



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

JUAN ALFARO LÓPEZ
VICEMINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
ÁREA LABORAL



**MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

INFORME DE LABORES

del 08 de mayo de 2018
al 08 de enero de 2019

Juan Alfaro López

Viceministro de Trabajo y Seguridad
Social



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 - 2022

PRESENTACIÓN

El artículo 11 de la Constitución Política, cuyo texto establece la necesidad de que los funcionarios públicos estén sometidos a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, a partir del cumplimiento de sus deberes, así como la Ley General de Control Interno, la cual en su artículo 12 inciso e), establece que los jefes y los titulares subordinados deben presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente u órgano respectivo a su sucesor.

Aunado a ello, dado mi nombramiento como Viceministro de la Presidencia en Asuntos Políticos y Diálogo Ciudadano, a partir del 09 de enero de 2019, el presente documento tiene como propósito presentar el informe de fin de gestión, correspondiente a mi labor como Viceministro de Trabajo del Área Laboral, durante el período comprendido entre el 08 de mayo de 2018 al 08 de enero de 2019 (ambas fechas inclusive).

Este documento detalla las acciones y metas alcanzadas en un corto periodo de tiempo, durante el cual, junto con mi equipo de trabajo, se realizaron los esfuerzos necesarios para alcanzar mejoras significativas y cumplimiento de metas, donde como objetivo medular se trabajó en buscar los mecanismos y estrategias necesarias para la democratización de la información, en beneficio de la población trabajadora a nivel nacional.

CONTENIDO

DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES

DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN

DEPARTAMENTO DE SALARIOS

SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES

Sistema de citas electrónico

Chat Institucional

Plan Piloto "Denuncia en línea por no pago de aguinaldo"

Módulo Salarios

Ventanilla Electrónica

DESARROLLOS INFORMATICOS PARA LA GESTIÓN OPERATIVA E
IMPLEMENTACION DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

CAMPAÑA PARA EL PAGO DE AGUINALDO

CONVENIOS INTERNACIONALES

ESTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO
INSTITUCIONAL

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS
DURANTE LA GESTIÓN

ACCIONES VARIAS DEL DESPACHO

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

REPRESENTACIONES EXTERNAS

CONCLUSION

DIRECCION DE ASUNTOS LABORALES (DAL)

La Dirección de Asuntos Laborales enfrenta un reto importante de cara a la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, por lo que su labor debe enfocarse a buscar los mecanismos necesarios para agilizar y modernizar la atención a la población costarricense, de cara a la democratización de la información.

En la gestión del 2018, dentro del quehacer operativo se atendieron 180.186 personas usuarias en los servicios de asesoría y cálculo de prestaciones, se medió en 309 conflictos pluri-individuales y 04 de carácter económico social, mismos que tienen como objetivo buscar acuerdos entre las partes, para garantizar los derechos laborales y garantizar la paz social. Se atendieron 18.296 audiencias de conciliación individual, mediante las cuales se logró conciliar un monto económico de ₡7.887.780.500,55, reflejándose esto en ingresos para las familias costarricenses.

Se brindó acompañamiento en la negociación de 8 convenciones colectivas, se atendieron 11 solicitudes de homologación de convenciones colectivas en el sector público y 05 en el sector privado, mismas que son revisadas para garantizar el cumplimiento de los mínimos laborales. Se autorizó el funcionamiento de 11 centros privados de resolución alterna de conflictos en materia laboral y se atendieron 7.120 trámites de inscripción de organizaciones sociales para garantizar que las mismas puedan funcionar a derecho.

Asimismo, desde la Dirección en coordinación con el Despacho del Viceministerio Laboral, se dio acompañamiento, apoyando en la atención de conflictos de impacto nacional, así como en la representación de la institución en actividades de abordaje, análisis y discusión de temas laborales.

En el siguiente cuadro, se muestra el impacto en la gestión de la DAL, donde se muestra que las metas programadas se superaron considerablemente, y éste incremento fue controlado con éxito.

Cuadro 1
Dirección de Asuntos Laborales
Cumplimiento de unidades de medida
Al 31 de diciembre

Nombre del Programa	Nombre del Producto	Nombre de la Unidad de Medida	Programado	Alcanzado	Porcentaje Alcanzado
Asuntos del Trabajo	Servicios de registro y acreditación de organizaciones sociales laborales	Certificación de personería jurídica	63.000	65.690	109%
		Registro realizado	8.000	7.120	89%
	Servicios de asesoría y conciliación en materia laboral individual y colectiva	Patrono y trabajador asesorado	180.000	180.186	100%
		Audiencia de conciliación y arbitraje	7.000	18.296	261%

Sistema de gestión documental para el Departamento de Relaciones de Trabajo (Recepción de castas de despido sin responsabilidad patronal)

En lo que respecta al Departamento de Relaciones de Trabajo, se implementó un sistema de gestión documental para la recepción de cartas de despido sin responsabilidad patronal que las personas trabajadoras no hayan firmado de recibido, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 35 del Código de Trabajo (modificado con la Ley número 9343 denominada Reforma Procesal Laboral). Dicho sistema funciona a

nivel regional, lo que permite llevar un archivo virtual de estos documentos y poderlos acceder desde cualquier oficina del país.

DIRECCION NACIONAL DE INSPECCION

La Inspección de Trabajo continúa con sus esfuerzos para dar un mayor énfasis, en elevar la cobertura de las personas trabajadoras tuteladas por la Inspección de Trabajo, con el fin de garantizar el cumplimiento de sus derechos laborales a un mayor número de personas trabajadoras y de ese modo contribuir a mejorar las condiciones de trabajo en general.

Es así como al 31 de diciembre del 2018, se ha logrado el tutelaje de 270.263 personas trabajadoras, concentradas particularmente en la Región Central que aporta el 46% del total de esas personas trabajadoras, en concordancia con la distribución del parque empresarial y del mercado laboral del país, que ubican en la parte central del país la mayor cantidad de empresas y de fuerza laboral. Es destacable además que fue con visitas focalizadas que se llegó a una mayor cantidad de personas asalariadas, 205.522 que representan el 76% del total de 270.263 personas. (ver cuadro 1)

Cuadro 1

COSTA RICA, MTSS: Personas trabajadoras tuteladas en las visitas de inspección, según región de la DNI y por tipo de visita 2018 (absolutos)

Región DNI	Personas con derechos tutelados		Total de personas
	En visitas focalizadas	En visitas no focalizadas	
TOTAL	205.522	64.741	270.263
Central	94.659	30.571	125.230
Chorotega	14.511	7.818	22.329
Pacífico Central	11.369	5.906	17.275
Brunca	7.907	3.090	10.997

COSTA RICA, MTSS: Personas trabajadoras tuteladas en las visitas de inspección, según región de la DNI y por tipo de visita 2018 (absolutos)

Región DNI	Personas con derechos tutelados		Total de personas
	En visitas focalizadas	En visitas no focalizadas	
Hüetar Caribe	23.601	5.273	28.874
Hüetar Norte	53.475	12.083	65.558

Fuente: SILAC

La fiscalización de los derechos laborales de esa población se realizó mediante un total de 19.235 visitas inspectivas en todo el país (Cuadro 2), distribuidas entre las seis Direcciones Regionales, cabe destacar que se hicieron 1.763 visitas más que en el año 2017.

Lo anterior a pesar de que, debido a la normativa vigente, se debe visitar cada Centro de Trabajo al menos en dos ocasiones, la primera en la que se señalan las infracciones encontradas y la segunda donde se verifica si fueron corregidas las mismas; por tal motivo la cantidad de visitas iniciales o de inspección corresponde al número de Centros de Trabajo o empresas visitadas, es así como durante el año en mención se logró llegar a 11.734 Centros de Trabajo.

De la totalidad de Centros de Trabajo inspeccionados, 8.326 de ellos presentó alguna infracción a las leyes laborales, lo que representa prácticamente un 71% de empresas en condición de infractoras a la normativa laboral, como puede observarse en el Cuadro No.2 que presenta por Regional la condición de infraccionalidad.

Cuadro 2

COSTA RICA, MTSS: Visitas de inspección, según Región y por condición de infraccionalidad, 2018

Regional DNI	Con infracciones	Sin infracciones	Total
TOTAL	8.326	3.408	11.734

Central	2.966	1.741	4.707
Chorotega	777	242	1.019
Pacífico Central	1.341	83	1.424
Brunca	925	97	1.022
Hüetar Caribe	915	68	983
Hüetar Norte	1.402	1.177	2.579

Posteriormente, con la visita de revisión se logró que, de un total de 7.501 establecimientos revisados, en 5.390 de ellos se cumpliera la prevención, corrigiendo las infracciones señaladas de manera que se logró el cumplimiento en sede administrativa, gracias a la intervención de la Inspección de Trabajo, evitando así tener que denunciar ante la Sede Judicial a esos patronos, con el consiguiente ahorro procesal y económico que constituye un beneficio para el Estado y para la ciudadanía. (Cuadro No.3)

Cuadro 3

COSTA RICA, MTSS: Visitas de revisión, según Regional y por resultado de la visita, 2018 (absolutos)

Regional DNI	Cumplió lo prevenido	No cumplió lo prevenido	Sin efecto	Total
TOTAL	5.390	854	1.257	7.501
Central	1.776	346	519	2.641
Chorotega	562	31	146	739
Pacífico Central	725	65	99	889
Brunca	702	111	191	1.004
Hüetar Caribe	618	195	105	918
Hüetar Norte	1.007	106	197	1.310

Fuente: SILAC

Dentro de las acciones que la Inspección de Trabajo debe atender de manera prioritaria se encuentran las denuncias relacionadas con casos que se denominan "especiales", algunos de los cuales cuenta con un

fuera de fuero de protección, es decir con una norma de carácter específico que en razón de la naturaleza del caso que coloca los afectados en una situación de mayor vulnerabilidad, tal es el caso de las trabajadoras en estado de embarazo, los menores de edad, los representantes sindicales, casos de discriminación y otros que pueden ver mayormente afectados sus derechos laborales. Estos casos presentan mayor importancia en términos cualitativos, por lo que la DNI se esfuerza por una intervención oportuna, es así como en los casos de trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia fue posible reducir el plazo de su resolución en sede administrativa.

Cuadro 4

COSTA RICA, MTSS: Casos especiales inspeccionados, según tipo de caso, 2018

Tipo de caso	Cantidad de casos	Porcentaje
TOTAL	981	100,0
Restricción de derechos de trabajadora embarazada, o en período de lactancia	372	37,9
Despido de Trabajadora embarazada o en período de lactancia	316	32,2
Hostigamiento laboral	165	16,8
Despido ilegal de Trabajador adolescente	35	3,6
Discriminación en razón de género, edad, entre otros	25	2,5
Hostigamiento sexual	27	2,8
Gestión patronal de despido de trabajadora embarazada o estado de lactancia	14	1,4
Constitución de comités de trabajadores para tramite de reglamento interior de trabajo	10	1,0
Certificación de cumplimiento de la legislación laboral	5	0,5
Práctica laboral desleal, o persecución sindical	5	0,5
Restricción de derechos de trabajador adolescente	3	0,3
Trabajo Infantil	3	0,3
Suspensión temporal de contrato de trabajo	1	0,1

A continuación, se detalla el trabajo realizado por el equipo del Departamento de Salarios, con el apoyo del Despacho del Área Laboral:

1. En materia salarial para el sector privado costarricense

Reconociendo que el Diálogo Social, en su representación tripartita, es el medio idóneo para fortalecer la democracia y la paz social que contribuye al progreso social y desarrollo económico, se realizaron los esfuerzos para lograr consenso entre los sectores; obteniendo como resultado que el Consejo Nacional de Salarios, en Sesión Extraordinaria N° 5514 del 24 de octubre del 2018, aprobara por unanimidad la propuesta presentada por el Sector Estatal, para incrementar en un 2,96%, todas las categorías salariales del decreto de salarios mínimos y en 3,50% para el Servicio Doméstico, a partir del 01 de enero 2019.

Incremento que beneficia a todos los asalariados del sector privado costarricense, que corresponde a 1.256.454 población asalariada aproximadamente. Por lo tanto, dicho incremento salarial implica un beneficio para la fuerza laboral del país, ya que conforme a los indicadores económicos actuales la población económicamente activa, logra recuperar su poder adquisitivo durante el periodo, pero sin generar presiones excesivas en los costos de las empresas.

Por otra parte, el incremento diferenciado que se le ha otorgado al servicio doméstico, beneficia directamente a los y las trabajadoras que desempeñan este puesto; que como es ya conocido en su gran mayoría son mujeres, lo cual viene en el fondo a ser un reconocimiento o incentivo a la población femenina. Considerando que, en Costa Rica cerca de 110.945 personas laboran en el servicio doméstico remuneradas, lo que representa un 4,89% del empleo total y 7,07% del empleo asalariado. Por lo tanto, una fuente de trabajo importante en el mercado de trabajo, lo representa el desempeño de actividades domésticas.

2. Compromisos con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)

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

Por lo tanto, siendo congruentes con el interés Nacional para que Costa Rica culmine satisfactoriamente su proceso de adhesión a la OCDE, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Consejo Nacional de Salarios Mínimos y Departamento de Salarios Mínimos, ha logrado materializar en los últimos meses de forma unánime la eliminación de 2 reglones ocupacionales; a saber: el renglón ocupacional específico, denominado Taxista en participación con un salario mínimo del 30% entradas Brutas y el renglón ocupacional para Circuladores de Periódicos, con un salario mínimo del 15% del valor de los periódicos de edición diaria que distribuyan o vendan.

Asimismo, en este mismo contexto, de mejorar el Decreto de Salarios Mínimos del Sector privado Costarricense, en Sesión Extraordinaria N° 5514 del 24 de octubre del 2018, el Consejo Nacional de Salarios, aprobó de forma unánime la propuesta presentada por el Gobierno Central, para que al 25 de marzo del 2019, el Consejo Nacional de Salarios, concluya el proceso de homologación de salarios mínimos entre las

categorías salariales definidas por jornada y por mes, definidos en el Decreto de Salarios Mínimos.

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

3. Consulta Salarios Mínimos

Reconociendo la obligatoriedad legal del Departamento de Salarios Mínimos, que debe servir como medio de consulta a patronos y trabajadores en todo lo que se refiere a salarios mínimos; se cumplió al 100%, la atención de consulta salarial, dando respuesta en tiempo real por medios telefónicos, web, correo electrónico, en línea a través del chat y personalmente, a todos los usuarios de los distintos sectores, con diversidad en los niveles de complejidad y dificultad, que conlleva no solo la asignación de un salario mínimo, si no también información de fijaciones, reglones ocupacionales y perfiles de clasificación de puestos con el análisis de cada consulta.

Gracias al servicio de atención de consultas establecidos para nuestros usuarios, tanto patronos como trabajadores, estudiantes, autoridades estatales y público en general, se encuentran hoy día mejor informados sobre sus deberes y derechos salariales, de tal modo que los patronos tienen la posibilidad de conocer con exactitud cuáles son los salarios mínimos que la normativa les exige pagar y los trabajadores también están informados sobre el salario mínimo, al que tiene derecho a recibir de acuerdo con sus funciones y/o el nivel académico o de escolaridad que se les solicite. Como resultado de la consulta se han atendido un

aproximado de 15.000.00 usuarios, solo en material salarial a diciembre 2018.

SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES

Sistema de citas electrónico

La DAL en mayo 2018, implementa un nuevo sistema de citas electrónico a nivel nacional para cálculos y asesoría laboral, que incorpora además un módulo para que las solicitudes de conciliación se puedan realizar en línea. Con esto la persona usuaria ya no tiene que desplazarse hasta las oficinas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para concertar una cita o realizar una solicitud de audiencia conciliatoria, disminuyendo sus costos económicos, su inversión de tiempo y obteniendo una respuesta más oportuna.

Chat Institucional

En julio 2018 se pone a disposición de las personas usuarias un chat a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante el cual las personas trabajadoras y empleadoras pueden realizar sus consultas laborales o solicitar la estimación de derechos laborales, servicios que se brindan de manera inmediata y a través del mismo medio.

Actualmente el servicio es atendido solamente por personal de la DAL y el Departamento de Salarios. Este es un servicio que podría extenderse a más unidades funcionales de la organización.

Esta herramienta ha permitido atender una demanda entre julio y diciembre de 12.129 usuarios, lo que significa que un porcentaje considerable de personas usuarias ya no tienen que sacar cita para estos servicios, ni desplazarse a las oficinas del Ministerio, sino que los reciben de manera inmediata y desde cualquier lugar del país.

Plan Piloto “Denuncia en línea por no pago de aguinaldo”

En el mes de diciembre 2018 se realizó un desarrollo específico para permitir a la ciudadanía registrar denuncias en línea por no pago de aguinaldo mediante el ingreso a un sitio web específico, por dos vías: app para celulares (TrabajoCR) y sitio web del Ministerio (www.mtss.go.cr).

El informe de recepción en las bases de datos del módulo indica un total de 992 denuncias. Esto se refiere a los centros de trabajo únicos denunciados y a los cuales se realizó visita inspectiva para gestionar la regularización, de las cuales 165 patronos cumplieron con el pago del derecho, beneficiando con esto a 1.496 personas trabajadoras. Sin duda, la denuncia en línea es una forma más de simplificar los trámites a la población, poniendo a disposición el uso de la tecnología, y así no hacer incurrir a la población en gastos por un posible traslado para poder presentar una denuncia por incumplimiento de derechos.

Se espera que la App en los teléfonos celulares más adelante esté abierta para recibir cualquier tipo de denuncia.

Módulo Salarios

Este es un módulo que será utilizado por los sistemas de la DAL y DNI para realizar los cálculos de extremos laborales, el cual permitirá el registro de los salarios por puesto en forma histórica. Se ha avanzado en forma incipiente con los requisitos del sistema y se espera contar con esta información disponible para finales de enero para iniciar su desarrollo y posible finalización de primera etapa en el mes de febrero.

Por las interfases que tiene el proceso inspectivo el Departamento de Salarios, es de esta forma favorecido y se automatizan labores que son importantes para la sociedad.

Ventanilla Electrónica

En el Departamento de Organizaciones Sociales, mediante el proyecto de “ventanilla única”, se logró avanzar en alternativas para la simplificación de trámites, haciendo posible la presentación de solicitudes de registro e inscripción de documentos, a través de dicha plataforma institucional desde cualquier parte del país.

La Ventanilla Electrónica se encuentra a la fecha en funcionamiento a modo de prueba, y se espera que durante el año 2019 sea totalmente abierta al público y se involucren todas las dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para así facilitar a la ciudadanía la remisión de documentación y automatizar también a lo interno del Ministerio la tramitación en tiempo de la documentación.

DESARROLLOS INFORMATICOS PARA LA GESTIÓN OPERATIVA E IMPLEMENTACION DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

Implementación de la Reforma Procesal Laboral

La Reforma Procesal Laboral (RPL) ha sido el eje para el desarrollo de las aplicaciones para la DAL y DNI cuyo objetivo final, no sólo es implementar RPL, sino también sustituir los sistemas de información desarrollados por terceros mediante el paquete FileMaster.

La capacitación en la herramienta de desarrollo desde el inicio del proyecto se consideró un hito, debido a que es un factor crítico de éxito, por lo que se realizó una capacitación en esta herramienta con la cual se estarán desarrollando todas las aplicaciones. El curso tuvo una duración de dos meses y finalizó en el mes de noviembre de 2018. Fueron capacitados cinco funcionarios de DTIC.

A continuación, se detallan los desarrollos informáticos que se encuentran en proceso de ejecución, bajo la supervisión del Despacho del Área Laboral:

1. Dirección de Asuntos Laborales

1.1. Sistema DAL

El sistema de información de la DAL aún por definir su acrónimo, tiene como objetivo el sustituir la actual aplicación basada en FileMaster, se ha avanzado en los siguientes temas:

1.1.1. Servicio de llamado de usuarios en espera DAL

Configuración de sistema semi-electrónico para llamar a personas en espera en las oficinas de la DAL en Barrio Tournón. Al colocar el nombre de la persona en la computadora, se despliega un mensaje en una pantalla de TV y se reproduce el nombre del usuario o servicio al cual se refiere la atención.

1.1.2. Módulo para atención de consultas diarias

Está en proceso de desarrollo el módulo para atención de consultas diarias. Se espera contar con un primer prototipo para mediados del mes de febrero.

1.2. Módulo Agenda Electrónica

Se desarrolló un módulo para la gestión de las citas para asesorías y/o cálculos de liquidaciones y para la presentación de los formularios de conciliación. El servicio puede ser accedido desde cualquier dispositivo y está disponible las 24 horas del día.

La Agenda Electrónica también permite la atención diaria de las personas por parte del funcionario del MTSS conforme llegan a las oficinas donde solicitó la cita. Este módulo cuenta con una opción de estadísticas predefinidas por la DAL. Todo el módulo está en funcionamiento desde hace ya seis meses.

2. Dirección Nacional de Inspección

2.1. Sistema SACIT (Inspección)

El Sistema para Administración de Casos de la Inspección del Trabajo (SACIT), es un desarrollo totalmente elaborado con recursos informáticos institucional bajo el estándar de desarrollo de Genexus. Su objetivo es el sistematizar y automatizar el quehacer de la inspección como tarea, luego bajo un marco innovador pretende racionalizar y maximizar los esfuerzos para dar una mejor gestión del caso inspectivo, de cara a la sociedad.

2.1.1. Levantamiento de requerimientos

Se ha realizado levantamiento de necesidades para los sistemas inspectivos mediante una serie de reuniones sostenidas con personal de inspección en San José, Alajuela, Heredia, Cartago. Se ha logrado avanzar hasta aproximadamente un 25% del proceso.

CAMPAÑA PARA EL PAGO DE AGUINALDO

En el mes de diciembre se llevó a cabo la campaña "Aguinaldo a tiempo, a derecho", con el propósito de que los patronos cumplieran con su deber legal del pago de aguinaldos a todos los trabajadores del sector privado a nivel nacional. Esta campaña inició el 01 de diciembre de 2018 y finalizó la segunda semana del mes de enero 2019.

En total, el Ministerio de Trabajo contabilizó 525 patronos morosos y 992 denuncias individuales, de las cuales 66% pertenecen a la Región Central del país. Gracias a la intervención del Ministerio de Trabajo 165 patronos cumplieron con el pago del derecho, beneficiando con esto a 1.496 personas trabajadoras; mientras que 44 centros de trabajo serán denunciados ante los Tribunales de Trabajo por incumplir con el pago de dicho derecho.

CONVENIOS INTERNACIONALES

En lo que se refiere a la gestión de la cooperación internacional, el Despacho del Viceministro del Área Laboral, ha liderado la ejecución de dos proyectos muy importantes dirigidos ambos al sector agroexportador costarricense:

- El proyecto Mejoramiento de la aplicación y protección de los derechos laborales de los trabajadores en Costa Rica, es un proyecto financiado por el Gobierno de Canadá por medio del Ministerio de Empleo y Desarrollo Social de Canadá; y ejecutado por la Organización Internacional del Trabajo. Cuenta con un presupuesto de C\$200.000 (doscientos mil dólares canadienses) y tiene como resultado final propuesto el “contribuir a mejorar y proteger los derechos de los trabajadores de Costa Rica”. Este proyecto está enfocado en el sector piñero.
- El proyecto Mejorando el cumplimiento de la legislación laboral en el sector agroexportador de Costa Rica, es un proyecto financiado por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos de América; y ejecutado por la Fundación para la Paz y la Democracia (FUNPADEM). Cuenta con un presupuesto de US\$2.000.000 (dos millones de dólares) y tiene como resultado final propuesto que “los trabajadores del sector agrícola de Costa Rica reciben al menos salario mínimo, trabajan dentro de los límites de las jornadas legales, reciben la compensación correspondiente por horas extra y realizan su trabajo en un ambiente de trabajo seguro. Este proyecto está enfocado en los sectores de banano, café y caña de azúcar.

Ambos proyectos tienen como estrategia para el logro de sus resultados, el fortalecimiento de las capacidades institucionales especialmente de la Dirección Nacional de Inspección y de la Dirección de Asuntos Laborales, así como la promoción de los derechos y deberes laborales a través de campañas de información y del uso de las tecnologías y plataformas informáticas disponibles en la actualidad. Por primera vez se ha establecido un equipo institucional contraparte con representación de todas las áreas involucradas, promoviendo así el empoderamiento y apropiamiento de los funcionarios de los proyectos de cooperación internacional de manera que sean propiamente las áreas interesadas las que tengan a cargo el proceso de monitoreo con el acompañamiento del Departamento de Asuntos Internacionales del Trabajo y el liderazgo del Despacho del Viceministro del Área Laboral.

Adquisición de HandHeld

El Gobierno de Canadá, en el Marco del Proyecto de Cooperación "Fortalecimiento Mejoramiento de la Aplicación y Protección de los Derechos de los Trabajadores en Costa Rica CRI/17/03/CAN" gestionado por la OIT, realizó la donación de 7 dispositivos móviles para facilitar el registro de las inspecciones en las zonas agrícolas de difícil acceso por parte de los inspectores. Este proyecto tiene especial interés en el fortalecimiento del proceso inspectivo en zonas agrícolas, principalmente Piña, Café y Banano.

Las aplicaciones a ser instaladas en estas unidades permitirán cumplir con objetivos relacionados con transparencia y probidad, obtención de información estadística de su utilización, geolocalización, trazabilidad de la persona usuaria y eventualmente, elemento para mejor proveer ante el ente judicial, todo en beneficio de la población trabajadora del sector agrícola.

El inicio del desarrollo de la aplicación para estos dispositivos está previsto para el segundo trimestre de 2019 y la primera versión operativa estaría disponible para iniciar funcionamiento a partir del mes de julio de 2019 para hacer un ejercicio de mejora del sistema versus características del handheld.

ESTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

Una de los principales objetivos durante mi gestión como Viceministro, fue el fortalecimiento del ambiente de Control Interno en cada una de las dependencias a mi cargo, a saber: Dirección Nacional de Inspección, Dirección de Asuntos Laborales y el Depto. de Salarios, ya que de un adecuado y constante control y seguimiento de cada actividad que se desarrolle, dependen la eficacia y eficiencia de los procesos de trabajo.

En el Despacho se implementaron herramientas de seguimiento para la atención de los temas que debían atenderse en los plazos establecidos por ley y además para mantener un control sobre los temas abordados diariamente.

Se emitieron lineamientos en materia presupuestaria y se informó a los funcionarios sobre el saldo de subpartidas presupuestarias críticas para la ejecución de la operatividad de cada dependencia, para involucrar a todos los funcionarios en las medidas de contención del gasto. De igual forma, se giraron instrucciones para el cumplimiento efectivo en los plazos de respuesta en cada dependencia y se lleva de forma constante un seguimiento real a los temas para que tanto la DNI como la DAL, trabajen de forma eficiente y eficaz, en procura del cumplimiento de objetivos institucionales.

Con respecto al Sistema de Control Interno Institucional, en el 2018 se procedió a solicitar al Depto. de Control Interno del Ministerio, capacitar a todas las jefaturas, con el fin de completar a conciencia y con criterios objetivos la matriz del SEVRI, para que se traduzca en una herramienta más de control de cada dependencia administrativa que conforma el Programa Presupuestario 731-00.

Por otra parte, el Despacho ha sido vigilante del cumplimiento del Control Interno y de las sanas prácticas que como funcionarios públicos estamos obligados, es así como se han llevado a cabo cinco Procedimientos disciplinarios y una Gestión de Despido llevada a cabo ante el Tribunal del Servicio Civil.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS DURANTE LA GESTIÓN

De conformidad con la Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario de la República para el Ejercicio Económico del 2018, inicialmente cabe destacar que el presupuesto aprobado para el Programa, fue por un monto de ₡8.905.749.655.

Una de las metas de mi gestión como jefe del Programa Presupuestario 731-00 "Asuntos del Trabajo", fue aumentar el porcentaje de ejecución presupuestaria con respecto al año 2017, pues es necesario que la gestión presupuestaria se realice de forma eficiente y eficaz, para garantizar el apoyo necesario a la gestión operativa de cada una de las dependencias que conforman el programa presupuestario.

Es así que a través de un seguimiento constante de la ejecución y asumiendo desde el Despacho la gestión del presupuesto, a partir del

mes de junio 2018, del presupuesto indicado, según el informe de ejecución presupuestaria suministrado por el Sistema Integrado de Gestión Financiera con corte al 31 de diciembre del 2018, la ejecución de los recursos aprobados asciende a un 90,26%, lo que equivale a un monto de ₡7.078.455.612. Es decir, se logró ejecutar más del 90% de los recursos asignados, además siendo consciente de la necesidad país, se realizó una revisión integral de cada partida presupuestaria, para enviar los recursos posibles a sumas sin asignación presupuestaria, y así contribuir con la recaudación de recursos del Ministerio de Hacienda, ante la situación fiscal del país.

ACCIONES VARIAS DEL DESPACHO

1. Proyecto del decreto sobre "REGLAMENTO PARA EL FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE POLÍTICAS PARA LA NEGOCIACIÓN DE CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL SECTOR PÚBLICO". El mismo se encuentra en Casa Presidencial, para su respectivo estudio.
2. Entrega del Reglamento de Inspección al Despacho del Ministro de Trabajo para su publicación. El Despacho del Área Laboral, en conjunto con la Dirección Nacional de Inspección elaboró dicho reglamento, en función de los cambios que entraron en vigencia con la Reforma Procesal Laboral.
3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, bajo la coordinación del Despacho del Área Laboral, durante el 2018 realizó 2 Inspecciones conjuntas con representantes de la Caja Costarricense del Seguro Social, Ministerio de Salud, Tributación Directa, Policía Fiscal, Policía Migración.

Las dos "megainspecciones", fueron ejecutadas en el mes de agosto en el centro de San José y en el mes de noviembre, en el centro de Alajuela.

4. El Despacho lideró el proceso de conciliación entre ALUNASA y ANEP, el cual fue llevado a cabo en el mes de mayo de 2018, logrando la reinstalación de la totalidad de los trabajadores al Centro de Trabajo.
5. Diálogo Social: Gracias a la intervención del Despacho y de la Dirección de Asuntos Laborales, se lograron acuerdos entre patronos y trabajadores, a través del diálogo social, en: Municipalidad de Abangares, Municipalidad de la Unión, ANEP, UNT, Sindicato de Transportistas, Colegio de Ingenieros Agrónomos, COSIBACR, Ingenio Taboga, Municipalidad de Garabito, Sintraprecori. Bancrédito. Untraatla y Del Monte.
6. Durante el período de huelga en contra del Plan de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas, el Despacho intervino en el proceso de conciliaciones para el levantamiento del movimiento de huelga en el ICE, Recope, Inder, Ay A.
7. Negociación Colectiva: Durante el 2018 el Despacho participó y coordinó el proceso para la negociación de las convenciones colectivas entre Sitrachiri y Chiquita, Inder y Uninder. Además, asesoró en el proceso de modificación de las convenciones en el Ministerio de Justicia y Registro Nacional.

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

Es necesario reforzar el seguimiento y la implementación del Plan de Trabajo Decente, a través el trabajo que realiza la Dirección Nacional de Inspección. Este plan es necesario y de gran trascendencia para el país, en el sentido de que se debe velar por el incremento en el cumplimiento de los derechos laborales de las personas asalariadas del sector privado

Por otra parte, se deben desarrollar cada vez más estrategias operativas de la mano con los avances tecnológicos para llegar a más cantidad de la población y de esta forma lograr una verdadera democratización de la información.

Se debe realizar una campaña de divulgación más agresiva, sobre el uso del Chat Institucional, pues esta herramienta se traduce en un beneficio no solo de tiempo para la población, pues también genera un ahorro económico al evitar el desplazamiento a oficinas para ser atendidos.

En lo que al proceso inspectivo se refiere, se deben analizar los procesos y la forma en cómo se llevan actualmente, para lograr una simplificación real del proceso y así disminuir tiempos de respuesta y aumentar el número de inspección por cada inspector en todo el territorio nacional.

REPRESENTACIONES EXTERNAS

Dentro de las funciones y responsabilidades ejercidas por el cargo, se deben dejar plasmadas aquellas ejercidas dentro de órganos colegiados, comisiones o mesas de alto nivel.

Así las cosas me permito dejar una breve descripción de estas representaciones:

Autoridad Presupuestaria: Esta representación fue ejercida en función de la designación realizada por parte del señor Presidente, como tercer miembro de tan importante órgano colegiado.

Representante por parte del Gobierno, en el proceso de negociación para el levantamiento de huelga con el Sector Sindical, por el proceso de aprobación del Plan de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Durante el proceso de huelga experimentado el año anterior, fue necesario el establecimiento de una mesa preliminar de negociación. Dicha mesa, conto con la participación de diferentes jerarcas, quienes representamos al Poder Ejecutivo, en la búsqueda del establecimiento de condiciones que permitieran levantar el movimiento. Dichas negociaciones se extendieron por más de 90 horas, culminando con una propuesta de documento elaborada por parte de la Iglesia Católica como "mediador", sustentado en los aportes y acuerdo de las partes (Ejecutivo y Sindicatos). Sin embargo dicho documento de consenso, posteriormente no fue avalado por las bases de los diferentes sindicatos representados.

CONCLUSION

Más allá de la claridad que se debe tener al momento de asumir puestos políticos, como es el caso de los viceministros de Estado. En relación a los periodos constitucionales -plazos definidos- o bien, la transitoriedad a veces efímera, en razón de rendimiento, cumplimiento de objetivos o incluso una determinación política. Mi paso por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue especial. No por el hecho de haber concluido como viceministro del área laboral, sino por cómo empezó.

Logré disfrutar casi 6 años en dicha institución, teniendo la oportunidad no solo de desarrollarme como profesional sino, la bendición de conocer a tantas personas que contribuyeron en mi formación integral. Inicie siendo asesor legal en la Dirección Nacional de Pensiones, dependencia que posteriormente tuve el agrado de dirigir con grandes resultados.

Esta experiencia no hizo más que enseñarme lo importante y profunda que puede llegar a ser la gestión pública. Más allá de lo complejo, se encuentran momentos de entera satisfacción, al confirmar que nuestro trabajo incide directamente sobre el bienestar de miles de familias. Aún más en el seno de una institución que nació para promover la justicia social, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sus dependencias deben mantener una posición fortalecida de cara a los retos que afrontaremos como país. Y en mi persona, siempre tendrán un aliado para lidiar con esas “batallas”, sin importar el espacio donde me encuentre.

Al Ministerio siempre lo llevaré en mis pensamientos. Eternamente agradecido, con los señores Ministros que me brindaron oportunidades, con los señores Presidentes que depositaron en mí su confianza, y por supuesto, con todas las personas con quien compartí durante este vibrante viaje.

Sin más.

