



INSTITUCION MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**INFORME DE EVALUACIÓN ANUAL DE LA GESTIÓN
PROGRAMATICA PRESUPUESTARIA**

EJERCICIO ECONÓMICO 2012

1. Análisis Institucional

Introducción

El presente informe da cuenta de los resultados ejecutados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en torno a los compromisos del Plan Operativo Institucional 2012, así como los proyectos estratégicos y prioridades que se ejecutaron durante el año en ejercicio. Se incluye el informe de cumplimiento de las metas que la institución contempla en la Ley de Presupuesto Nacional para dicho ejercicio económico.

Este documento se enmarca en el sistema de transparencia y rendición de cuentas y visualiza cómo la gestión de cada una de las dependencias del MTSS aportan al cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados por el Gobierno en el marco del Plan Nacional de Desarrollo. Constituye además un valioso instrumento de consulta para la ciudadanía y para quienes están encargados de fiscalizar la gestión de las instituciones, para los encargados de formular políticas públicas, para los organismos internacionales y la ciudadanía en general.

Generalidades

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es la institución rectora y ejecutora de la política laboral y de seguridad social de Costa Rica, dirigida a personas trabajadoras, empleadoras, pensionadas y de otros sectores sociales vulnerables, según corresponda por ley, para propiciar el trabajo digno y contribuir al desarrollo y la justicia social.

Fundamenta su accionar en el cumplimiento de lo estipulado en el Código de Trabajo, instrumento jurídico principal que regula las relaciones laborales en el país, relativas al derecho al trabajo, la libertad de trabajo, al derecho al salario mínimo, a las jornadas de trabajo, al tiempo de trabajo, al derecho a las vacaciones y al día de descanso semanal, a la libertad sindical, al derecho al paro y a la huelga fundamental, y al derecho a suscribir convenciones colectivas con fuerza de ley entre las partes, así como, al derecho a una indemnización por despido sin justa causa, a la protección especial de los menores de edad y a las mujeres trabajadoras entre los más importantes.

También, existen múltiples convenios internacionales, tanto emanados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y como de otros foros internacionales, los cuales son de plena aplicación en el país, así como leyes específicas a las cuales se tutela: Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley de Igualdad Real de la Mujer, el Código de la Niñez y la Adolescencia, la Ley de Igualdad de Oportunidades para personas con Discapacidad, entre otras, sin perjuicio de múltiples directrices vigentes.

La institución definió para el año 2012 las siguientes prioridades:

- Mujeres, jóvenes y personas con discapacidad en regiones de mayor vulnerabilidad laboral con aumento de empleabilidad.
- Erradicar el trabajo infantil y sus peores formas.
- Promoción del trabajo decente de hombres y mujeres mediante el tutelaje de derechos laborales.
- Prestación de servicios ágiles y oportunos a las personas pensionadas.
- Ejecución eficiente y eficaz de los recursos del FODESAF

En concordancia con lo anterior, los diferentes programas presupuestarios canalizaron acciones para vincular su gestión a las prioridades y objetivos estratégicos institucionales los cuales, también se vinculan a compromisos estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo.

El Ministerio de Trabajo, ha venido intensificando el uso de las políticas públicas de que dispone para mejorar la empleabilidad de la fuerza de trabajo mediante diversos programas, entre ellos: el de Intermediación de Empleo, el programa de empleabilidad con énfasis en sectores vulnerables (personas con discapacidad, personas jóvenes en busca de su primer empleo, mujeres jefas de hogar), el programa de Generación de empleo mediante microempresa.

Dichas acciones buscan aumentar el grado de calificación de quienes trabajan en actividades de baja productividad. En los últimos años, se ha invertido recursos a través del Programa Nacional de Empleo (PRONAE) y el Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE) para apoyar MYPES (financiamiento y capacitación). Además se implementó el programa EMPLEATE dirigido a la capacitación y formación profesional de las personas jóvenes que con más frecuencia se insertan en este tipo de actividades económicas. Desde el Sistema de Información, Orientación, Intermediación para el Empleo (SIOIE), se utilizan un conjunto de técnicas e instrumentos que complementados con el apoyo tecnológico y el monitoreo sistemático del mercado de trabajo facilita el encuentro oportuno entre oferentes y demandantes de fuerza laboral al vincular la oferta y la demanda del mercado para que la persona en búsqueda de empleo logre una inserción acorde a sus cualidades laborales y el empleador cuente con personal idóneo para solventar sus vacantes.

También se implementaron políticas, programas, proyectos y acciones en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil, protección de la persona adolescente trabajadora, atención de personas trabajadoras con discapacidad; en el cual se busca la promoción y protección integral de ese segmento de población. En cuanto a la protección de los derechos de la niñez y adolescencia, se trabajó en concordancia a la normativa nacional e internacional vigente, en ese sentido se ha cumplido con los compromisos asumidos por el país en esta materia. Todas las acciones desarrolladas se enfocan en procurar la erradicación del trabajo infantil. En ese sentido, se dio énfasis al cumplimiento de la meta sectorial del Plan Nacional de Desarrollo denominada “Fomento de la erradicación del trabajo infantil y sus peores formas” cuyo objetivo es “Disminuir la participación de los niños y niñas en actividades laborales y retirar a las personas menores de edad de las peores formas de trabajo a fin de garantizar el disfrute pleno de sus derechos según las leyes nacionales y los convenios internacionales ratificados.”

En lo que respecta a la atención de las personas con discapacidad, las acciones fueron dirigidas a propiciar servicios accesibles, tutelar sus derechos y promover oportunidades laborales y su empleabilidad. En el marco de los esfuerzos del país para acelerar el cumplimiento de las metas del milenio en el año 2015, se en setiembre del 2012 se lanzó hoy el Plan Nacional para la Inserción Laboral de la Población con Discapacidad y cuya aplicación será del 2012 al 2015.

Esta iniciativa fue liderada por el Ministerio de Trabajo y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, apoyados por el Sistema de las Naciones Unidas en el país. En el análisis del programa 732 se amplía la información sobre esta iniciativa gubernamental; sin embargo, es importante destacar que el Plan busca potenciar el perfil de empleabilidad de las personas con discapacidad mediante la gestión de procesos de formación, dirigidos a desarrollar competencias básicas requeridas para su participación en el mercado laboral. Asimismo, procura expandir la demanda laboral de esta población a través de la concientización, asesoría e involucramiento de más empleadores inclusivos, así como, fortalecer los servicios de intermediación laboral para la población con discapacidad.

El respeto a los derechos de las personas trabajadoras así como el fortalecimiento en el tutelaje y fiscalización de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado son otra prioridad institucional. Es la base fundamental para un desarrollo económico sostenido y de largo plazo. Por ello, la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral se ha convertido en labor prioritaria de la institución. Partiendo de estas premisas, es que el MTSS puso en marcha desde agosto del 2010 la **Campaña Nacional para el Cumplimiento del Pago del Salario Mínimo**; la cual busca informar y concientizar a patronos y trabajadores sobre la necesidad y conveniencia de respetar la legislación laboral en este campo. Paralelamente, realiza un proceso de visitas inspectivas dirigidas, primordialmente, a establecimientos que según estudios técnicos realizados por la Dirección General de Planificación del MTSS, reúnen las características y el perfil de empresas en riesgo de no pago del salario mínimo.

En materia de política salarial gracias a un exitoso dialogo social entre empresarios, trabajadores y gobierno, se logró modificar la fórmula de cálculo salarial para incorporar al componente de inflación el componente relacionado con un porcentaje de la productividad. Ello, permitió implementar una nueva política de salarios crecientes. Desde el primer semestre del año 2012 se empezó a aplicar esta metodología en la fijación de los salarios mínimos del sector privado.

Complementario a lo anterior, fueron desarrolladas acciones de divulgación, información y asesoría en deberes y derechos laborales entre la población. Los toldos informativos regionalizados, la asesoría laboral, la divulgación de información en la página Web institucional, las redes sociales, los talleres y actividades de capacitación fueron medios utilizados para ese fin.

Uno de los problemas históricos en la Dirección Nacional de Pensiones, es que cada reajuste de pensión y cada pago de deudas atrasadas de los pensionados sufre procesos lentos, ello se relaciona con el atraso tecnológico, sin fórmulas de cálculo automatizadas, además de falta de personal, lo que repercute en la acumulación de expedientes y el recibo de recursos de amparo por atrasos en la tramitación de pensiones según los plazos de ley.

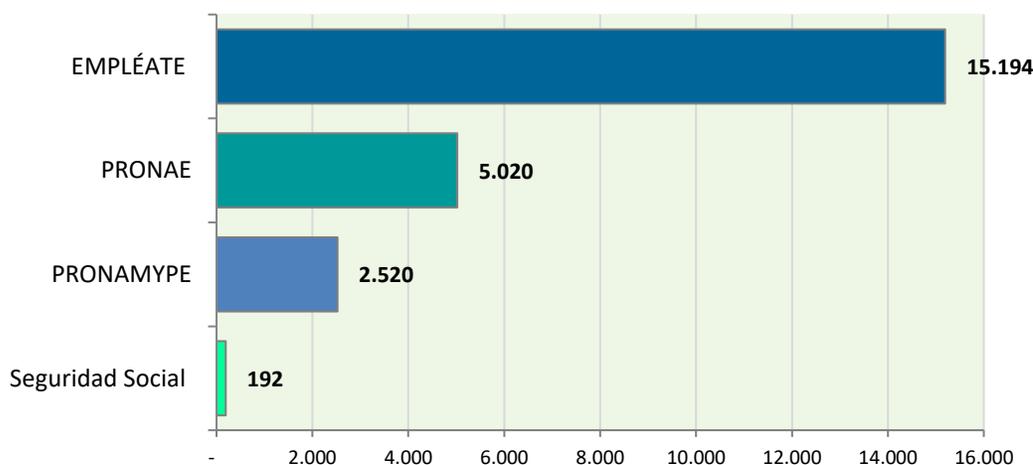
Es por eso que, en materia de pensiones y jubilaciones una prioridad se relaciona con la atención de pensionados con metodologías propias del Régimen de Hacienda revalorados como en derecho corresponde. Para ello, se ejecuta el Proyecto de Revalorización Automática de Pensiones.

Este proyecto tiene como objetivo general, contar con una solución basada en tecnologías de información y telecomunicaciones, bajo la modalidad de servicio, que permita la emisión de la planilla, revalorización y pago de las pensiones de la Dirección Nacional de Pensiones (DNP) y su implementación gradual iniciando con el régimen de Hacienda.

PROGRAMA DE EMPLEABILIDAD Y ACCESO AL EMPLEO PRODUCTIVO

Mediante diferentes acciones llevadas a cabo por las dependencias del MTSS se logró que, un total de 22.926 personas mejoraran su empleabilidad mediante acciones de capacitación y orientación para el trabajo. (Gráfico 1) Ese total representa un 13.5% de la población desocupada (ENAHO 2012) a los cuales se logró mejorar su empleabilidad.

Gráfico 1
Costa Rica, MTSS: Número de personas que mejoran su empleabilidad, según dependencias. 2012



Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo. 2012.

La persistente brecha entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo tiene, no solo elevados costes económicos debido a problemas de desempleo, subempleo, y menor productividad sino también costos sociales y efecto negativos en las familias. Factores como la falta de información de vacantes, su poca divulgación, la incompatibilidad entre aptitudes de los trabajadores y las calificaciones necesarias, la falta de competencia entre las personas que buscan empleo, son algunos factores que explican la falta de mercados equilibrados.

Es por lo anterior, que el servicio de intermediación laboral trabajó para ampliar la cobertura geográfica de ese servicio. Se crearon 6 nuevas oficinas de intermediación laboral, mediante convenios con municipalidades. De esa manera durante el año 2012 se logró ampliar la cobertura de los servicios de intermediación laboral en todo el país al registrarse un acumulado de 40 convenios con Gobiernos Locales, lo que equivale a 40 Municipalidades participantes dentro del Sistema de Intermediación de Empleo.

Como se detalla en el análisis del programa 732 el resultado permite cumplir con la meta del período 2011-2014 vinculado al Plan Nacional de Desarrollo.

Mediante ese mecanismo se busca favorecer la mano de obra local, reducir el desempleo, y la rotación en el empleo a corto plazo así como aumentar la transparencia en el mercado de trabajo.

En la imagen adjunta se detalla la distribución geográfica de los servicios de intermediación de empleo en convenio con gobiernos locales.

Imagen 1
Costa Rica, MTSS: Alianzas con Gobiernos Locales
a través de la Intermediación de Empleo, 2012.



Fuente: Dirección General de Planificación del Trabajo. 2012.

Apoyo crediticio y capacitación técnica mediante el Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE)

PRONAMYPE está adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, administrada mediante la figura de FIDEICOMISO, otorga créditos a través de "Organizaciones Intermediarias" que pueden ser Cooperativas, Organizaciones, Fundaciones, Centros Agrícolas Cantonales, entre otras.

La población meta incluye Microempresas de baja productividad o del sector informal, definidas como de subsistencia, personas de escasos recursos con microemprendimientos productivos, mujeres jefas de hogar con espíritu emprendedor, otras poblaciones vulnerables (personas con discapacidad, personas adultas mayores, etc.)

Ofrece dos tipos de servicio: Servicios financieros (créditos) y no financieros (capacitación). En el caso de los servicios financieros, se tiene como propósito el encadenamiento productivo de un programa que permita integrar la Capacitación-Crédito-Asistencia Técnica en una población de escasos recursos económicos, caracterizada por su exclusión de los servicios financieros y no financieros tradicionales. Para ello, se desarrollan alianzas estratégicas con entidades Públicas y/o Privadas, servicios adaptados a sus condiciones y necesidades, que fomenten la incorporación al proceso productivo generando empleo a jóvenes y mujeres Jefas de Hogar e impulsando iniciativas de microemprendimientos.

Durante el año 2012, el Fideicomiso PRONAMYPE, logró gestionar **731** operaciones, para una inversión total de **₡1.776.907.000.00** conformados de la siguiente manera: (₡449.685.000.00 millones provenientes de los fondos DESAF, y ₡1.327.222.00 provenientes de fondos propios del Fideicomiso, producto de las recuperaciones de los créditos otorgados). **Estas cifras equivalen un 114.6% de ejecución global presupuestaria**, y a un **94.3% en relación al número de beneficiarios programados** de 775 personas.

Con respecto al componente de Capacitación (en ámbitos de emprendedurismo, microempresarialidad y empleabilidad), se beneficiaron **2.520** personas en todo el país, para una ejecución de **₡299.312.350.00 millones**.

En forma consolidada, tomando en cuenta los componentes de crédito y capacitación, se llevó a cabo una inversión social de ₡2.076.218.390.00 millones, para una cobertura de 3.251 beneficiarios en todo el país.

Como medida de sostenibilidad en la gestión crediticia, se trabajó con 14 Organizaciones Intermediarias distribuidas en todo el territorio nacional. Por principio de operación, se mantiene una coordinación permanente con los Gerentes y responsables de crédito de cada Organización, tanto para atender en los tiempos previamente establecidos por el Ministerio de Hacienda las solicitudes de desembolso semanal, como para garantizar la fluidez en la tramitación documental y legal, la cual consiste entre otras cosas en la revisión y validez de los formularios de solicitud de los beneficiarios, así como, de las garantías de respaldo de los créditos, y la provisión de insumos de información al Fiduciario (Banco Popular), necesario para el manejo del fideicomiso.

Se realizaron actividades de investigación, acercamiento y negociación con otras potenciales Organizaciones (como estrategias de expansión), que pudiesen fungir el rol de Intermediarias y así poder llegar a una mayor cantidad de personas en condición de pobreza. Se lograron concretar dos Contratos de Colocación y Administración de Fondos con dos Cooperativas, a saber COOPEMUPRO (Cooperativa de Servicios de Mujeres Productoras y Microempresarias R.L.) y COOPELIBERTAD (Cooperativa caficultores de Heredia), ambas con asociados en evidente condición de pobreza, pero con una idea clara de trabajar inicialmente a nivel de microfinanzas, (con microproyectos productivos), los cuales se han constituido en el sostén familiar de los beneficiados.

En el campo de la capacitación se continuó con el fortalecimiento de alianzas con otras instituciones del Estado, las cuales tienen poblaciones de pobreza identificadas y con necesidades específicas de capacitación y que por condiciones socioeconómicas concretas, no tengan acceso a los beneficios de otras Instituciones del Estado y menos aún a la banca estatal, tal es el caso del Ministerio de Agricultura y Ganadería y la Fundación Omar Dengo.

Se definió la necesidad de que PRONAMYPE construyera una red de capacitadores con experiencia en atención de poblaciones en riesgo, el objetivo es que para el año 2013 se realicen ejercicios conjuntos de intercambio de información y prácticas exitosas, que puedan nutrir al Programa a fin de que el mismo consiga un mayor impacto en las poblaciones donde se desarrollan los diferentes procesos de capacitación. Se dejó planificada la primera actividad del año 2013 para el mes de enero.

Generación de empleo mediante proyectos socio productivos a través de un subsidio económico

Combatir la pobreza y el desempleo son prioridades de la presente administración, en este sentido, el Programa Nacional de Empleo (PRONAE), ha mantenido un crecimiento sostenido de su presupuesto, aumentando la inversión y el número de beneficiarios, proporcionando a las personas de zonas geográficas de menor desarrollo, una opción que les permita contar con ingresos temporales, mientras consiguen un empleo permanente, capacitación para mejorar su empleabilidad y el desarrollo de ideas productivas que les genere una fuente de ingresos. A escala comunal se puede contar con infraestructura nueva o mejorada mediante proyectos de infraestructura comunal.

Las modalidades en que se dan los proyectos son:

- **Infraestructura básica:** En esta modalidad se subsidian personas desempleadas a cambio de que brinden su mano de obra para la realización de acueductos rurales, puentes, caminos, aulas educativas, comedores escolares, pabellones en asilos de ancianos, salones multiusos, Ebais, turismo rural, entre otros.
- **Proyectos Socioproductivos:** Se les brinda un subsidio económico por tres meses, como ayuda mientras su idea productiva empieza a generar ingresos, en las siguientes actividades: turismo rural, producción orgánica, protección del medio ambiente y artesanías.

- **Capacitación:** Subsidio para mejora de la empleabilidad, en las siguientes disciplinas: costura, artesanías, mecánica, informática, idiomas, computación, aire acondicionado,
- **Ambiental:** para el desarrollo de proyectos de cultivo de árboles, reforestación, viveros, protección de cuencas hidrográficas y reciclaje de desechos sólidos.

Durante el año 2012 se le brindó apoyo económico a 5.020 personas, en condiciones de vulnerabilidad (mujeres en condición de pobreza, indígenas, población desocupada fueron beneficiadas mediante variedades de proyectos antes indicados tal y como se indica en el cuadro siguiente

Cuadro 1
Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Número de personas beneficiadas en proyectos comunales
Por Modalidad de Proyecto. 2010, 2011, 2012

MODALIDAD	2010	2011	2012
	Beneficiarios	Beneficiarios	Beneficiarios
Obra Comunal	3.012	3.845	3.434
Ideas Productiva	585	466	247
Capacitación	346	357	278
EMPLEATE	**	**	1061
Emergencia	-	567	-
Total	3.943	5.235	5020

Fuente: Dirección Nacional de Empleo. Departamento de Generación de Empleo. Diciembre de 2012.

El PRONAE cuenta con presupuesto financiero proveniente del Fondo de Asignaciones Familiares (FODESAF), destinado para transferencias condicionadas, dirigidas a personas beneficiarias según perfil de cada una de las modalidades del Programa. Durante el período en cuestión se asignó un presupuesto de 6.900 millones de colones, con un promedio de ejecución del 99.75% durante los 2 primeros años, y con un presupuesto prácticamente ejecutado (considerando el recurso comprometido en proyectos activos) para el año 2012.

En cuanto al Programa EMPLATE, durante su primer año de implementación, se logró brindar servicios de información, orientación, e intermediación laboral a aproximadamente 6.000 jóvenes en cada una de las 16 Ventanillas de Atención (DNE y Gobiernos Locales), lográndose mejorar la empleabilidad de aproximadamente 2.000 jóvenes que actualmente se capacitan en carreras técnicas y/o formación para el trabajo, más 1.000 personas jóvenes son beneficiarias mediante servicios desarrollados por el Fondo Nacional de Becas (FONABE).

Durante los años 2010-2011 y 2012, se han registrado en la plataforma BUSCOEMPLECR unos 30.740 jóvenes en el rango de edad EMPLATE, complementado el servicio que brindan las oficinas de atención.

Cuadro 2
Costa Rica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
Número de personas en el rango de los 17 a los 24 años de edad registradas en BUSCOEMPLECR.
Según: Año y sexo. Años 2010, 2011, 2012

Año	2010		2011		2012	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Personas atendidas	2491	2350	5157	5548	7975	7219
TOTAL	4841		10705		15194	

Fuente: Dirección Nacional de Empleo. Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección del Empleo. Diciembre 2012.

Una de las principales características de EMPLEATE es la alianza público-privada, en el año 2012 se lograron firmar 5 alianzas estratégicas con empresas socialmente responsables, representadas por la Asociación Empresarial para el Desarrollo AED. Dichas alianzas permiten identificar demanda ocupacional insatisfecha, avalar cursos de formación que se imparten en los distintos centros de formación, apoyar actividades específicas (ferias vocacionales denominadas RETOS EMPLEATE) mediante voluntariado, charlas sobre temas específicos, y en aporte financiero, lo que permitió desarrollar procesos masivos de comunicación.

Tutelaje de derechos laborales

En el campo del tutelaje de los derechos laborales se desarrollaron acciones para dar cumplimiento a los derechos y obligaciones fundamentales en el trabajo, el fomento de la erradicación del trabajo infantil el fomento del diálogo social, la asesoría, información y capacitación en derechos y obligaciones laborales.

Acciones para la erradicar el trabajo infantil

La institución asumió como compromiso en este tema la disminución del 80% de la participación de niños, niñas y personas adolescentes en el trabajo y sus peores formas (Meta del período de vigencia del actual Plan Nacional de Desarrollo). Para desarrollar las acciones relacionadas se cuenta con dos ejes:

El primer eje se basa en un instrumento científico, con datos cuantitativos y estadísticos que permitan mostrar el dónde, el cómo y el porqué de la presencia del trabajo infantil en Costa Rica”

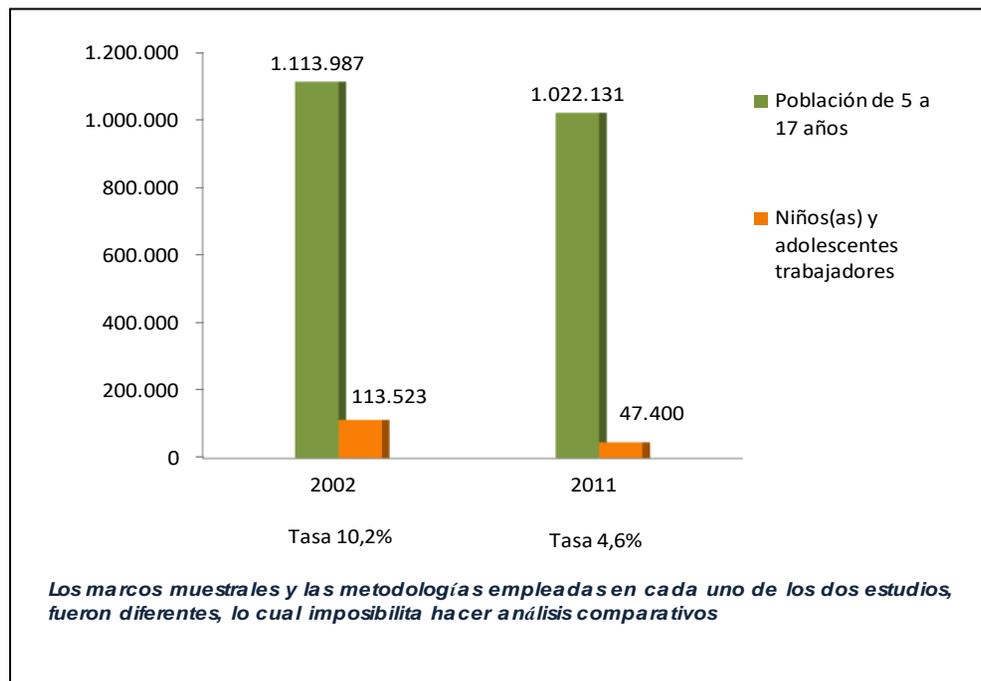
El segundo eje, es el fortalecimiento de los instrumentos administrativos, jurídicos, políticos y sociales que busca tener una niñez segura, que asiste a la escuela o al colegio y que tiene las condiciones de tiempo libre, alimentación y salud.

Como principales logros se pueden destacar los siguientes:

- Disminución en el mercado laboral de personas menores de edad.
- Disminución del trabajo infantil.

- Disminución de adolescentes en trabajo peligroso
- Protección de adolescentes trabajadores, restituyéndoles sus derechos.

Grafico 2
Costa Rica: Medición del Trabajo Infantil y Adolescente



Fuente: Dirección Nacional de Seguridad Social. 2012.

Con referencia al gráfico 2 y según el Módulo de Trabajo Infantil y Adolescente aplicado en la **Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples en el año 2002** por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) un total de 1.113.987 personas menores de edad. De ellos, 113.523 trabajaban y registraron edades entre los 5 a 17 años de edad, es decir un 10,2 % del total de la población menor de edad.

Según el módulo de Trabajo Infantil y Adolescente aplicado en la Encuesta de Hogares del 2011 existen: 1.022.131 de niños, niñas y adolescentes de 5 a 17 años. De ellos 47.400 se encontraban ocupados en actividades económicas, es decir o sea un 4,6% del total de la población menor de edad.

De acuerdo a los resultados de ambos Módulos, entre esos años se logró reducir la participación de niños, niñas y adolescentes en el trabajo en un 58%. Se debe aclarar que debido a cambios metodológicos en las Encuestas las cifras no permiten realizar otros análisis comparativos.

- Implementación y seguimiento de la Hoja de Ruta para Hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil.
- Se establecieron alianzas estratégicas con diferentes instituciones del Estado, Empresarios, Sindicatos, ONGs y comunidad en general, en donde se aprovechan las fortalezas de cada uno y se

transversa el tema de trabajo infantil y adolescente en procura de un desarrollo integral de esta población y sus familias.

- En materia de Trabajo Infantil y Adolescente se contó con la anuencia por parte de los empresarios a participar en procesos de sensibilización e información, tuvo efectos positivos respecto al cambio de actitud en cuanto a la visión y el concepto que tienen sobre los y las adolescentes trabajadores y la importancia de respetar los derechos laborales de esta población.
- Se elaboró el Informe estadístico 2012 sobre la población que se incorpora al trabajo en edades tempranas.
- Elaboración, desarrollo, asesoría y apoyo técnico a la implementación de diversos proyectos dirigidos a la prevención y erradicación del Trabajo infantil y protección de la persona adolescente trabajadora, en PIMA-CENADA, Ferias del Agricultor en todo el país, Cartago y en Siquirres de Limón.
- Asesoría y visitas a empresas en materia de discapacidad con el propósito de dar a conocer el marco jurídico en relación a Trabajo y Discapacidad (Ley 7600 de Igualdad de Oportunidad para Personas con Discapacidad, Ley 7092 del Impuesto de Renta sobre Incentivo Fiscal para empresas que contraten Personas con Discapacidad, Convención internacional de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, entre otras).

Campaña Nacional de Salario Mínimos

Diferentes investigaciones, sondeos y encuestas de opinión, han mostrado que el empleo se ha convertido en una de las preocupaciones fundamentales de los costarricenses. Consciente de esta situación es que la presente administración de gobierno, ha convertido esta inquietud en una de sus principales tareas. Y en lo que corresponde al Ministerio de Trabajo dirige acciones concretas para velar por el cumplimiento de los derechos laborales.

En Costa Rica el 60.5% de las personas ocupadas son asalariadas, razón por la cual, las remuneraciones y salarios son probablemente el mecanismo más importante para la distribución de los beneficios producto de la riqueza socialmente producida. De manera tal que priorizar la acción inspectiva en la fiscalización del derecho a una justa remuneración tiene efectos importantes en la disminución de la pobreza y la desigualdad en el ingreso.

Conscientes de esta compleja problemática es que el MTSS desde agosto de 2010 ha desarrollado un proceso de focalización de la acción inspectiva dirigida al cumplimiento de los derechos económicos más importantes de las personas trabajadoras asalariadas privados del país, a saber: pago de salario mínimo, pago de horas extra, retención arbitraria de sueldos y salarios y entrega de comprobantes de pago. Debe señalarse además que desde la perspectiva del MTSS esta campaña cumple un papel fundamental en el proceso de desarrollo de una cultura de respeto de los derechos laborales.

Los datos que se exponen a continuación reflejan los principales resultados de la CNSM. **Se ofrecen en el entendido de que necesariamente no reflejan la realidad de todas las empresas del**

país, ya que no es extrapolable. Esto por cuanto la selección de empresas visitadas no responde a algún tipo de muestreo estadístico sino más bien a perfiles de incumplimiento obtenidos a través de las Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), los registros administrativos de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y a denuncias presentadas .

Entre los logros más importantes en el periodo que va del 01 de agosto de 2010 al 31 de diciembre del 2012 destacan los siguientes:

- Se han realizado un total de 29. 718 inspecciones focalizadas en salarios mínimos. De ellas 19.056 corresponden a primeras visitas y 10.662 visitas de revisión a patronos incumplidores con el fin de determinar si han corregido las irregularidades detectadas.
- A través de esas visitas se han tutelado los derechos de 164. 493.
- Incremento en la cobertura de las personas asalariadas privadas del país, el indicador se registró en un 13.7%.
- Incremento en la cobertura de patronos de la empresa privada, el indicador alcanzó un 25%. Destaca la cobertura alcanzada en las regiones Huetar Atlántica (64.2%), Huetar Norte (62%) y Pacífico Central (50.7%) y Chorotega (58.4%).

Cuadro 3

COSTA RICA, MTSS: Campaña Nacional de Salarios Mínimos, cobertura de asalariados de la empresa privada, según región de planificación. 2012.

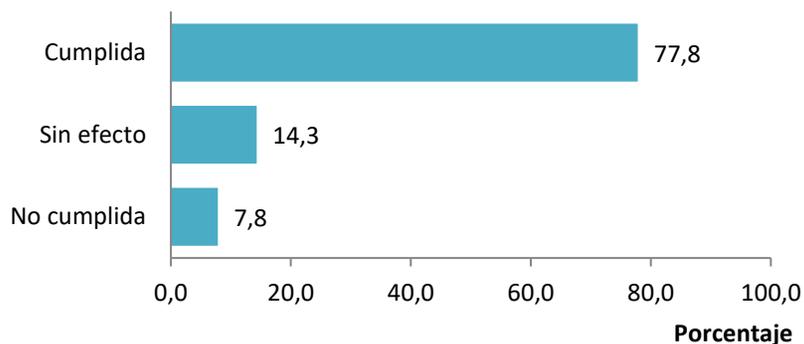
Región de planificación	Trabajadores de la empresa privada		
	Total asalariados de la empresa privada, ENAHO 2011	Trabajadores tutelados CNSM diciembre de 2012	Porcentaje de cobertura
TOTAL	1.203.731	164.493	13,7
Central	858.054	84.137	9,8
Chorotega	67.507	11.765	17,4
Pacífico Central	52.587	15.465	29,4
Brunca	55.652	9.291	16,7
Huetar Atlántica	107.715	20.095	18,7
Huetar Norte	62.216	23.740	38,2

Fuente: Dirección Nacional de Inspección. Sistema Electrónico de Casos.

- Disminución de 2.4 puntos porcentuales de la infraccionalidad laboral. Un estudio del Ministerio de Trabajo (*Dirección de Planificación del trabajo (2012) Estado Actual del Incumplimiento al pago del salario Mínimo*) hace referencia a que, en el 2009, la población la población ocupada asalariada del sector privado con ingreso y horas trabajadas conocidos la componían 1.068.011 personas de las cuales 760.314 percibieron un salario por encima del salario mínimo, mientras que 308.661 recibieron salarios inferiores al mínimo más bajo. Para el 2011, la población objetivo fue de 1.202.291 personas, de las cuales 883.273 percibieron un salario por encima del salario mínimo, mientras que 319.018 recibieron salarios inferiores al mínimo más bajo.

- En términos porcentuales las cifras anteriores significan 73,5% de asalariados privados a quienes se les cumple el pago del salario mínimo en el 2011 y 71,1% para el 2009. Esto, visto desde la perspectiva del incumplimiento, se traduce en una disminución de 2,4 puntos porcentuales entre los años de análisis. Es decir, esta última cifra señala una mejora tal, que el porcentaje de incumplimiento pasó de 28,9% a 26,5% a nivel nacional.
- Se implementó la modalidad de inspección documental que permite al inspector auditar distintos documentos de a empresa a fin de comprobar si efectivamente respeta el derecho al pago de salarios mínimos. Entre la documentación que se solicita se encuentran: planillas, del seguro social, planilla de riesgos del trabajo, planillas de pago interno de las empresas , comprobantes de pago a los trabajadores entre otros.
- Alto porcentaje de efectividad de las prevenciones realizada por los inspectores. En promedio 8 de cada 10 de los patronos incumplidores se pone a derecho tras la visita inspectiva de revisión (Se han realizado 10.662 visitas de revisión) En forma acumulada, un total de 8. 396 patronos se puso a derecho, y 864 no regularizaron las infracciones encontradas por lo que se procede a denunciarlos a elevar proceso en la vía judicial.

**Gráfico 3: Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,
total de visitas de revisión realizadas, según resultado.
01 enero - 31 diciembre de 2012**



Fuente: Dirección Nacional de Inspección. Sistema Electrónico de Casos.

Campaña de divulgación y educación laboral

Durante el año 2012, mediante la Campaña de Información se realizaron 18 toldos informativos vinculados a la divulgación de derechos laborales en las siete provincias. Entre los temas desarrollados están los siguientes: salarios mínimos, protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia, información del programa EMPLEATE, derechos laborales de las mujeres trabajadoras domésticas, derechos de las personas trabajadoras migrantes, estimación de derechos laborales y asesoría laboral en general.

En la campaña participan en forma coordinada diferentes instancias del Ministerio de Trabajo entre ellas: Despacho Ministerial, Unidad de Género, Relaciones Laborales, Inspección del Trabajo, Empleo, Migraciones Laborales, Servicios Generales, Prensa, Oficialía Mayor y la Unidad de Transportes.

Fortalecer en la población trabajadora y empleadora del país, los conocimientos en derechos laborales individuales y colectivos, es un objetivo estratégico institucional. Se persigue con esto, contribuir a la promoción de una cultura de cumplimiento de deberes y derechos laborales.

Durante el año 2012 un total de 184,407 personas recibieron capacitación y o asesoría en derechos laborales. Ello significa que, un 9% de la población ocupada del país se benefició mediante esas acciones (La población ocupada del país según la ENAHO 2012 es de 2.012.255, personas).

Se realizó un importante trabajo de capacitación a través de charlas, talleres, seminarios y cursos de formación en temas laborales, por parte de dependencias como la Dirección de Asuntos Jurídicos, Seguridad Social, PRONAMYPE, Consejo de Salud Ocupacional, Inspección Laboral y Organizaciones Sociales.

Fondo de Desarrollo Social de Asignaciones Familiares

La DESAF es una dependencia técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la cual le compete administrar el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, FODESAF, según la Ley Nº 8783, "Reforma de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares Nº 5662", de octubre del 2009, que tiene su antecedente en la Ley Nº 5662, "Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares" de 1974.

FODESAF es el principal instrumento financiero de la política social selectiva del país, en la lucha contra la pobreza. Con recursos de este Fondo se financian programas y servicios de las instituciones del Estado y de otras entidades expresamente autorizadas en esta Ley, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias y la ejecución de programas de desarrollo social. En el año 2012 este Fondo alcanzó la suma de 415 mil millones de colones.

Son beneficiarios de este Fondo los costarricenses y extranjeros residentes legales del país, así como todos los menores de edad, que vivan en condición de pobreza y pobreza extrema.

El trabajo de la DESAF durante el año 2012 se resume en lo siguiente:

- **Seguimiento a nivel presupuestario y programático del giro de recursos de los programas sociales en forma mensual**

Durante el ejercicio económico 2012, el presupuesto del FODESAF, fue de ¢459.500 millones de los cuales ingresaron a las arcas del Fondo ¢460.163.63 millones, es decir un 100.14% de los recursos presupuestados. Por otra parte de los ingresos efectivos se transfirieron a las unidades ejecutoras de programas sociales ¢431.212.5 millones, que equivale a un 93.71% de los ingresos reales y un 93.84% de los recursos presupuestados. Dichas transferencias fueron realizadas mediante 336 giros de recursos.

De los recursos transferidos el 24.64 % se orientó al Programa de Pensiones del Régimen No Contributivo de la CCSS, el 20.91% corresponde al Banco Hipotecario de la Vivienda, el 11% al Programa Avancemos, el 9.08% a Comedores Escolares, el 9.35% a programas del IMAS, el 3.86% al Fondo Nacional de Becas, el 3.61% al Programa de Nutrición y Desarrollo Integral de los Niños, el 3.83% al PANI, 2.89% al programa Asegurados por Cuenta del estado (Indigentes) y el restante 10.83% a programas como CNREE, CONAPAM, IAFA, A y A, e INAMU, entre otros.

Los mencionados giros de recursos han sido acompañados de los análisis correspondientes por parte de la DESAF, con el objeto de que se cumpla con las metas presupuestarias y programáticas definidas en los planes de presupuesto aprobados el año anterior.

Por otra parte, se elaboró el presupuesto extraordinario Nº 1-2012, por ¢40.139.397.424.58, producto de la incorporación del superávit específico del año 2011, por ¢39.389.397.143.88, además de reintegros de superávit realizado por algunas Unidades Ejecutoras, por ¢750.000.280.70.

Asimismo, el Presupuesto Extraordinario Nº 2-2012 por ¢3.529.373.524,57, producto de los reintegros de superávit realizados por diferentes Unidades Ejecutoras de programas con recursos FODESAF, y de la reestimación de ingresos en el rubro de recargo sobre las planillas

En primera instancia los ingresos se distribuyeron en aquellos programas e instituciones que se financian por medio de un porcentaje o monto fijo de los recursos efectivos del FODESAF, de acuerdo con la Ley 5662, y su reforma ley 8783, además se le asignaron recursos a diferentes municipalidades para el programa Red Nacional de Cuido y una transferencia al Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados para el programa de Acueductos Rurales, CONAPAM, la CCSS para el programa de Construcción de EBAIS, y el remanente quedó en la partida Sumas Sin Asignación Presupuestaria.

Por otra parte, se elaboró la modificación presupuestaria Nº1-2012 del FODESAF, por ¢1.418.483.329.32, los cuales se destinaron para financiar la ejecución del programa “Red Nacional de Cuido y de Desarrollo Infantil” a través de las Municipalidades y al Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo en cumplimiento de las leyes Nº 9000 y 9016.

Se confeccionó la modificación Nº 2-2012 del FODESAF, la cual muestra movimientos internos de transferencias, donde se rebaja el rubro de Sumas sin Asignación Presupuestaria para reforzar programas del IMAS y PANI de acuerdo con el porcentaje que establece la ley 8783.

La modificación presupuestaria Nº 3-2012 muestra movimientos internos entre transferencias realizadas a Municipalidades para el programa Centros de Cuido y de Desarrollo Infantil. También se realiza un traslado de recursos donde se rebaja una partida al PRONAMYPE para aumentar al programa de PRONAE, específicamente para becas de Empleado, y finalmente se procede con el rebajo a Fondo Nacional de Becas con el fin de aumentar la transferencia al Instituto Mixto de Ayuda Social, para la ejecución del programa de Bienestar Social y Promoción Familiar.

Además, se elaboró la Liquidación Presupuestaria 2011 del FODESAF, así como tres informes de ejecución presupuestaria del FODESAF 2012, información que fue debidamente incluida en los Sistemas de Información de Presupuestos Públicos de la Contraloría General de la República

Los mencionados giros de recursos han sido acompañados de los análisis correspondientes por parte de la DESAF, con el objeto de que se cumpla con las metas presupuestarias y programáticas definidas en los planes presupuesto aprobados el año anterior.

También cabe señalar que se realizaron 3 estudios de verificación de campo, con el propósito de evaluar los procesos de selección de beneficiarios, en el cumplimiento del artículo #2 de la ley 8783.

- **Negociación de Convenios o Adendas a los existentes con las instituciones que reciben recursos del Fondo, y seguimiento de los compromisos asumidos por ambas partes.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley No 5662 del 23 de diciembre de 1974 “Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares” y su reforma, Ley No 8783 del 13 de octubre del 2009; y, en concordancia con los artículos 38 y 39 del Decreto No 35873 del 08 de febrero del 2010, Reglamento a la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares; así como en diversas disposiciones de la Contraloría General de la República, las instituciones que se financian con recursos del FODESAF, tienen que suscribir convenio de cooperación y aporte financiero, con la finalidad de que se cuente con un marco normativo para la transferencia de recursos, de manera que se garantice el fin público de esos recursos.

Por ello, la DESAF tiene convenios de cooperación y aporte financiero suscritos entre las instituciones ejecutoras y el Ministerio de Trabajo/DESAF, que reciben recursos del FODESAF. A la fecha existen 16 Convenios vigentes de programas ejecutados por instituciones y 65 por Municipalidades (se refiere a Red de Cuido); 3 Convenios en proceso de negociación de programas ejecutados por instituciones y 6 Pendientes.

Dentro de los pendientes, están el Convenio para el Programa de Construcción y Equipamiento de la Torre de la Esperanza, que por negociaciones internas dentro de la CCSS aún no se ha definido y de otros tres programas que menciona la ley que aún carecen de unidad ejecutora: Prestación Alimentaria, Aporte de dinero en efectivo como asignación familiar y Subsidios para obras de infraestructura en zonas indígenas.

- **Diseño e implementación de un Sistema de Indicadores de los Programas Sociales Selectivos financiados con recursos del FODESAF.**

Como resultado de la reforma a la legislación del 2009, a partir del 2010, le corresponde a la DESAF por ley velar por un monto de recursos mayor al doble del que venía administrando.

Por ello, la administración que asumió funciones en mayo del 2010 decidió que, además de apoyar las gestiones que ya había iniciado la DESAF para la solicitud de más plazas, debía diseñar un sistema de indicadores de los programas sociales, que con el uso intenso de los desarrollos informáticos permitiera recopilar regularmente información veraz y actualizada sobre los ingresos, gastos, número de beneficios y de beneficiarios de los programas sociales, que se financian con recursos del FODESAF; y, que permitiera construir indicadores de desempeño que permitiera apoyar la labor de administración que debe realizar la DESAF. Esta labor se realizó con el apoyo de consultores del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica.

A finales del año 2010 se informó a las instituciones y programas que reciben recursos de Fondo, la obligación de, a partir del 2011, empezar a enviar trimestralmente información mensual sobre ingresos, gastos, número de beneficios y de beneficiarios. Desde inicio del 2011 a la fecha se ha venido recibiendo información de las instituciones, en los aspectos señalados y construyendo los respectivos indicadores de desempeño.

En el año 2012 la DESAF trabajó con las instituciones y programas sociales validando la información enviada por éstas. La información que han proporcionado las diferentes instituciones ha sido muy variable en cuanto a calidad y oportunidad, dado su diferente grado de desarrollo tecnológico y operativo. No obstante, todas las instituciones se encuentran involucradas en el proceso, conscientes de que el mismo viene a culminar una necesaria y antigua aspiración nacional, con contar con información de calidad que permita coordinar y potenciar el trabajo de las diferentes instituciones del sector social. Esta información está próxima a hacerse pública, a través de una página web del FODESAF.

- **Participación en la creación de un Sistema Nacional de Información Social, que incorpore la información recogida por la DESAF del registro de beneficiarios de los programas sociales selectivos.**

Se ha venido trabajando en forma coordinada con el Ministro de Bienestar Social y Familia y el IMAS en la creación de un Sistema Nacional de Información Social (SINAIS) como un registro unificado de información sobre los programas sociales selectivos de carácter público, sus beneficios y beneficiarios.

Este sistema en forma complementaria con la base de datos de pobreza que tiene el IMAS busca facilitar a las instituciones identificar aquellos sectores que requieren apoyo de los programas sociales para salir de la pobreza, independientemente de si estén recibiendo o no ese tipo de beneficios; y evitar duplicidades y el otorgamiento de apoyo que no se justifique.

En La Gaceta No.229 del 27 de noviembre del 2012 se publicó el Decreto N°37320-MTSS-MBSF que crea dicho Sistema nacional de Información Social.

- **Acciones para aumentar la recaudación de las deudas de los patronos morosos.**

La Ley 5662, Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares y su Reforma, Ley 8783, le establece al FODESAF dos fuentes de recursos:

- a. Asignación anual del Ministerio de Hacienda del equivalente a 593.000 salarios base.
- b. 5% del total de planillas que todo patrono (sea público o privado) paga a la Caja Costarricense de Seguro Social.

Este segundo ingreso por planillas, es cobrado y recaudado inicialmente por la CCSS, durante los tres primeros meses de morosidad patronal. No obstante una vez, superado el tercer mes de incumplimiento, la CCSS traslada la cartera de morosidad a la DESAF, para que ésta de manera autónoma proceda a cobrar las deudas correspondientes.

Considerando la naturaleza de este cobro, debería ser recaudado en su totalidad por la CCSS, en su condición de ente recaudador; la Procuraduría General de la República mediante Pronunciamientos C-155-2005, del 28 de abril del 2005 y C-256-2005, del 18 de julio del 2005, establecieron que la DESAF no disponía en ese momento con la legitimación legal suficiente para ejercer ese cobro, capacidad que por ley correspondía a la CCSS; no obstante es hasta octubre del

2009 que la Ley 8783, reforma a la Ley 5662, le otorga a la DESAF personalidad jurídica instrumental para efectos de cobro a patronos morosos.

Es a partir de octubre del 2009 que la DESAF cuenta con la competencia legal requerida para ejercer esta función cobratoria. No obstante, dadas las limitaciones para la adquisición de nuevas plazas, esta Dirección solo ha podido cumplir parcialmente esta responsabilidad, limitándose a concentrarse en los patronos morosos con mayores deudas.

A noviembre del 2012 se estima que el acumulado de la deuda de los patronos morosos con el FODESAF es de 136 mil millones de colones, para un total de 123 mil patronos.

Las acciones más importantes que la DESAF, ha realizado en este campo desde el 2010, son las siguientes:

- Proceso de Digitalización de los expedientes de los patronos morosos para dar la seguridad requerida a dicha información. (en el 2010 y parte del 2011).
- Amnistía Tributaria: en seguimiento a lo acordado en la reforma a la legislación de octubre del 2009. (parte del 2009 y 2010).
- Ajustes del Sistema de Patronos Morosos: Se modificó la estructura y los cálculos del sistema informático, con el fin de ajustar las nuevas multas decretadas por la Ley 8783. (en el 2010 y parte del 2011).
- Plan de Cobro: debido a la falta de recurso humano, se definió un plan de cobro sobre los tres mil patronos con mayor deuda, que representan el 50% del acumulado de deuda total. (en el 2011 y 2012).
- Certificación de la DESAF: Se impulsó una campaña agresiva entre instituciones públicas (Ministerios, instituciones autónomas y Municipalidades), para recordar la obligación de verificar que las empresas que participan en cualquier proceso de contratación administrativa estén al día con el pago del FODESAF. Para este trámite se implementó el servicio de consulta por Internet. (2011 y 2012).
- Contratación de un Servicio de localización y notificación de patronos morosos: con el propósito de evitar que expiren las deudas y aumentar la recaudación. Esta contratación inició en el 2012 y cuenta con una posibilidad de prórroga por cuatro años.
- Ampliación de los servicios de recaudación en entidades bancarias.

A pesar de las limitaciones de personal, que se estima permitiría obtener mejores resultados en la recaudación, las acciones señaladas han permitido que el monto de recaudación haya venido en aumento, hasta alcanzar durante el 2012 un valor de alrededor de 3.800 millones de colones, significativamente mayor al del año 2011 que llegó a los 1.600 millones de colones.

Dado que no se logró obtener la creación de las plazas necesarias para atender esta responsabilidad, se llevó el tema al Consejo Social de la Presidencia, con el propósito de avanzar en la dirección que deja planteada la ley, de que la CCSS asuma, no solo la recaudación sino el cobro judicial del FODESAF. Se constituyó una Comisión entre funcionarios de la CCSS y la DESAF, con el apoyo del Vicepresidente de la República, señor Alfio Piva, que está trabajando con el objeto de definir una ruta a seguir, con ese propósito.

- **Fortalecimiento y modernización de la estructura organizacional de la DESAF, para poder hacer frente a las mayores responsabilidades que conlleva la reforma a la legislación del 2009.**

Con el propósito de poner la institución a la altura de los requerimientos de la reforma de la legislación de octubre del 2009, se procedió a crear un Departamento de Gestión y se reforzaron los Departamentos de Evaluación y Cobro con algunas pocas plazas que se aprobaron. También se definieron la Visión y Misión para la DESAF y se concretó la creación de un Sistema de Gestión.

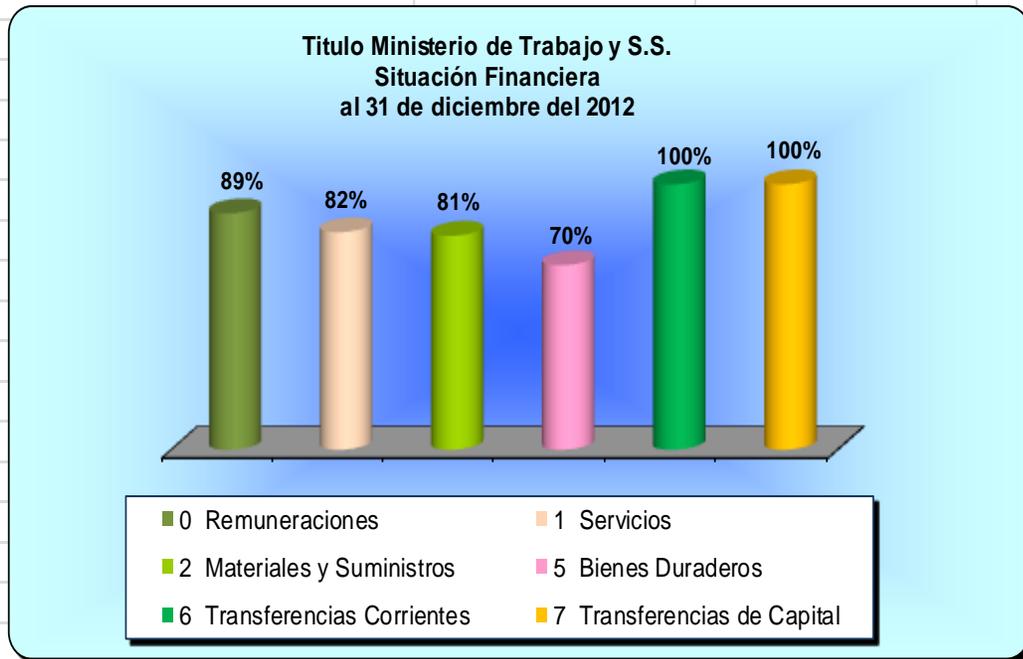
Durante el segundo semestre del 2012 se contrató una consultoría con el Centro de Investigación y Capacitación en Administración Pública, CICAP, de la Universidad de Costa Rica, con el propósito de apoyar a la DESAF en el desarrollo de un Sistema de Gestión. El manual elaborado constituye el documento maestro del Sistema de Gestión de la DESAF y se ha desarrollado a la luz del modelo de gestión 4E01, Norma ISO 9001. El mismo describe y documenta las políticas del Sistema de Gestión de la DESAF, que se complementan con procedimientos e instructivos. Como políticas generales de este sistema se define que la DESAF establece, documenta, implementa y mantiene un Sistema de Gestión, y mejora continuamente su eficacia de acuerdo con los requisitos de la 4E01, Norma ISO 9001.

La DESAF identifica los procesos del Sistema de Gestión, vela por su aplicación a través de la Institución y determina la secuencia e interacción de los procesos. El Sistema de Gestión de la DESAF se fundamenta en procesos cuya secuencia, interacción y aplicación se estructuran en tres tipos de procesos: El de gestión que incluye los procesos de comunicación institucional y el de planificación y control de gestión; los sustantivos o misionales que son la asignación de recursos financieros del FODESAF y el seguimiento y la evaluación; y los de apoyo, dentro de los cuales están gestión del capital humano, cobro a patronos morosos, asesoría legal, gestión financiera DESAF, subcontratación, y mantenimiento de infraestructura física y de tecnología de información.

Adicionalmente, se lograron mejoras en la infraestructura tecnológica, las conexiones telefónicas, mobiliario y se adquirieron algunos vehículos. También se pudo concretar la mudanza de la DESAF a unas instalaciones que responden de mejor manera a los requerimientos de la institución y se logró con éxito una negociación para la compra de dicho inmueble, con el propósito dar una sede permanente y digna a esta importante institución.

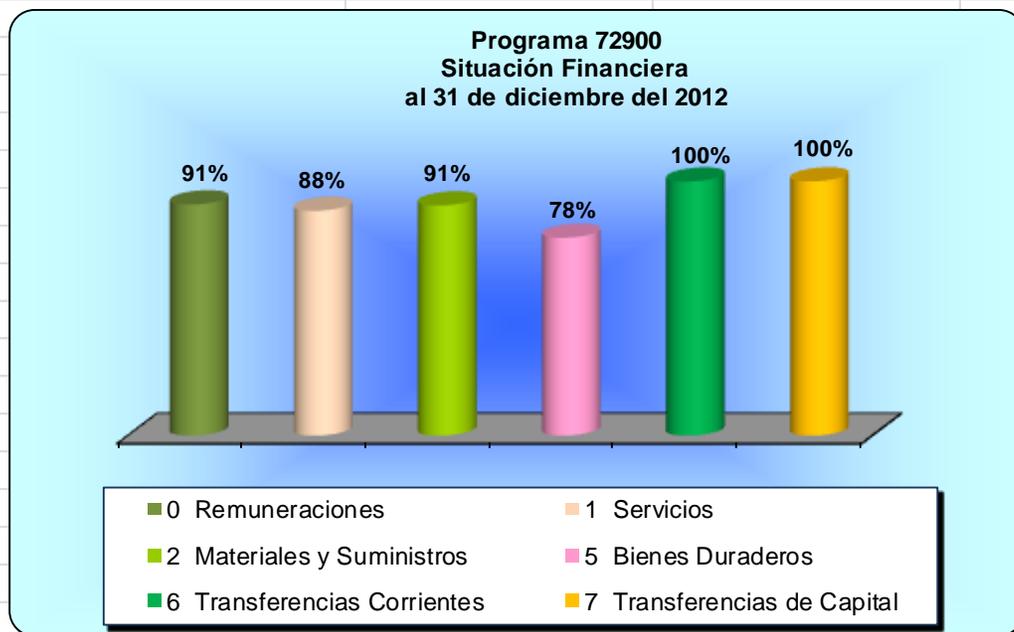
2. Gestión Financiera

TITULO 212 MINISTERIO DE TRABAJO Y S.S.			
SITUACION FINANCIERA			
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012			
PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	12.191.225.231	10.860.675.680	89%
1 Servicios	1.695.793.413	1.390.103.688	82%
2 Materiales y Suministros	153.675.674	123.888.081	81%
5 Bienes Duraderos	950.514.982	660.688.813	70%
6 Transferencias Corrientes	269.164.858.589	269.052.330.476	100%
7 Transferencias de Capital	73.361.000	73.361.000	100%
TOTAL	¢ 284.229.428.889	¢ 282.161.047.738	99%



PROGRAMA 72900 ACTIVIDADES CENTRALES
SITUACION FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	3.759.319.196	3.417.981.572	91%
1 Servicios	667.910.266	590.732.172	88%
2 Materiales y Suministros	83.003.787	75.150.556	91%
5 Bienes Duraderos	119.907.056	93.330.156	78%
6 Transferencias Corrientes	14.746.652.584	14.736.697.620	100%
7 Transferencias de Capital	73.361.000	73.361.000	100%
TOTAL	¢ 19.450.153.889	¢ 18.987.253.075	98%

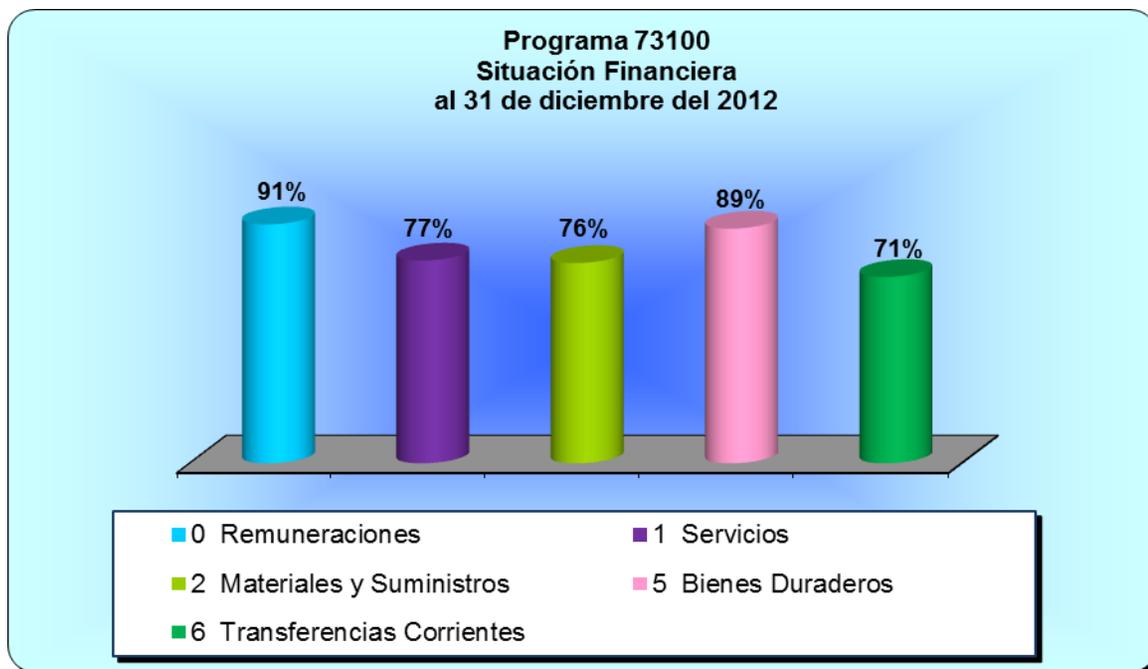


Partida 1: Servicios: El 12% que no se ejecutó obedece a que el Presupuesto se elabora basado en proyecciones máximas y éstas pueden sobregirarse. Se dio una disminución en el consumo de electricidad producto de un desperfecto en el sistema de aire acondicionado, que estuvo sin funcionar casi todo el año, así como para la restricción del gasto en algunas subpartidas.

Partida 5: Bienes duraderos: Se realizó una modificación presupuestaria, para inyectar la subpartida 502.07, para el cambio de la instalación eléctrica del edificio que alberga las Oficinas Centrales del Ministerio, sin embargo no se utilizó en su totalidad, por cuanto la Compañía Nacional de Fuerza y Luz contribuyó con recursos materiales y humanos especializados, lo que incidió en esa subejecución, ya que producto de la negociación se obtuvo el servicio como una donación, ahorrándose los recursos públicos.

**PROGRAMA 73100 ASUNTOS DEL TRABAJO
SITUACION FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012**

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	4.539.174.000	4.127.702.988	91%
1 Servicios	376.639.195	290.640.870	77%
2 Materiales y Suministros	32.682.632	24.911.686	76%
5 Bienes Duraderos	36.493.219	32.587.426	89%
6 Transferencias Corrientes	105.878.954	75.092.221	71%
TOTAL	₡ 5.090.868.000	₡ 4.550.935.191	89%

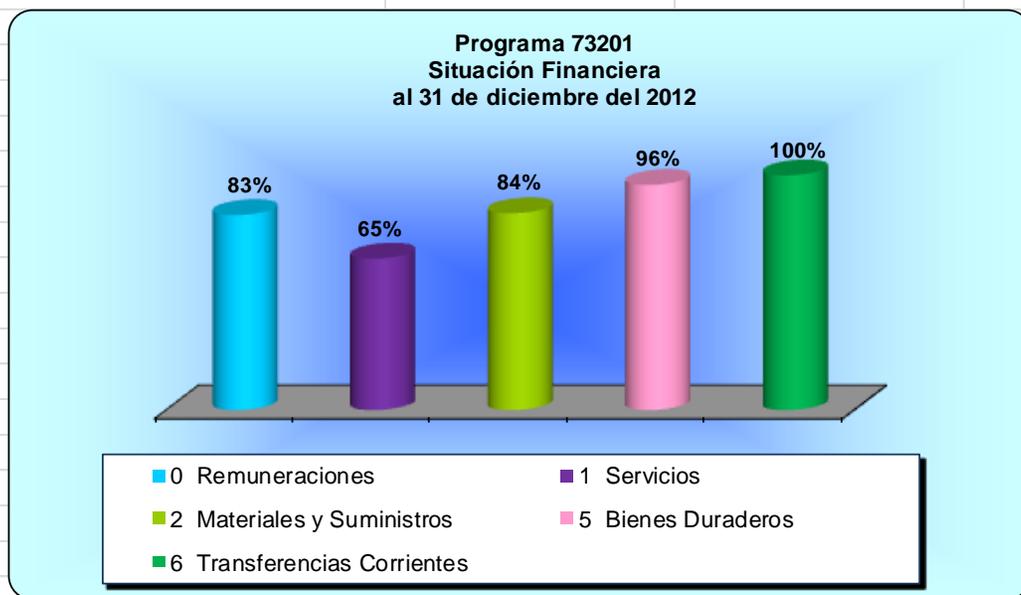


Durante el año 2012 se observa un 89% de ejecución presupuestaria. Las partidas que muestran un menor porcentaje de ejecución son las de transferencias corrientes, servicios y materiales y suministros. En el caso de la partida de transferencias corrientes, se explica porque se presupuestaron montos para el pago de prestaciones a todos aquellos funcionarios que tenían los requisitos, sin embargo no todos ellos decidieron acogerse a la jubilación. Lo mismo sucede con otros rubros que componen esta partida como son el pago de indemnizaciones y otras prestaciones que incluyen las incapacidades, que se presupuestan según estimaciones y

previsiones.. En el caso de las compras de materiales y suministros, lo que más influye en este proceso es que se compran productos genéricos que permiten que los precios proyectados disminuyan y no se gaste todo el monto presupuestado.

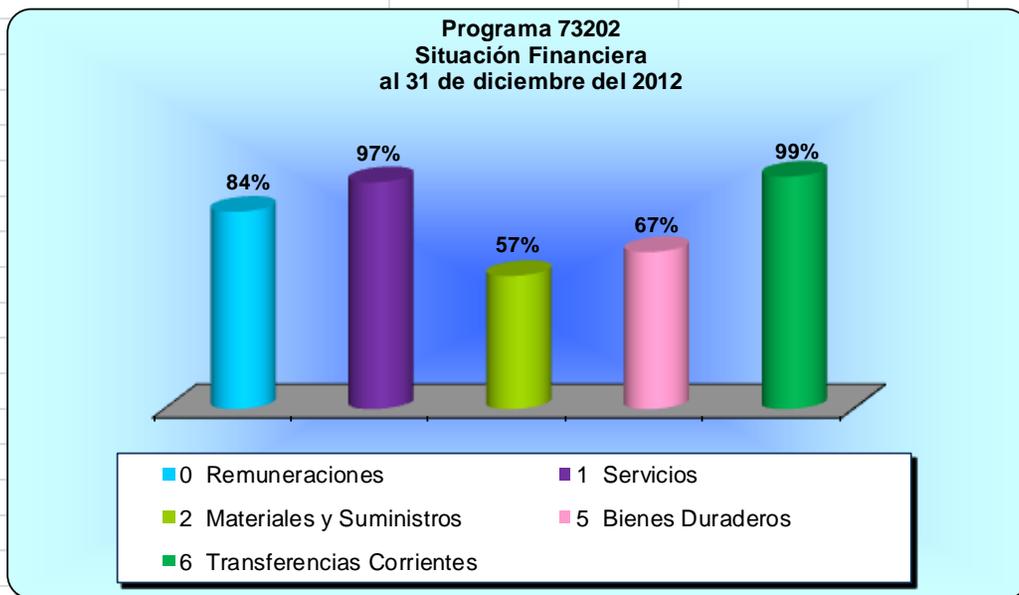
PROGRAMA 73201 GESTION Y ADMINISTRACION DE FODESAF
SITUACION FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	1.026.810.000	853.305.676	83%
1 Servicios	269.687.946	174.091.946	65%
2 Materiales y Suministros	12.461.255	10.450.263	84%
5 Bienes Duraderos	372.630.558	357.409.265	96%
6 Transferencias Corrientes	250.238.111.241	250.225.626.846	100%
TOTAL	¢ 251.919.701.000	¢ 251.620.883.996	100%



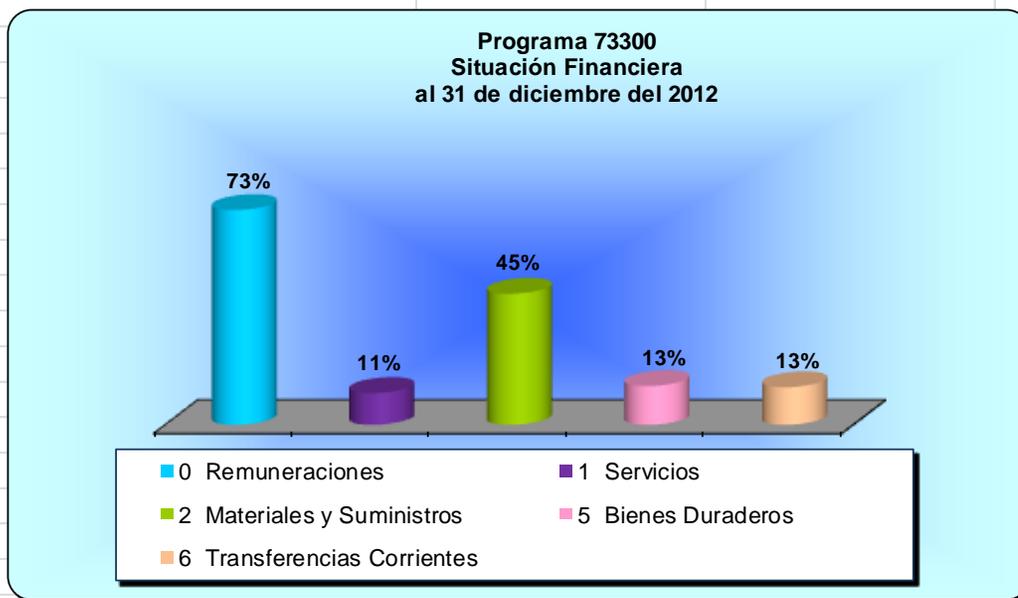
PROGRAMA 73202 EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
SITUACIÓN FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	988.255.800	830.432.202	84%
1 Servicios	311.425.165	300.906.531	97%
2 Materiales y Suministros	9.200.000	5.216.414	57%
5 Bienes Duraderos	8.457.750	5.657.151	67%
6 Transferencias Corrientes	4.020.873.285	3.981.375.185	99%
TOTAL	¢ 5.338.212.000	¢ 5.123.587.483	96%



**PROGRAMA 73300 TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA S.S.
SITUACION FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012**

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	392.311.250	286.162.607	73%
1 Servicios	16.864.000	1.819.090	11%
2 Materiales y Suministros	12.676.000	5.643.318	45%
5 Bienes Duraderos	3.850.000	507.112	13%
6 Transferencias Corrientes	16.908.750	2.158.419	13%
TOTAL	¢ 442.610.000	¢ 296.290.546	67%



Los recursos económicos para gastos operativos con los que cuenta el Tribunal ronda los 33 millones de colones de manera que la subejecución de alguna subpartida afecta significativamente el porcentaje de ejecución total del programa, tal como sucedió en las subpartidas de alquiler y maquinaria de equipo de cómputo y equipo de comunicación, que de seguido se detallan.

En cuanto a la partida de **remuneraciones** la ejecución del 73% se debe a los procesos de traslado y préstamos de plazas hacia la Dirección Nacional de Pensiones pues en este Tribunal la clasificación de puestos es de abogado asistente y de esta manera se hizo la previsión presupuestaria y se trasladaron a aquella Dirección con la especialidad de administración generalista. De manera que el sistema de remuneración y especialidad de los puestos es distinto, y ello generó la subejecución. Se espera que en el 2013 la situación de las plazas de este Tribunal se normalice con el retorno de las mismas.

La subpartida de servicios de alquiler de equipo de cómputo se ejecutó en un 19%. Es decir que de los 5.320.000 solo pudo pagarse 992.589,67. Mediante oficio TA-24-2012 del 02 de febrero de 2012 se realizó la solicitud de pedido de compra, sin embargo la culminación del trámite de alquiler se dio en los meses de julio y agosto, y a partir de esa fecha se inicia el pago del contrato. Esta subejecución en un monto de 4.327.410, representó en el total de ejecución de gastos operativos un 13%. *Esta situación no se presentará en el 2013 pues el contrato estaría vigente.*

Las razones técnicas por las cuales no se logró ejecutar la totalidad de lo presupuestado es que al realizarse la solicitud de pedido de compra la suma por concepto de alquiler correspondía a la categoría de procedimiento de Contratación Directa cuyos plazos son más cortos. Sin embargo al realizarse en la proveeduría Institucional el consolidado de las solicitudes de pedido del resto de programas del Ministerio que pretendían el alquiler de equipo como computadoras e impresoras, el monto paso a representar una contratación por Licitación Pública, cuyos plazos de trámite se incrementan significativamente.

En esta Licitación Pública incluso debió llevarse la etapa recursiva por parte de una de las empresas participantes lo cual generó que la adjudicación e inicio del contrato se diera en los últimos meses del año. Sin embargo este Programa en conjunto con la Proveeduría Institucional realizó esfuerzos por ejecutar todo el disponible presupuestario, realizando incluso la ampliación de la compra según permite el artículo 200 del Reglamento de la Ley de Contratación Administrativa con lo cual se logró la incorporación de un equipo más en alquiler, situación que permitirá en el 2013 una mejor ejecución en esta subpartida con los consecuentes beneficios al programa.

El Programa 733 tenía programado y presupuestado además el alquiler de una impresora, sin embargo por falta de recursos fue necesario esperar la conclusión del proceso de alquiler de computadoras, a efectos de determinar el real disponible económico y además realizar una modificación presupuestaria para inyectarle recursos. El Tribunal pretendía alquilar una impresora, y con ello ejecutar el presupuesto y compras programadas, sin embargo fue sumamente difícil obtener proveedores con interés en brindar cotizaciones sobre este servicio de alquiler de impresoras por tratarse de un único equipo, así que fue mediante oficio TA-245-2012 del 24 de setiembre de 2012 que se realizó la solicitud de pedido, pero mediante oficio PI-892-2012 se informó que ya estaba vencido en la Proveeduría el plazo para iniciar contrataciones de materia concursal.

La subpartida de actividades de capacitación, se ejecutó en un 48% y ello se debe a que aún existen funcionarios interinos de nuevo ingreso y otros en calidad de préstamo de distintos programas o Ministerios y ello representa un obstáculo para su capacitación. Según indicación de la Dirección de Recursos Humanos de acuerdo al Reglamento de Capacitación y Desarrollo Profesional para los funcionarios del MTSS art 19 se establece que para recibir alguna beca los funcionarios deberán haber prestado sus servicios por un periodo no menor a un año. Por tratarse de un Tribunal de reciente asignación de plazas, existen funcionarios interinos que cumplieron el citado requisito hasta finales de año con lo cual fue imposible cumplir con lo programado. Por otro lado, debido al traslado de plazas a la Dirección Nacional de Pensiones este Tribunal ha debido laborar con abogados prestados por distintas dependencias como la JUPEMA, el Ministerio de Educación y la Dirección de Asuntos Laborales del MTSS, esta situación generó que más de la mitad de los abogados que debían recibir la capacitación no pudieran hacerlo.

En cuanto a la subpartida de equipo de comunicación se ejecutó únicamente el 13% y ello representó en el total de subejecución de gastos operativos en un 10%, lo cual obedece a que durante el año 2011 se realizaron varios intentos de comprar un fax multifuncional sin embargo el resultado fue contratación infructuosa, por ello se replantearon las opciones y se decidió que en aras de no obtener otro resultado infructuoso, comprar un bien con características técnicas inferiores y adquirir un artículo de menor capacidad, es decir un aparato más pequeño con menor capacidad de almacenamiento de hojas con menor velocidad, menos funciones etc, y ello redujo el precio significativamente. Sin embargo el bien adquirido resultó de sumo provecho en el quehacer del programa.

La subpartida de útiles y materiales de limpieza reportó una ejecución del 27% debido a que casi la totalidad de las líneas fueron adjudicadas a empresas que ofrecían productos genéricos cuya calidad y costo es menor. De tal manera el estudio de mercado con productos de primera calidad arrojó que en el pedido de compra se solicitara la suma de 1.787.125 en diferentes artículos y el resultado final de la compra fue que solo fue posible cancelar 207.100 debido a algunas líneas infructuosas (las líneas infructuosas se solicitaron por segunda oportunidad y algunas lograron completarse) o por incumplimiento de los proveedores de los requisitos del trámite de contratación pero lo más significativo fue que en su mayoría se adquirieron productos genéricos cuyo costo en el mercado es menor. Así por ejemplo el estudio de mercado reflejaba que un desinfectante abrillantador de 445 ml en los supermercados cuesta €800 y de esta manera se hizo la solicitud y programación de la compra, sin embargo la empresa que ganó la línea ofreció el producto genérico en €440, este fue el comportamiento que se dio en toda la contratación

La subpartida útiles y materiales de comedor algunas líneas resultaron infructuosas y otras ofrecieron un precio menor.

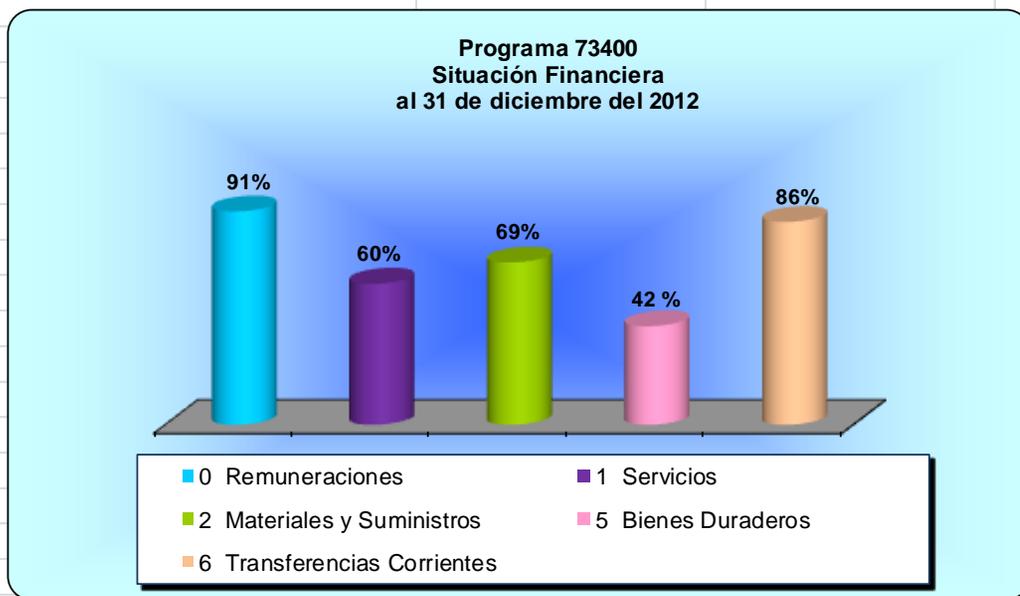
La subpartida partida de materiales y suministros reportan ejecución cercana al 70% la subejecución se debe a lo detallado, sobre la declaración de infructuosas algunas líneas tramitadas. En esta subpartida fue importante la implementación de compras por convenio marco.

La subpartida Información no se ejecutó del todo y ello generó un total de 6% de subejecución del total de gastos operativos, porque debido a la reducción de plazos y el circulante de tramites en este Tribunal los pensionados pudieron acceder de forma pronta a la resolución de sus casos por lo cual la notificación y localización de pensionados fue más rápida, se actualizaron datos en el sistema informático y no fue necesario notificar ninguna persona por medios impresos, además se implementaron mejores mecanismos de coordinación con la JUCEMA.

Las subpartidas de Mantenimiento y reparación de equipo de comunicación y mobiliario no fue necesario ejecutarlas debido a que la primera compra de mobiliario se realizó en el año 2011 de manera que los mismos se encuentran en buen estado y el equipo de comunicación adquirido se encuentra nuevo y en garantía. Debe considerarse que por tratarse de un Tribunal de reciente creación y ubicado en oficinas de la JUCEMA en condición de convenio de cooperación, esta situación permite que la JUCEMA pueda cubrir el costo de las reparaciones de edificio o de mobiliario de su patrimonio. En resumen, este Tribunal aún no cuenta con todo su mobiliario propio y el que se ha adquirido es nuevo, se ha tratado de conservar o se encuentra en garantía.

PROGRAMA 73400 PENSIONES Y JUBILACIONES
SITUACION FINANCIERA
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2012

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	1.485.354.985	1.345.090.635	91%
1 Servicios	53.266.841	31.913.078	60%
2 Materiales y Suministros	3.652.000	2.515.845	69%
5 Bienes Duraderos	409.176.399	171.197.703	42%
6 Transferencias Corrientes	36.433.775	31.380.185	86%
TOTAL	¢ 1.987.884.000	¢ 1.582.097.447	80%



Para el 2012 el programa 734 presentó una subejecución de un 20%, dicho porcentaje obedece a la poca ejecución que se realizó en la partida 5, misma que se refiere al proyecto de Revalorizaciones Automáticas de Pensiones el cual se ejecutó un 42% de lo previsto para este periodo y que además el poco presupuesto disponible en las demás partidas y subpartidas fue trasladado por modificación a esta partida, en donde las subpartidas modificadas se registra un porcentaje de ejecución de un 0% y las partidas que fueron ejecutadas para compras o pagos de compromisos estuvieron según informe financiero por encima del 80 y 90 por ciento de ejecución.

3. Razones de los porcentajes de ejecución financiera (recursos con fuentes 001, 280 y 905) para los años 2009–2010 –2011–2012.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL																				
Razones que incidieron en los porcentajes de ejecución financiera																				
2009 - 2010 - 2011-2012																				
(No considerar los recursos para atender los Decretos No. 36618 (Directriz No.13) y Nº36866 declaratoria de Emergencia Nacional)																				
Justificación	Programa Nº 729				Programa Nº 731				Programa Nº 732				Programa Nº 733				Programa Nº 734			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
1-Inconvenientes en el proceso de compras.	x	x	x		x	x	x	x	x	x	x						x	x	x	x
2-Contrataciones que resultaron infructuosas.	x	x	x			x	x	x	x	x	x						x	x	x	x
3-Adquisición de productos de calidad genérica con un costo menor a lo presupuestado.	x					x		x	x	x							x	x	x	x
4-Los bienes requeridos son contratados en el exterior.																				
5-Tardanza de las empresas proveedoras de servicios públicos para remitir las facturas de cobro.	x	x	x									x								x
6-Complejidad de los contratos marco tramitados por compra red.			x									x							x	
7-Otros (especifique).				x																x

Fuente: Datos Suministrados por los Centros de Gestión.

1. Inconvenientes en el proceso de compras

Con el fin de no incurrir en fragmentación – artículo 13 del Reglamento a la Ley de Contratación Administrativa- y puesto que este Ministerio tiene siete programas presupuestarios, antes de publicar un concurso para satisfacer determinado trámite por bienes y/o servicios se debe “consolidar” en un solo cartel todas las necesidades institucionales. Aunque para cada programa individualmente un trámite califique dentro de los parámetros del tipo “Contratación Directa”, la suma de éste con los otros programas puede resultar en una “Licitación Pública”, lo que supone plazos más extensos con el riesgo de que resulte infructuosa o que del todo no convenga realizarse por el factor tiempo .

Falta de conectividad con el Sistema Compra Red. Uno de los principales problemas que se presenta en el proceso de compras es el que se da debido a limitaciones de la conexión a internet del Ministerio el cual enfrenta problemas con la banda ancha, lo que ocasiona atrasos en los tiempos para hacer los pedidos de compras, el sistema no notifica y por lo tanto se atrasa el proceso de entrega de mercadería.

En el caso del programa 733 Tribunal Administrativo de la Seguridad Social, hace ver que durante el año 2011 se generaron inconvenientes en el proceso de compras, debido a que la proveeduría institucional no logró realizar a tiempo la consolidación para las compras por Licitación Pública

debido a la demora de los otros programas de presentar las solicitudes de pedido, principalmente las que se refieren a equipo de cómputo lo cual atrasó procesos de contratación como la compra de equipo de ese tipo de equipo. Esta situación generó la subejecución de una considerable cantidad de recursos. En el año 2012 pudo subsanarse lo anterior lográndose concluir satisfactoriamente la mayoría de las solicitudes de pedido.

2. Contrataciones infructuosas

En el caso del Programa 729 Administración Central, todos los trámites de contratación fueron adjudicados; sin embargo, dentro de ellos se dio la declaratoria de infructuosidad de algunas líneas, la cuales alcanzan solamente 0.68% de la totalidad de las solicitudes de pedido creadas, para el año 2012. En este apartado vale señalar que los motivos de que algunas líneas hayan quedado infructuosas fueron que en algunos casos no se presentó oferta para ellas, en otro que el negocio cerró, y en otros que el precio ofertado fue superior al que se estimó (aquí puede atribuirse a que el estudio de mercado estaba algo alejado de la realidad); otro factor fue que el programa presupuestario interesado decidió declarar el trámite desierto.

Esta situación ha venido dándose en años anteriores y seguirá ocurriendo en menor o mayor proporción en el futuro, ya que forma parte de la dinámica del proceso de contratación en sí mismo y al final, pese a que se tomen – y se han tomado en este período- medidas preventivas para disminuir la cantidad de trámites y/o líneas infructuosas, no está en el control del programa presupuestario ni de la Proveduría Institucional.

3. Adquisición de productos de calidad genérica con un costo menor a lo presupuesto

En cumplimiento de los principios de eficiencia y eficacia que deben prevalecer en la actividad contractual, se opta por elegir aquellos bienes que cumplan con los requisitos de la Administración y que a la vez le reporten economía. Dentro de la tramitación de contrataciones de bienes incluidos en la modalidad de Convenio Marco, es más fácil controlar este punto, ya que los precios y condiciones están dados de previo, no así cuando se trata de materia concursal porque debe realizarse antes un estudio de mercado, el cual es la base para la estimación presupuestaria y por ende puede resultar relativamente elevado. Una vez recibidas las ofertas, se analizan y se adjudican las líneas a la más conveniente para la Administración. Aquí es donde está lo impredecible de este resultado y su repetición cada año.

Para el período 2012 fue muy clara la disposición de que se comprarían suministros originales única y exclusivamente para aquellos equipos que estuvieran en garantía. Como solución parcial se visualiza que a futuro se incluyan en los Convenios Marco más bienes y servicios, de manera que se disminuya el impacto en la ejecución presupuestaria.

4. Tardanza de las empresas proveedoras de servicios públicos par remitir las facturas de cobro

Este punto durante este año no afectó la ejecución presupuestaria debido a que la situación presentada logró corregirse y ejecutarse antes del cierre de pago de facturas, gracias al seguimiento realizado se contactó con empresas involucradas para que presentara las facturas oportunamente.

5. Otros

En el caso de la partida 1: Servicios: El 12% que no se ejecutó obedece a que el Presupuesto se elabora basado en proyecciones máximas y éstas pueden sobregirarse. Se dio una disminución en el consumo de electricidad producto de un desperfecto en el sistema de aire acondicionado, que estuvo sin funcionar casi todo el año, así como para la restricción del gasto en algunas subpartidas.

En el caso del programa 731 Asuntos del Trabajo argumenta que se presentaron problemas durante el año 2012 en el vencimiento de los contratos de alquiler de las oficinas de inspección regionales y cantonales ubicadas en nivel nacional. En este proceso se presentan muchos errores, los cuales obedecen a múltiples factores, entre los que se destacan: conocimiento y disposición de parte de las personas encargadas de estos trámites, en el último año se sumaron nuevos requisitos legales a la hora de hacer este tipo de contrataciones, los cuales deben de cumplirse a cabalidad, pero por no recibir la asesoría correspondiente en muchas ocasiones el arrendante del inmueble se atrasa en el cumplimiento de dichos requisitos. Por otra parte el Ministerio de Hacienda tarda mucho para realizar los avalúos de los nuevos contratos y se depende de esos documentos para cumplir con el protocolo que exige la Proveduría.

En el caso del Programa 734 Pensiones y Jubilaciones se indica recortes en el presupuesto debido a la crisis financiera, recurso del programa fueron dirigidos a la partida 5 para efectos de la contratación del sistema de revalorizaciones automática y planilla.

Decreto Ejecutivo No.36618-H (Directriz No. 13) y Decreto Ejecutivo No.37305-MP, Declaratoria de Emergencia Nacional:

Analice y refiérase de qué forma incidió en la gestión de los programas (729 y 731) no disponer con los recursos destinados por la institución para atender lo indicado en la Directriz No.13 y en la declaratoria de emergencia decretada.

El programa 731 se vio afectado con el congelamiento de 8 plazas de funcionarios de inspección que durante el período de vigencia de dicho decreto no se pudieron sustituir. Esto provocó un mayor recargo de funciones para el resto de inspectores, una disminución del cumplimiento de ciertas metas, como es el caso de la atención de denuncias que no se logró atender en el 100% de casos y la desatención de ciertos temas que por no ser prioritarios en ese momento se tuvieron que dejar de lado.

En el año 2012, la Dirección Nacional de Pensiones tuvo serias limitaciones de recurso humano, adicionales a las ocasionadas por efecto de la Directriz 013-2012, lo cual incidió en la operatividad y cumplimiento de metas del programa 734, en los plazos establecidos.

Además, es preciso indicar que el Proyecto de Gobierno Digital ha justificado que bajo la metodología de desarrollo del sistema que la DNP, se disponga de alrededor de un 25% de su recurso humano, para que se dedique al tiempo completo al desarrollo del sistema con los informáticos. -A nivel de cumplimiento de metas, cabe destacar que durante el 2012, se emitieron un total de de 13.395 resoluciones, para lo cual conto con un 38% del total del recursos operativos

del programa 734, lo cual es un resultado altamente satisfactorio tomando en consideración las limitaciones antes señaladas.

Análisis de Gestión

Cuadro Nº 2
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Cantidad de indicadores de desempeño según porcentaje de cumplimiento
Al 31 de diciembre de 2012

Centro de Gestión	Parcialmente cumplido					% de ejecución ^{1/2/}
	Cumplido (100%)	Muy Bueno (99%-81%)	Bueno (80%-71%)	Insuficiente (70%-1%)	No cumplido (0%)	
729 Actividades Centrales	3					98%
731 Asuntos del Trabajo	12	2				89%
732-1 Gestión y Administración del FODESAF	3			1		100%
732-2 Empleo y Seguridad Social	9	2		1		96%
733 Trib Adm. De la Seg social	2					67%
734 Pensiones y Jubilaciones	2	1		1		80%

Fuente: Datos suministrados por los Centros de Gestión.

Notas:

Efectividad y eficiencia en el cumplimiento de metas y en el uso de los recursos de los Programas

Cuadro Nº 3
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
Efectividad en el logro de los indicadores de desempeño y eficiencia en el uso de los recursos por centro de gestión
Al 31 de diciembre de 2012

Centro de gestión	Efectividad			Eficiencia	
	Efectivo	Parcialmente Efectivo	Poco Efectivo	SI	NO
729 Actividades Centrales	x			x	
731 Asuntos del Trabajo	x			x	
732-1 Gestión y Administración del FODESAF	x			x	
732-2 Empleo y Seguridad Social	x			x	
733 Trib Adm. De la Seg Social	x			x	
734 Pensiones y Jubilaciones	x			x	

El Programa 731-Asuntos del Trabajo realizó acciones de coordinación con las dependencias involucradas en la gestión presupuestaria y programática.

En materia de programación se realizaron acciones de seguimiento y evaluación trimestral y mensual en metas estratégicas.

Se realizaron actividades de retroalimentación e información mediante informes mensuales y trimestrales.

La Administración Superior también ha girado instrucciones a los jefes de programa por mayores controles, eso incidió en mejorar la gestión.

Una mejor planificación y coordinación en todos los procesos.

Programa 733

- Se realizó una evaluación de los proceso de trabajo.
- Se realizaron actividades de seguimiento del circulante.
- Planificación en la resolución de casos en plazos y cantidades: Se fijaron metas de producción con plazos y cantidades previamente definidas, se le asignó a cada juez la responsabilidad de cumplir con las cantidades de casos asignados. Considerando que se trataba de una meta de difícil consecución puesto que el Tribunal iniciaba labores con un casos atrasados y trasladados por el Tribunal de Trabajo, se procuró realizar acciones de motivación en la unidad solicitando a los funcionarios un esfuerzo adicional de manera que se procuraba maximizar la jornada laboral, además de iniciar labores previo y después del horario definido.
- Énfasis a la capacitación e instrucción de los funcionarios de nuevo ingreso para que de esta manera se evitara el error y la corrección de casos.
- Con la cooperación de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, (JUPEMA) el Tribunal ha logrado consolidarse a partir del convenio de cooperación que permite operar en oficinas en calidad de préstamo y la ayuda en cuanto a los recursos tecnológicos y materiales que aún resta por adquirir.
- Se solicitó a la JUPEMA la instalación de un eficiente programa de computo que permite el control y seguimiento de casos, se han realizado las mejoras tecnológicas necesarias y ha sido a partir de este sistema que se ha procurado una correcta planeación y seguimiento de metas del Tribunal así como la rendición de cuentas. Pese a que se enfrentaron algunos inconvenientes en cuanto a la asignación y el traslado de funcionarios hacia la Dirección Nacional de Pensiones un factor que influyó en que aquel problema no afectara la consecución de las metas fue la suscripción de convenios de cooperación para la asignación de recurso humano en condición de préstamo por parte del MTSS, MEP y JUPEMA"

Resumen de logros

La gestión presupuestaria institucional permitió alcanzar una ejecución del 99% .

Se alcanzaron las metas de los indicadores de los objetivos estratégicos institucionales, en algunos de ellos se sobrepasó la propuesta:

A un 13.5% de población desocupada se le logró mejorar sus conocimientos y capacidades para insertarse en el mercado de trabajo mediante acciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo.

Erradicación del trabajo infantil y sus peores formas en el 100% de los caso detectados por la Institución.

Gestiones realizadas ante las autoridades superiores del MTSS, el INEC y la OIT hizo posible la incorporación de un modulo de trabajo infantil y adolescente en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH 2011). Esto permitió que con motivo de la celebración del día de la Erradicación del Trabajo infantil y adolescente, se presentaran los datos que arrojó dicha encuesta. Según el módulo de Trabajo Infantil y Adolescente aplicado en la Encuesta de Hogares del 2011 existen: 1.022.131 personas menores de edad en el país, de estos 47.400 trabajan con edades entre los 5 a 17 años de edad o sea un 4.6 del total de la población menor de edad, de estos 16,160 están entre 5 y 14 y 25.027 entre 15 y 17 años en trabajo adolescente peligroso, mientras que según encuesta 2002 el país tenía 113523 menores en trabajo infantil o peligroso.

Mediante el Programa Empléate se logró mejorar la empleabilidad a 9000 jóvenes de escasos recursos, lo que les permitió mejorar sus conocimientos que les permita el ingreso al mercado laboral.

Descentralización de los servicios de intermediación de empleo por medio de las Oficinas de Intermediación en los Gobiernos Locales, lo que permite la participación activa de las Municipalidades, lo que redundo en un acercamiento de dichos servicios a sus demandantes en el ámbito local y regional. Para ello cada municipio nombra un gestor de empleo encargado del servicio de intermediación, quienes reciben capacitación por parte del Ministerio de Trabajo.

La Dirección General de Asignaciones Familiares ideó durante el 2012 un Plan de Cobro; debido a la falta de recurso humano, se definió un plan de cobro sobre los tres mil patronos con mayor deuda, que representan el 50% del acumulado de deuda total, lo cual dio como resultado la recaudación del 3800 millones de colones.

Incremento en el número de personas beneficiadas mediante el tutelaje de sus derechos laborales. La meta del período se estimó en 69.000 personas y logró ser alcanzada.

Un 9% de la población ocupada del país recibió servicios de capacitación laboral, lo que les permite fortalecer sus conocimientos en el tema.

En forma acumulada se logró firmar 40 alianzas para la ampliación de la cobertura del servicio de intermediación laboral, ello significa que igual número de municipalidades se insertaron en el

Sistema Nacional de Intermediación laboral beneficiando a la población en sus propias comunidades.

()Nombre y firma del máximo jerarca:**

Ph. Dr. Olman Segura Bonilla_____

()Sello:** _____.