las Autoridades Superiores, para contribuir con una participación activa y coherente en aquellos foros considerados

---

<sup>3</sup> El proceso de sumisión de las Recomendaciones de la OIT no conlleva elaboración, ni presentación de Proyecto de Ley ante la Asamblea Legislativa. Esto por cuanto esos instrumentos internacionales no están sujetos a la ratificación, sino que señalan pautas para orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados Miembros.

<sup>4</sup> Años 2014 y 2015. Total funcionarios participantes: 123



estratégicamente importantes, a saber la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de la OIT; el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC) de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)<sup>5</sup>; la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos (OEA). el Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana.

- **Sobre la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT:**

Se logró el fortalecimiento de la delegación tripartita nacional que participa anualmente ante la CIT de la OIT, mediante la ampliación de la representación de los sectores, que garantiza en mayor medida su participación<sup>6</sup>.

Cabe destacar la adopción por parte de la CIT del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; la Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014, núm. 203); la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204); y la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

- **Sobre el ELSAC de la OCDE en el marco del proceso de adhesión de Costa Rica a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)<sup>7</sup>:**

Después de un arduo proceso en el que se completaron una serie de requerimientos de información se logró la emisión de la opinión formal favorable por parte del ELSAC, como uno de los pasos establecidos en la hoja de ruta para el ingreso de Costa Rica a la OCDE<sup>8</sup>.

Dicho proceso fue liderado por el MTSS en coordinación con el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y el Ministerio de Comercio Exterior (COMEX), con el acompañamiento técnico de diversas instituciones.

---

<sup>5</sup> La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), agrupa 35 países miembros y su misión es la promoción de políticas dirigidas a mejorar el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo. Provee un foro donde los gobiernos comparten experiencias y buscan de manera conjunta soluciones a problemas comunes, entre otros.

<sup>6</sup> A partir de los años 2016, se amplió la representación del sector trabajador y empleador que participa en las reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo, con la asistencia de dos representantes por sector.

<sup>7</sup> Como parte de ese proceso, el país se encuentra siendo evaluado por 22 comités técnicos de la OCDE

<sup>8</sup>Setiembre, 2017

La participación de los interlocutores sociales se vio reflejada durante las misiones técnicas de la OCDE encabezadas en su mayoría por el señor Stefano Scarpetta, Director Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE. En esas ocasiones se llevaron a cabo reuniones de intercambio de información con la participación de diversos representantes, incluidos del Gobierno, organizaciones sindicales, empresariales.

Con esta decisión formal favorable por parte del ELSAC, se han derivado recomendaciones de políticas sobre la materia, basadas en las buenas prácticas y valiosas experiencias de los países miembros de la OCDE; al tiempo que ha recibido el reconocimiento por parte de ese comité sobre las recientes reformas y acciones que el país ha emprendido para mejorar sus políticas laborales y sociales, el país alcanzó seis decisiones favorables dentro del proceso de adhesión.

- **Sobre la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos<sup>9</sup>:**

Durante el presente período se fortaleció la participación de Costa Rica en este foro, al ocupar la Vicepresidencia en el Grupo de Trabajo 2 de la XIX CIMT, “Fortalecimiento institucional para la protección de los derechos de trabajadores y empleadores y la promoción de la cooperación”, así como su reelección para el mismo cargo durante los próximos tres años en el marco de la XX CIMT<sup>10</sup>.

Durante el bienio 2016-2017, esos temas se abordaron en dos reuniones del Grupo de Trabajo 2, realizadas entre el 29 de junio de 2016 y el 28 de abril de 2017.

Así mismo, destacamos el rol del país como co-organizador y sede del Taller sobre “Migración Laboral: Aportes desde los Ministerios de Trabajo de las Américas”, realizado del 13 al 14 de julio de 2017. La OEA, la OIT y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), participaron también en calidad de co-organizadoras. Este evento reunió a directores o responsables de migración laboral de ministerios o secretarías de trabajo de 17 países miembros de la OEA, así a representantes de trabajadores y empleadores, quienes

---

<sup>9</sup> La Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) es la conferencia sectorial más antigua de la Organización de los Estados Americanos (OEA). En efecto, desde 1963 los Ministros y Ministras de Trabajo del hemisferio se reúnen periódicamente en el marco de esta Conferencia, que se considera el foro primordial de discusión y decisión política sobre las prioridades y acciones a seguir en materia laboral a nivel hemisférico.

<sup>10</sup> Ambas celebradas en el mes de diciembre 2015 y 2017 respectivamente

compartieron activamente experiencias, desafíos y buenas prácticas en el marco de la migración laboral en la región.

- **Sobre el Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana:**

Dentro de las principales actividades realizadas en el ámbito de este Consejo<sup>11</sup>, sobresale: a) la reunión tripartita Subregional “Hacia un crecimiento inclusivo con más y mejores empleos”, San José, Costa Rica, 21-22 de abril de 2016, con la participación del Director General de la OIT, Guy Ryder y representantes regionales de los sectores de los trabajadores, empleadores y gobierno, analizando los retos de la región en materia de promoción del crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible de generación de empleo productivo y trabajo decente para todos; b) La firma de dos Acuerdos por parte del MTSS con sus homólogos de El Salvador y Guatemala, que ratifican la prioridad de los Ministros y las Ministras al tema de erradicación del trabajo infantil en la región. Estos innovadores instrumentos de cooperación horizontal, busca contribuir en el camino de la reducción del trabajo infantil, mediante la canalización y réplica de los esfuerzos públicos y privados que existen en la región; y, c) Implementación de la “Agenda Estratégica Regional para Asuntos Laborales y de Trabajo del Sistema de la Integración Centroamericana” y su “Plan de Acción Regional sobre Asuntos Laborales y de Trabajo del Sistema de Integración Centroamericano 2014-2017”.

### **3. En materia de Cooperación Internacional:**

A pesar de la limitada disponibilidad de recursos de Cooperación Internacional motivadas por la calificación de Costa Rica como país de renta media, se ha aprovechado la oportunidad que brindan los componentes laborales de los instrumentos de libre comercio. Es así, como se logró que el MTSS coordinara acciones sus homólogos en el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos y en el Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá, para trabajar en la formulación de Proyectos de Cooperación Internacional en el marco del Capítulo 16 del Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centroamérica y los Estados Unidos de América (DR-CAFTA) y en el marco del el Acuerdo de Cooperación Laboral entre el Gobierno de Costa Rica y el Gobierno de Canadá, respectivamente. Las iniciativas que se proponen desarrollar

---

<sup>11</sup> Este órgano tiene dentro de sus cometidos fomentar la coordinación e integración, a nivel regional, de las políticas dirigidas a la modernización del mercado laboral y de la Administración del Trabajo

tienen como finalidad mejorar la capacidad de la inspección del trabajo y contribuir en el fortalecimiento de la implementación de la Reforma Procesal Laboral, en lo principal.

Asimismo, como resultado del Proyecto de Empleo Productivo, que la OEA ejecutó por medio de su Fondo de Cooperación para el Desarrollo (FCD/OEA) y en coordinación del Ministerio de Economía Industria y Comercio (MEIC), quien fungió como órgano ejecutor, se obtuvo como resultado la *“Guía para mejorar el nivel de cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales en las micro y pequeñas empresas”*. Este instrumento contribuye en el fortalecimiento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales en la pequeña y mediana empresa, bajo los principios del Trabajo Decente.

Por su parte, por medio de la Red Interamericana de la Administración Laboral (RIAL)<sup>12</sup> de la OEA, el MTSS fue identificado como institución oferente, para el intercambio de experiencias sobre Salarios Mínimos con la Secretaria de Trabajo de Honduras y sobre Migración Laboral con el Ministerio de Trabajo de Chile.

Finalmente destacamos el apoyo que nos ha brindado el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España para contar con el apoyo de expertos in situ mediante la modalidad de Asistencias Técnicas en varios temas, pero concretándose específicamente en los temas de Salud Ocupacional e Inspección del Trabajo.

### **3. IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO**

Durante mi gestión se promovió y autorizó la modalidad de teletrabajo, lo cual ha significado el aumento significativo de la producción del personal y una mayor rapidez en la atención del usuario.

La cantidad de días a teletrabajar es coordinada con la Jefatura del Departamento, actualmente se teletrabaja dos veces por semana en DAE y DAIR y un día en el DAIT.

Las jefaturas de DAE y DAIR también tienen autorizados el teletrabajo de una a dos veces por semana, a fin de que puedan atender la revisión de las gestiones de sus asesores.

La actual Subdirectora también teletrabaja dos veces por semana en la atención de consultas por correo electrónico, ello en razón de su experiencia en materia de derecho laboral al ser la

---

<sup>12</sup> Mecanismo de cooperación y asistencia técnica que brinda la OEA en el marco de la CIMT.

titular de la jefatura del Departamento de Asesoría Externa, lo que le permite colaborar en esta labor.

Se implementó la práctica de tener el personal en oficina un día a la semana, específicamente los días martes, con la intención de que sea el día en que la dirección y jefaturas puedan coordinar con todo su personal, así como evitar el desarraigo.

#### **4. RETOS A ENFRENTAR**

##### **a. DOTACIÓN DE RECURSO HUMANO**

Resulta indispensable una inyección de personal en nuestra Dirección y no es necesario dotarnos de plazas nuevas. Basta con que se reintegren a la DAJ todas las plazas que en las distintas administraciones han sido colocadas fuera de la Dirección y que se ordene el descongelamiento de aquellas que han sido congeladas en razón de movimientos de personal (ascensos o renunciaciones).

En este momento y de acuerdo con la Relación de Puestos, son 7 plazas en las condiciones descritas: 356076, 037792, 031102, 055089, 356084 098795 y 105661.

Debo resaltar el caso del Departamento de Asesoría Interna, que a mayo de 2018 únicamente cuenta con tres profesionales en derecho, siendo el departamento que atiende toda la etapa recursiva que corresponde suscribir al Señor Ministro, aprobación de convenios y contratos, atención de proyectos de Ley y audiencias en Recursos de Amparo, Inconstitucionalidad, Amparos de Legalidad, informes de la Defensoría de los habitantes, en fin muchas de las gestiones a suscribir por el Señor Ministro, la mayoría con tiempos de atención muy cortos. Dotar de personal a este Departamento resulta ser urgente.

##### **b. ATENCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS**

Una gran dificultad presentada durante esta Administración, fue la denegatoria por parte del Ministerio de Planificación, de avalar la posibilidad de incorporar a la estructura del Departamento de Asesoría Interna, una unidad de Procedimientos Administrativos, que permitiera especializar a un grupo de funcionarios en el trámite de este tipo de trámites, lo que eventualmente significaría que el resto de los abogados de la Dirección, poco a poco dejarían de participar en los mismos y podrían dedicarse a las funciones que les son propias de acuerdo al departamento al que pertenecen.

Con esta denegatoria, no sólo los abogados de la Dirección Jurídica se ven afectados al tener que distraerse de sus funciones para atender estos procedimientos, sino que necesariamente y ante la falta de personal, debe acudir al nombramiento de funcionarios de otras direcciones.

Asimismo, los mismos procedimientos se ven afectados ya que no caminan con la celeridad que deberían, al tener que tramitarse juntos con las otras funciones que llevan a cabo los funcionarios que los tienen a cargo.

Además, se ve afectada la misma Administración Superior, ya que, en ausencia de esta Unidad, corresponde al Despacho mantener el registro de los expedientes administrativos que se tramitan, lo cual conocemos es difícil cuando existe un cambio de Administración y tiene como consecuencia que se pierda el histórico de lo que en esta materia se hace en el Ministerio.

Me parece que en la próxima administración debe impulsarse nuevamente la creación de esta unidad especializada, buscando con ayuda de las Autoridades, empatizar a MIDEPLAN con la necesidad institucional que representa la creación de esta Unidad y solicitar de parte de esta institución, la orientación necesaria para plantear una nueva solicitud que cumpla con los requerimientos necesarios para su aprobación.

Dejo así presentado mi informe de fin de gestión, agradeciéndole Señor Ministro por la confianza depositada en mí y su invaluable apoyo durante mi periodo al frente de tan importante Dirección.

### **c. REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE ATENCIÓN DE LAS GESTIONES**

Producto de la falta de personal en el DAIR, la atención de los múltiples procedimientos administrativos en los que se incluye como miembros del Órgano Director a funcionarios de esta Dirección y la priorización de las capacitaciones en materia de Reforma Procesal Laboral por parte de los funcionarios de la DAE, los tiempos de atención de las gestiones que se tramitan en estos dos departamentos superan el plazo de un mes establecido en el artículo 40 de

Reglamento a la Ley de Protección al Ciudadano del Exceso de Requisitos y Trámites Administrativos.

Actualmente, la atención de consulta escrita por parte de la DAE se encuentra en un promedio de 45 días y la meta es llegar al plazo de un mes, mientras que la atención de la consulta por correo electrónico, tenemos un promedio de 8 días. Por su parte, un reglamento Interno de Trabajo tarda aproximadamente un año en ser aprobado, tiempo que responde en muchas ocasiones a la respuesta que de la empresa a las prevenciones que se realicen.

La elaboración de criterios legales por la DAIR está en 30 días. La elaboración de proyecto de resolución a dictar en apelación o recursos contra resoluciones de la DNP tarda aproximadamente dos meses, esperando reducirlo a un mes, una vez que se dote del personal necesario. Las resoluciones de pagos a funcionarios o de servicios, cesiones de factura y revisión de convenios se encuentra en un plazo máximo de una semana.

#### **d. CASO DE LA COMPAÑERA SHIRLEY BONILLA**

En el año 2014 a la funcionaria Shirley Bonilla Guzmán se le diagnosticó aneurisma cerebral múltiple y fue sometida a una Craneotomía y Clipaje de Aneurisma, quedando pendiente el tratamiento de tres aneurismas más.

A partir de su reincorporación al trabajo después de esa intervención quirúrgica, la compañera ha tenido que seguir un tratamiento médico, que incluye la ingesta de medicamentos muy fuertes que le han afectado en el trabajo, no solo en cuanto a su concentración y capacidad de producción respecto a la de sus compañeros, sino también en cuanto a la puntualidad. Según el último certificado médico que nos aportó, los medicamentos le ocasionan sueño y lentitud en su accionar; pero no se indica que la compañera sufra alguna discapacidad como para poder reubicarla o solicitar la reubicación a otra plaza o a otras funciones.

Dentro de lo que consideramos muy delicado y nos preocupa mucho, es el tema de las constantes llegadas tardías en las que incurre nuestra compañera, quien a pesar que se le cambió el horario (de 9:00 a 5:00 p.m.), no se ha podido ajustar y por ello el Departamento de Gestión de Capital Humano, previa consulta a la Junta de Relaciones Laborales, le ha impuesto dos suspensiones disciplinarias sin goce de salario. La justificación que de manera reiterada nos brinda para las llegadas tardías, es siempre el problema del tiempo de traslado desde Alajuela y las presas permanentes de vehículos en esa ruta General Cañas.

Nuestra preocupación radica en el hecho de que el diagnóstico de egreso que consta en la

Epicrisis de Shirley, es de Aneurisma Cerebral sin ruptura, lo que a toda luz significa un riesgo latente para ella, riesgo que se ve aumentado ante el estrés que está significando para ella tratar de llegar puntualmente para no ser sancionada en razón de las llegadas tardías.

Aunado a lo anterior, la compañera no solo presenta problemas de puntualidad, sino que también en su desempeño laboral. En la epicrisis que ella nos presentó luego de su intervención se indica la pérdida de un 25% de su capacidad intelectual. No obstante, en cantidad su producción no llega al 50% de la media de sus compañeros de trabajo y en calidad, la jefatura reporta la necesidad de rehacer los productos que presenta a revisión y la dificultad en la comprensión de lo que el usuario requiere. A ello le sumamos la falta de compatibilidad con su jefatura, que provoca enfrentamientos entre ellas, en algunas ocasiones por su problema de puntualidad y en otras por la demanda de tiempo que la funcionaria requiere de su jefatura para atender el trabajo asignado, a veces incluso en horas fuera de oficina.

En varias ocasiones la compañera Shirley nos ha solicitado la ayuda para que la Administración la traslade a las oficinas de Alajuela que es donde ella reside, facilitándole no tener que manejar tantas horas y posiblemente poder cumplir con la puntualidad en el trabajo. No obstante, nosotras hemos valorado en el pasado, que la pérdida de una plaza para nuestra Dirección, es muy sensible, tomando en cuenta la cantidad de trabajo que tenemos y el poco personal para asumirlo.

A pesar de ello, hemos vuelto a analizar la petición, y tomando en cuenta que la situación de la compañera es muy delicada, ya que incluso recientemente fue intervenida nuevamente y tiene ya un mes de incapacidad, primero por la intervención y luego por enfermedad, hemos concluido que lo mejor para la Dirección y principalmente para ella, es solicitar el traslado de Shirley, de ser posible a la Oficina de Alajuela, o en su defecto a algún lugar cercano a su domicilio. Así lo solicitamos mediante oficio DAJ-OF-14-2018 del 23 de enero del 2018, del cual todavía no recibimos respuesta.

Recientemente, ante las distintas suspensiones por llegadas tardías y el trámite ante la Junta de Relaciones de otra que se encuentra en trámite, así como el rebajo en su calificación por sus problemas de desempeño laboral, la compañera comunicó informalmente su deseo de pensionarse, pero a la fecha no hemos tenido noticia de que presentara la gestión correspondiente sino que lo que tenemos es una incapacidad por enfermedad. En razón de esta incapacidad no se pudo concluir el proceso de calificación, que ella apeló ni se le ha podido notificar la nueva suspensión.

## **5. ASUNTOS VARIOS**



- El resultado de la autoevaluación del sistema de control interno durante mi gestión fue de Muy Bueno.
- No se recibieron disposiciones o recomendaciones de la Contraloría General de la República, la Auditoría Interna ni otros órganos de control externo.

Dejo así presentado mi informe de final de gestión, agradeciendo al Señor Ministro la confianza depositada en mí y su invaluable apoyo durante mi periodo al frente de tan importante Dirección.

Con el mayor agradecimiento,

**Adriana Benavides Víquez**

**DIRECTORA**

CC: Ingrid Obando, Jefe a.i. de Gestión de Capital Humano  
Javier González, Auditor Interno  
Geovanny Díaz, Jefe Oficina de Prensa  
Expediente Personal

**Anexo I**  
**Dirección de Asuntos Jurídicos**  
**Acciones dirigidas al usuario externo e interno,**  
**según medio utilizado, 2014-2017**

Medio de consulta	2014	2015	2016	2017
<b>TOTAL</b>	<b>16 032</b>	<b>13 921</b>	<b>17 728</b>	<b>25 689</b>
Capacitaciones	12	13	9	48
Consultas Escritas y por Correo electrónico	15 281	12 593	16 315	22 376
Proyectos de ley	37	17	23	7
Recursos de apelación	5	0	0	0
Reglamentos Internos de Trabajo y de acoso	3	13	43	31
Resoluciones de pago del Poder Ejecutivo	47	50	100	197
Resoluciones Recursos de Apelación	328	358	201	234
Resoluciones Recursos de Reposición	114	147	158	354
Resolución de recursos de revisión, Nulidades y otros	37	58	44	48
Recursos de Amparo	45	21	9	16
Convenios de transferencia	4	20	16	0
Indemnizaciones Nemagón	0	0	315	0
Cesiones de factura	7	5	7	0
Proyectos de Ley	12	9	10	33
Asesorías autoridades superiores	53	27	8	21

---

Enlace ante instancias nacionales e internacionales	7	0	26	26
Estado miembro ante la OIT	16	26	27	53
Foros y actividades internacionales	18	33	35	26
Gestión de Cooperación Internacional	0	15	5	76
Usuarios capacitados en temas laborales	357	516	377	2 143

---