

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Informe de Gestión 2017

Alfredo Hasbum Camacho
Ministro de Trabajo y Seguridad Social

Conforme lo establece la Ley General de Control Interno, en el artículo 12 inciso e) y la Directriz D-1-2005-CO-DFOE, de la Contraloría General de la República, procedo a rendir el Informe de Fin de Gestión del período enero 2017 a abril 2018, en mi condición de Ministro de Trabajo y Seguridad Social. El Informe de Gestión del periodo durante el cual fungí como Viceministro del Área Social, de enero 2014 a enero 2017, fue presentado en tiempo y forma al cierre de dicha gestión.

A) RESUMEN EJECUTIVO

El desarrollo de la administración Solís Rivera estuvo marcado por la necesidad de mejorar el desempeño de la economía y el mercado de trabajo. Si bien el proceso de apertura económica y de mayor integración del país al mercado mundial había tenido resultados importantes en materia de crecimiento económico, en el ámbito social, y muy especialmente en lo relativo a la disminución de la pobreza y de la desigualdad, los resultados eran muy insatisfactorios. Es por ello, que se establecieron tres pilares que sustentarían el quehacer de las instituciones a partir de los cuales se definirían los objetivos y metas nacionales:

- Impulsar el crecimiento económico y generar empleos de calidad.
- Combate a la pobreza y reducción de la desigualdad.
- Un Gobierno abierto, transparente, eficiente, en lucha frontal contra la corrupción.

Estrategia Nacional de Empleo y Producción:

De esta manera, el quehacer institucional estuvo influenciado por las metas comprendidas en la Estrategia Nacional de Empleo y Producción (ENEP), diseñada con el propósito de promover la generación de trabajo decente y apoyar al desarrollo y aumento de la producción nacional. De igual manera, se tomó como punto de partida el análisis y diagnóstico sobre el mercado de trabajo y las condiciones estructurales y coyunturales que lo determinan, en el marco de la Evaluación del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), para mejorar la toma de decisiones de política pública, y atender los desajustes y problemas de ese mercado.

Lo anterior implicó además la sensibilización a nivel del sector laboral y social, sobre la necesidad de fortalecer los servicios dedicados a las poblaciones vulnerables con difícil acceso al mercado de trabajo, en especial las mujeres, las personas en pobreza y los jóvenes excluidos del sistema educativo.

Asimismo, se creó la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo con el fin de mejorar el desarrollo de la ENEP. A dicha alianza se integraron los ministerios de Agricultura y Ganadería(MAG), Turismo(ICT), Economía, Industria y Comercio(MEIC), Ciencia y Tecnología(MICITT), Trabajo y Seguridad Social(MTSS) y el Instituto Nacional Aprendizaje(INA), así como también diversas organizaciones del sector privado a través de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP). Esta Alianza ha buscado favorecer el desarrollo de actividades económicas, la simplificación de trámites, el aumento de la empleabilidad y la generación de empleo decente.

Implementación de la Ley de Reforma Procesal Laboral:

Después del Código de Trabajo, promulgado en 1943, la RPL es la más importante modificación de la legislación laboral costarricense de nuestra historia, por lo que la institución se fijó, como uno de sus objetivos, realizar el trabajo correspondiente que facilitara el proceso de aprobación y entrada en vigencia de esta importante normativa.

En el marco de la implementación de la Ley de Reforma Procesal Laboral, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se dio a la tarea de crear cuatro Proyectos de Normativa, que sirvan de instructivo para desarrollar las nuevas funciones que la Reforma Procesal Laboral confiere. Esta labor estuvo liderada por la Viceministra Nancy Marín, con apoyo y respaldo del suscrito Ministro.

Dentro de esta normativa, se encuentran los reglamentos denominados: “Reglamento para la realización de estudios de membresía sindical para la negociación colectiva”, en el que se pretende dar fiel cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 56, 344, 696 y 699 del Código de Trabajo, dentro de la agilización y simplificación de trámites, respecto a los requisitos que deben cumplir las organizaciones sociales sindicales, las instituciones y las empresas para

efectos de la realización del estudio de membresía sindical; el “Reglamento para la Solución de conflictos Jurídicos Laborales”, que tiene como finalidad regular el procedimiento arbitral que administrarán los Centros RAC del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como el “Reglamento de Votación para verificar el apoyo de los trabajadores a la huelga” y “Reglamento de Procedimientos Legales de la Dirección Nacional de Inspección” que se crearon con la intención de cumplir con las nuevas competencias que, con la Reforma Procesal Laboral, la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo debe asumir.

Esta Reglamentación fue sometida a consulta pública en nuestro sitio web y además se trabajó en conjunto con el Sector Empresarial y Organizaciones Sindicales, con el objetivo de valorar distintos puntos de vista y así armar en conjunto las versiones finales de la misma.

Mejoras en la gestión administrativa institucional:

En relación con el quehacer de la Dirección Nacional de Pensiones, existen resultados importantes en cuanto a la aprobación de reformas legales y cambios en la gestión administrativa, que derivan en una Dirección con mayor eficiencia, transparencia, e incluso economía, tanto para el Estado como para las personas usuarias de sus servicios. El objetivo principal de las reformas fue eliminar o reducir privilegios en las pensiones que se encuentran en curso de pago y que demandan actualmente el pago de ¢900.000 millones anuales.

Adicionalmente, la eliminación de la cotización del 9% a las pensiones menores de ¢500.000, (más de 10.000 beneficiarios), significó un incremento de las pensiones de estas personas, muchas de las cuales son de edad muy avanzada y que reciben montos menores a ¢300.000.

Además, se propiciaron algunas alianzas que permiten la mejora de los servicios que se prestan a los usuarios, como lo es el Convenio suscrito con el Registro Nacional y el Instituto Nacional de Seguros.

En cuanto al primero, valga rescatar que facilita el suministro y uso a través del Portal Digital de los servicios derivados de la base datos que brinda el Registro Nacional. Este convenio colaborará con las labores que realizan nuestros inspectores, asesores legales, conciliadores,

árbitros con el fin exclusivo de tener información a la mano y brindar el servicio que la población demande.

En relación con el segundo, es importante mencionar que permite el intercambio de información trascendental para la ejecución de las competencias y responsabilidades de cada institución, como lo son los datos sobre patronos que no cumplan los deberes legales de aseguramiento de sus trabajadores con la Caja Costarricense de Seguro Social y el INS, de acuerdo con las normas vigentes, así como información sobre las denuncias presentadas ante el MTSS por los trabajadores, y sobre las inspecciones oficiosas realizadas por el MTSS, por incumplimiento del patrono del deber de aseguramiento contra riesgos del trabajo, entre otras.

Programa de Trabajo Decente de la Inspección del Trabajo:

El Programa de Trabajo Decente, elaborado por la Inspección de Trabajo en el año 2016, prioriza entre una gama muy amplia de normas de trabajo, en aquellas cuyo cumplimiento es indispensable para que el trabajo pueda catalogarse como digno, siendo una de ellas, la Igualdad de Género en el ámbito laboral.

En ese contexto y cumpliendo con lo que establece la CEDAW y los Convenios 100 y 111 de la OIT, la Inspección de Trabajo, con la Unidad de Género del MTSS y el Instituto Nacional de las Mujeres -INAMU, desarrollan una alianza estratégica e impulsan las visitas inspectivas con enfoque de género, con el objetivo de identificar, prevenir y fiscalizar tratos diferenciados entre hombres y mujeres en la relación laboral, tales como: La desigualdad en la remuneración, en la selección y contratación del personal, en las capacitaciones, promociones y ascensos, el hostigamiento sexual y el acoso laboral, entre otros.

Siendo dicha labor tan compleja, la cual requiere de conocimiento, sensibilidad, acuciosidad y habilidad para detectar dichas discriminaciones, es por lo que se llevó a cabo todo un proceso de preparación, se desarrollaron talleres de análisis regionales, conversatorios, reuniones de coordinación y consultorías, sobre la temática de género.

Como principales resultados se obtuvo la mejora de los procedimientos y elaboración de instrumentos de trabajo para el tutelaje de los derechos de las mujeres trabajadoras, tales como la Guía de Entrevista en Materia de Discriminación, así como el aumento del Catálogo de Infracciones de la Inspección, en relación con las infracciones relacionadas con la discriminación por razón de género. Todo ello con el aporte de las personas inspectoras, asesoras legales y de gestión. En el período (2016-2017) se han realizado 824 visitas inspectivas con enfoque de género a nivel nacional en las cuales se tutelaron los derechos a 6.477 personas trabajadoras, 4.620 hombres y 1.857 mujeres.

Guías inspectivas con enfoque de género:

En materia de equidad e igualdad de género, se logró materializar las Guías con Enfoque de Género para llevar a cabo inspecciones de trabajo. El contexto internacional de globalización, las nuevas formas de contratación laboral, los avances tecnológicos y la flexibilización laboral, llevan a la Inspección de Trabajo a enfrentar nuevos retos y exigencias en sus formas de trabajo, y a la implementación de metodologías de trabajo novedosas, como la Focalización Inspectiva, la cual se concentra de manera precisa, ágil en el tutelaje de determinados derechos, sectores y territorios reconocidos como de mayor vulnerabilidad laboral.

Diálogo Social:

En la actual administración, el diálogo social se ha convertido en un instrumento fundamental para generar consenso y gobernanza alrededor de las políticas públicas de mercado de trabajo y protección social.

En ese marco, adicional a los espacios formales de diálogo, de composición tripartita, que se encuentran instaurados en nuestro país se lograron desarrollar tres procesos de discusión y búsqueda de acuerdos con carácter tripartito, es decir, con participación del sector empresarial, sindical y gubernamental, en los campos de:

- Definición de un modelo de educación dual acorde a las especificidades y necesidades del país.

- Fortalecimiento y sostenibilidad del régimen de pensiones obligatorio de invalidez, vejez y muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social.
- Diseño de una Estrategia Integral para reducir la informalidad en el mercado de trabajo, siendo el primer país que implementa la Recomendación 204 para la transición de la economía informal a la economía formal de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ha sido consigna del Gobierno, y de forma especial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mantener un diálogo constante, directo y franco con los sectores laboral y empresarial. Se ha procurado por todos los medios aclarar las inquietudes de ambos sectores y, en la medida de las posibilidades, satisfacer sus requerimientos.

Como resultado de esta estrategia, el país ha vivido un período de cuatro años de mínima protesta social, al punto que no se ha enfrentado ninguna huelga extensa, ni que involucrara a una gran cantidad de trabajadores, tal como ha sido reconocido en distintos Informes sobre el Estado de la Nación. Este período de gran tranquilidad social, es uno de los más importantes aportes de este Ministerio al período de gobierno 2014-2018.

Erradicación del Trabajo Infantil:

La última medición específica de trabajo infantil, realizada a través de la Encuesta Nacional de Hogares de Costa Rica año 2016, evidencia una disminución de 12 mil personas trabajadoras de 5 a 17 años de edad, con respecto a los datos del Censo de 2011. Mientras que, en lo que respecta a los rangos de edades de 12 a 17, se produjo una reducción de 9.700 trabajadores. Este resultado muestra, durante esta administración, una disminución significativa de la tasa de participación y ocupación de la población menor de edad trabajadora.

Los datos estadísticos reflejan que la política pública implementada en los últimos años es afirmativa y evidencia el impacto que han tenido las acciones desarrolladas de forma coordinada por instituciones y sectores, en el marco del Plan Estratégico Nacional Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas.

Además, es el resultado de una política social articulada que ha venido proponiendo el Gobierno, dirigida a disminuir la pobreza mediante la Estrategia Nacional Puente al Desarrollo, la permanencia en el sistema educativo a través de becas de estudio, transferencias monetarias condicionadas, convenio de colaboración entre el IMAS y el MTSS y el programa “Yo me apunto” del MEP.

Reflejo de este trabajo lo vemos no solo en la disminución de la tasa de ocupación de este grupo poblacional, sino que coincide con un aumento en la incorporación al sistema educativo de las personas menores de 18 años con respecto a 2011, congruente con los datos estadísticos del MEP referentes a la disminución de la exclusión escolar.

Nueva Metodología de Fijación de los Salarios Mínimos para el Sector Privado

En el año 2016 se realizó la primera revisión de la fórmula vigente para el cálculo de salarios en el sector privado, la cual se aprobó por unanimidad en el Consejo Nacional de Salarios, lo que es otra muestra de un exitoso proceso de diálogo social promovido por el Ministerio. Esta fórmula tiene algunas mejoras con respecto a la vigente previamente: por ejemplo, define de mejor manera los porcentajes de aumento que corresponden a los trabajadores por concepto de incremento de la productividad y el incremento se convirtió a una base anual, lo que permite anticipar el reconocimiento por concepto de inflación esperada.

Empleo Público:

En la presente Administración se han impulsado reformas en materia de empleo público mediante diversos mecanismos: la presentación de reformas a las leyes vigentes, la emisión de normativa (directrices y decretos) y la generación de datos para informar la toma de decisiones en esta materia. Dentro de los esfuerzos implementados, se conformó la Comisión Nacional de Empleo Público como órgano político y técnico de alto nivel para la toma de decisiones articulada en materia de empleo público. Esta comisión ha estado conformada por los jefes de los ministerios de Presidencia, Hacienda, Planificación Nacional (ministros y/o viceministros) y ha contado con la participación de otras instituciones en calidad de asesores; tales como la Dirección General del Servicio Civil, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, entre otros.

Aunque las reformas más estratégicas en materia de empleo público generalmente requieren de una reforma legal, es decir, del trámite legislativo, la Administración Solís Rivera ha orientado sus esfuerzos también hacia las medidas administrativas que abordan el empleo público. Las reformas y medidas implementadas han conseguido reducir el tiempo que la ley otorga para negociar las convenciones colectivas y se han presentado proyectos de ley orientados a reformar aspectos medulares del empleo público. Asimismo, se han implementado reformas administrativas que han implicado renegociaciones colectivas a la baja, eliminación de privilegios, recorte de gastos e implementación de buenas prácticas en la gestión; evidenciando así el compromiso de la administración por implementar reformas en la materia.

Desde la Presidencia de la República se instruyó para que las convenciones colectivas que expiren dentro de su mandato fueran denunciadas, con el fin de propiciar su renegociación. El sector público cuenta con 26 convenciones colectivas; de las cuales hasta octubre de 2017 se habían denunciado 15 convenciones colectivas y se han firmado nueve de ellas.

Atendiendo la recomendación de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en su Estudio de Gobernanza Pública, el Poder Ejecutivo emitió el Decreto Ejecutivo N° 40736-MP-H-PLAN “Creación de la Base de Datos de Empleo para el Sector Público”; que establece la creación de una base de datos que recoge información sobre los empleados públicos con el fin de orientar la toma de decisiones esperando clarificar la estructura del empleo público, número y distribución de los empleados, profesiones y oficios, movilidad, entre otros aspectos. De esta forma, la Administración Pública contará con datos reales más que con proyecciones en materia de empleo público.

Nuevo modelo de aseguramiento para trabajadoras domésticas:

El MTSS junto a la CCSS han sido los encargados de poner en marcha, a partir de 2017, el nuevo modelo de aseguramiento para trabajadoras domésticas. Dicho modelo funciona a partir de dos principios:

- la posibilidad del aseguramiento multipatrón que permite que uno o varios empleadores paguen la cotización mensual.

- la reducción de la base mínima contributiva con el fin de abaratar los costos de aseguramiento y favorecer el acceso a este beneficio. Para ese fin el MTSS anualmente realizará una transferencia para cubrir el costo del pago de pensión del régimen de invalidez, vejez y muerte.

Además, junto a la CCSS y el sector cafetalero, ha contribuido para el establecimiento de un nuevo modelo de aseguramiento dirigido a quienes trabajan en la cosecha del café. Población mayoritariamente de origen extranjero (59%) y en un porcentaje importante de origen indígena (19%). Este beneficio cubre tanto a la persona trabajadora como a su grupo familiar.

Proceso de Adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Evaluación del Comité De Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales:

Costa Rica viene desarrollando una estrategia desde el año 2013, para lograr su adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. Dicho organismo agrupa a los 34 países más desarrollados del mundo y promueve la formulación de políticas públicas que propicien el más alto nivel de calidad de vida.

Para que un país sea aceptado por parte de la Organización, debe aprobarse la evaluación de 22 Comités, los cuales revisan el actuar institucional y las políticas públicas en todos los ámbitos relevantes a nivel nacional. Uno de esos Comités, es el denominado “ELSA” por sus siglas en inglés (Employment, Labour and Social Affairs), cuya coordinación país se le asignó al MTSS.

Este proceso de alta complejidad se inició en 2015, y conllevó un trabajo arduo de dos años de coordinación interinstitucional con al menos 25 interlocutores sociales e instituciones públicas, tales como CCSS, IMAS, INA, INAMU, Poder Judicial, Dirección de Migración, INS, COMEX, MEP, etc., donde se evaluaron todas las políticas públicas relacionadas con la protección social, el mercado de trabajo, la calidad y protección del empleo, y la tutela de los derechos fundamentales de la clase trabajadora.

Este proceso concluyó satisfactoriamente con la aprobación al país por parte del Comité ELSA, en abril 2017, y la presentación oficial de tales resultados, en octubre del 2017.

Mesa IVM:

El Ministerio de Trabajo participó, junto con los Ministerios de Planificación y de Hacienda, representando al Gobierno en la Mesa de Diálogo de los Sectores, para estudiar la sostenibilidad del Régimen de Pensiones IVM (Invalidez, Vejez y Muerte). Este Ministerio fungió como vocero de Gobierno en todo este proceso que duró más de seis meses, durante 2017.

Como resultado de este proceso de diálogo, se logró un Acuerdo Tripartito (Sector Empresarial, Sector Laboral y Gobierno), que implicó la formulación de 34 recomendaciones de índole paramétrica, de gestión, estratégicas, metodológicas y de cambios en la normativa, todas las cuales tendrán como resultado que se extenderá la sostenibilidad del IVM por un horizonte mínimo de 20 años. Este experimento exitoso de diálogo social permitió señalar una vez más, que el camino correcto para resolver nuestros grandes problemas, es la conversación franca y directa, teniendo como telón de fondo los intereses del país.

Como resultado de este proceso, que se extendió por 7 meses, se logró un informe que contiene 34 recomendaciones adoptadas de forma unánime, las cuales fueron presentadas a la Junta Directiva de la CCSS, para su implementación y en este momento son objeto de estudio por este órgano colegiado.

B) RESULTADOS DE LA GESTION

1. Labor sustantiva institucional

Para el suscrito Ministro resulta de suma importancia dejar planteado en el presente informe, algunos los datos estadísticos que conllevan el principal desafío para el quehacer institucional, en lo que estimo es la problemática que debe atender con mayor ímpetu quien ejerza la condición de Máximo Jeraarca Institucional.

Según datos de la Encuesta de Hogares (ENAH) del 2017, el 80% del ingreso de las familias se origina en el mercado laboral. Esto significa que el acceso a los bienes y servicios de los hogares del país, depende del tipo y calidad de relación que las personas de hogar logren establecer con el mercado laboral. Según datos de la ENAH, el 58.5% de las personas mayores de 15 años provenientes de hogares no pobres tienen un empleo, mientras que, en los hogares pobres solamente tienen empleo el 34.2%.

Las personas que no son pobres tienen una tasa de desempleo del 4.6%, mientras que entre quienes no lo son, la desocupación es de un 21.5%. El 33.6% de los ocupados no afectados por la pobreza laboran en un empleo informal, mientras entre las personas pobres, el porcentaje de empleo informal alcanza el 77.6%.

En los hogares no pobres el promedio de ingreso per cápita es de ₡368.227, mientras en los hogares pobres es de apenas ₡60.944.

Costa Rica tiene el reto entonces de dar un salto cualitativo para dinamizar el mercado de trabajo, e incluir dentro del mismo a las poblaciones más vulnerables. Es importante mencionar que el proceso de adhesión a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), ha permitido la realización de diagnósticos en prácticamente todos los ámbitos de intervención estatal. Además, las diversas evaluaciones han emitido recomendaciones específicas que permiten delinear el camino a seguir para la formulación de la política pública en los próximos años.

En lo que atañe al mercado de trabajo, la OCDE ha destacado la necesidad de cerrar las brechas de productividad e inclusividad basada en la interacción entre bienestar,

desigualdades y productividad. A partir de la premisa que el crecimiento económico y la inclusión social se refuerzan mutuamente, la OCDE ha resaltado que el gasto social debe orientarse hacia la promoción del empleo de las mujeres y de grupos desfavorecidos, la creación de facilidades para la integración al mercado de trabajo, a través del cuidado, el crecimiento de las regiones menos desarrolladas, ampliar el acceso a una formación y educación de calidad para reforzar la cohesión social, ligar la educación y formación a dinámica del mercado laboral, de trabajo, aumentar la inclusividad de los sistemas de protección social, entre otros.

Lo anterior permite evidenciar el papel fundamental que existe entre el mercado de trabajo y las instituciones del sector laboral. De igual forma, se evidencia la responsabilidad del MTSS como fiscalizador y garante de los derechos laborales, la seguridad social, el acceso a la formación y el empleo, la reducción de la pobreza y la promoción de la inclusión y la justicia social.

Sin duda, los cambios en la evolución de la economía y la sociedad costarricense imponen a la institucionalidad la necesidad de impulsar una mejora continua, acorde con los avances tecnológicos y los retos propios del futuro del trabajo.

En el periodo que comprende el presente informe, se han logrado materializar importantes avances que impactan positivamente a la población, especialmente a los sectores más vulnerables, y que se encuentran en consonancia con recomendaciones y buenas prácticas de países desarrollados, con un alto nivel de calidad de vida. Durante mi gestión, el norte fue brindar continuidad a las estrategias y acciones institucionales que han permitido atender problemáticas nacionales, a través del planteamiento de medidas a mediano y largo plazo.

2.- Cambios en el entorno institucional

Tras un largo proceso iniciado en 1998, la Ley N° 9343, **Ley de Reforma Procesal Laboral**, fue aprobada el 9 de diciembre de 2015, convirtiéndose en el mayor avance para el cumplimiento de la legislación laboral en los últimos setenta años y que entró a regir a partir del 26 de julio del 2017. Con su implementación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

ha asumido nuevas funciones que la Reforma le confiere, respecto de las modificaciones al proceso laboral y al derecho colectivo contenido en el Código de Trabajo.

Para estar a la altura de la nueva legislación, se crearon 108 plazas nuevas a través de un proceso transparente, promoviendo la carrera administrativa a lo interno del Ministerio y brindando la oportunidad a personas externas capacitadas en la materia. Adicionalmente, se dio la reestructuración de la Dirección de Asuntos Laborales que, en consecuencia, originó la apertura de ocho Unidades Regionales de Resolución Alterna de Conflictos en las principales cabeceras de provincia del país, reforzando así los servicios de conciliación, asesorías laborales y cálculo de prestaciones legales, así como el arbitraje laboral con salas totalmente equipadas para el desarrollo de las funciones.

Esta Ley es de suma trascendencia dado que permite agilizar los procesos judiciales y reducir la mora judicial al incorporar el principio de oralidad. Además, aumenta la protección de los trabajadores cubiertos por el fuero sindical, mujeres en estado de embarazo, adolescentes, personas discriminadas, denunciantes de hostigamiento sexual, entre otros. También garantizará el acceso a la justicia mediante la asistencia legal gratuita para los trabajadores con ingresos inferiores a 3.3 veces el salario mínimo más bajo.

La Ley de Reforma Procesal Laboral se complementa con avances en el campo de la prevención de la infraccionalidad laboral. La Dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo aumentó su personal en un 40% y su presupuesto en casi un 20%. Adicionalmente, la implementación de la ley en sede administrativa conlleva un impacto positivo en la población, dado que para inicios del 2018, se baja la fila de espera de los procesos de cálculo y asesoría laboral de dos meses a 15 días, se pone a disposición de los usuarios la certificación en línea del servicio de certificación de personería a las organizaciones Sociales, se refuerzan con recurso humano Oficinas regionales que estaban colapsadas por la demanda como la de Heredia, Cartago y Alajuela, logrando la disminución de las filas y los tiempos de espera.

Adicionalmente, se dio la reestructuración de la Dirección de Asuntos Laborales que, en consecuencia, originó la apertura de ocho (8) Unidades Regionales de Resolución Alterna de Conflictos, en las principales cabeceras de provincia del país; reforzando así los servicios de

conciliación, asesorías laborales y cálculo de prestaciones legales, así como el arbitraje laboral con salas totalmente equipadas para el desarrollo de las funciones.

Con esta reorganización y entrada de nuevo personal, el MTSS se dio a la tarea de renovar y buscar nuevas instalaciones regionales, que permitieran, no solo ubicar a su personal, sino reunir las condiciones óptimas para la atención y comodidad de los y las usuarias, cumpliendo con lo estipulado por la Ley 7600.

Asimismo, de la mano con el sector empresarial y las organizaciones sindicales, se produjo la creación de cuatro (4) proyectos de normativa que fungen como instructivo, para desarrollar las nuevas funciones que la Reforma Laboral confiere al Ministerio.

Finalmente, como parte de la responsabilidad social del Ministerio con la entrada en vigencia de la Ley, fue el capacitar a los distintos sectores, sea público, empresarial y sindical en materia de los principales alcances de esta Reforma.

A partir del Dictamen C-085-2018 del 25 de abril de 2018, de la Procuraduría General de la República, se determina que si bien la RPL deroga tácitamente, y de forma parcial, el Decreto Ejecutivo No. 29576, en cuanto al contenido normativo regulatorio del procedimiento de negociación colectiva en el sector público, continúa vigente en cuanto a la creación, conformación y regulación de la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, retomando el espíritu de dicho ente, para elaborar lineamientos generales y brindar apoyo y asesoría técnica a las entidades público patronales. Ello con el propósito de delimitar el alcance de las eventuales negociaciones en dicho sector.

En **materia de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional**, el MTSS presentó el Proyecto de Ley número 19661 y se participó activamente en el proceso legislativo que concluyó con la emisión de las leyes 9380, 9381, 9383 y 9388. La última de estas leyes contiene la mayoría de las propuestas efectuadas por el MTSS, tendientes a disminuir las erogaciones por concepto de pensiones de lujo. El rol durante en la construcción de las iniciativas antes mencionadas, fue el de analizar y redactar el texto del proyecto de ley. El suscrito lo presentó a otras instancias del Poder Ejecutivo, así como al Consejo de Gobierno

para su valoración final; posteriormente representé al Gobierno en todos los procesos de negociación legislativa, que concluyeron con la aprobación de estas leyes.

Con el fin de mejorar la atención a las personas usuarias, **se logró reducir el tiempo para la resolución de trámites de pensión y jubilación**, tanto en el Régimen de Magisterio Nacional, el cual pasó de un promedio de 7 meses, a menos de 30 días, ajustándose por primera vez en la historia al plazo de 30 días previsto en la Ley No. 7531. Así como los Regímenes Especiales de Pensión, cuyo promedio era de alrededor de 200 días, para que, a la fecha, se estén resolviendo en 90 días o menos, tal y como está establecido en la Ley No. 9302.

Además, se logra compartir información en línea con otras instituciones públicas, a partir de convenios, liberando de esta forma al usuario de la realización de trámites engorrosos y costosos.

Se elaboró el Decreto No. 40382-MTSS, denominado “Reglamento sobre Requisitos de los Regímenes de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional”, con el claro objetivo de simplificar al máximo los trámites en los procesos que atiende la DNP, lo cual logró reducir en 80% la cantidad de documentos que deben presentar los administrados ante la Dirección Nacional de Pensiones.

Recientemente se emitió la Directriz MTSS-DMT-DR-05-2018, que instruye a la Dirección Nacional de Pensiones para que proceda a conocer y resolver las solicitudes de traspaso de pensión entre personas convivientes del mismo sexo en lo que respecta al Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional, en apego al principio de igualdad, el respeto a la dignidad humana, a la orientación sexual y a la identidad de género.

Durante la presente Administración, se hizo el primer intento de generar una política pública para la **Economía Social Solidaria** del país, prueba de ello es su declaración de interés público y nacional mediante Decreto Ejecutivo 38935 MP-MTSS en donde se establecen claras las líneas de acción que debe seguir el aparato estatal para poder atender de manera coordinada las demandas del sector. Se crea entonces la Dirección Nacional de Economía Social Solidaria dentro de este Ministerio, mediante el Decreto Ejecutivo N° 38874-MTSS,

con el fin de atender de manera unificada al sector y articular con las instituciones para responder a las demandas del sector. Además, se dio la creación del Sistema Nacional de Educación Cooperativa y Emprendedurismo en Economía Social Solidaria (SINECOOP-ESS), como respuesta a una necesidad del sector para fomentar el asociativismo como una manera de hacer empresa, a su vez que permite el conocimiento de otros modelos de generación de empleo.

La articulación de proyectos productivos se realiza tanto entre la oferta de servicios del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social (PRONAMYPE), la oferta de los otros programas del MTSS y la oferta de otras instituciones públicas como el INDER, DINADECO, el IMAS, Universidades, y otras.

En **materia de Empleo**, cabe rescatar el Programa Mi Primer Empleo. Dicho programa fue presentado en septiembre de 2015, con el objetivo de promover la contratación de personas jóvenes de 18 a 35 años, mujeres y personas con discapacidad sin importar la edad, a través de un incentivo económico para las empresas que se incorporen al programa. Dicho programa permite que grupos de población con problemas de inserción laboral logren aumentar sus conocimientos y habilidades en la empresa, a la vez que se incorporan al mercado de laboral en puestos de trabajo de calidad.

Con el propósito de aumentar la cobertura del programa, se ha creado un fideicomiso con recursos procedentes de distintas instituciones lo cual redundará en un aumento del nivel de ocupación de personas con mayores obstáculos de integración al mercado de trabajo.

Al 2017, el programa ha beneficiado a 1.341 personas con problemas de inserción laboral.

Merece destacar además los programas administrados por el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como Empléate y PRONAE, donde se realizó una transformación profunda en los criterios de selección de beneficiarios, de manera que actualmente se admiten beneficiarios en estos programas, solo si se demuestra que se encuentren en estado de pobreza, comprobado a través de la ficha FIS del IMAS.

En materia de avances en **digitalización de servicios en línea**, podemos mencionar las calculadoras que permiten a los ciudadanos, por sí mismos, con datos mínimos, hacer la estimación del aguinaldo, monto embargable y los extremos laborales en caso de la ruptura de la relación laboral. Se ha procurado un seguimiento y mejora continua de tales servicios, con fundamento en la Directriz 032-2015 y el desarrollo del Sistema de Gestión Documental del MTSS, orientado al resguardo de la memoria histórica del MTSS y a facilitar el acceso y el flujo de su información y de su acervo documental en tiempo real en forma digital.

A raíz de lo anterior, es importante desglosar las siguientes acciones:

a. *Dirección Nacional de Pensiones (DNP)*: En el 2016 implementó una serie de acciones que permitieron la descentralización del servicio de emisión de Certificaciones de Pensionados, las cuales pueden ser requeridas en las oficinas regionales de Inspección: Heredia, Alajuela, Cartago, Puntarenas, Liberia, Limón, Pérez Zeledón y San Ramón.

Para el 2017, se logró disminuir en un 80% la cantidad de requisitos de los diferentes trámites que eran directamente solicitados a más de 15,000 personas usuarias. Lo anterior, se llevó a cabo mediante la firma de convenios con instituciones del Estado permitiendo a la DNP acceder en línea o gestionar directamente a certificaciones y constancias.

b. *Dirección de Asuntos Laborales (DAL)*: En el 2017 el Departamento de Organizaciones Sociales concluyó con éxito el proyecto que permite la emisión de certificaciones de personería jurídica a las organizaciones sociales laborales vía web.

c. *Dirección General de Asignaciones Familiares*: En el 2017 logró automatizar la suscripción de Arreglos de Pago para patronos morosos con DESAF, por vía telefónica o WEB desde cualquier parte del país, mediante el uso de la firma digital y la habilitación de la recepción de pagos por medio de conectividad con el Banco de Costa Rica.

Además, se firmó un convenio con el Registro Nacional para el acceso gratis a personerías jurídicas a través del portal digital del Registro, lo que permite tener acceso directo a las certificaciones de personerías jurídicas de los patronos morosos para la presentación de

demandas de cobro judicial y se elimina el requisito de solicitud de personería jurídica para suscripción de arreglos de pago.

Para el 2018, el Ministerio está trabajando en hacer más eficientes dos servicios:

- Registro e inscripción de documentos de organizaciones cooperativas (constitución, órganos directivos, nombramiento de gerente) a cargo del Departamento de Organizaciones Sociales. La mejora considera criterios de accesibilidad, cobertura, costo, seguridad jurídica, implementando una ventanilla alternativa que permita la recepción en forma digital de los requisitos a las organizaciones con expectativas de registro, mediante el uso de la firma digital.
- El Sistema de Agenda Electrónica (SAE) es una herramienta que permite el otorgamiento de una cita para los servicios de Asesoría Laboral-Cálculo de Prestaciones y Solicitud de Conciliación en el Departamento Relaciones de Trabajo, que funciona en línea en la página Web institucional, lo que pretende es tener un mejor acceso y seguimiento por los usuarios internos y externos, así como extraer estadísticas de manera confiable, reflejen el comportamiento de la demanda según tipo de servicio, asistencia, etc., para tomar medidas correctivas y toma de decisiones. Actualmente, se tiene este servicio en línea sin embargo se están trabajando en mejoras propuestas por las personas usuarias.

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

Se instruyó a la Dirección General de Planificación del Trabajo para propiciar mejoras en el Sistema de Valoración de Riesgos: a partir de la revisión y actualización de fórmulas, con el ánimo de cerrar la brecha entre los riesgos reales y los riesgos reportados. Además, se implementó el uso de la herramienta Google drive, para el llenado de matrices en forma virtual eliminando al 100% el uso de papel.

Respecto del Índice de Gestión Institucional, para el 2017, se realizó un plan de trabajo con miras a mejorar la gestión institucional de forma integral, contemplando desde el inicio del

año a todas las áreas que involucran el IGI. Se conformó un equipo de trabajo integrado por un representante del despacho del Ministro, el Oficial Mayor y la asesoría de control interno. Se construyó una matriz contemplando cada punto del IGI. El equipo de trabajo dio seguimiento a la matriz logrando un cumplimiento del 100% de los compromisos, contando con el 100% de las evidencias de las preguntas contestadas en forma positiva, obteniendo una excelente calificación institucional de un **93.10**.

4. Acciones emprendidas para mantener los sistemas de control interno institucional

Se han realizado una serie de esfuerzos por parte de la Administración para agilizar y mejorar el control interno de la institución, el cual se ha expresado en reglamentos, directrices, protocolos, guías y buenas prácticas en las diferentes áreas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en aras de mejorar los servicios a brindar a la ciudadanía, así como la transparencia y en general la eficiencia institucional. Desde la emisión de la Directriz No. DMT-032-2015 sobre Lineamientos para la Gestión de Documentos digitales y Virtualización de Servicios en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), se percibe el impacto trascendente en el quehacer institucional.

Adicionalmente se han desarrollado diversas acciones que merecen especial mención:

- a. *Unidad de Control Interno, Dirección General de Planificación* - Mejoras en el Sistema de Valoración de Riesgos: a partir de la revisión y actualización de fórmulas, con el ánimo de cerrar la brecha entre los riesgos reales y los riesgos reportados. Además, se implementó el uso de la herramienta Google drive, para el llenado de matrices en forma virtual eliminando al 100% el uso de papel. Respecto del índice de Gestión Institucional, para el 2017, se realizó un plan de trabajo con miras a mejorar la gestión institucional de forma integral, considerando desde el inicio del año a todas las áreas que involucran el IGI. Se conformó un equipo de trabajo integrado por un representante del despacho del Ministro, el Oficial Mayor y la asesoría de control interno. Se construyó una matriz contemplando cada punto del IGI. El equipo de

trabajo dio seguimiento a la matriz logrando un cumplimiento del 100% de los compromisos, contando con el 100% de las evidencias de las preguntas contestadas en forma positiva, obteniendo una excelente calificación institucional de un 93.10.

b. Reglamento Interno sobre el Uso de Vehículos, Decreto N° 39511-MTSS, que regula la prestación de servicios de transporte con ocasión a la prestación del servicio brindado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y establece las disposiciones generales sobre custodia, control y mantenimiento de los vehículos de su propiedad.

c. Reglamento para el Otorgamiento de las Licencias Previstas en Los Artículos 19, 20 Y 21 De La Convención Colectiva de Trabajo del Ministerio De Trabajo y Seguridad Social. Dicho reglamento regula los derechos de las personas trabajadoras para que se les conceda permisos por citas médicas y para atender asuntos escolares, licencia para elaborar tesis y otras licencias con goce de salario por fallecimiento de familiares cercanos y para atender familiares en situaciones especiales.

d. Decreto N° 36621-MTSS relativo a Reglamento para la autorización y pago de jornada laboral extraordinaria en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el fin de regular la autorización y el pago de jornada laboral extraordinaria en el Ministerio.

e. Circulares Institucionales para fortalecer los procedimientos y control interno institucional: El Despacho del Ministro emitió las siguientes Circulares relativas a procedimientos que fortalecer el control interno institucional:

-CIRCULAR MTSS-DMT-CIR-8-2017, relativa al Recordatorio de la vigencia del Código de Ética para la buena conducta del Funcionario

-CIRCULAR MTSS-DMT-CIR-5-2018, relativa al Uso obligatorio del Sistema Integrado de Auditoría ARGOS, con el fin de facilitar el seguimiento por parte de las Autoridades Superiores, de la Auditoría Interna, así como fortalecer los procesos sustantivos y continuar con la política de disminución o supresión del consumo de papel (CERO PAPEL) establecida por esta Administración.

-CIRCULAR MTSS-DMT-CIR-6-2018, relativa al trámite de atención de los informes de la Contraloría General de la República, en cumplimiento del Sistema de Control Interno.

-CIRCULAR MTSS-DMT-CIR-7-2018: relativa al trámite de atención de los informes de la Dirección General de Auditoría, en cumplimiento del Sistema de Control Interno.

-CIRCULAR MTSS-DMT-CIR-9-2018, relativa a la revisión periódica de los procesos y procedimientos para fortalecer su ejecución, eliminar los que han perdido vigencia e implementar los que sean necesarios frente a la dinámica institucional.

f. Cumplimiento del Índice de Gestión Institucional. Se desarrolló un arduo trabajo, a lo largo del año 2017, para atender con éxito el cuestionario IGI 2017. La Institución logra una nota final de 93.1, con un completo expediente digital de evidencias aportado por cada una de las áreas responsables de la gestión.

g. Elaboración del Código de Ética Institucional. Durante la gestión del Ministro Morales Mora, se emitió y divulgó el Código de Ética Institucional, con el fin de fomentar la transparencia y responsabilidad de sus funcionarios, mediante la Circular DMT-004-2015 de fecha 07 de mayo del 2015. El objetivo de este instrumento es establecer de forma clara las normas de conducta y las acciones que deben observar todas y todos los funcionarios en el desempeño de sus funciones y en su vida cotidiana, resguardando su imagen propia, así como la de la institución, en toda acción u omisión que se realice dentro o fuera de ella.

Posteriormente, a través del oficio DMT-630-2015 del 29 de junio de 2015, se elaboró y comunicó el Plan de Fortalecimiento de Ética Institucional al Departamento de Capital Humano, Unidad de Control Interno, Contraloría de Servicios, Auditoría, y a la Coordinación de la Comisión Institucional de Valores, conformada en ese momento.

En el año 2017, se incluye la charla de “Código de Ética Institucional del MTSS” en el Plan Institucional de Capacitación.

El suscrito Ministro procedió a reactivar y reconfigurar la Comisión de Rescate y Fortalecimiento de Valores Institucional, (mediante el oficio MTSS-DMT-OF-473-2017) y

comunicarlo a la Dirección Ejecutiva de la Comisión Nacional de Rescate de Valores, con el fin que continúe la labor conjunta con la Administración Superior, para sensibilizar a las personas funcionarias del Ministerio, sobre las responsabilidades que conlleva su condición de servidores públicos.

Principales logros alcanzados de conformidad con la planificación institucional

Conforme las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional 2011-2015, se estableció el abordaje de 13 prioridades institucionales las cuales se afrontaron por las unidades administrativas correspondientes y dieron resultados satisfactorios, materializados inclusive hasta el año 2017:

Prioridad	Logros significativos
1. Cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos.	Se focalizaron inspecciones de oficio en relación con el tema de las remuneraciones (Campaña Nacional de Salarios Mínimos)
2. Fomento de la empleabilidad y el emprendedurismo de la población en edad de trabajar de manera inclusiva a mujeres jefas de hogar, jóvenes y personas con discapacidad.	Se entregaron herramientas y técnicas a más de 2.000 usuarios, para facilitar el ingreso al mercado laboral, aplicándoles la guía de gestión y orientación para el trabajo, mejorando la empleabilidad de personas desempleadas o subempleadas e incrementando los recursos del FODESAF destinados al Programa Nacional de Empleo. Este trabajo se vio favorecido gracias a la firma de alianzas estratégicas con 60 municipalidades del país, quienes trabajan diferentes programas de la Dirección Nacional de Empleo.
3. Fomento de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.	Se retiró del trabajo infantil y sus peores formas un 89% de niños y niñas y personas adolescentes trabajadoras. Se les restituyeron sus derechos laborales a un 100% de adolescentes atendidos y se evaluó el 100% de las acciones consignadas en el plan que busca erradicar el trabajo infantil y sus peores formas.
4. Promoción de una cultura de cumplimiento mediante la tutela de los derechos laborales, la regulación, promoción, asesoría y diálogo social en materia laboral para el trabajo decente	Se tutelaron derechos laborales pasando de 14.005 visitas inspectivas en el 2010 a 22.126 en el 2015. Se pasó de una cobertura (de patronos registrados) de 13,4% en el 2010 a 16,0% en el 2015. Se dio atención a población ocupada transmitiéndoles conocimientos en derechos laborales a un total de 563.239 trabajadores.

Prioridad	Logros significativos
	<p>Se incrementó la atención de usuarios a través de nuevos sistemas de información institucionales, tales como las páginas web del MTSS, de la DESAF y del CSO. La atención de consultas por correo electrónico y por la línea 800-trabajo, la participación del MTSS en redes sociales como Facebook y Twitter comunicando temas y resolviendo consultas laborales.</p> <p>Se desarrolló un trabajo de capacitación con mujeres jefas de hogar de la región Pacífico Central, con el cual se capacitaron en temas laborales a un total de 2.104 mujeres.</p> <p>Buscando fortalecer espacios de diálogo social y tripartismo, se realizó un trabajo de coordinación para que las organizaciones de trabajadores del país, participaran en foros de discusión de temas laborales: un total de 119 organizaciones participaron. En el mismo sentido se propició la discusión de temas laborales en redes sociales.</p>
5. Fortalecimiento de la rectoría del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	Se elaboró la Estrategia Nacional de Empleo y Producción.
6. Promoción de las estrategias de Responsabilidad Social.	Se firmaron en el período varias alianzas entre el Sector Trabajo y el Sector Empresarial contribuyendo así al tema de la responsabilidad social.
7. Se veló por el cumplimiento de los derechos de las personas pensionadas de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, conforme lo que en derecho corresponda.	<p>Desarrollo de un sistema de revalorización automática y planillas.</p> <p>Se desconcentró el servicio de emisión de certificaciones en seis sedes regionales de la Dirección de Inspección del Trabajo.</p>
8. Modernización de la gestión de DESAF de cara a las nuevas responsabilidades que le confiere la Ley 8783.	Se implementó un proceso de reorganización de la DESAF y se creó un Sistema de Seguimiento a los programas que reciben recursos de FODESAF.
9. Servicios oportunos, equitativos, claros y	Se desconcentraron servicios a nivel regional, tales como intermediación de empleo, conciliación laboral, PRONAE, EMPLÉATE y certificaciones de pensiones.

Prioridad	Logros significativos
<p>accesibles desde cualquier parte del país.</p>	<p>Atendiendo los procesos de simplificación de trámites, se hizo un trabajo de depuración de trámites para eliminar todos aquellos requisitos que no tienen obligatoriedad legal.</p> <p>Se redujeron tiempos de respuesta a trámites institucionales, tal es el caso de la atención de reglamentos interiores de trabajo y la atención de consulta escrita en la Dirección Jurídica, atención de inspecciones por denuncia y la atención de casos especiales en la Inspección y, la resolución por apelación ante el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.</p> <p>Se documentaron aproximadamente 137 procedimientos del MTSS.</p>
<p>10. Fortalecimiento de la infraestructura tecnológica del MTSS.</p>	<p>Se mejoró la página web del MTSS. Además, se han introducido mejoras tecnológicas en diferentes unidades del MTSS que prestan servicio al usuario. Se logró que las regionales consiguieran estar interconectadas en red para un mejor servicio. Se implementó en el MTSS la firma digital.</p>
<p>11. Fortalecimiento de la gestión institucional del MTSS.</p>	<p>Buscando fortalecer el capital humano institucional, se creó la Oficina de Salud Ocupacional.</p> <p>Se adoptó el programa informático DELPHOS, con el cual se está monitoreando programaciones importantes del MTSS, como lo es el Plan Nacional de Desarrollo (PND) y la “Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas”.</p>
<p>12. Investigación y divulgación permanente de las tendencias del mercado de trabajo.</p>	<p>Se divulgó permanentemente entre las instituciones que componen el Sistema de Administración del Trabajo, las investigaciones o estudios sobre tendencias del mercado laboral que genera el MTSS.</p> <p>El anuario estadístico ha sido un éxito, contando anualmente con información veraz y oportuna sobre el quehacer del MTSS.</p>
<p>13. Integración de la capacitación a usuarios del MTSS de manera sistemática.</p>	<p>No hay resultados significativos.</p>

Conforme se elaboró en 2014, el Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo Seguridad Social cuenta con 12 programas definidos:

- a) Programa de empleabilidad con énfasis en grupos vulnerables
- b) Programa EMPLEATE
- c) Programa Nacional de Empleo (PRONAE)
- d) Sistema Nacional de Intermediación de Empleo
- e) Programa de fomento, fortalecimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas
- f) Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa (PRONAMYPE)
- g) Programa de promoción de la organización y desarrollo cooperativo
- h) Desarrollo y fortalecimiento de la Economía Social Solidaria
- i) Homologación de las competencias laborales en las ocupaciones por medio del Marco Nacional de cualificaciones(MNC)
- j) Tutelaje y fiscalización de los derechos laborales.
- k) Pensiones y Jubilaciones.
- l) Programa de erradicación del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso.

5.- Estado de los proyectos más relevantes en el ámbito institucional

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha llevado a cabo diferentes iniciativas que buscan incidir en una mejor calidad de vida de la ciudadanía. En ese contexto, se ha procurado contribuir en la **mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras tutelando sus derechos laborales**, a partir del Enfoque de Trabajo Decente en la Inspección de Trabajo. Dicho plan busca, junto a un mayor cumplimiento de las normas y derechos fundamentales del trabajo, aumentar la protección social, fortalecer el diálogo social y mejorar la generación de empleo de calidad. Para la operacionalización de dicho plan se establecieron siete áreas de intervención centradas en los derechos laborales que inciden más significativamente en la calidad del empleo. Con la implementación del Plan de Trabajo Decente se ha logrado: a) incrementar significativamente el número de trabajadores tutelados, dado que mientras en 2015 se tutelaron los derechos de 149.149 trabajadores, en 2017 prácticamente se protegió al doble (294.357). Se duplicó el tutelaje de los derechos de

las mujeres trabajadoras, pasando de 50.313 en 2015 a 100.002 en 2017, b) Disminuir la infraccionalidad laboral en la visita inicial, que pasó de 70,1% en 2014 a un 62,5% en el 2017, y c) Aumentar el porcentaje de cumplimiento patronal de la prevención inspectiva que pasó de un 68.5% en el 2016 a un 71.1% en el 2017.

El aumento de la cobertura inspectiva de trabajadoras ha sido posible en buena parte por la alianza estratégica entre el MTSS y el INAMU, que permitió desarrollar las Guías Inspectivas con Enfoque de Género, las cuales permiten identificar, prevenir y fiscalizar tratos diferenciados entre hombres y mujeres en la relación laboral, tales como: la desigualdad en la remuneración, en la selección y contratación del personal, en las capacitaciones, promociones y ascensos, el hostigamiento sexual y el acoso laboral, entre otros.

Importante también de destacar es la acción que desde hace varios años realiza la DNI para verificar el cumplimiento de pago de salarios mínimos, probablemente el derecho económico más importante de los trabajadores asalariados. También se aprobó la nueva metodología para el ajuste salarial del sector privado en el Consejo Nacional de Salarios, que representa una mejora importante para el país. De igual manera, se logró la reciente aprobación del Reglamento de Salas de Lactancia, luego de su análisis en el seno del Consejo de Salud Ocupacional (CSO).

En materia de empleo, se sigue avanzando en la articulación interinstitucional con el fin de propiciar las condiciones necesarias para la generación de mayores fuentes de trabajo. El programa EMPLEATE registra la cifra más alta de personas beneficiarias desde sus inicios. Se ha impulsado el tema del teletrabajo en el sector público y se avanza en la legislación que cubra al sector privado. Se dio un importante impulso al Sector de Economía Social Solidaria (ESS) gracias a las acciones de coordinación del programa PRONAMYPE con Tejiendo Desarrollo, el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), el Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y el Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS).

En relación con la problemática de potencial desempleo en la provincia de Limón, con la entrada en operaciones de la empresa APM Terminals, se logró articular una Ventanilla

única de empleo en la zona para atender a la población potencialmente afectada. Desde el sitio se coordinan todas las acciones de manera directa, conjuntamente con el Despacho del Ministro y Despacho de la Viceministra del Área Laboral.

Por ello, en el transcurso del 2017, el MTSS ha realizado los esfuerzos necesarios para recopilar en Limón, la información necesaria para el levantamiento de perfiles ocupacionales, y a partir de eso, identificar posibles áreas de empleo en las que puedan desempeñarse los mismos. Importante manifestar que algunos trabajadores han expresado su rechazo para trabajar en sector agropecuario, en reuniones con la Vice Ministra de Trabajo. Se estima que, si bien podrían existir posibilidades de empleo en el sector agropecuario, los salarios que perciben los trabajadores de JAPDEVA tienden a superar los salarios percibidos en dicho sector.

A la fecha, se cuenta con los perfiles laborales de 300 personas, aproximadamente. La labor de levantamiento de información continúa, y abarcará tanto a trabajadores de predios, estibas y transportistas.

El MTSS se encuentra brindando asesoría a representantes sindicales de la zona. Se sabe que el proceso de desplazamiento de trabajadores será paulatino, y que APM Terminals ha manifestado el interés de contratar personal que resida en Limón. Sin embargo, independientemente de su experiencia laboral, contratará únicamente a aquellas personas que aprueben la capacitación técnica de 3 meses en el INA.

El establecimiento de APM, generará una serie de oportunidades que podrían traducirse en un aumento del nivel de empleo de hasta 147 mil trabajadores en todo el país, en los 8 años posteriores a la entrada de operaciones, según estudio de impacto socioeconómico realizado por QBIS Consoulting.

Sin embargo, para que ello sea posible, es necesario que el país realice una serie importante de cambios e inversiones en áreas como infraestructura vial, gestión municipal y educación, entre otras.

Es importante mencionar que, como parte del Contrato de Concesión, APM tiene la obligación de girar a Japdeva para el primer año de operaciones, un canon que asciende a los 12 millones de dólares, aproximadamente. Ese canon debería utilizarse para invertir en acciones concretas que potencien la generación de empleo en la zona y la creación de ecosistemas productivos y sectores impulsores para el desarrollo

Si bien el Ministerio ha realizado un importante avance en la identificación de perfiles ocupacionales de la población que eventualmente podría quedar desempleada, es necesario continuar de forma más contundente desarrollando acciones de coordinación interinstitucional en la zona, tanto con JAPDEVA, como con el resto de actores que se definen dentro de la Hoja de Ruta y la Coordinación de la Zona Económica Especial Caribe, que lidera el Ministerio de Comercio Exterior y la Presidencia de la República.

Cabe mencionar también el esfuerzo realizado por este Ministerio a las actividades de INCOPECA, al designar un funcionario de tiempo completo para colaborar en la búsqueda de soluciones para los pescadores del Golfo de Nicoya, así como coadyuvar con otras instituciones en el análisis de las situaciones derivadas de la pesca de camarón.

Por otro lado, desde el MTSS hemos hecho un gran esfuerzo para la **protección del erario público** con los proyectos que establecen toques a las llamadas “pensiones de lujo”; y por primera vez en muchos años, el Gobierno ha renegociado las convenciones colectivas más delicadas “a la baja”, permitiendo ahorros importantes al país en privilegios considerados excesivos.

En octubre del 2017, se dio la firma, 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**. El acuerdo pretende promover la creación, preservación y sustentabilidad de las empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas de empleo, de protección social y otras políticas sociales, así como prevenir la informalización de los empleos de la economía formal. Producto de este ejercicio de diálogo social, el pasado

20 de febrero los representantes de los sectores sociales firmaron la Estrategia para la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal en Costa Rica.

En cuanto a la Evaluación del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la OCDE, recordamos que Costa Rica inició su proceso formal de ingreso a la OCDE en el 2015. La OCDE tiene como misión 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, elaboran política pública y buscan de manera conjunta soluciones a problemas comunes y globales.

Como parte de estas acciones, el país está siendo evaluado por 22 comités técnicos de la Organización, de los cuales el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales fue el sexto en adoptar la opinión formal favorable. Dicho Comité planteó diversas recomendaciones de política pública, que no solo se relacionan con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sino con diversas instituciones públicas, así como órganos colegiados, con participación tripartita.

El Estudio de la OCDE sobre Mercado Laboral y Políticas Sociales reconoce los resultados positivos que cosecha el país gracias a su contrato social y a una política orientada y articulada que nos ha llevado a reducir la pobreza, universalizar la educación, aumentar el acceso a la seguridad social, y mejorar el bienestar de los y las costarricenses. Sin embargo, nos plantea retos para continuar reduciendo las brechas de desigualdad, abrir caminos para la inclusión de la mujer en el mercado laboral, y explorar soluciones innovadoras para abordar la pobreza.

Si bien este estudio resalta el progreso social del país, plantea una serie de recomendaciones puntuales para continuar avanzando en la optimización del mercado laboral, reducir la informalidad, generar empleo de calidad para sectores excluidos y desarrollar las capacidades adecuadas en la fuerza laboral. Estos retos deben ser atendidos por medio de reformas en materia de políticas laborales, sociales y migratorias para responder mejor a la rapidez con que se materializan los cambios tecnológicos y lograr un crecimiento sostenido para a la vez inclusivo.

La articulación institucional es un eje transversal para el éxito del proceso de adhesión, así como para tomar acuerdos nacionales que permitan asumir de forma asertiva, cada una de las recomendaciones de la OCDE. El liderazgo que el MTSS debe ejercer sobre el sector para continuar atendiendo los requerimientos del Comité ELSAC, sobre todo a nivel de elaboración y recolección de datos estadísticos, implica una labor importante en cuanto la mejora de los registros administrativos institucionales.

Resulta vital propiciar alianzas con el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) con el fin de explorar alternativas que permitan mantener la fluidez, sistematización y certeza de los datos que se informan a los expertos internacionales.

Solo de esa manera será posible participar activamente en los estudios comparados que dicha organización promueve, y sacar mayor provecho de los resultados de las investigaciones de alta calidad y rigurosidad que se publican.

En ese sentido, si bien se ha logrado la opinión formal positiva por parte del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, existen muchas recomendaciones sensibles de política pública que demandan una articulación interinstitucional para poder construir soluciones integrales. MTSS lidera este proceso, de forma conjunta con Comex. Además, participó activamente dentro del Task Force (Banco Central + COMEX) en el seguimiento de las recomendaciones emitidas dentro del Estudio Económico de CR.

En torno a la efectiva implementación de la Ley de Reforma Procesal Laboral, se promovió la modificación de la funcionalidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, principalmente en dos de sus direcciones, la Dirección Nacional de Inspección y la Dirección de Asuntos Laborales; las cuáles son fortalecidas con la entrada en vigencia de la citada ley con mayor recurso humano y material para hacer frente a las nuevas responsabilidades y brindar el servicio de calidad que el usuario demanda.

Producto de la reestructuración de la Dirección de Asuntos Laborales, autorizado por el Ministro de Trabajo y el Ministerio de Planificación se crean las Unidades de Resolución Alterna de Conflictos en todo el país, las cuales tienen como propósito descentralizar aún más los servicios brindados por la Dirección de Asuntos Laborales y mejorar la eficiencia de

este servicio. Además, esta Dirección cuenta con un nuevo servicio a la ciudadanía que corresponde al arbitraje por medio de sus centros RAC, los árbitros se encargarán de resolver conflictos laborales con mayor eficiencia y fluidez que como se realiza actualmente en los ámbitos judiciales con el fin de mejorar el servicio que se brinda al ciudadano.

A partir de un informe de los representantes de gobierno, serias acusaciones de fraude y sendos informes de los entes contralores externos, **el Poder Ejecutivo decidió intervenir el INFOCOOP a inicios del 2017**, a través del Decreto Ejecutivo 40214-MP-MTSS. Desde entonces, el MTSS estuvo participando de forma decisiva en la construcción de un INFOCOOP moderno donde la ética institucional y el rigor técnico se impongan a la ocurrencia, la politiquería y los malos manejos, a partir de sistemas de control robustos y un manejo financiero adecuado.

A nivel de control interno, la presente Administración deja un INFOCOOP con importantes avances en términos de gobierno corporativo y de manejo financiero. Además, el informe final de la auditoría forense fue presentado en el mes de marzo al Consejo de Gobierno. Los hallazgos de la auditoría forense señalan serias irregularidades que permiten ampliar las denuncias ya presentadas ante el Ministerio Público en contra de la supuesta red criminal compuesta por altos dirigentes políticos cooperativos.

Durante la intervención se construyó un nuevo modelo de fomento a partir de una consulta a las bases cooperativas por todo el país. El nuevo modelo pone como prioridad el fortalecimiento de la gestión y la capacidad de integración de las cooperativas en cadenas de valor, antes que el crédito. Además, dejamos a un INFOCOOP con una metodología seria para medir el impacto social de sus inversiones y así justificar el uso de sus recursos por razones objetivas.

6. Administración de recursos financieros asignados durante la gestión

La elaboración del presupuesto se ha realizado en apego a las Directrices Técnicas y Metodológicas para la Formulación del Presupuesto, emitidas por el Ministerio de Hacienda en cada periodo, así como a la aplicación de las normas de ejecución dictaminadas por esa misma entidad.

Dentro de los lineamientos de ejecución, se han emitido por parte del Ministerio de Hacienda y Presidencia diferentes directrices abocadas a la Eficiencia, Eficacia y Transparencia en la Gestión Presupuestaria de la Administración Pública, dentro de las cuales se pueden mencionar las siguientes:

Para el ejercicio económico del 2017, se continuó con los lineamientos de eficiencia, eficacia y transparencia en la ejecución presupuestaria mediante la Directriz N°070-H, que entre otras cosas regula la utilización del 50% de las plazas vacantes, compra y sustitución de vehículos, así como el tema de compensación de vacaciones. Dicha directriz busca garantizar un ejercicio presupuestario eficiente en materia de remuneraciones.

En el mismo periodo económico se emite el Decreto N° 40540-H Contingencia Fiscal, que viene a regular el orden de prioridad de pagos que realiza la Tesorería Nacional, de manera que propicie la operatividad del Estado, además impide el inicio de procesos de contratación que conlleven a nuevas obligaciones para el Gobierno Central. Esta situación se refleja en la disminución en la ejecución presupuestaria para el 2017.

Para el periodo actual, igualmente existen medidas dirigidas a la contención del gasto, mediante la Directriz Presidencial N°098-H, que regula la partida 0 Remuneraciones, así como algunas limitaciones en cuanto a las modificaciones presupuestarias.

Destacan las siguientes medidas para la atención de la subejecución presupuestaria:

- El Jerarca institucional emitió la Directriz DMT-001-2015, con lineamientos para el proceso presupuestario y gestión de compras. A través de ella se conformó la Comisión de Presupuesto, se nombraron los Jefes de Programa o Subprograma Presupuestario y sus responsabilidades, así como las obligaciones de la Dirección Financiera.
- Se delegó en la Dirección General Administrativa Financiera y Oficialía Mayor la coordinación superior de las actividades de la Comisión de Presupuesto, incluida la programación de talleres de capacitación y la prestación de asesoría permanente para prevenir las inconsistencias en los procesos de compras.

- Se solicitó, a los diferentes coordinadores de programas, presentar a la Proveduría Institucional en el primer semestre de cada año, el mayor número de procesos de contrataciones.
- Compromiso de los funcionarios del MTSS, aportando tiempo extraordinario a la jornada laboral, para poder avanzar en relación con los compromisos programados y contribuir así con la ejecución de los recursos asignados.
- Desarrollar procesos de capacitación interna a los funcionarios responsables de la ejecución presupuestaria para mejorar su desempeño y poder aprovechar al máximo la implementación de la nueva herramienta para realizar compras, Sistema Integrado de Gestión de Compras Públicas (SICOP)
- Justificación, ante la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda, de las plazas vacantes que se generaron en el periodo y que representaban una necesidad para el MTSS.
- Seguimiento constante a las distintas partidas y subpartidas, además de realizar modificaciones presupuestarias con el fin de atender otras necesidades institucionales urgentes y maximizar el uso de los recursos asignados.
- Trabajar en los plazos de ejecución de las contrataciones, para garantizar que puedan realizarse durante el ejercicio presupuestario del año correspondiente, con el fin de evitar trasladar compromisos al año siguiente y subejecutar recursos del año en curso.
- Realizar acciones de coordinación permanentes con el Ministerio de Hacienda, con el fin de que el MTSS reciba la totalidad de los recursos de manera oportuna.
- Brindar un seguimiento constante y detallado a la ejecución de la partida de transferencias corrientes y la comunicación asertiva con los organismos e instituciones involucrados ya que la subejecución en el caso de las trasferencias es un factor externo a la institución.
- Gestionar ante la Proveduría Institucional, el trámite de contratación de servicios de Mantenimiento y Soporte de Sistemas, como licitación abreviada, con el fin de contar con la participación de oferentes y concretar la contratación de estos servicios.
- Mejorar los estudios de mercado para la compra de bienes o servicios y la fiscalización y seguimiento de las contrataciones adjudicadas.

- Evitar la solicitud de presupuestos extraordinarios para ser aprobados en el segundo semestre del año, por el poco lapso para su ejecución.

7. Sugerencias para la buena marcha de la institución y asuntos de actualidad

1. Atención de problemáticas de Empleo a) Limón - MTSS ha avanzado en el levantamiento de perfiles ocupacionales de la población potencialmente afectada por el desempleo. (Estibas, transportistas y predios); y b) Puntarenas - Desarrollo de alternativas de empleo de alcance regional, con prioridad en las poblaciones afectadas por el vencimiento de licencias de pesca de arrastre de camarón (peleadoras de camarón, rederos, tripulantes) sin afectar a los pescadores artesanales.

2. Desarrollo del Nuevo Modelo de Gestión del Sistema Nacional de Intermediación de Empleo. Existe avance en el diseño.

3. Mantener las Mesas de Diálogo sobre Informalidad en el Mercado de Trabajo (incorporar los planes de acción que se desarrollen en el Plan Nacional de Desarrollo) y Educación Dual (seguimiento para llegar a un acuerdo con sector empresarial sobre el tipo de contrato)

4. Desarrollo de un plan que permita la Regionalización de los Servicios del MTSS (no solo los servicios de Inspección y conciliación laboral)

5. Continuar con la implementación de la Reforma Procesal Laboral, para garantizar la efectiva prestación de los servicios que establece dicha ley para los usuarios.

6. Impulsar aquellos proyectos de ley que tienen un impacto positivo en la ciudadanía. Por ejemplo, 19130 sobre el fortalecimiento de la DNI, así como los relativos a materias como teletrabajo, flexibilización de jornadas laborales, exenciones temporales sobre cuotas de seguridad social a mipymes para combatir la informalidad en mercado de trabajo.

7. Economía Social Solidaria: Continuar con la modernización de PRONAMYPE con el fin de articular ese programa con el resto de la oferta del MTSS a nivel de empleo y con otras instituciones que trabajan con ESS como DINADECO, INDER e INFOCOOP. En el caso del INFOCOOP, considerando los resultados positivos, resulta importante mantener la

intervención hasta tanto no se reforme la ley de asociaciones cooperativas. Las herramientas de fomento que tiene el INFOCOOP son únicas y deben estar al servicio de la estrategia de desarrollo territorial del nuevo gobierno.

8. Continuar con los esfuerzos relativos a los pagos de revalorizaciones de los regímenes de pensiones administrados por la DNP. Si bien estos métodos fueron eliminados por las leyes emitidas en 2016, persisten muchos casos de pensionados a quienes se les deben sumas por revalorizaciones anteriores a ese año. Esa deuda se estima preliminarmente en unos ¢40.000 millones, los cuales no pudieron obtenerse por la crisis fiscal. Como avances sobre este tema, en esta Administración se puso en marcha un Sistema de Información capaz de revalorizar masivamente y además se actualizó la información salarial de todos los pensionados, de manera que, en caso de obtenerse los recursos, el proceso de pago sería bastante rápido. Lo único pendiente es proceder con el pago.

9. Empleo Público - MTSS debería acompañar activamente el proceso de diálogo con los sectores sociales, junto con Presidencia y Hacienda

10. Proceso Adhesión OCDE - si bien se ha logrado la opinión formal positiva por parte del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales, existen muchas recomendaciones sensibles de política pública que demandan una articulación interinstitucional para poder construir soluciones integrales. MTSS lidera este proceso, de forma conjunta con Comex. Además, participa activamente dentro del Task Force (Banco Central + COMEX) en el seguimiento de las recomendaciones emitidas dentro del Estudio Económico de CR

8. Estado actual de cumplimiento de las disposiciones o recomendaciones de órganos externos

Anexo 1. Cuadro sobre informes de la Contraloría General de la República

9. Estado actual de las recomendaciones de la Auditoría Interna

Anexo 2. Cuadro sobre informes de la Auditoría Interna

10. Agradecimientos:

Deseo manifestar mi más profundo agradecimiento al Señor Presidente de la República Luis Guillermo Solís Rivera, por haberme conferido el profundo honor de prestar servicios en el Ministerio durante estos cuatro años. Haber sido copartícipe de diversas acciones de trascendencia en el campo laboral y social del país, es un privilegio que permanecerá siempre entre los más gratos recuerdos de mi trayectoria profesional.

Agradezco asimismo a los Ministros Víctor Morales y Carlos Alvarado, por haber depositado su confianza en mí como Viceministro y permitirme ser un soldado más de las muchas batallas ganadas por el bien del país.

Y finalmente, consignar un agradecimiento sincero al personal de este Ministerio, especialmente a mis cercanos colaboradores, quienes me brindaron un gran apoyo para conseguir los logros antes consignados.