



DVAS-IFIG-1-2023

**Informe de labores mayo 2022-
febrero 2023. Luis Paulino Mora
Lizano-Viceministro de Trabajo y
Seguridad Social-Área Social**



Señor
Andrés Romero Rodríguez
Ministro de Trabajo y Seguridad Social
República de Costa Rica

Asunto: Informe de fin de gestión

Estimado don Andrés:

En atención a lo dispuesto por el artículo 12, inciso e) de la Ley de General de Control Interno y el punto 8) de la Directriz de la Contraloría General de la República D-1-2005-CO-DFOE del 7 de julio del 2005, procedo a emitir el Informe Final de Gestión del cargo de Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Área Social, el cual desempeñé del 8 de mayo de 2022 al 15 de febrero de 2023.

Atentamente,

Luis Paulino Mora Lizano
Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, Área Social

C:/ Mario Bolaños Ramírez, Jefe, Departamento de Gestión Institucional de Recursos Humanos
Archivo

RESUMEN EJECUTIVO

A continuación, se presenta un informe de logros, limitaciones y retos del período mayo 2022 a febrero 2023, del Viceministerio de Trabajo y Seguridad Social. Área Social, gestión que está enmarcada en esfuerzos continuos, para brindar una atención oportuna, eficiente y eficaz, a los servicios públicos, que se prestan desde esta dependencia.

Es oportuno mencionar que el citado Viceministerio, se encuentra conformado por direcciones y cuenta con el apoyo de otras, desde las cuales se aborda el tema social, a saber:

Dirección de Economía Social Solidaria
 Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares
 Dirección Nacional de Seguridad Social
 Dirección Nacional de Pensiones
 Dirección Nacional de Empleo
 Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional

Seguidamente se expone lo actuado lo referente a cada una las dependencias, según se detalla:

-DIRECCIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL SOLIDARIA (DESS)

-FIDEICOMISO PRONAMYPE:

INDICADORES RELEVANTES DE LA GESTIÓN DEL FIDEICOMISO

A continuación, se presentan algunos de los datos más significativos, como indicadores de la condición actual del Fideicomiso 02-99 PRONAMYPE y su gestión durante el año 2022:

Cobertura de beneficiarios y monto de inversión social durante el año 2022:

Productos PRONAMYPE	Beneficiarios/as	Inversión Social
Anual		
Créditos	353	1 303 828 000,00
Capacitación Empresarial	0	0,00
Asistencia Técnica	0	0,00
Capital Semilla	52	59 647 013,55
Total	405	1 363 475 013,55

Figura 5: Elaboración propia

Patrimonio total del Fideicomiso al cierre del 2022:



Figura 6: Datos del Fiduciario Banco Popular

Detalle del comportamiento del Patrimonio del Fideicomiso 02-99 del 2003 al cierre 2022:

FIDEICOMISO 02-99 PRONAMYPE/MTSS/BANCO POPULAR
 DETALLE PATRIMONIO CONSOLIDADO CON CORTE AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2022

AÑO	FONDOS DESAF	GASTOS OPERATIVOS	TOTAL	MI PRIMER EMPLEO	PATRIMONIO TOTAL	Diferencia anual sin Mi primer empleo
2003	1 994 723 666,45	0,00	1 994 723 666,45	0,00	1 994 723 666,45	
2004	2 184 743 283,81	0,00	2 184 743 283,81	0,00	2 184 743 283,81	190 019 617,36
2005	2 253 323 391,34	0,00	2 253 323 391,34	0,00	2 253 323 391,34	68 580 107,53
2006	2 508 063 321,41	0,00	2 508 063 321,41	0,00	2 508 063 321,41	254 739 930,07
2007	2 498 176 003,55	0,00	2 498 176 003,55	0,00	2 498 176 003,55	-9 887 317,86
2008	2 242 940 491,73	232 003 052,20	2 474 943 543,93	0,00	2 474 943 543,93	-23 232 459,62
2009	3 519 397 565,03	177 209 570,41	3 696 607 135,44	0,00	3 696 607 135,44	1 221 663 591,51
2010	4 440 978 699,85	121 550 784,03	4 562 529 483,88	0,00	4 562 529 483,88	865 922 348,44
2011	5 343 061 167,46	116 814 189,67	5 459 875 357,13	0,00	5 459 875 357,13	897 345 873,25
2012	5 800 377 048,87	125 371 669,40	5 925 748 718,27	0,00	5 925 748 718,27	465 873 361,14
2013	5 760 285 724,48	123 267 098,27	5 883 552 822,75	0,00	5 883 552 822,75	-42 195 895,52
2014	6 381 845 155,96	128 270 069,43	6 510 125 125,39	0,00	6 510 125 125,39	626 572 302,64
2015	7 448 126 782,74	156 001 942,63	7 604 128 725,37	0,00	7 604 128 725,37	1 094 003 599,98
2016	9 142 289 992,72	189 396 591,25	9 331 686 583,97	1 116 206 959,28	10 447 893 543,25	1 127 557 658,60
2017	10 036 830 594,56	218 516 768,58	10 255 347 363,14	1 250 389 201,02	11 505 736 564,16	923 680 779,17
2018	10 790 969 458,39	213 579 550,66	11 004 549 009,05	1 176 772 507,19	12 181 321 516,24	749 201 645,91
2019	9 923 663 624,21	235 597 233,94	10 159 260 858,15	931 017 048,76	11 090 277 906,91	-845 288 150,90
2020	9 551 941 070,66	262 335 620,08	9 814 276 690,74	0,00	9 814 276 690,74	-344 984 167,41
2021	9 526 847 321,00	743 949 580,00	10 270 796 901,00	0,00	10 270 796 901,00	456 520 210,26
2022	9 525 391 248,00	800 641 655,00	10 326 032 903,00	0,00	10 326 032 903,00	55 236 002,00

Figura 8: Datos del Fiduciario Banco Popular



Dentro del contexto de la nueva administración de gobierno, se examinan algunos aspectos importantes del comportamiento del Patrimonio del Fideicomiso, que se detalla a continuación:

- En la mayoría de los años, el patrimonio presenta crecimientos anuales del 2003 al 2018, cuyo comportamiento se explica en gran medida, por las transferencias de recursos que realizó la DESAF durante varios años, los cuales, además de utilizarse para cubrir la demanda de los créditos (que es un producto reembolsable), cubrían los productos no reembolsables de Desarrollo Empresarial, (Capacitación, Asistencia Técnica y Capital Semilla). Al recibir aportes de la DESAF durante muchos años, no se ejecutaban los recursos propios del Fideicomiso, teniendo como consecuencia un incremento en el superávit específico (que corresponde al Proyecto 01- DESAF).
- Otro factor que incidió en el incremento del Patrimonio, fue a partir del 2016 cuando se le sumaron recursos adicionales, producto de la apertura del Programa denominado “Mi Primer Empleo”, los cuales, fueron excluidos para el año 2020.
- Durante el año 2019 y 2020, el Patrimonio empieza a dar un giro, mostrando una disminución debido a que en el año 2019 fue cuando se optó por no gestionar recursos por transferencia de la DESAF, la operación de PRONAMYPE se ha realizado desde ese año hasta el año 2021 con recursos propios, esto con el propósito de dar prioridad a la ejecución de los superávits acumulados al 2018 (rubro sobre el que existe una directriz hacendaria de ejecución en todas las instituciones).

Los productos orientados al Desarrollo Empresarial (Capacitación, Capital Semilla y Asistencia Técnica), al ser productos de naturaleza asistencialista, no generan retorno de la inversión de los recursos, por lo que se constituyen (desde el punto de vista contable), en

un gasto para el Fideicomiso, generando pérdidas, que consecuentemente producen una disminución del patrimonio.

Como mecanismo de prevención, y resguardo de dicho patrimonio, en el seno del Comité Especial del Fideicomiso, en la Sesión 22 del 9 de diciembre del 2020, (punto 5 de dicho acuerdo), se llegó al Acuerdo No. 4092, mediante el cual se tomó la decisión de suspender la ejecución de los tres productos mencionados, hasta tanto no se concretará otra fuente de recursos que se pudiesen utilizar, sin afectar (contablemente), el patrimonio o bien, que se volviera a gestionar aportes de la DESAF, especialmente para orientarlos a este fin; esta decisión implicó asumir un costo de oportunidad en la inversión del programa en estos productos:

FIDEICOMISO 02-99 MTSS PRONAMYPE/BANCO POPULAR
Comité Especial del Fideicomiso
Sesión Ordinaria No 22-2020
09 de diciembre del 2020

5: Todos los aspectos anteriores forman parte de la aprobación del modelo de negocio que garantice la sostenibilidad del Fideicomiso, y que éstas condiciones se deben cumplir a cabalidad para dar pasos a una auto sostenibilidad del Fideicomiso en el mediano y largo plazo, posterior a la aprobación y formalización de desembolsos de capital semilla en el 2020. Los desembolsos de capital semilla y recursos no reembolsables quedan suspendidos, salvo excepción de proyectos aprobados en el 2019 y 2020, y que por carácter temporal o a la dinámica misma del plan de inversión deban desembolsarse en el 2021. Por tanto, el Comité Especial tomará la decisión, a la luz de los resultados de los puntos 1, 2, 3, 4 sobre las medidas y la ruta a seguir para tomar las decisiones necesarias con el fin de velar por la sostenibilidad del Fideicomiso, tanto del modelo del programa como la utilización de los recursos no reembolsables. **ACUERDO FIRME.**

<p> <small>Firmado digitalmente por</small> LUIS DIEGO AGUILAR MONGE <small>(FIRMA)</small> <small>DN: cn=LUIS DIEGO AGUILAR MONGE, o=MTSS, ou=SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, email=LUIS.DIEGO.AGUILAR.MONGE@MTSS.GOV.CR, c=CR</small> Msc. Luis D. Aguilar M. </p>	<p> <small>Firmado digitalmente por</small> JUAN JOSE JIMENEZ VEGA <small>(FIRMA)</small> <small>DN: cn=JUAN JOSE JIMENEZ VEGA, o=MTSS, ou=SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, email=JUAN.JOSE.JIMENEZ.VEGA@MTSS.GOV.CR, c=CR</small> Lic. Juan José Jiménez V. </p>
<p> <small>Firmado digitalmente por</small> MARIBEL CHAVARRIA RUGAMA <small>(FIRMA)</small> <small>DN: cn=MARIBEL CHAVARRIA RUGAMA, o=MTSS, ou=SECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, email=MARIBEL.CHAVARRIA.RUGAMA@MTSS.GOV.CR, c=CR</small> Licda. Maribel Chavarria R. </p>	

- d) Para el cierre del año 2021, se registró un aumento del 5% del patrimonio respecto al año 2020, que se explica, según fuente del fiduciario, por un reconocimiento de la cuenta de impuesto sobre la renta diferido, un registro de activo contra Patrimonio. esto en apego a las NIIF y la NIC 12.
- e) Para el año 2022, se disponía de nuevo de recursos DESAF, por un monto de 500 millones de colones, los cuales, por normativa del Ministerio de Hacienda irían ingresando por tractos, sin embargo, finalmente sólo ingresaron 207 millones y no se logró ejecutar la meta de capital semilla, lo que permitió un incremento patrimonial del 1% respecto al 2021.
- f) Sobre la parte de Patrimonio del Fideicomiso que correspondía al PROGRAMA MI PRIMER EMPLEO: como se indicó anteriormente, a partir del 2016 el Patrimonio se

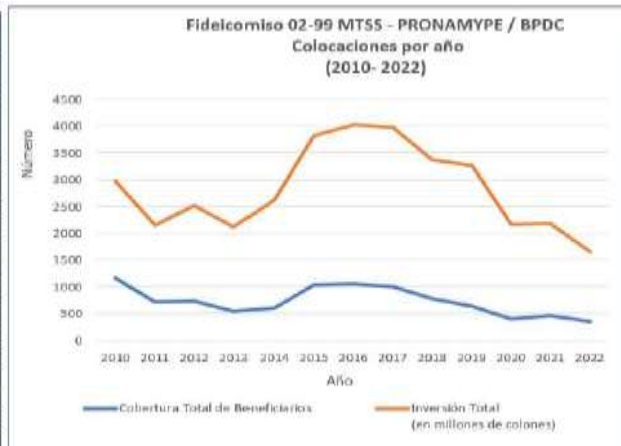
incrementó por recursos adicionales producto de la apertura del Programa denominado “Mi Primer Empleo”, el cual, era resorte directo de la Dirección Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo. La utilización de este Fideicomiso para gestionar recursos de otro Programa, se dio en razón de que para su operación, el MTSS debía administrar nuevas fuentes de recursos provenientes de otras instituciones públicas, las cuales aportaban (según normativa), un porcentaje de su Superávit, para financiar el Programa Mi Primer Empleo, motivo por el cual se decidió hacer uso del mismo instrumento bancario (Fideicomiso con el Banco Popular), a través del cual se han administrado los Fondos de PRONAMYPE, desde el año 1992. Ahora bien, el monto que a la fecha corresponde al PATRIMONIO DEL PROGRAMA MI PRIMER EMPLEO es por la suma de ₡1,043,617,889.67, sin embargo, ya no aparece dentro del registro de Patrimonio del Fideicomiso porque este Programa dejó de funcionar; a la fecha se encuentra en las cuentas financieras del Fideicomiso, y posteriormente trasladar a Caja Única del Estado, según oficio del Ministerio de Hacienda MH-DM-OF-2799-2022:

RECURSOS DEL PROGRAMA MI PRIMER EMPLEO / REGISTRADOS EN CUENTAS DE PASIVO (Pendiente de devolución) Al 31 de diciembre del 2022	
Instituto de Desarrollo Rural	843.038.971 colones
Instituto Mixto de Ayuda Social	116.146.995 colones
Instituto Nacional de la Mujer	84.431.192 colones
Total	1.043.617.889 colones

Figura 9: Datos del Fiduciario Banco Popular

Registro histórico de las Colocaciones de Crédito:

Fideicomiso 02-99 MTSS - PRONAMYPE / BPDC PRODUCTO: CREDITO Colocaciones por año 2010-2022			
Año	Cobertura Total de Beneficiarios	Inversión Total (en millones de colones)	Promedio Crédito
2010	1166	1 810,8	1,6
2011	718	1 432,6	2,0
2012	731	1 776,9	2,4
2013	545	1 563,9	2,9
2014	603	2 019,0	3,3
2015	1038	2 777,6	2,7
2016	1054	2 967,10	2,82
2017	1010	2 954,84	2,93
2018	774	2 595,80	3,35
2019	634	2 620,84	4,13
2020	401	1 765,93	4,40
2021	465	1 718,80	3,70
2022	353	1 303,83	3,69
TOTAL	9 492,0	27 307,9	2,9



El período comprendido entre el 2015 y 2017, denota un incremento significativo en las colocaciones, respecto a los años previos 2013 y 2014, así como de los posteriores 2018, 2019 y 2020. Sin embargo, en el 2021, comienza a darse de nuevo un leve aumento respecto al 2020 y para el 2022 al cierre del año una ejecución baja.

Este comportamiento puede explicarse, por razones tales como:

- a. Cambios en los enfoques gerenciales de quienes han asumido en distintos momentos la Dirección Ejecutiva de PRONAMYPE y las prioridades que dictaron en su momento respecto a la ejecución de los diferentes subprocesos del proceso crediticio.
- b. La capacidad instalada y el modelo de gestión que ha prevalecido, donde se combinan prácticas de banca de I y II piso.
- c. Definición de prioridades políticas en cada turno de Gobierno.
- d. La nueva normativa sobre los parámetros de medición de la pobreza, mediante la entrada en vigencia del SINIRUBE.
- e. Los efectos de pandemia a partir del 2020
- f. La condición socio-económica del país (algunos de estos criterios explicados con mayor detalle en el apartado de resultados de la gestión).

Recuperación de Cartera:

Con respecto a este punto, es imprescindible enfatizar que las recuperaciones de los créditos, constituyen la fuente de ingresos propia del Fideicomiso, recursos con los cuales se financian los productos o servicios que se ofrecen, siendo la función de recuperación de igual prioridad como la colocación.

Desde el 2019, se está procurando poner mayor énfasis en la coordinación con las Organizaciones Intermediarias, sobre la labor de recuperación, ya que depende en principio de la calidad en el otorgamiento de los créditos. A continuación, se muestra un detalle histórico de las Recuperaciones con corte a diciembre desde el 2014 hasta diciembre 2022. El monto corresponde a la sumatoria de los rubros de recuperaciones de cartera, intereses ganados e intereses moratorios.

**FIDEICOMISO 02-99 PRONAMYPE-MTSS/BP
 RECUPERACIONES CONSOLIDADAS
 CORTE AL 31 DICIEMBRE DE CADA AÑO
 2014-2022**

AÑO	MONTO RECUPERACIONES EN ₡
2014	1 420 002 650,00
2015	1 688 708 515,00
2016	1 902 576 675,00
2017	2 264 300 163,00
2018	2 504 456 510,00
2019	2 341 735 212,00
2020	2 041 765 092,00
2021	2 139 009 155,14
2022	2 276 247 957,31

Figura 11: Datos del Fiduciario Banco Popular

Tal y como se indicó en el Informe Anual de Ejecución del 2019, a partir de ese año, comienza a darse una disminución en la Recuperación de la Cartera de Crédito, respecto de los años anteriores, hasta el 2020 y se mencionó que ese comportamiento en gran medida era producto de la morosidad de tres Organizaciones Intermediarias que tenían una participación protagónica en la cartera total del Fideicomiso, sumado a un clima económico en el país de poco dinamismo, cuyos efectos habían sido experimentados por todo el sistema bancario, (inhibiendo la colocación y la recuperación), sumado a temas ambientales, que afectaban sectores del agro como el cafetalero y la pandemia por Covid-19 que inicia en el 2020.

A partir del 2020, el comportamiento de las recuperaciones se acentuó sobre todo por las siguientes razones:

- a) Afectación por Emergencia Sanitaria COVID- 19. Específicamente por la medida adoptada en respuesta a los beneficiarios de crédito afectados, en la cual, se aprobó una prórroga para el pago de principal e intereses, sobre los créditos otorgados (recursos con los que se alimenta la partida de RECUPERACIONES), por un periodo de más de un año, para las personas que lo solicitaran.
- b) Situación de mora evidenciada en las Carteras de Crédito de tres Organizaciones Intermediarias. Para el año 2020, se gestionó la recuperación de las tres carteras de crédito de las organizaciones intermediarias (COOPEMUPRO, FUNDACIÓN MUJER y

COPELLANOBONITO), lo que implicó que se realizaran comparaciones de saldos, entre los saldos de las OIs y los del Sistema Inversor del Fiduciario Banco Popular; las diferencias detectadas se pasarán a una cuenta por cobrar a la Organización Intermediaria, vía judicial; y se iniciara un proceso por parte del Equipo de PRONAMYPE-MTSS con el cobro a los beneficiarios de manera individual. Este ha sido un proceso lento cuyos resultados aún pesan en los datos recientes de la mora. Esta situación, ha consumido los esfuerzos del Equipo de Crédito de PRONAMYPE, cuyas limitaciones y complejidad fue expuesta en el Informe de avance de recuperación de estas tres carteras presentado en el año 2021, según oficio DESS-PROMS-IGE-8-2021 y en el DESS-PROMS-IGE-9-2022, presentados como avance del proceso.

- c) La situación económica debilitada que venía experimentando el país, durante y post Pandemia COVID- 2019. Desde el 2019, ha sido mencionado este factor, como uno de los aspectos que incidían en la reducción de las recuperaciones, aún antes del COVID-19. Desde años anteriores, por otros factores como el relativo al Déficit Fiscal, y a otros de tipo ambiental, se conocía que el sector bancario venía experimentando un crecimiento en los índices de mora, y que la colocación de créditos estaba contrayéndose, incluso la concerniente a la confianza del consumidor. Para PRONAMYPE, estas circunstancias del macroentorno, no eran ajenas, e igualmente se venía manifestando en la morosidad, y por tanto en la recuperación. Para el cierre del 2021 se experimentó un incremento de las recuperaciones de un 5% y de un 6 % para el 2022, respecto al anterior, situación que se explica, entre otras cosas, porque para el 2021 se aplicó la prórroga de principal e intereses como medida por la pandemia sólo en el primer semestre y para el 2022 se inicia con una recuperación más activa de las carteras autogestionadas, según el punto b mencionado anteriormente.

Superávits Específico y Libre

Al cierre del 30 de diciembre del 2022, la conformación de los superávits acumulados del Fideicomiso PRONAMYPE es la siguiente:

SUPERÁVIT POR PROYECTO	MONTO
Superávit Específico (Proyecto 01-DESAF)	3 630 785 037,11
Superávit Libre (Proyecto 02- Gastos Operativos)	196 816 138,42
TOTAL	3 827 601 175,53

Figura 13: Datos del Fiduciario Banco Popular

Estos montos acumulados por los Superávits (específico y libre) de los Proyectos 01- DESAF y 02- Gastos Operativos respectivamente, responden a razones tales como:

- ✓ Insuficiente capacidad instalada para la ejecución de los distintos productos (especialmente Crédito), lo que dificulta lograr un aumento de la colocación para cada uno de los productos sustantivos del Programa. Aspecto directamente asociado al modelo de operación que prevale, en el cual, las Ejecutivas de Crédito están totalmente enfocadas en aspectos operativos como receptoras de demanda y gestionando la recuperación junto con las Organizaciones Intermediarias.
- ✓ Por muchos años, los recursos propios del Fideicomiso se complementaron con Recursos DESAF, los cuales deben ejecutarse prioritariamente, lo cual permitió la acumulación de recursos superavitarios.

Resultado de Metas Programadas vs Ejecutadas 2022:

FIDEICOMISO PRONAMYPE							
EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN II SEMESTRE 2022							
PROGRAMÁTICA Y PRESUPUESTARIA							
Indicador	Meta			Presupuesto			Fuente de datos
	Meta final anual programada	Ejecutado II Semestre	% Ejecución	Presupuesto final anual programado	Ejecutado II semestre	% Ejecución	
No. de personas beneficiarias de Crédito.	660	219	33,18%	2 873 000 000,00	761 995 000,00	26,54%	Base de datos Crédito PRONAMYPE, y Programa Inversor Fideicomiso Bco. Popular
No. de Personas que recibieron Capacitación Empresarial.	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00%	Base de datos, Unidad de Desarrollo Empresarial y Dirección Ejecutiva
No. de Personas que recibieron Asistencia Técnica.	0	0	0,00%	0,00	0,00	0,00%	Base de datos, Unidad de Desarrollo Empresarial y Dirección Ejecutiva
No. de Personas beneficiarias de Capital Semilla.	250	26	10,40%	500 000 000,00	18 147 050,86	3,63%	Base de datos, Unidad de Desarrollo Empresarial y Dirección Ejecutiva
TOTAL	910	245	26,92%	3 371 000 000	780 142 050,86	23,14%	

Figura 15: Elaboración propia.

A continuación, se detallan las estadísticas que se estiman más importantes de los Créditos colocados al cierre de diciembre del 2022.

COSTA RICA: Cantidad y monto de créditos otorgados por PRONAMYPE,
según Organización Intermediaria y género
Al cierre de diciembre del 2022

ORG INTERMEDIARIAS	Personas beneficiadas		Monto ejecutado		TOTAL BENEFICIARIOS	Totales	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES		TOTAL MONTO EJECUTADO	% EJECUTADO
GAT SUR ALTO	59	47	251 450 000	209 700 000	106	461 150 000	35%
FUDECOSUR	48	49	125 700 000	133 725 000	97	259 425 000	20%
UPIAV	33	24	77 200 000	91 050 000	57	168 250 000	13%
COOPESABALITO	9	12	51 600 000	72 900 000	21	124 500 000	10%
ASOPROAAA	8	13	51 985 000	72 285 000	21	124 270 000	10%
CEMPRODECA	14	9	57 250 000	63 400 000	23	120 650 000	9%
CAC PUNTARENAS	12	9	10 705 000	13 600 000	21	24 305 000	2%
COOPEGUANACASTE	3	1	13 926 000	1 552 000	4	15 478 000	1%
ASOPROSANRAMÓN	3	0	5 800 000	-	3	5 800 000	0%

Como se muestra en el cuadro anterior, al cierre del año 2022 se colocaron en total 353 créditos, de los cuales, 219 créditos fueron en el II semestre, la organización que colocó la mayor cantidad en número y monto fue GAT SUR ALTO para un total de 106 créditos por un monto de ₡461 150 000, que representa el 35% del monto total ejecutado en el año.

Adicionalmente, para este periodo se mantiene muy similar la colocación en hombres y mujeres, un 54% fue en mujeres y el 46% restante en hombres.

Por otra parte, también se puede mencionar que el 55% de la colocación total, lo compone los créditos colocados únicamente por dos Organizaciones Intermediarias (FUDECOSUR y GAT SUR ALTO).

COSTA RICA: Cantidad y monto de créditos otorgados por PRONAMYPE, según actividad económica.
 Al cierre del 2022

ACT ECONOMICA	No. Beneficiarios	Monto financiado
Ganadería	109	458 166 000
Agricultura	89	322 980 000
Comercio	75	291 105 000
Servicio	54	175 577 000
Industria	26	56 000 000
Total, general	353	1 303 828 000

Figura 17: Elaboración propia de bases de crédito.

Según se observa en el anterior la mayor cantidad de créditos se otorgaron para fortalecer la actividad económica Ganadería (31 %), seguidamente Agricultura (25%), Comercio (21%), Servicio (15%) y por último Industria con un 7%.

COSTA RICA: Cantidad y Monto de Créditos otorgados por PRONAMYPE, según actividad región
 Al cierre del 2022

Región	Cantidad	Monto a financiar
Región Brunca	280	1 011 325 000
Región Chorotega	31	134 133 000
Región Central	24	130 070 000
Región Pacífico Central	17	22 300 000
Región Huetar Caribe	1	6 000 000
Total general	353	1 303 828 000

Figura 18: Elaboración propia

En el cuadro anterior se muestra, la colocación según región del país, del cual se puede evidenciar que la colocación del Programa se centra en la región Brunca (71%), seguidamente en la central, aunque cabe aclarar que los créditos se conforman en su mayoría de los otorgados a personas que viven en Pérez Zeledón.

Aspectos favorables del Crédito:

- ✓ Cambio de gobierno, lo cual representa una oportunidad de retomar con una nueva óptica la problemática estructural del programa y definir nuevas rutas de solución.
- ✓ Organizaciones que han tenido un comportamiento protagónico en la colocación de créditos, han manifestado explícitamente su interés en continuar y potenciar los créditos en sus respectivos territorios.
- ✓ El elemento favorable más notable, es que 353 personas lograron experimentar la inclusión financiera, al tener acceso a un crédito, lo cual supone que por cada crédito hay un proyecto productivo en marcha, y por ende una familia que percibe ingresos por AUTOEMPLEO.

Aspectos favorables de los Productos de la UDE:

- ✓ Se logró levantar la restricción de ejecución de estos productos, impuesta mediante acuerdo del Comité Especial No- 4092 del 2020, por la aprobación del Jerarca, de inyectar recursos a los productos de desarrollo empresarial para el 2022, acción que se formalizó mediante MTSS-DMT-707-2021 por 500 millones.
- ✓ A finales del año se logró trasladar nuevamente la plaza de la persona encargada de ejecutar estos productos, de manera tal, que retomará los proyectos que estaban en proceso.
- ✓ Se aprobaron 4 proyectos de Capital Semilla de septiembre a diciembre del 2022, y se está trabajando para este año, darle continuidad a este producto con más proyectos productivos, y retomar la capacitación.
- ✓ Se crean nuevos mecanismos de control para la parte operativa, en la ejecución de los proyectos de Capital Semilla, Capacitación y Asistente técnica.

LIMITACIONES Y/O NECESIDADES:

<p>1- Brechas, entre lo normado en el Contrato de Fideicomiso y sus adendas, entre 8 Decretos Ejecutivos que se han emitido a lo largo del tiempo, y la realidad operativa del quehacer interno del Dpto. PRONAMYPE</p>
<p>EFECTOS:</p>
<p>a. Ambigüedad y vacíos en la asignación de responsabilidades entre las partes. (Fideicomitente y Fiduciario)</p>
<p>b. Concentración de funcionarias operativas de la Unidad Técnica de Apoyo (UTA) encargada del Crédito, y Jefatura del Dpto. PRONAMYPE, respecto al proceso crediticio, VS, labor estratégica que debería de tener en la PROMOCION de los productos, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, en el uso de los recursos intermediados, y, en el uso de los recursos asignados a los beneficiarios.</p>
<p>c- Desequilibrios en las cargas de trabajo de las 4 funcionarias de la Unidad Técnica de Apoyo (UTA) encargados del Crédito y la Jefatura del Dpto. PRONAMYPE.</p>
<p>d- Exposición al riesgo, Legal, financiero, operativo, y gerencial, al estar la mayor parte del proceso crediticio en manos de personal de MTSS y no del Banco Fiduciario.</p>
<p>2- Modelo Operativo de Canalización de Recursos de Crédito poco eficiente, ya que funciona con un híbrido entre Banca de I y II Piso.</p>
<p>EFECTOS:</p>
<p>a. Concentración de carga operativa en las 4 funcionarias de la UTA, en los procesos de Recuperación de Cartera, y Colocación, restando posibilidad de promover y dar seguimiento a las OIs y beneficiarios.</p>
<p>b- Por ejemplo: Se exime a las Ois de responsabilidades en el proceso de cobro judicial, ya que cuando tienen operaciones “malas”, las pasan al Fideicomiso para que las remitan a cobro judicial,</p>
<p>c- Organizaciones más robustas, con experiencia crediticia reconocida, NO VEN ATRACTIVO EL MODELO porque tienen sus propias metodologías de trabajo, que les permite ser más autónomas a la hora de atender sus necesidades de los actuales y potenciales beneficiarios. Estas Ois, optan por intermediar otros recursos, priorizando por ejemplo Banca para el Desarrollo, y otras líneas bancarias (aunque manejan tasas de interés más altas).</p>
<p>NOTA: Sobre este tema, se han trabajado varios documentos y existen Acuerdos de Comité Especial.</p>

3- Carencia y/ obsolescencia de Tecnología Crediticia:

EFFECTOS:

a- A la fecha (según modelo de canalización de recursos del Fideicomiso, donde la UTA tiene la carga operativa), no se cuenta con tecnología crediticia, se manejan las operaciones y los controles sobre todo en “**recuperación de la cartera**” usando herramientas de excel y DRIVE. El sistema del Banco Fiduciario (INVESTOR) adolece de serias limitaciones, de manera que, por ejemplo, todas las negociaciones de pago, tienen que hacerse según lo que el sistema permita y no según las necesidades de las OIs y los deudores. **Por ejemplo:** Informe DESS-PROMS-IGE- 08- 2021.

4-Inserción de PRONAMYPE, al SINURBE, VS criterio legal de la DESAF, (DESAF-OF-455-2021) que indica que “Todos los recursos del Fideicomiso son propios de la DESAF), imposibilita ampliar franjas de atención de potenciales beneficiarios.

EFFECTOS:

a- Anula cualquier posibilidad de crecimiento del Fideicomiso, en términos: financieros y de cobertura a diferentes estratos de beneficiarios. Incluso, no se puede atender a población clasificada en SINURBE como VULNERABLES.

b- Con el criterio de la DESAF de no poder atender a VULNERABLES y menos aún, a otros estratos más altos (*aunque siempre en condición de pobreza que no tienen inclusión financiera dentro del sistema bancario nacional*), muchas Organizaciones (con colocación histórica protagónica) perdieron interés de colocar los recursos PRONAMYPE, porque solo podían colocar en población “en pobreza extrema o básica”, siendo que ésta representa el mayor riesgo de recuperación, y demasiados esfuerzos para que esos proyectos sobrevivan. Ejemplo. APACOOOP / COOPEPURISCAL / ASOPROSANRAMON.

5-Problemas de Sostenibilidad, pero sobre todo de AUTOSOSTENIBILIDAD FINANCIERA, del Fideicomiso.

EFFECTOS:

a- Generados por baja colocación de créditos, (producto No Asistencial y reembolsable, a partir del cual se sostiene el Fideicomiso).

Limitaciones para contratar al Fiduciario más servicios. Lo que obliga al personal del MTSS-UTA, a enfocarse en labores operativas.

b- El Fideicomiso no puede sobrevivir por sí mismo, lo que obliga a solicitar recursos de la DESAF, (pese al superávit que maneja, el cual no ha podido ejecutar, por la salida de muchas Organizaciones Intermediarias y la poca capacidad instalada para RETENER A LAS OIS / Y, PARA PROMOCIONAR, O ATRAER NUEVAS OIs)

c- Se han presentado varias opciones para darle auto sostenibilidad, pero todas riñen con la filosofía (asistencialista de atención a la pobreza), Por ejemplo, se ha descartado un aumento en la tasa de interés, pese a conocer que los microempresarios pobres, no tienen acceso al sistema bancario, y muchas veces recurren a créditos privados con tasas mucho más altas de interés. Estos temas han sido reiteradamente expuestos mediante documentos oficiales ante el Comité Especial y otras instancias, por parte del Banco Fiduciario desde el 2020.

6- Falta de personal en la UTA, UDE Y UPPP.

EFFECTOS:

a- A la fecha no se cuenta con personal en la UPPP, se está en el proceso de recuperar las plazas y contratar. En la UDE recientemente se recuperó la plaza que había, sin embargo, por temas personales de la funcionaria, la misma se traslada a otra dependencia y vuelve un recurso nuevo para la UDE. En la UTA se cuentan con 5 plazas de las que únicamente producen 4 de ellas, ya que tenemos una colaboradora que tiene temas personales y judiciales.

LIMITANTES DEL CRÉDITO:

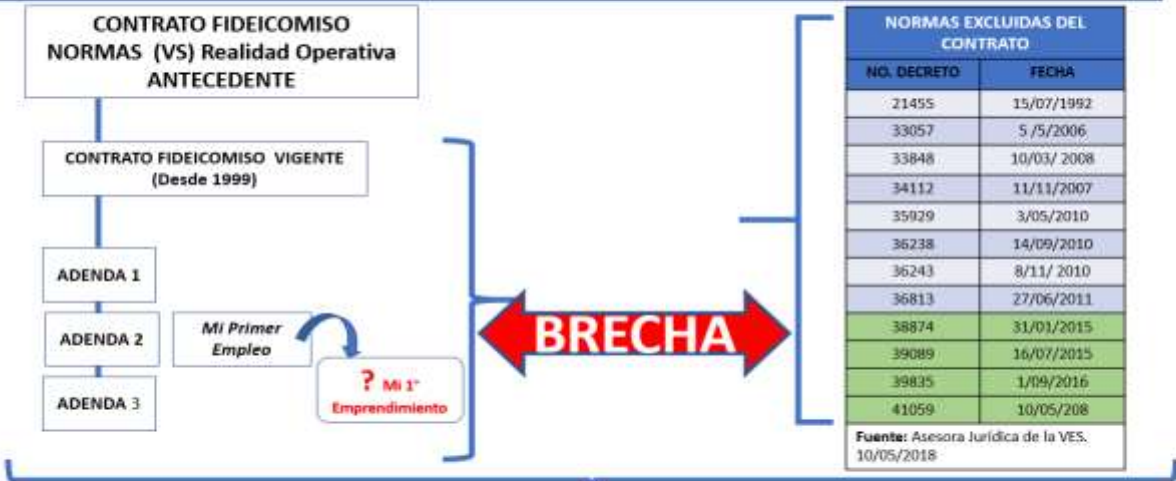
La principal limitante del Crédito, es que dicho producto no es asistencial, es decir; es reembolsable y se ejecuta según demanda, es distinto al resto de los productos sociales. Adicionalmente, una vez superado el requisito principal, que la persona esté registrada en pobreza dentro del SINIRUBE, los interesados, deben cumplir una serie de requisitos adicionales (que no están en manos del personal de PRONAMYPE) tales como:

**CONCLUSIONES SOBRE
 LIMITANTES RELEVANTES PARA LA COLOCACION
 DE CREDITOS**



SOBRE LA CONDICIÓN DEL CONTRATO DE FIDEICOMISO:

CONTRATO FIDEICOMISO 02-99- 02-99-MTSS-PRONAMYPE/ BPDC



¿En qué se encuentra esta Dirección actualmente?:

- ✓ **Traslado del Fideicomiso 02-99 MTSS-PRONAMYPE-BPDC** (vía de ejecución de los productos que ofrece el Departamento PRONAMYPE de la Dirección de Economía Social Solidaria) al Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC), este proyecto no ha sido propiciado por la Dirección sino por los jefes anteriores, pero está en estudio por el MEIC y representa una pieza clave en el futuro de la Dirección.

Modificación del Contrato del Fideicomiso 02-99 MTSS-PRONAMYPE-BPDC, ley entre partes (Banco Fiduciario Banco Popular y Fideicomitente MTSS), el documento presenta contradicciones con la operativa actual por la aprobación de decretos ejecutivos que no fueron incluidos como adendas en su momento al contrato. En este punto se trabajó una cuarta adenda (sin aprobar), que se actualiza a la realidad operativa, pero que se debe revisar si cumple con la visión inicial del MTSS, de trabajar bajo la figura de un fideicomiso, dado que la ejecución y seguimiento de los productos recaería principalmente en las unidades del MTSS o definir si dar mayores responsabilidades al fiduciario, realizando otra adenda, que están dispuestos aceptar bajo una mayor comisión administrativa. Ahora bien, este proyecto ha estado estancado a la luz del primer punto expuesto, porque de trasladarse el fideicomiso, procede otra ruta.

- ✓ La incertidumbre del traslado no ha permitido la implementación de proyectos en pro de incrementar la ejecución de productos, porque esto requiere de acciones con terceras personas que no se pueden activar sin que se concluyan, porque crearían una mala imagen del MTSS, sin embargo, dentro del todo el proceso de incertidumbre, se visualizan acciones a corto plazo que se han venido conversando que fortalecerían a la Dirección, tales como:
 - a. Continuar con el proceso de recuperación de plazas, que por diversas razones habían sido trasladadas a otras instancias o no habían sido habilitadas para su nombramiento, con el fin de fortalecer las unidades y cumplir con sus metas este 2023, dado que en años atrás se estuvo sin personal en dos de sus unidades durante varios meses (Unidad de Desarrollo Empresarial -UDE- y Unidad de Políticas, Programas y Proyectos -UPPP-).

- b. Mejorar el clima organizacional, porque en una de las evaluaciones realizadas por el Departamento de Recursos Humanos, se obtuvo una calificación muy baja, claro está, se evaluó en un momento dado en ciertas circunstancias y por distintas personas y ahora todo eso cambió, sin embargo, es tarea prioritaria de la Dirección cambiar el ambiente laboral.
- c. Activar el producto de Capacitación y/o Asistencia que llevan más de dos años de no ejecutarse por diversos motivos, pero que se conoce que son clave como completo de los créditos que se tramitan a la población meta.
- d. Implementar el uso del SICOP en el fideicomiso 02-99 según la nueva Ley de Contratación Administrativa, que implica revisión y cambio en la normativa y procedimientos, principalmente de los productos de la UDE.
- e. Lograr al menos que dos Organizaciones Sociales firmen o activen el contrato de colocación con el fideicomiso, para mejorar la cobertura del crédito y lograr llegar a más personas.
- f. Continuar con el levantamiento de procedimientos de las unidades de la Dirección, como mejora de los controles internos.

Es importante mencionar que a la luz de la ruta que se defina con el Fideicomiso 02-99 MTSS-PRONAMYPE-BPDC, se podrían idear otros proyectos que potencien la Dirección, pero que se requiere claridad que alcances se pretenden.

-ECONOMIA SOCIAL SOLIDARIA

La Economía Social Solidaria busca generar relaciones de solidaridad y confianza, espíritu comunitario y participación en la sociedad, fortaleciendo procesos de integración productiva, de consumo, distribución y ahorro y préstamo para satisfacer las necesidades de sus integrantes y comunidades donde se desarrollan, y es por esta razón que desde mi ingreso al MTSS, se han sostenido reuniones con:

CANAESS (Directora Jessica Brenes):

- ✓ Acompaña en la revisión de la Política Pública de la ESS
- ✓ Se va a emitir un convenio para el Sello y las Certificaciones de la ESS
- ✓ Acompaña en la coordinación para en el mes de Julio, realizar FORO sobre experiencias Latinoamericanas en Legislación y Políticas Públicas para la ESS

UCR – ESS (Yasy Morales):

- ✓ Acompaña en la revisión de la Política Pública de la ESS
- ✓ Acompaña en la coordinación para en el mes de Julio, realizar FORO sobre experiencias Latinoamericanas en Legislación y Políticas Públicas para la ESS.

CEPAL (Felipe Correa)

- ✓ Acompaña en la coordinación para en el mes de Julio, realizar FORO sobre experiencias Latinoamericanas en Legislación y Políticas Públicas para la ESS, en donde nos van a acompañar expertos de México, Uruguay, Ecuador y Colombia.



Silvia Cordero (MEIC)

- ✓ Se está iniciando junto con MEIC, DINADECO, el INA, y Banco Popular, un trabajo para visualizar una ruta de acompañamiento de agrupaciones socio productivas. Vamos a explorar la posibilidad de poder desarrollar un trabajo de divulgación de lo que es ESS, como se inscriben ante la DESS, el marco legal que los alcanza, beneficios, etc.

DINADECO

- ✓ Se está valorando la posibilidad de hacer un convenio con el fin de ayudar a las Asociaciones de Desarrollo y los fondos del estado para financiar proyectos y brindar apoyo en capacitaciones.



Sra. ELVIA FORERO (Viceministra de Colombia- consultora en temas sociales)

- ✓ Se está en múltiples conversaciones con doña Elvia para consultar sobre la metodología que utilizan para impulsar RED DE CUIDO.
- ✓ La Cámara de Comercio de Bogotá desea reunirse para consultar, sobre que está haciendo Costa Rica en “Incentivos para lograr que las mujeres cabeza de familia cuidadoras se puedan mantener en los proyectos productivos”.



Mediante el Decreto Ejecutivo N° 38874-MTSS del 31 de enero del 2015 fue creada la **Dirección de Economía Social Solidaria en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**, y cuyo objetivo general es impulsar y articular distintas políticas públicas para fortalecer el sector privado de la Economía Social Solidaria que existe en Costa Rica para la generación de trabajo decente, combatir la pobreza y la desigualdad.

Artículo 7º-Son funciones de la Dirección de Economía Social Solidaria del Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social, las siguientes:

- a) Articular la oferta pública para satisfacer las demandas del sector de la Economía Social Solidaria.
- b) Fomentar y difundir políticas públicas para fortalecer el sector de la Economía Social Solidaria.
- c) Visibilizar y promover procesos para formalizar los Grupos, Organizaciones y/o Empresas de la Economía Social Solidaria.
- d) Certificar cuáles son las Organizaciones y/o Empresas de Economía Social Solidaria.
- e) Empezar e impulsar acciones que permitan fortalecer los valores de la Economía Social Solidaria, su modelo de gestión y sus formas innovadoras de emprender.
- f) Trabajar en los espacios territoriales y sectoriales en donde se identifiquen necesidades de las Organizaciones y/o Empresas de la Economía Social Solidaria.
- g) Apoyar mediante los recursos que pueda ejecutar el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE) a las Organizaciones y/o Empresas de la Economía Social Solidaria.
- h) Promover mecanismos que permitan el acceso a servicios de financiamiento y apoyo no financiero, para el desarrollo y fortalecimiento de los Grupos, Organizaciones y/o Empresas de la Economía Social Solidaria.
- i) Promover mecanismos que permitan para articulación, encadenamientos productivos, para desarrollo y fortalecimiento de las Organizaciones y/o empresas de la Economía Social Solidaria a nivel sectorial y territorial.

Estas son las certificaciones que se otorgaron de septiembre a diciembre del 2022 (se está trabajando en un Reglamento de Certificación de Economía Social Solidaria):

Consecutivo de Certificaciones de ESS				
Fecha	Consecutivo	Empresa	Contacto	
Año 2022				
3/11/2022	DESS-CUG-2-2022	COOPEACUICULTORES R.L.	Gerente General Alla Barrios	
21/11/2022	DESS-CUG-3-2022	UPIAV	Jaime Rojas Mena	
21/11/2022	DESS-CUG-4-2022	ASADAS INTEGRADAS SARAPIQUI	JOEL BENEDICTO ALVARADO CHAVARRIA	
21/11/2022	DESS-CUG-5-2022	Asoc de Mujeres Ambientalistas Cuatro R de San Luis de Florencia	Margarita Castro Campos	
25/11/2022	DESS-CUG-6-2022	COOPEALFARORUIZ R.L	Pablo Blanco Acuña	
25/11/2022	DESS-CUG-7-2022	COOPEASSA R.L.,	Olivier Ramirez fernandez	
28/11/2022	DESS-CUG-8-2022	Cooperativa Agroindustrial Costarricense, R.L	Eduardo Campos Rosales	
28/11/2022	DESS-CUG-9-2022	COOPEPITAHAYA	RAUL ODIO CHACON	
30/11/2022	DESS-CUG-10-2022	Cooperativa de Servicios Generación-H R.L	Alfredo Espinoza Esquivel	
1/12/2022	DESS-CUG-11-2022	ASOCIACION DEL ACUEDUCTO RURAL DE SAN RAMON SUR DE PARAMO PEREZ ZELE	JUAN GERARDO GARRO ARIAS	
9/12/2022	DESS-CUG-12-2022	Asociación Mujeres Innovadoras y Creadoras de Oportunidades	Elizabeth del Valle Quijada	
15/12/2022	DESS-CUG-13-2022	Asociación de Desarrollo Integral Tuis	Freddy Artavia	



INFOCOOP:

Se tiene por parte de este Ministerio, un miembro representante en la Junta Directiva del INFOCOOP, a partir de septiembre de 2022.

Cada martes de semana hay Sesión Ordinaria de 4:30 a 7:30pm y los segundos sábados de mes de 9:00: a.m., y se realizan sesiones extraordinarias para revisar temas de Auditoría.

Se mantiene una comunicación activa con los funcionarios del INFOCOOP, para el seguimiento de los acuerdos tomados en Junta Directiva, con el objetivo de mejorar la Institución, fortalecerla y crear una modernización del mismo para impulsar el fomento en Costa Rica.

Próximamente, para finales de febrero 2023, se tiene programada una gira a la Zona Sur, con el objetivo de conocer parte de las propiedades que tiene adjudicado el INFOCOOP en la zona, y visitar Cooperativas, para brindar apoyo.

.TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL RÉGIMEN DE PENSIONES Y JUBILACIONES DEL MAGISTERIO NACIONAL:

I.- Objetivo del Tribunal, dictar la justicia administrativa:

El Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional es creado por la Ley 8777 del 07 de octubre de 2009, reglamentado por el Decreto 35843-MTSS del 28 de enero de 2010 y el artículo 92 de la Ley 7531 del 10 de julio de 1995. Le corresponde el conocimiento en alzada de los recursos de apelación que se formulen contra los actos dictados por la Dirección Nacional de Pensiones en los distintos tramites de pensión del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

El Tribunal se integra por tres representantes, una del Ministerio de Trabajo quien ejerce actualmente la Presidencia, una representante del Ministerio de Educación Pública y un representante de la JUPEMA. La ley les exige, ser expertos en materia de seguridad social, empleo público o pensiones, trabajar a tiempo completo, tener demostrados conocimientos y competencia en la materia, así como experiencia en supervisión de personal, todo lo anterior como garantía de imparcialidad y objetividad en sus funciones.

La justicia administrativa, impacta en el poder Judicial, reduciendo los casos que son llevados a esa vía, pues las disputas son resueltas en la sede administrativa reservando esa instancia a unos pocos casos de mayor complejidad. Nuestras resoluciones son claras y precisas lo cual genera que los



apelantes no requieran acudir a otras instancias judiciales a debatir sus controversias. Según los datos estadísticos de la Dirección de Planificación del Poder Judicial colgados en su página web www.poder-judicial.go.cr, el promedio de respuesta de un proceso laboral es de 16 meses y 3 semanas. Encontrándose en la Justicia Administrativa solución a las controversias en plazos eficientes y oportunos, pues actualmente nuestros usuarios obtienen respuesta en tan solo 50 días.

II.- PRINCIPALES LOGROS DE LA GESTIÓN:

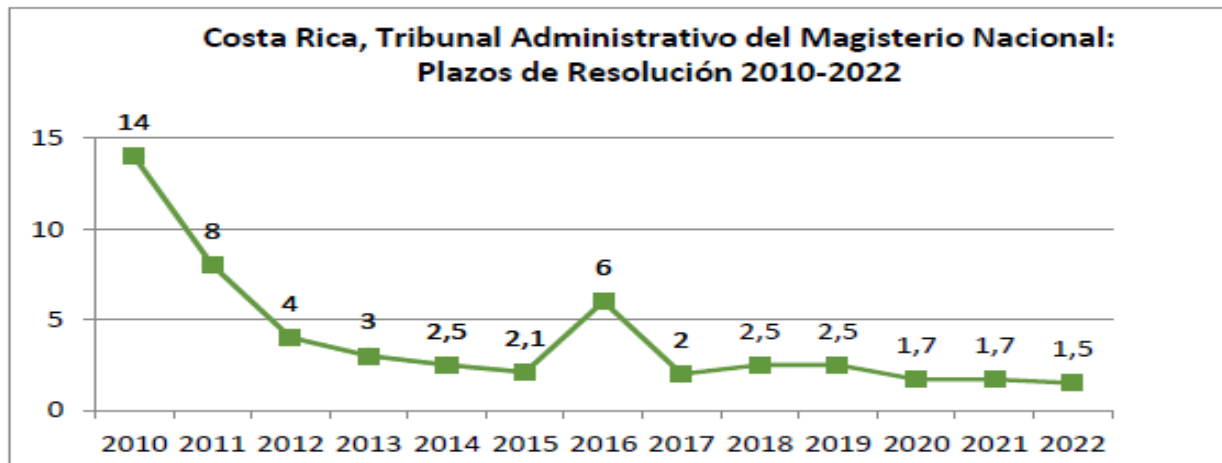
a.- Mejora en el servicio:

El principal logro de este Tribunal, ha sido la reducción de los plazos de respuesta de los recursos de apelación. Para poder visualizar la mejora del servicio nos remontamos al año 2010 cuando se conforma esta instancia. Para ese entonces, los plazos de respuesta eran de 14 meses o **420** días, pues eso era lo que duraba nuestro antecesor el Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial y en esas condiciones se trasladaron a esta dependencia un acumulado de más de 1.000 expedientes sin resolver.

El Plan Operativo Institucional del Tribunal se ha focalizado en los procesos de mejora paulatina y continua del servicio, lográndose para el periodo 2022, que las resoluciones se emitan en tan solo **50** días, lo cual significa una reducción del **800%** en los tiempos de respuesta y ya no existe circulante de casos acumulados; meta que se ha mantenido por dos años consecutivos. Con lo cual se brinda a nuestros usuarios una justicia administrativa en fiel cumplimiento de la normativa que otorga 60 días para resolver. De esta manera, los usuarios reciben sentencias sobre las disputas en apego a la legalidad, a la justicia, al derecho a la seguridad social y al derecho constitucional a una justicia pronta y cumplida. El siguiente cuadro estadístico visualiza la mejora del servicio, a partir de la reducción de los tiempos de respuesta.

Los procesos se han orientado hacia la digitalización, pues se utiliza expediente digital que no puede ser alterado y puede accederse vía internet. Ha mejorado la atención de los usuarios, quienes pueden tener su expediente digitalizado y conservarlo en cualquier dispositivo electrónico, además del ahorro en papelería que genera.

El Tribunal, además cuenta con un sistema electrónico de seguimiento de casos y otro de consultas con la jurisprudencia más relevante emitida por este Tribunal Administrativo y por los Tribunales de Justicia, en materia de pensiones del magisterio nacional; este último se encuentra a disposición de los usuarios y se puede acceder desde la página web de la Junta de Pensiones y desde la página del Ministerio de Trabajo.



El anterior cuadro estadístico visualiza la mejora del servicio, a partir de la reducción de los tiempos de respuesta.

- Se realizaron acciones para aumentar la calidad del servicio y generar políticas de Igualdad y Equidad de Género, fomentar valores éticos y el cumplimiento de la gestión ambiental.

II.- PRINCIPALES RETOS:

A.-El hackeo de los sistemas informáticos fue uno de los principales retos que se enfrentó. Se ejercieron las acciones para dar continuidad al servicio, sin embargo, esa experiencia nos alerta sobre las acciones que se deben tomar en temas de control interno y necesidad de reforzar la estructura informática de la institución.

Por otro lado, se debe reforzar la cultura del teletrabajo y la modalidad mixta presencial-virtual que ha dado resultados positivos para la atención del público.

B.- Coordinación interinstitucional:

Para el cumplimiento de planes y metas es indispensable la adecuada coordinación y comunicación de los temas y acciones entre la JUPEMA, Dirección Nacional de Pensiones y el Tribunal, todo dentro del marco del respeto y delimitación de competencias, lo cual garantizará servicios eficientes, oportunos y ajustados a la legalidad. Es pertinente reforzar los espacios de dialogo y coordinación entre todas las instancias, que permitan evitar re procesos o retrasos en la prestación del servicio.

III.- RECOMENDACIONES Y SEGUIMIENTO DE ORGANOS DE FISCALIZACIÓN:

Las labores del Tribunal son fiscalizadas por órganos como la Contraloría General de la República, la Auditoría Interna del Ministerio de Trabajo, la Defensoría de los Habitantes, la SUPEN, las



contralorías de servicio del MTSS y JUPEMA y el seguimiento al control interno que se realiza a través de la Dirección de Planificación Institucional.

Respecto a la Dirección General de Auditoría se recibió el oficio MTSS-DGA-AD-14-2022, Advertencia Calidad de la información en Actas de Recepción de Bienes y Servicios. Se determinó que un total de tres Actas elaboradas por el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, presentan inconsistencias en su contenido, específicamente en el apartado “b. Bienes o servicios que se reciben”, en el cual, se indica que el bien recibido corresponde a una computadora portátil, siendo que, las facturas corresponden al alquiler de 9 computadoras de escritorio.

El objetivo a futuro, será trabajar en procura de la mejora continua de nuestros servicios de justicia administrativa y con ello apoyar a reducir la mora del sistema judicial, para que los usuarios encuentren en la vía administrativa la solución a sus controversias, en plazos eficientes y con servicios de calidad.

-SALARIOS MÍNIMOS:

En el tema de salarios mínimos del Sector Laboral Privado tenemos:

1) Fijación de salarios mínimos para el sector privado costarricense con rige 2023 Decreto de salarios mínimos 43849-MTSS publicado en la Gaceta No,245 del 23 de diciembre del 2022 con rige 01 de enero 2023.

La propuesta de fijación de salarios mínimos, presentada por el poder ejecutivo para el periodo 2023 del sector privado fue tomada por acuerdo del consejo nacional de salarios, esta acción tiene su fundamento en la Constitución Política de la República, a saber.

Artículo 50: El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza.

Artículo 56: El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Artículo 57: Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

En este sentido dicha propuesta determino un incremento salarial para el sector privado

costarricense en los siguientes términos

1. Fijar un incremento de 6,62% a partir del 01 de enero de 2023, para los salarios mínimos de todas las categorías salariales del sector privado costarricense.
2. Aplicar un incremento adicional de 2,33962% para el salario mínimo del Servicio Doméstico, conforme lo determinó el Consejo Nacional de Salarios mediante la Resolución CNS-RG-2-2019 del 24 de junio del 2019, publicada en el Diario Oficial La Gaceta N°151 del 13 de agosto del 2019.
3. Aplicar los incrementos adicionales de 0,3986390% al Trabajador en Ocupación Semicalificado Genérico; 0,3955514% al Trabajador en Ocupación Calificada; y 0,5562880% al Trabajador en Ocupación Especializada Genérico, conforme lo determinó el Consejo Nacional de Salarios mediante la Resolución CNS-RG-6-2020, publicada en La Gaceta No 03 del 06 de enero de 2021.

Los anteriores incrementos, benefician a todos los asalariados del sector privado costarricense, que corresponde a 1.454.781 población asalariada aproximadamente. Por lo tanto, implican 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.



2) Análisis ocupacional para Estibadores

A las exigencias de orden internacional, las recomendaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), tanto las evaluaciones realizadas por el Expertos del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA-OCDE), como las evaluaciones de Estudios Económicos realizados a Costa Rica por OCDE y Compromisos del Fondo Monetario Internacional, en materia de salarios mínimos, señalan complejidades en la estructura del



decreto de Salarios Mínimos de Costa Rica, entre otras observaciones.

En este mismo orden, se han acercado los trabajadores del gremio de la estiba de los puertos de Costa Rica solicitando revisión de las categorías salariales a saber:

- Estibadores por Kilo de Fruta y Vegetales
- Estibadores por Tonelada
- Estibadores por Movimiento
- Estibadores denominados Winchero
- Estibadores denominados Portalonero

En este sentido es importante señalar, que como acciones concretas en esta línea de compromiso durante el mes de noviembre y diciembre 2022 los Directores/as del Consejo Nacional de Salarios en compañía de mi persona en mi condición de Ministro de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de avanzar en el proceso de revisión del salario del puesto de Estibadores en función de las modalidades de carga y descarga de mercancía general, movimiento de contenedores y tonelada y granel. Efectuaron las siguientes giras de campo:

- 1) El viernes 18 de noviembre del 2022 realizaron visita a Instalaciones portuarias de la Sociedad Portuaria de Caldera y Puerto Caldera, Esparza, Puntarenas.
- 2) Martes 06 de diciembre del 2022. Visitas a Instalaciones APM Terminals, Moín en Limón, Instalaciones Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica de Costa Rica (JAPDEVA), Moín en Limón. Instalaciones INA, Moín en Limón.

Dichas visitas de campo han permitido que en compañía de directores/as del dicho Consejo se hiciera un recorrido por los muelles observando las operaciones y la descripción de tareas, responsabilidades y antecedentes que dan origen a los salarios mínimos definidos para estos trabajadores/as en el Decreto de Salarios Mínimos.

Asimismo, un conversatorio y mesas de trabajo con empleadores y trabajadores en la actividad de la estiba, obteniendo un criterio técnico, insumo para la toma de decisiones sobre el tema de los salarios para los estibadores, wincheros y portaloneros, que laboran en los diferentes puertos de Costa Rica.

Por otra parte, se acudió a la OIT en busca de cooperación técnica para la elaboración de un estudio para analizar la operación y funcionamiento general de los servicios de estiba en los principales puertos del país, y todas las actividades relacionadas, que permita obtener un estudio integral de clasificación y valoración de puestos de trabajadores de la estiba, insumo para el Consejo Nacional de Salarios. Misma que fue aceptada conforme lo describe el REF: COS/EMPLEO - #9434 de fecha 19 de octubre 2021 Leonardo Ferreira Director Adjunto de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Asimismo, se han realizado las gestiones conforme

se acordó en sesión 5717 del 01 de septiembre 22, ante la OCDE con la finalidad de obtener insumos de buenas prácticas y experiencias de países OCDE sobre perfil ocupacional de Estibadores a nivel internacional; sin embargo, dicha organización no cuenta con insumos específicos en el tema de Estibadores, por lo cual se ha descartado la cooperación con dicha organización.

Por último, en sesión N°5736 del 23 de enero dio inicio con el dialogo social a través de la presentación del avance del estudio Estudio CNS-DSM-ES-3-2022 denominado Salarios mínimos de los estibadores portuarios en Costa Rica, elaborado por la Secretaria Técnica de dicho Consejo, dicho estudio tiene por objeto dar insumos a la toma de decisiones y no posponer la toma de decisiones misma que en este momento se encuentra en la esfera de acción del dicho Consejo Nacional de Salarios.



3) Consultas de Salarios Mínimos:

Reconociendo la obligatoriedad legal, 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, esta consulta se atiende por teléfono, por la web, correo electrónico, en chat institucional 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.

COSTA RICA / MTSS / Departamento de Salarios Mínimos.
Total de Consultas Mensuales Atendidas por Sector

SECTOR				
MES	GOBIERNO	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
SEPTIEMBRE	38	585	1063	1686
OCTUBRE	28	610	959	1597
NOVIEMBRE	26	628	1133	1787
DICIEMBRE	22	443	693	1158
ENERO	29	1600	2645	4274
TOTAL	143	3866	6493	10 502

Fuente: Estadística del Departamento de Salarios Mínimos

SOBFRE OTROS TEMAS:

1) Las labores de coordinación y seguimiento del Comité Técnico Binacional (MTSS y MITRADEL Panamá) y

2) El Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana.

- Sobre el Comité Técnico Binacional / Acuerdo Binacional relativo al Mecanismo de Flujos Migratorios con fines de empleo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá.

Debido a la importancia que tienen los flujos de migración laboral para los países de origen y destino, los gobiernos de la región han desarrollado acciones orientadas a facilitar y regular movimientos migratorios con fines laborales. En el caso de CR y Panamá, desde el 2015 suscribieron un Acuerdo Binacional para la coordinación de los flujos migratorios con fines de empleo y ocupación. Para implementar dicho acuerdo, se conformó un Comité Técnico Binacional, conformado por las dependencias de empleo, migraciones



laborales, y asuntos internacionales de cada ministerio.

En el marco de la 5° Sesión del Comité Técnico Binacional, celebrada en San José, Costa Rica los días 29 y 30 de agosto del 2022, se suscribió una Adenda con el fin de integrar al Comité Técnico Binacional, a las direcciones de inspección del trabajo de cada ministerio, por estimar que la labor coordinada entre las instancias homólogas resulta de gran relevancia para impactar positivamente a la población trabajadora migrante.

Además, dicho Comité adoptó ciertos acuerdos, entre los cuales destacan:

- a. Fortalecer el trabajo binacional en torno a la implementación del Sistema de Trazabilidad Laboral Migratoria (SITLAM), para lo cual se desea efectuar una mesa de trabajo técnica y política en un sector fronterizo por definir.
- b. Fortalecer los procesos de inspección laboral conjunta entre ambos países.
- c. Analizar la viabilidad de implementar un programa de intermediación laboral para personas migrantes indígenas y no indígenas de ambos países que deseen trabajar en diversos sectores económicos que se identifiquen en el proceso de diseño.

Para este proceso se desean fortalecer el alcance del SITLAM y de los procesos de comunicación para personas migrantes en ambos países, todo en el marco de los principios del reclutamiento ético.

Además, se acordó llevar a cabo el Intercambio de experiencias en la implementación de programas de migración laboral: visita de campo en Costa Rica. El objetivo general planteado para la gira consistía en mejorar las capacidades de los gobiernos participantes en el diseño, implementación y seguimiento de mecanismos de migración laboral segura, ordenada y regular.

Objetivos específicos:

1. Intercambiar información sobre buenas prácticas y lecciones aprendidas en la negociación e implementación del mecanismo de migración laboral denominado Sistema de Trazabilidad Laboral Migratorio (SITLAM), e identificar oportunidades de mejora binacionales entre Costa Rica y Panamá.
2. Diseñar las líneas estratégicas y operativas de un programa de intermediación laboral entre Costa Rica y Panamá, que permita mejorar la migración laboral de personas migrantes laborales indígenas y no indígenas entre ambos países.
3. Socialización de la política migratoria local de Coto Brus y los alcances del componente de migración laboral, para evaluar posibles sinergias con las acciones binacionales de ambos países.

4. Definir un plan de trabajo de corto plazo para mejorar los procesos de inspección binacional.

La gira se efectuó en San Vito de Coto Brus, Costa Rica, como sede principal. Las visitas de campo se realizarán en la frontera sur y norte del país respectivamente de ambos países, específicamente, en las estaciones migratorias de Río Sereno (frontera Costa Rica-Panamá) en una finca cafetalera seleccionada.

En ese sentido, el espacio de diálogo binacional y de intercambio de experiencias sigue siendo de gran provecho para trabajar de manera articulada con las contrapartes técnicas competentes del Ministerio homólogo, beneficiando así la mejora en el servicio que brindan nuestros ministerios, de gran impacto para la población migrante trabajadora.

Sobre temas necesarios a futuro

- ELSAC OCDE

Continuar la labor de seguimiento de las recomendaciones emitidas por el Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales OCDE, cuyo reporte post acceso se encuentra previsto para este año 2023.

Esta labor demanda una articulación interinstitucional, que se basa en el trabajo cercano entre los equipos técnicos, sobre todo del MTSS + IMAS + DGME + INAMU + CCSS + MEIC + INA. Por mencionar algunas instituciones.

Resulta indispensable el trabajo articulado desde el **Consejo Rector del Sector: Bienestar, Trabajo e Inclusión Social.**

Sobre recomendaciones

-ECO OCDE

El Comité de Asuntos Económicos ha emitido 69 recomendaciones para Costa Rica, de las cuales 2 están a cargo del MTSS:

1. Establecer una estrategia integral para reducir la informalidad, que incluya trasladar parte de la carga tributaria de las contribuciones de la seguridad social a los impuestos a la propiedad y fortalecer los mecanismos para garantizar su observancia.
2. Simplificar aún más el sistema de salario mínimo.

Se recomienda la reactivación, seguimiento, monitoreo de la ENTEF - o bien desarrollar una estrategia que le acompañe, con el fin de atender la recomendación del Comité de Asuntos Económicos OCDE, sobre reducir la elevada informalidad en el mercado de trabajo, a través de una estrategia integral.

La recomendación sobre salarios mínimos se encuentra pendiente de avanzar a partir de la finalización del estudio que está llevando a cabo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para respaldar la decisión



de eliminar 5 renglones ocupacionales, relativos a estibadores.

En relación con la planificación institucional, como principales logros destacan:

- Por medio de instrucciones del Despacho, se realizó la coordinación de la elaboración y divulgación del Plan Estratégico Institucional (PEI). Este proceso se realizó entre septiembre y diciembre de 2022, con talleres mixtos (presenciales y virtuales), además de la consulta pública a todas las personas funcionarias para la definición y ajuste del Marco Normativo y Marco Filosófico. Esto se oficializó por medio de la Circular MTSS-DMT-CIR-01-2023.
- Otro logro importante es que, por medio de la Comisión de Simplificación de Trámites, se realiza de manera regular y periódica la revisión de todos los trámites de las distintas Direcciones de la Institución. Se finalizó el Plan de Mejora Regulatoria 2022 y se inscribió el Plan de Mejora Regulatoria 2023, para el tema de Reglamentos se ha mantenido un flujo de revisión y seguimiento de los que se han inscrito. Todo esto de cara a las personas usuarias con el fin de mejorar la prestación de los diferentes productos y servicios.
- Por iniciativa del Despacho, se realizó la coordinación y sistematización de la Estrategia de Clima Organizacional del MTSS, dicho proceso se realizó por medio de un taller presencial, con la participación de 66 personas, con cargo de jefaturas y coordinaciones, tanto de San José, como de algunas de las regiones del MTSS, en el cual se revisaron las principales dimensiones y se elaboraron propuestas de acciones para vincularlas al PEI y desarrollarlas de manera anual. Esto fue divulgado por medio del oficio MTSS-DMT-OF-66-2022 a todo el personal, acompañado de la DPI-DPIS-ESTG-1-2023 Estrategia y los DPI-DPIS-LING-1-2023 Lineamientos Generales.
- Otro tema de relevancia institucional, fue la puesta en marcha de disposiciones para la estandarización del trabajo de las Comisiones Institucionales (Ambiente, Ética, Salud Ocupacional, Discapacidad). Se delega en la Dirección Administrativa y Financiera el seguimiento y solicitud de planes anuales de trabajo. Además, de incorporar en PEI y POI indicadores puntuales para el seguimiento de estos temas. Para tales efectos, se giró instrucciones mediante oficio MTSS-DMT-OF-62-2023.
- Se realizó la presentación en tiempo y forma de los informes correspondientes a las evaluaciones anuales 2022 del MTSS. Ante el Ministerio de Hacienda, se entregó mediante MTSS-DMT-OF-73-2023 Remisión del Informe de Evaluación Anual del Ejercicio Económico del Presupuesto Nacional del período 2022 y la correspondiente al Sector Trabajo Desarrollo Humano e Inclusión Social, ante el Ministerio de Planificación y Política Económica, el cual fue entregado mediante MTSS-DMT-OF-79-2023.
- Actualización del Portafolio de Riesgos Institucionales (eventos desencadenantes) el cual ha permitido crear un lenguaje común en los procesos de valoración de riesgos.



- Integración de las acciones de mejora de Control Interno en un sólo plan de acción, mediante el Sistema Argos se da seguimiento.
- Se efectuaron los procesos de Autoevaluación del Control Interno y Valoración de Riesgos 2022, los cuales fueron aplicados a nivel Institucional, en cumplimiento de la normativa técnica y legal vigente, así como para el mejoramiento continuo del Control Interno del MTSS.
- Presentación y divulgación del sitio web inclusivo DAACI-MTSS, mediante circular MTSS-DMT-CIR-22-2022.
- Atención, coordinación y remisión de los Índices de Gestión Institucional (Financiero y Recursos Humanos), a la Contraloría General de la República, en tiempo y forma.
- Fortalecimiento del Ambiente de Control mediante la implementación de la Charla Ejecutiva sobre el Proceso SEVRI impartida a los Titulares Subordinados y enlaces de los procesos de Control Interno.
- Reactivación y designación de personas coordinadoras de las Comisión de Ética Institucional y Comisión de Accesibilidad y Discapacidad.

Principales retos que se tienen:

Proceso de alineación de la programación 2023 (reprogramación) proceso mediante el cual se debe realizar los ajustes necesarios para incorporar todas aquellas intervenciones públicas en las que el MTSS tiene injerencia.

- Proceso de verificación de metas del año 2022 MTSS y PNDIP, para constatar los resultados reportados, y analizar oportunidades de mejora.
- La coordinación y el fortalecimiento del Liderazgo Institucional, por medio de una estrategia integral, dirigida a personas funcionarias para fortalecer sus competencias.
- Acompañamiento y asesoría para la inclusión de compromisos en POI de la Agenda Nacional de Trabajo Doméstico Remunerado, así como otros temas en materia de Género, como lo es PLANovi y PIEG, que tienen impacto nacional.
- Proceso denominado Plan de Mejoras Integrado ACI-SEVRI 2023 (ARGOS).
- Caso de Negocio para el Sistema electrónico: “Módulo Integrado de Control Interno”.
- Cierre progresivo del Plan de Mejoras de años anteriores: 2019, 2020 y 2021 (ARGOS).



- Vinculación progresiva de los riesgos, a la planificación Institucional del MTSS con el fin de asegurar el cumplimiento razonable de los compromisos establecidos en los planes institucionales, según lo establecido en la normativa vigente.
- Coordinación de charlas informativas sobre la prevención de la corrupción y el enriquecimiento ilícito, además de las relacionadas con la Estructura Organizativa del MTSS, para el cumplimiento de la Estrategia de Clima Organizacional y Control Interno.

LPML/