



**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

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

**EJERCICIO ECONÓMICO 2013**

## 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 2013, el Plan Nacional de Desarrollo así como los proyectos estratégicos derivados de prioridades institucionales. Se incluye en el informe de evaluación 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 Programa Presupuestario del MTSS contribuye al logro de objetivos estratégicos. 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 los 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, regulación de la jornada de trabajo, el derecho a las vacaciones, el día de descanso semanal, la libertad sindical, el derecho al paro y a la huelga el 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, 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, políticas institucionales entre otras, sin perjuicio de múltiples directrices vigentes.

## Análisis institucional

El Ministerio de Trabajo durante el año 2013 definió cuatro objetivos estratégicos como los más importantes:

1. Incrementar las capacidades laborales de la población con énfasis en grupos vulnerables que les permita obtener un trabajo, mantenerse y desarrollarse en sus opciones laborales con base a las exigencias del mercado.
2. Erradicar el trabajo infantil y sus peores formas, así como la protección de la persona adolescente trabajadora en Costa Rica.
3. Fiscalizar derechos laborales con el fin de procurar el trabajo decente de la población trabajadora del país, con énfasis en el cumplimiento de la Ley de Salarios Mínimos.
4. Porcentaje de incremento en las personas trabajadoras beneficiadas en el tutelaje de sus derechos laborales mediante visitas de inspección laboral a establecimientos con respecto a 46 000 trabajadores con derechos tutelados del año 2009 (37,5% y es 12,5% en el 2012).
5. Fomentar una cultura de cumplimiento de derechos laborales y responsabilidad social mediante la divulgación, la promoción de actividades formativas con enfoque de género.

Para alcanzar esos objetivos se ejecutaron se propusieron los siguientes indicadores

**Cuadro 1**  
**Ministerio de Trabajo y Seguridad Social**  
**Avance de los resultados**  
**Al 31 de diciembre de 2013**

Descripción del indicador	Programado	Alcanzado	Porcentaje de avance	Fuente de datos
Porcentaje anual de la población desocupada de cada año que mejora su empleabilidad con respecto a la población desocupada según la Encuesta Nacional de Hogares del año anterior (8%). El objetivo y la meta están igual en el 2012.	8%	15%	187%	Informes de centros de gestión y Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2011,2012 y 2013)
Porcentaje de disminución de la participación de niños, niñas, y personas adolescentes en el trabajo y sus peores formas con respecto a niños que trabajan en el año 2002 según la Encuesta Nacional de Hogares.	60%	74%	123%	Informe de Gestión de la Dirección de Seguridad Social, MTSS
Aumento anual de trabajadores a los que se les verifica el cumplimiento de sus derechos en centros de trabajo acorde a la normativa laboral.	100.000	135.601	135%	MTSS. Dirección Nacional de Inspección, Unidad de Gestión. SILAC
Porcentaje de población ocupada (hombres y mujeres) de cada año con conocimientos en derechos laborales mediante actividades de capacitación e información respecto a los ocupados de cada año registrados por la Encuesta de Hogares	5%	6%	120%	Informes de centros de gestión y Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO 2011,2012 y 2013)

Fuente: Informes de los centros de gestión del Ministerio de Trabajo.

En concordancia con lo anterior, los diferentes programas presupuestarios canalizaron acciones para vincular su gestión a las prioridades y objetivos estratégicos institucionales y las que se desprenden de compromisos en el Plan Nacional de Desarrollo. Para ello el Ministerio de Trabajo, ha hecho 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 apoyo al Programa de Generación de empleo mediante microempresa el cual direcciona recursos financieros y no financieros (capacitación, crédito y asistencia técnica) a este tipo de organizaciones.

Dichas acciones buscan aumentar el grado de calificación (conocimientos, habilidades y destrezas) de quienes trabajan en actividades de baja productividad. En los últimos años, se ha invertido recursos a través del Programa Nacional de Empleo (PRONAE) el Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE) dirigido a MYPES). Además se implementó el programa EMPLEATE que brinda información, orientación capacitación, apoyo económico o sobre el mercado de trabajo, y el desarrollo de habilidades laborales y formación profesional a las personas jóvenes entre 17 a 24 años que, con más frecuencia presentan dificultades de entrada al mercado laboral. 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 para facilitar el encuentro oportuno entre oferentes y demandantes de fuerza laboral al vincular la oferta y la demanda 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.

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, en setiembre del 2012 se lanzó hoy el Plan Nacional para la Inserción Laboral de la Población con Discapacidad cuya aplicación se definió para el período 2012 al 2015.

El cuadro 1 complementado con la información del gráfico 1 detalla el aporte institucional a mejorar la empleabilidad de las personas desocupadas

**Cuadro 2. Costa Rica. Ministerio de Trabajo  
Personas beneficiarias de los programas de empleabilidad  
Según dependencias administrativas. Período 2011-2013**

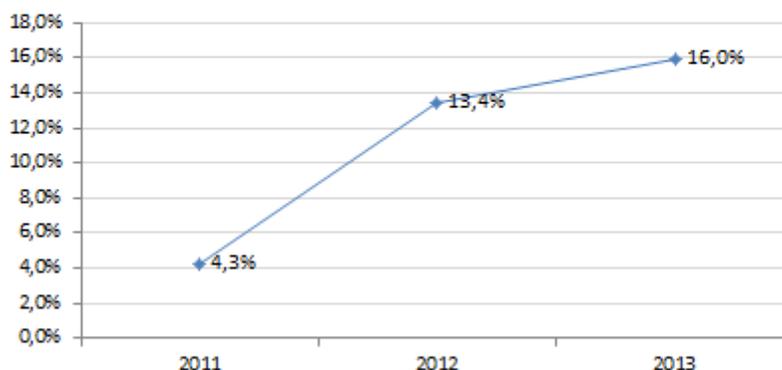
Dependencia	Años y número de beneficiarios			TOTAL
	2011	2012	2013	
Empleabilidad para Pcd	296	192	240	728
Empléate 2/	-	9.000	22.914	31.914
PRONAMYPE	2.421	3.251	3.154	8.826
PRONAE	425	5.020	2.726	8.171
<b>TOTAL</b>	<b>3.142</b>	<b>17.463</b>	<b>29.034</b>	128.682

*Fuente: Informes anuales de los centros de gestión del Ministerio de Trabajo.*

Programa de Empleabilidad con énfasis en sectores vulnerables



COSTA RICA, MTSS: Cobertura de los programas de empleabilidad respecto a la población desocupada, 2011-2013



**Cuadro 3**  
Costa Rica. MTSS. Dirección Nacional de Empleo  
Número de beneficiarios e inversión anual realizada. Programa Nacional de Empleo  
Según: modalidad de proyectos  
Período 2011 – 2013

Modalidad de proyecto	2011		2012 <sup>1</sup>		2013	
	Beneficiarios	Inversión	Beneficiarios	Inversión	Beneficiarios	Inversión
Obra Comunal	3.845	1.463.680.000	3.201	1.599.195.000 0	2.534	1.109.806.250
Ideas Productivas	466	153.400.000	247	117.342.500	166	72.187.500
Capacitación	357	126.800.000	278	201.605.000	26	16.975.000
EMPLEATE <sup>2</sup>	**	**	925	425.300.000	3478	4.296.543.750
Emergencia	567	252.000.000	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>5.235</b>	<b>1.995.880.000</b>	<b>4.651</b>	<b>2.343.442.500</b> <b>0</b>	<b>6.204</b>	<b>5.495.512.500</b>

Fuente: MTSS. Dirección Nacional de Empleo. Departamento de Generación de Empleo.

Factores claves de éxito han sido la posibilidad de articular y sistematizar las acciones e iniciativas a escala institucional e inter institucional con organizaciones públicas y entidades privadas que

<sup>1</sup> Presupuesto ejecutado al tercer trimestre del 2012.

<sup>2</sup> EMPLATE no contaba con marco jurídico hasta la modificación del Decreto Ejecutivo 2012.

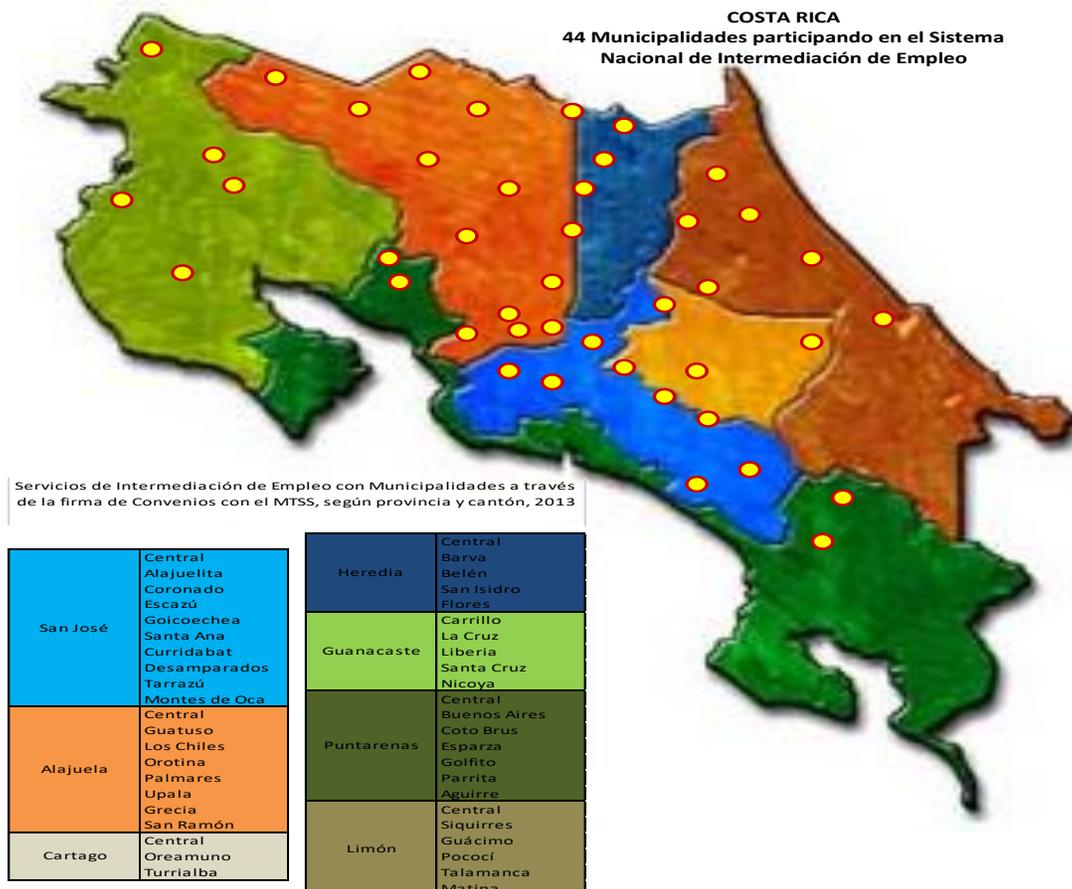
contribuyen al fortalecimiento de las competencias de los oferentes en el mercado de trabajo y al desarrollo de las microempresas y emprendimientos de los sectores sociales más vulnerables, en cumplimiento de las metas del Plan Nacional de Desarrollo.

Accesibilidad a la información para los usuarios mediante actividades divulgativas, ferias regionales de empleo, página Web y una plataforma de atención telefónica para jóvenes.

En materia de intermediación laboral se continuó con iniciativas para ampliar la cobertura de ese servicio y facilitar de esta manera la accesibilidad a la información y al trámite de la gestión de empleo. En el año 2013 Se crearon 4 nuevas oficinas de intermediación laboral, mediante convenios con municipalidades. De esa manera se logró ampliar la cobertura de ese servicio en todo el país al registrarse un acumulado de 44 convenios con Gobiernos Locales, lo que equivale a 40 Municipalidades participando dentro del Sistema de Intermediación de Empleo. El resultado permite superar 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.



## PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

*El Trabajo infantil es todo tipo de actividad laboral que obstaculiza el desarrollo integral de los niños y las niñas, perjudicando su bienestar y comprometiendo su educación. No sólo son actividades remuneradas o productivas, también son las que, sin remuneración o sin el efecto de producción de un bien o servicio, inhiben el desarrollo de los niños o los expone a riesgos, como el trabajo doméstico.*

Se habla de trabajo infantil cuando realizan una actividad laboral que:

- Es física, mental, social o moralmente perjudicial;
- Interfiere con su escolarización, privándoles de la oportunidad de ir a la escuela u obligándolos a abandonar las aulas;
- Les exige que intenten combinar la asistencia a la escuela con largas jornadas de trabajo pesado.

El trabajo infantil daña, abusa y explota a la niñez y la priva de educación, salud y entretenimiento, es decir, del pleno goce de su infancia. Algunos ejemplos son la mendicidad, el empleo doméstico, la atención en comercios, trabajo en la construcción y en la agricultura.

Es por eso que el Ministerio de Trabajo desarrolla estrategias para dar a conocer el problema y sus consecuencias entre instituciones públicas y privadas, para propiciar cambios en los roles, percepciones y actitudes de la comunidad en general, con lo que contribuye a los procesos de cambio social que apuntan a la construcción de un concepto diferente con respecto a la actividad laboral de un niño/a o adolescente.

Para ello se vienen creando alianzas y redes sociales de apoyo entre instituciones públicas y privadas, organizaciones no gubernamentales y centros educativos y la comunidad, de manera que permita organizar y coordinar la acción pública, privada y el uso de los recursos a movilizar para alcanzar las metas de la Agenda Hemisférica del 2006, referidas a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas.

Con esta práctica también se contribuye a garantizar que las actividades contra el trabajo infantil, sean percibidas como nuevas oportunidades de participación equitativas.

Se ha desarrollado un proceso de sensibilización y capacitación permanente a autoridades locales, líderes comunales, padres, madres, docentes, empresarios, sindicatos representantes de instituciones públicas y otros actores clave con el fin de visibilizar el problema y sus implicaciones.

Se ha logrado que las autoridades gubernamentales coloquen la problemática como una de las prioridades de sus agendas de trabajo para que logren definir su papel y responsabilidades en las estrategias para la prevención y eliminación del trabajo infantil.

Durante el período se pueden anotar los siguientes logros:

- Concientizar acerca de que el trabajo infantil es un problema social y no una solución.
  - Que la población se sensibilice y conozca aspectos del marco normativo y las causas que generan el trabajo infantil y adolescente.
  - 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.
  - Seguimiento y evaluación de la Hoja de Ruta, la cual constituye un Plan Nacional y sus estrategias para la eliminación de manera efectiva el trabajo infantil y sus peores formas o en trabajos que por su naturaleza puedan amenazar su salud, seguridad e integridad moral.
  - Mediante coordinación inter institucional, asegurar el acceso de los niños y sus familias a sus derechos como la educación, la justicia, derechos laborales, la salud, calidad de vida y protección integral
  - El desarrollo de actividades de información y sensibilización han dado origen a cambios de actitud en el sector empresarial respecto a los derechos de los adolescentes trabajadores y a la promoción de los derechos de la población con discapacidad.
  - Asesoría y visitas a empresa para dar a conocer el marco jurídico vigente en relación con el trabajo infantil
  - Desarrollo de proyectos Capacitación a diferentes organizaciones de artesanos, productores agropecuarios, Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones, escuelas urbano marginales del país, instituciones públicas
- 848 niños niñas y personas adolescentes detectadas por el MTSS fueron retirados del trabajo infantil y sus peores formas entre el 2011 y 2013. 226 Personas menores de edad trabajadoras, fueron retirados de Trabajo infantil y adolescente peligroso.
  - 430 Personas menores de edad trabajadoras referidas al FONABE
  - Una disminución de un 74% en la participación de niños, niñas y adolescentes en el trabajo infantil, partiendo de la línea base de 113.523 niños, niñas y adolescentes laborando, según encuesta de hogares 2002, la cual fue el insumo en el momento de formulación de metas al respecto.
  - 461 adolescentes atendidos por el MTSS que se le fueron han restituido sus derechos laborales, educativos, salud, calidad de vida y protección integral como se detalla en los cuadros siguientes:

**Cuadro 4**  
**COSTA RICA, MTSS: Acciones de restitución de derechos de adolescentes**  
**trabajadores. Según: Tipo de derecho, 2013**

Tipo de derecho restituido	Número de personas beneficiadas
<b>TOTAL</b>	<b>461</b>
<b>Derechos Laborales</b>	<b>94</b>
Estimación de Derechos	17
Régimen Especial de Protección	77
<b>Derecho a la Educación y Protección Integral</b>	<b>349</b>
Derecho a la Educación (FONABE)	326
Derecho a Capacitación Técnica (PANI)	6
Medidas de protección ( PANI)	17
<b>Derecho a la salud y atención médica (CCSS ,IAFA)</b>	<b>3</b>
<b>Derecho a mejor calidad de vida (IMAS)</b>	<b>15</b>

Fuente: MTSS, Dirección de Seguridad Social. Junio2013

### Protección efectiva al trabajo

El respeto a los derechos de las personas trabajadoras, el tutelaje y fiscalización de la legislación laboral es otra prioridad institucional. Para ello la institución desarrolla acciones estratégicas para la promoción del trabajo Decente de hombres y mujeres, con énfasis en el cumplimiento de la Ley de Salario Mínimo, el fortalecimiento del diálogo tripartito, la divulgación y asesoría en materia laboral y la educación, información y capacitación laboral

En atención a lo anterior 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. Para ello se 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.

El programa de inspección laboral a centros de trabajo hace inspecciones complementarias en temas de libertad sindical, erradicación del trabajo infantil, protección de la mujer trabajadora, y adolescentes trabajadores. Para ello en el año 2013 se trabajó en reforzar conocimientos a inspectores laborales, la revisión del manual de procedimientos legales, y actualización de protocolos. En materia de planificación se hicieron previsiones para disponer de una programación regional adecuada a cada realidad.

**Como resultados concretos se pueden detallar los siguientes:**

Aumento de la cobertura a centros de trabajo. 16.6% (76.869 patronos registrados en la CCSS del año 2012 y 12.729 visitas inspectivas iniciales.

8.9% es la cobertura a trabajadores de la empresa privada

Aumento en el número de trabajadores con derechos tutelados: Entre el enero a diciembre del 2013 se tutelaron los derechos al pago de salarios mínimos y otros derechos laborales a 135.601 trabajadores de la empresa privada.

Aumento en el número de visitas iniciales de inspección: 14.9% es el incremento anual.

Un 80 % es el porcentaje de cumplimiento en sede administrativa de patronos infractores a la legislación laboral

**Campaña Nacional de Salarios Mínimos y Tendencias en el cumplimiento de Pago del Salario Minimum Minorum y otros Derechos Laborales 2010-2013****Campaña Nacional de Respeto al Pago de Salarios Mínimos (CNSM)**

Desde agosto de 2010 se ha desarrollado la Campaña Nacional de Respeto al Pago de los Salarios Mínimos (CNSM). La cual ha conjugado dos tipos de acciones fundamentalmente. En primer término la difusión de información y la asesoría a trabajadores y patronos en materia laboral. En el entendido que resulta urgente desarrollar en el país una cultura de cumplimiento de la legislación en este tema. Paralelamente a esta labor divulgativa se han puesto en marcha inspecciones focalizadas en salarios mínimos y en otras infracciones que violentan los derechos económicos de las personas trabajadoras, a saber: entrega de comprobantes de pago, retención indebida de salarios y pago de horas extra.

La metodología de intervención del inspector de trabajo en los centros de trabajo consiste en una visita inicial con el fin de detectar incumplimientos a la legislación laboral. En los casos que estos se detecten se previene al empleador o su representante de las medidas que debe tomar para remediar la situación y se establece un tiempo perentorio para su subsanación. . Posteriormente se realiza otra visita con el fin de determinar si las medidas prescritas por el inspector laboral han sido implementadas. En caso de persistir el incumplimiento se procede a denuncia al patrono ante los tribunales respectivos.

A continuación se brindan los datos de gestión más importantes de la CNSM, en el entendido de que las inspecciones que se realizan en el marco de la campaña se dirigen a empresas que se ajustaban a perfiles de incumplimiento confeccionados a partir de las encuestas de hogares, registros de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), las bases de datos de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo y denuncias realizadas ante la institución. **Razón por la cual, los resultados obtenidos no reflejan el comportamiento de todas las empresas del país.**

Se han realizado un total de 8.747, inspecciones focalizadas en Salarios Mínimos 5.666 primeras visitas. 3.081 visitas de revisión en las cuales se tutelaron los derechos de 37.242 personas trabajadoras.

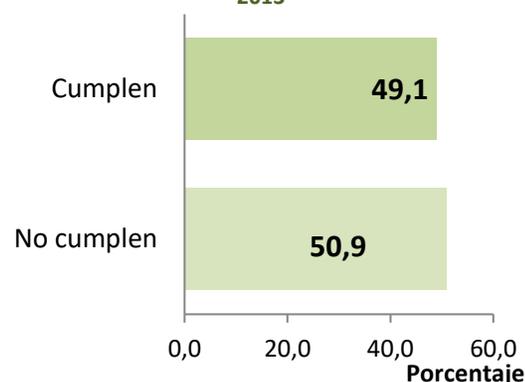
Entre los establecimientos fiscalizados en primera visita se pudo determinar que 2.780 cumplían la legislación de salarios mínimos y que 2886 la irrespetaban. .

**Cuadro 5**  
**COSTA RICA, MTSS: Establecimientos inspeccionados <sup>1/</sup>, según condición de infraccionalidad de salario mínimo. 2013**

Infraccionalidad de Salario Mínimo	Establecimientos inspeccionados
<b>TOTAL</b>	<b>5.666</b>
Cumplen	2.780
No cumplen	2.886

1/ Corresponde a la primera visita del proceso de inspección.

**Cuadro 6**  
**COSTA RICA, MTSS: Condición de infraccionalidad de salario mínimo, en los establecimientos inspeccionados. 2013**



**Cuadro 8**  
**COSTA RICA, MTSS: Establecimientos inspeccionados <sup>1/</sup>**  
**Según: Rama de actividad.**  
**Por: por condición de infraccionalidad de salario mínimo, 2013**

Rama de actividad	Cantidad de establecimientos inspeccionados		
	Total	Cumplen	No cumplen
<b>TOTAL</b>	<b>5.666</b>	<b>2.886</b>	<b>2.780</b>
Agropecuario	248	148	100
Industria	404	210	194
Construcción	59	49	10
Comercio	4.209	2.066	2.143
Transporte	52	35	17
Servicios	694	378	316

1/ Corresponde a la primera visita del proceso de inspección.

Por sector de actividad económica el mayor incumplimiento se en el sector servicios, agropecuario e industria. En contraposición el sector de la construcción registró el mayor cumplimiento.

**Cuadro 9**  
**COSTA RICA, MTSS: Establecimientos inspeccionados <sup>1/</sup>, según región de planificación de la DNI, por condición de infraccionalidad de salario mínimo, 2013**

Región de la DNI	Cantidad de establecimientos inspeccionados		
	Total	Cumplen	No cumplen
<b>TOTAL</b>	<b>5.666</b>	<b>2.780</b>	<b>2.886</b>
Central	1.295	731	564
Chorotega	800	509	291
Pacífico Central	441	57	384
Brunca	479	65	414
Huetar Atlántica	856	353	503
Huetar Norte	1.795	1.065	730

1/ Corresponde a la primera visita del proceso de inspección.

**DNI:** Dirección Nacional de Inspección

A escala regional la región Huetar Atlántica, Huetar Norte Central y Brunca aparecen con el mayor número de casos de incumplimiento. Pese al nivel de incumplimiento, la Huetar Norte también registra el mayor cumplimiento junto a la Central y Chorotega.

- Para comprobar si los patronos incumplidores acataron las prevenciones efectuadas se visitas de revisión pudiéndose comprobar que el 80% de los incumplidores acató la prevención inspectiva .

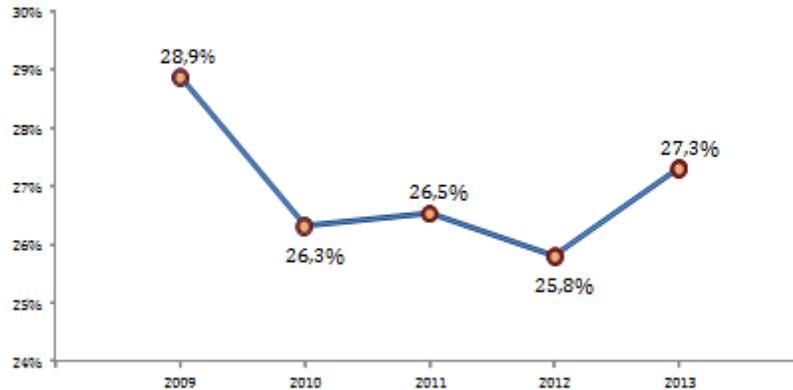
Utilizando cifras del año 2009 como línea base, se observa que los porcentajes de incumplimiento al pago del salario mínimo ha mostrado oscilaciones durante los años de la CNSM, disminuyendo 2 puntos porcentuales en el año 2011 y 3.1% en el año 2012. Sin embargo refleja un punto de inflexión al aumentar un 1.5% en el año 2013. Debe observarse que pese al aumento, el indicador se mantiene por debajo de la línea base.

Dicha evolución apremia en continuar con el monitoreo y el desarrollo de campañas informativas

## Programa sobre Cumplimiento de Salarios Mínimos



COSTA RICA: Porcentaje de incumplimiento en el pago del salario minimum minimorum 2009- 2013



FUENTE: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación del Trabajo, Observatorio del Mercado Laboral, con base en datos de las Encuesta de Hogares (EHPM 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013 del INEC.

### Política salarial

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.

Con base en esa metodología, durante el año 2013, el Consejo Nacional de Salarios, aprobó en la un incremento salarial a partir del 1º de julio, del 2.40% para todos los salarios mínimos establecidos en el Decreto de Salarios Nº 37784 MTSS<sup>3</sup>; también un incremento a los salarios mínimos que rigen a partir del 1º de enero del 2014 del 3.78 %<sup>4</sup>.

Se atendieron además. 16.110 consultas y asesorías en materia de salarios mínimos del sector privado resueltas en el 2013

### Dialogo social

Reforzar, escuchar y trabajar en el marco del diálogo y la negociación ha sido interés y voluntad de la presente administración, constituye una apuesta a la democracia participativa. Esta opción intenta que las políticas laborales o económicas cuenten con un consenso mínimo de los interlocutores

<sup>3</sup> Divulgado en la Gaceta 132 del 10 de julio del 2013.

<sup>4</sup> Divulgado en la Gaceta 249, del 26/12/2013

sociales. Desde el Ministerio de Trabajo se le ha dado importancia al tema. Es por eso que desde el año 2010 se el Decreto Ejecutivo que reactivó el Consejo Superior de Trabajo (CST) como un órgano de carácter tripartito, de diálogo y consulta de asuntos socio laborales, mecanismo fundamental en el proceso de construcción de sociedades más democrática y justas.

Es el MTSS quien realiza en todo el territorio nacional una labor de intermediario, conciliador, mediador e impulsador del diálogo social entre los empleadores y trabajadores y de contacto con sus organizaciones gremiales. Dichas acciones estratégicas, contribuyen a mantener la paz social en el país mediante la oportuna asesoría laboral, la intervención oportuna en la negociación de los conflictos individuales y/o colectivos que puedan presentarse entre patronos y trabajadores. Dicho interés es parte fundamental mantener la paz laboral en el país que busca la solución entre las partes, proponiendo medios adecuados para evitar a futuro el conflicto y hacer menos graves sus consecuencias.

Durante el año 2013 se logró inscribir un 70% de los órganos directivos de las diferentes organizaciones sociales (sindicatos, cooperativas, asociaciones Solidaristas entre otros) lo cual facilita el desarrollo de sus competencias funcionando a derecho.; además, se atendieron 32.512 consultas relacionadas con dichas organizaciones gremiales, 173.960 personas fueron asesoradas o asistidos en procesos de conciliación. De lo anterior vale la pena destacar la asesoría a 91.824 personas, 71 147 cálculos de prestaciones, 45.764 llamadas a la Línea 800 Trabajo que fueron atendidas. Esta instancia permite dar a conocer los derechos y deberes laborales, sino como proceder para que se hagan efectivos. Se atendieron 14.295 gestiones de solicitud de audiencia de conciliación laboral y con el apoyo de FUNPADEM se desarrollaron tres talleres sobre Técnicas de Negociación Colectiva a nivel nacional, a saber: San Carlos, San José y Limón (participaron 68 representantes de 32 organizaciones sindicales, patronales y gubernamentales. Dichos talleres les permiten a los beneficiarios aplicar conocimientos en sus centros de trabajo.

### **Educación, capacitación e información laboral dirigida a usuarios externos**

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.

Las diferentes dependencias del MTSS, ejecutaron distintas actividades para proveer de conocimientos e información en materia de derechos laborales a los beneficiarios. Participan en esta acción: Dirección de Asuntos Laborales, Dirección Nacional de Inspección, Unidad de Género, Dirección de Seguridad Social, Dirección de Asuntos Jurídicos y Consejo de Salud Ocupacional.

Los lugares en que se llevarn a cabo dichos eventos pueden citarse los siguientes:

Atenas, Coto Brus, San Carlos, Turrúcares, Upala, Siquirres, Bataan, Guápiles, Palmar Sur, Pérez Zeledón, Grecia, Poás, Ciudad Quesada y Puntarenas Centro.

<b>Cuadro 10</b> <b>Costa Rica. MTSS</b> <b>Número de personas capacitadas en derechos laborales y</b> <b>porcentaje de cumplimiento de las metas.</b> <b>Período 2011-2013</b>			
<b>Año</b>	<b>Personas capacitadas</b>	<b>Meta alcanzada</b>	<b>% de logro</b>
2011	130.318	7%	140%
2012	184,407	9%	180%
2013	119.152	6%	120%

De los temas que fueron desarrollados vale la pena mencionar los siguientes: Legislación Laboral, Trabajo Infantil, Género y Trabajo, Trabajo Doméstico, Hostigamiento Sexual y Laboral, Género y Discriminación, Salud y Seguridad en el Trabajo, Normas de Salud Ocupacional, entre otros.

#### Asesoría e información a usuarios

Las Tecnologías de información y comunicación del Ministerio de Trabajo son un canal de utilizado por los usuarios para opinar, presentar quejas, sugerencias, e informarse. Como se muestra en el Cuadro 11 la Página web institucional, redes sociales (twitter y Facebook), correo electrónico, línea 800-trabajo se ha registra un importante aumento de usuarios a dichos medios de información.

La meta programada al respecto estable un incremento anual de un 5% en la atención de usuarios por medio de los sistemas de información institucionales y redes sociales, compromiso que se ha estado cumpliendo.

<b>Cuadro 11</b> <b>Costa rica. MTSS.</b> <b>Usuarios de los sistemas de información institucional. 2013</b>		
<b>AÑO</b>	<b>Usuarios</b>	<b>PORCENTAJE DE LOGRO</b>
2010	132.083	--
2011	660.743	10%
2012	1,199,221	81%
2013	1,584,948	33%

Desde el inicio de la actual administración, se dieron importantes esfuerzos para mejorar, reforzar e innovar en sistemas de información que posibilitaran la mejora en los servicios al usuario. De esta forma fortaleció la página web, se instaló el sistema de consultas por correo electrónico, primero a través del Correo Punto de Enlace Permanente (PEP) y hoy día a través del sistema Zendesk administrado por la Dirección de Asuntos Jurídicos. La atención de usuarios por redes sociales y por la Línea 800-trabajo a sumado gran cantidad de usuarios a esta meta así como la implementación del Programa Empléate en el último año.

## 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 N° 8783, “Reforma de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares N° 5662”, de octubre del 2009, que tiene su antecedente en la Ley N° 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.

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 2013 se resume en lo siguiente:

### Logros destacables

- Consolidación de un nuevo sistema de información y evaluación de los programas sociales, que cubre el período 2011 al 2013, que permite mayor transparencia en la gestión de los recursos del Fondo y contar con información veraz y oportuna para la toma de decisiones de política social.
- Lanzamiento de la página web del FODESAF que contiene información relevante sobre el Fondo y la DESAF, así como: las Fichas Descriptivas de los programas sociales, el sistema de información y evaluación de los programas sociales y el registro de beneficiarios de los mismos.
- Gestión de ¢468.941.23 millones para el financiamiento de programas sociales, provenientes de las dos fuentes de financiamiento, del Presupuesto de la República y del recargo del 5% sobre las planillas de los trabajadores, y que ejecutan las diferentes instituciones sociales, ejecutados a través de 243 giros de recursos a través del año.
- Realización de 80.624 notificaciones a los patronos morosos, a través de una contratación de servicios para tal fin.
- Recuperación de ¢5.753.450.244.66 de los recursos adeudados al FODESAF por parte de los patronos morosos, para un incremento de un 48% con respecto al año 2012.
- Inicio de procedimientos de cobro judicial a los principales patronos morosos.
- Inicio del proceso de coordinación con la C.C.S.S. del traslado a esa institución de la competencia de cobro administrativo y judicial, a partir de enero del 2015, según lo dispuesto por la Contraloría General de la República. Este hecho libera recursos de la DESAF para concentrarse en la labor central que debe cumplir de administrar los recursos del Fondo.

- Compra de inmueble para la sede de la DESAF, que reúne las condiciones adecuadas para el desempeño de la institución.

### **Factores claves de éxito**

- Un compromiso decidido de los funcionarios de la institución con las labores que por ley le corresponde a la DESAF, que se traduce en un personal motivado con su trabajo.
- Ampliación de la contratación de servicios de consultoría en ciencias económicas y sociales con el Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica, con el fin de implementar el nuevo sistema de información y evaluación de los programas sociales y de oficializarlo a través de una modificación al reglamento.
- Contratación de servicios de consultoría de elaboración, alojamiento y mantenimiento de una página web.
- Contratación de servicios jurídicos en el campo de localización y notificación de patronos morosos con el FODESAF.
- Creación de la Unidad de Cobro Judicial, del Departamento de Cobro y aprobación y nombramiento de dos plazas de Profesional del Servicio Civil 2 para dicha Unidad.
- Contar con los recursos económicos suficientes, en razón de haber sido aprobado en la reforma a la Ley del 2009 un porcentaje del FODESAF para el financiamiento de la DESAF, que le ha permitido adquirir un inmueble que cumple con los requerimientos necesarios.
- Una eficiente gestión administrativa en la optimización del uso de los recursos disponibles de la DESAF.

### **1. Principales aciertos y desafíos desarrollados para cumplir con las metas**

Un factor fundamental para el logro de las metas ha sido el decidido apoyo que ha tenido la DESAF por parte del Ministro de Trabajo y Seguridad Social; del rector del sector social, Ministro de Bienestar Social y Familia; y, de la Presidenta de la República, que ha permitido comprometer a las numerosas instituciones que reciben recursos del FODESAF en la creación y consolidación de un nuevo sistema de información y evaluación de los programas sociales.

También ha sido de apoyo para el cumplimiento de las metas de la DESAF, la existencia de una cercana y permanente coordinación con el rector del sector social, Ministro de Bienestar Social y Familia.

Adicionalmente, ha sido de gran importancia contar con la apertura del personal de la DESAF, y en particular de los Jefes de Departamento, para impulsar las reformas que han permitido ampliar y mejorar el sistema de información y evaluación, para cumplir con lo establecido en la reforma a la legislación.

### **Caracterización Población meta**

La población meta del FODESAF es la población en estado de pobreza, e instituciones ejecutoras de los programas sociales que se financian con el Fondo.

### **Efectos obtenidos en la población meta**

En la medida en que la población meta de la DESAF son las instituciones ejecutoras, como se mencionó, se ha desarrollado un sistema de información y evaluación que se orienta a dar seguimiento al gasto de los recursos asignados a los diferentes programas que se ejecutan y construir algunos indicadores de desempeño de los mismos.

En relación con los efectos obtenidos en la población meta del Fondo, es decir, a la fecha no cuenta con estudios de impacto y tiene planificado desarrollar durante el 2014 varios estudios de este tipo, que permitan medir el efecto de los programas sobre la población.

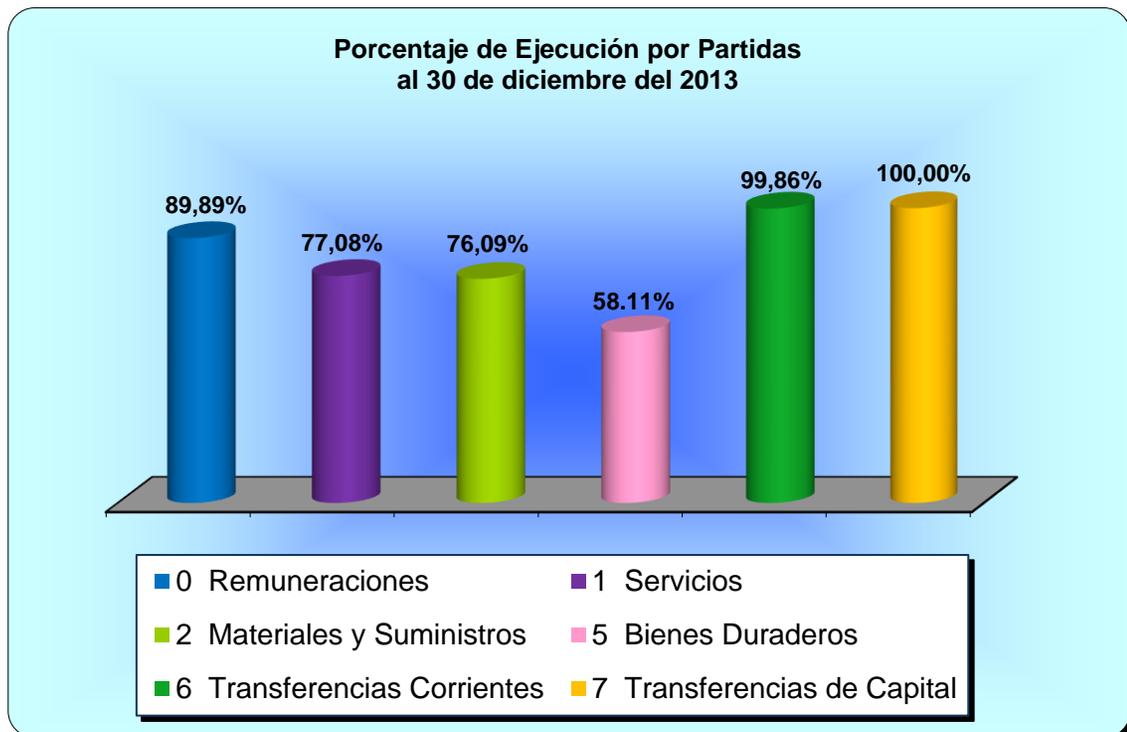
### **Cobertura de la meta**

En 2013 se evaluó el 84.4% de los programas, de 27. Un 3.1% corresponde a una institución que no brindó la información solicitada por el sistema de información y evaluación de los programas, que es el caso de Olimpiadas Especiales; un 12.5% correspondiente a cuatro instituciones, no presentaron información por que no se les giraron recursos, se trata de INDER, INA, Torre de la Esperanza del Hospital Nacional de Niños y MOPT-Construcción de centros infantiles y comedores escolares.

2. Gestión Financiera

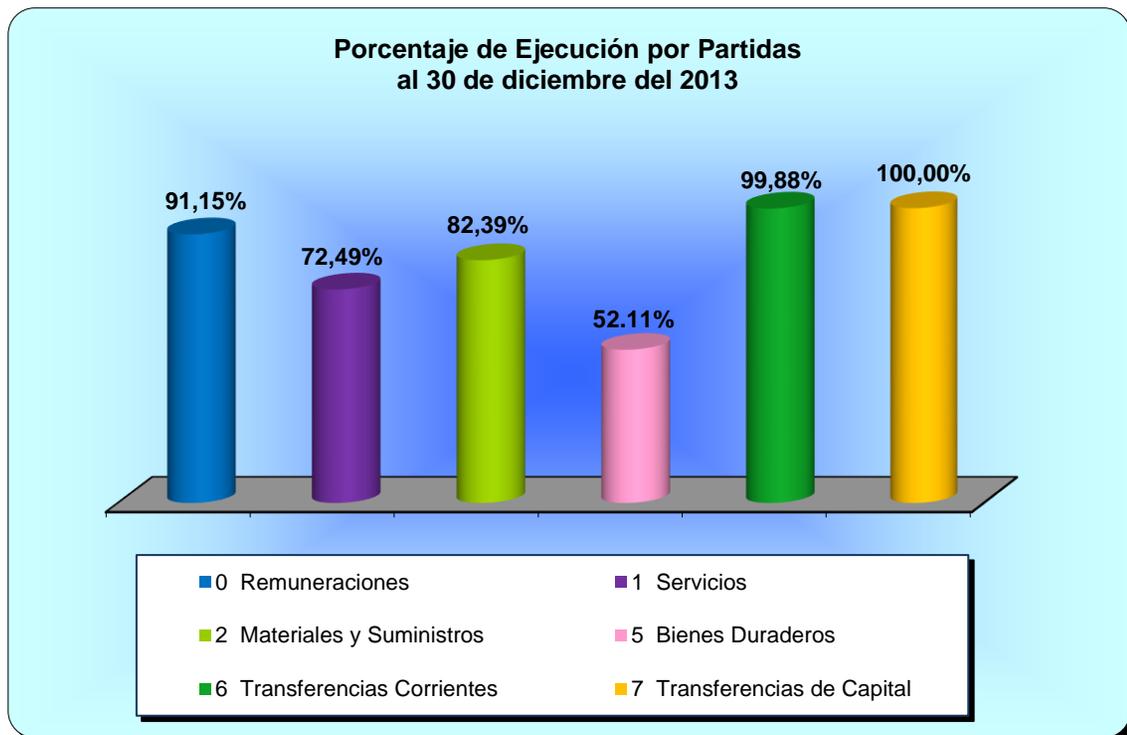
**TÍTULO 212 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS**  
**AL 30 DE DICIEMBRE DEL 2013**

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	13.002.719.658	11.688.057.375	89,89%
1 Servicios	2.113.292.464	1.628.927.630	77,08%
2 Materiales y Suministros	205.697.750	156.520.122	76,09%
5 Bienes Duraderos	1.424.155.322	827.643.572	58,11%
6 Transferencias Corrientes	302.046.715.631	301.620.412.056	99,86%
7 Transferencias de Capital	76.295.000	76.295.000	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>₡ 318.868.875.825</b>	<b>₡ 315.997.855.755</b>	<b>99,10%</b>



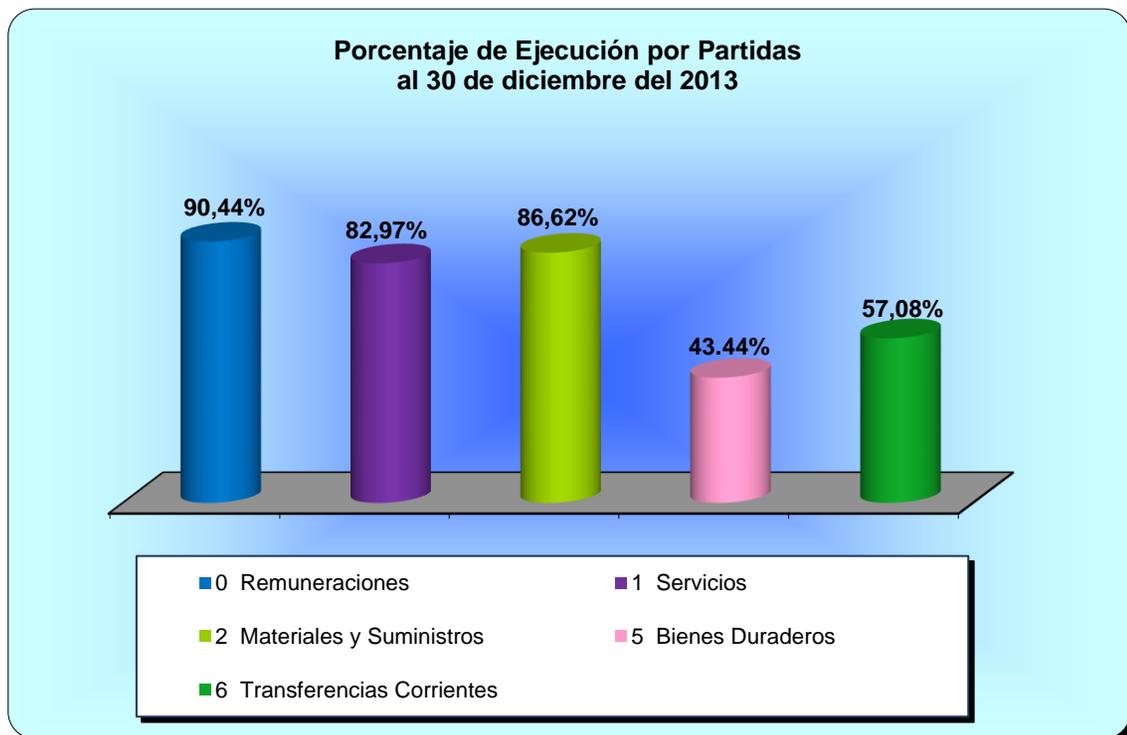
**PROGRAMA 72900 ACTIVIDADES CENTRALES  
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS  
AL 30 DE DICIEMBRE DEL 2013**

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	3.996.593.000	3.642.997.357	91,15%
1 Servicios	974.280.873	706.227.608	72,49%
2 Materiales y Suministros	103.587.750	85.349.979	82,39%
5 Bienes Duraderos	183.745.047	95.749.204	52,11%
6 Transferencias Corrientes	18.125.966.196	18.103.651.238	99,88%
7 Transferencias de Capital	76.295.000	76.295.000	100,00%
<b>TOTAL</b>	<b>₡ 23.460.467.866</b>	<b>₡ 22.710.270.385</b>	<b>96,80%</b>



**PROGRAMA 73100 ASUNTOS DEL TRABAJO  
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS  
AL 30 DE DICIEMBRE DEL 2013**

<b>PARTIDAS</b>	<b>Presupuesto Actual</b>	<b>Presupuesto Ejecutado</b>	<b>Porcentaje Ejecución</b>
0 Remuneraciones	4.842.072.000	4.379.385.349	90,44%
1 Servicios	461.848.000	383.180.968	82,97%
2 Materiales y Suministros	33.718.000	29.205.484	86,62%
5 Bienes Duraderos	197.784.866	85.920.254	43,44%
6 Transferencias Corrientes	161.864.000	92.389.010	57,08%
<b>TOTAL</b>	<b>₡ 5.697.286.866</b>	<b>₡ 4.970.081.065</b>	<b>87,24%</b>



**-Partida 1 Servicios:** Las subpartidas más representativas por su monto inicial son Alquiler de Edificios, Locales y Terrenos, Alquiler de Equipo de Cómputo y Viáticos dentro del País. Se implementó un cambio en el manejo de los contratos de arrendamiento de oficinas, con el propósito de evitar los atrasos en el pago de alquileres. Se espera que mejore significativamente el trámite de los documentos para una administración más eficiente de estos contratos. A la fecha se ha logrado poner al día casi la totalidad de estos contratos.

**-Partidas 2 Materiales y Suministros:** El monto más representativo es en la Subpartida Combustible y Lubricantes con un 87% de ejecución. El porcentaje de gasto de estas subpartidas responde a las necesidades de combustible principalmente para cumplir con las giras programadas para el año 2013, las cuales se intensificaron en la segunda mitad del año.

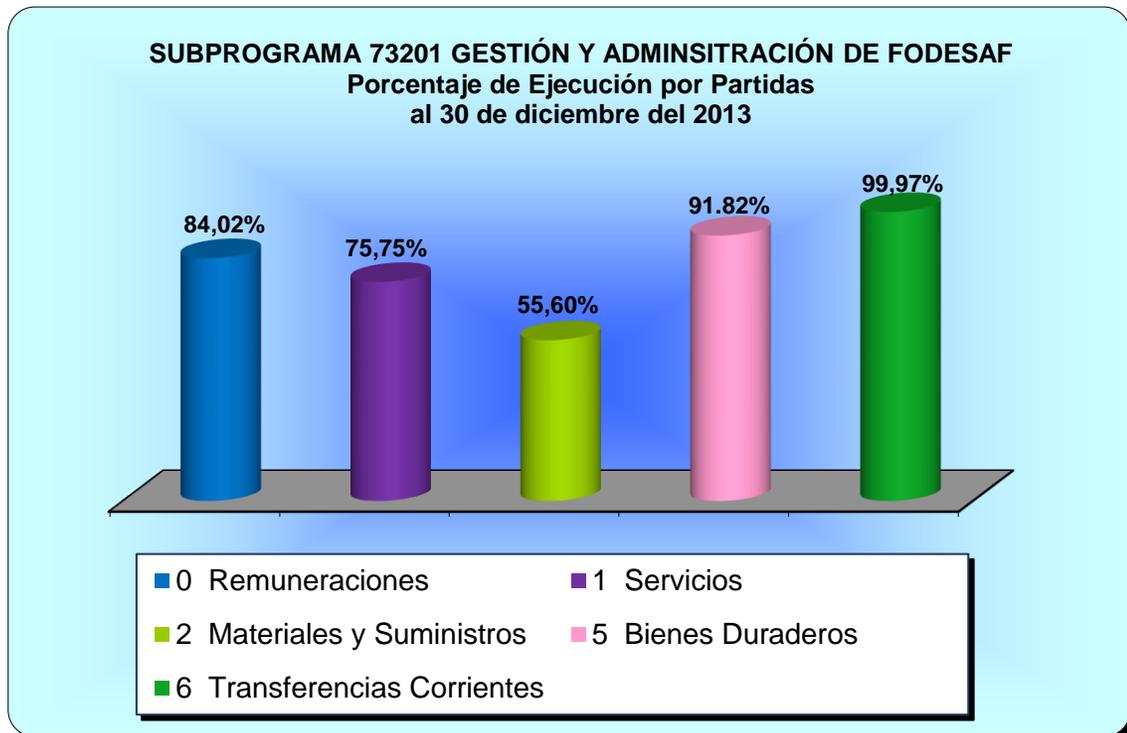
**-Partida 5 Bienes Duraderos:** La ejecución ha sido de un 43%, los montos de las subpartidas son los más bajos, a pesar de que se han hecho todas las compras. Se dieron sobrantes porque los costos han sido menores a lo presupuestado.

Para evitar en lo sucesivo subejecuciones se hará un inventario de necesidades más detallada, ya que una gran cantidad de oficinas requieren el cambio de equipos y mobiliario defectuoso o con un desgaste producto del agotamiento de su vida útil. Asimismo, se han incorporado nuevos funcionarios que requieren ser dotados de los equipos necesarios para el desempeño de sus labores.

**-Partida 6 Transferencias corrientes:** En estas transferencias se encuentran los pagos de subsidios por incapacidad, las prestaciones legales y las indemnizaciones, las cuales se pagan según las circunstancias de los funcionarios que se van a pensionar o bien en el caso de las incapacidades y las indemnizaciones que son situaciones impredecibles. El gasto de esta partida se da a petición del funcionario o circunstancialmente. Así por ejemplo con respecto al monto necesario para cubrir jubilaciones, se calcula considerando los funcionarios que podrían jubilarse por que cuentan con los requisitos, sin embargo en muchos casos se pospone esa decisión por lo que no se ejecuta la totalidad de lo presupuestado para ese fin.

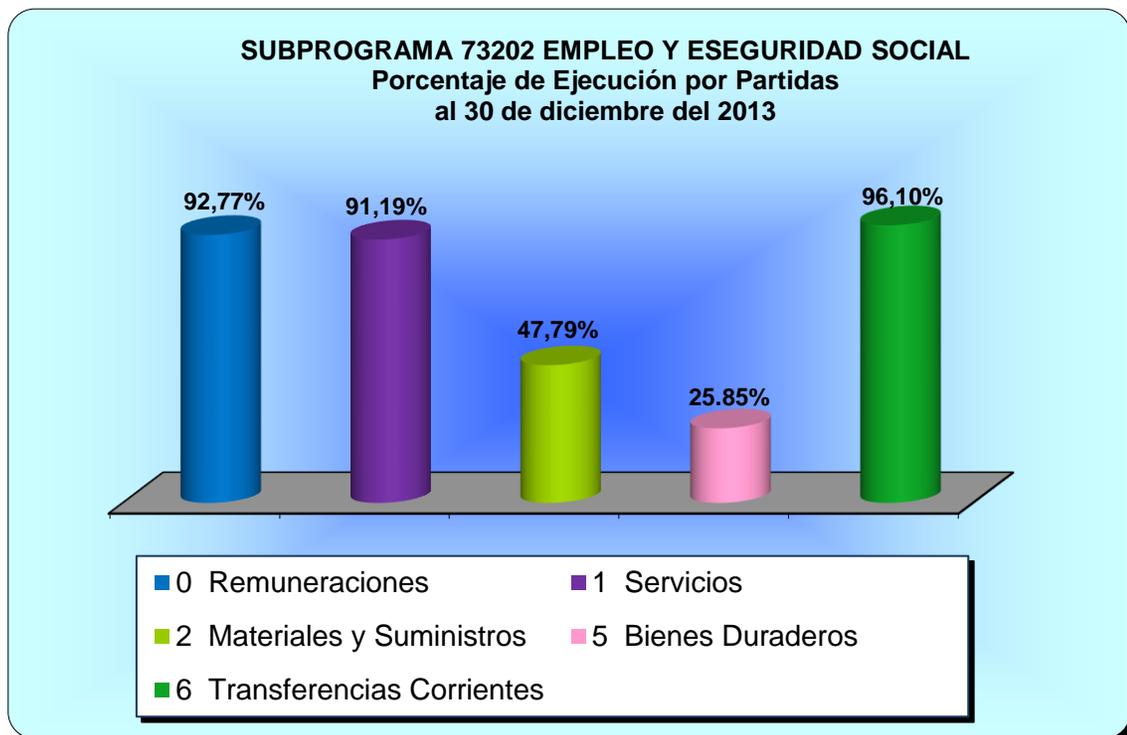
**SUBPROGRAMA 73201 GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE FODESAF  
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS  
AL 30 DE DICIEMBRE DEL 2013**

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	1.104.048.000	927.580.345	84,02%
1 Servicios	278.369.000	210.877.213	75,75%
2 Materiales y Suministros	20.165.000	11.211.782	55,60%
5 Bienes Duraderos	562.660.000	516.630.426	91,82%
6 Transferencias Corrientes	277.659.382.000	277.577.919.170	99,97%
<b>TOTAL</b>	<b>¢ 279.624.624.000</b>	<b>¢ 279.244.218.937</b>	<b>99,86%</b>



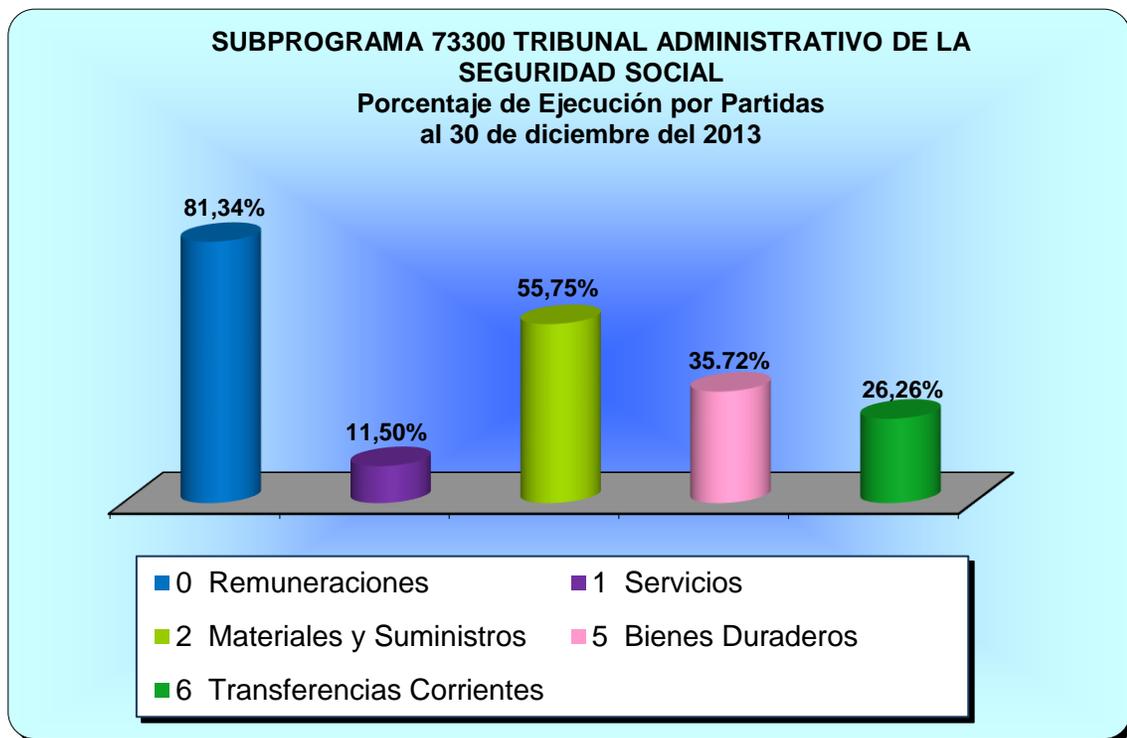
**SUBPROGRAMA 73202 EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL  
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS  
AL 30 DE DICIEMBRE DEL 2013**

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	990.527.000	918.864.663	92,77%
1 Servicios	306.640.000	279.627.999	91,19%
2 Materiales y Suministros	18.000.000	8.602.895	47,79%
5 Bienes Duraderos	11.527.000	2.980.272	25,85%
6 Transferencias Corrientes	6.050.529.093	5.814.651.544	96,10%
<b>TOTAL</b>	<b>₡ 7.377.223.093</b>	<b>₡ 7.024.727.373</b>	<b>95,22%</b>



**PROGRAMA 73300 TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS  
AL 30 DE DICIEMBRE DEL 2013**

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución
0 Remuneraciones	304.664.658	247.825.690	81,34%
1 Servicios	13.418.000	1.542.653	11,50%
2 Materiales y Suministros	5.250.000	2.926.885	55,75%
5 Bienes Duraderos	4.300.000	1.492.927	34,72%
6 Transferencias Corrientes	8.962.342	2.353.756	26,26%
<b>TOTAL</b>	<b>₡ 336.595.000</b>	<b>₡ 256.141.911</b>	<b>76,10%</b>



**Partida 0 Remuneraciones:** la ejecución del 81% se debe a los procesos de traslado y préstamos de plazas, los nombramientos de los funcionarios se realizaron a partir del mes de

abril y el otro factor se debe a la renuncia de un funcionario, por lo cual una plaza quedó vacante en el proceso de reclutamiento y selección del sustituto.

**Partida 1 Servicios:** se vio afectada por modificaciones presupuestarias. Se hace la observación que las subpartidas de impresión y encuadernación, transporte dentro del país y viáticos dentro del país se vio afectada por la renuncia del notificador de tribunal así que por esta situación imprevista se debió solicitar cooperación a la JUPEMA para el servicio de notificación y la labor de confección de actas se vio seriamente retrasada por ello no han logrado imprimirse y encuadernarse algunos libros.

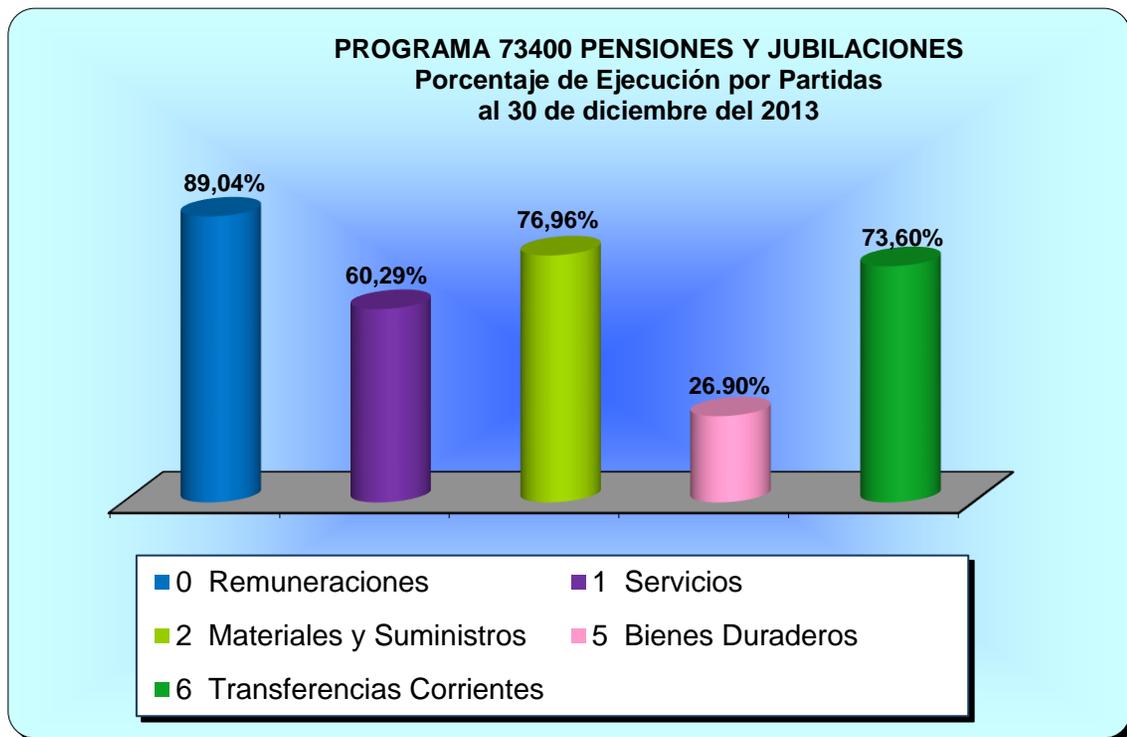
**Partida 2 Materiales:**

La subpartida de *útiles y materiales de oficina y cómputo* reporta un 5% de ejecución y ello se debe a que esos recursos fueron trasladados en la última modificación presupuestaria solicitada mediante oficio TA-251-2013, sin embargo no fue posible presentar los pedidos de compra en tempo. Igual sucedió con los *Productos de papel cartón e impresos* donde se aclara que la ejecución fue del 73% y los recursos que no se ejecutaron fueron por los efectos de la citada modificación, pese a ello los recursos que se tuvieron en su momento a disposición fueron gestionados y comprados. De la misma manera se afectaron las subpartida *textiles y vestuario y equipo y mobiliario de oficina* que reportan 0% de ejecución pues la proveeduría institucional devolvió sin trámite el pedido de compra.

Las subpartidas de *Útiles y materiales de cocina y comedor* reporta una ejecución del 37%, así como *Equipo de comunicación* con un 18% y *Maquinaria Equipo y mobiliario diverso* con un 19%, lo cual fue afectado por la adquisición de productos de calidad genérica con un costo menor a lo presupuestado.

**PROGRAMA 73400 PENSIONES Y JUBILACIONES  
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS  
AL 30 DE DICIEMBRE DEL 2013**

<b>PARTIDAS</b>	<b>Presupuesto Actual</b>	<b>Presupuesto Ejecutado</b>	<b>Porcentaje Ejecución</b>
0 Remuneraciones	1.764.815.000	1.571.403.972	89,04%
1 Servicios	78.736.591	47.471.188	60,29%
2 Materiales y Suministros	24.977.000	19.223.096	76,96%
5 Bienes Duraderos	464.138.409	124.870.489	26,90%
6 Transferencias Corrientes	40.012.000	29.447.339	73,60%
<b>TOTAL</b>	<b>¢ 2.372.679.000</b>	<b>¢ 1.792.416.084</b>	<b>75,54%</b>



## Razones que incidieron en los porcentajes de ejecución financiera

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL																								
Razones que incidieron en los porcentajes de ejecución financiera																								
2010 - 2011-2012-2013																								
Justificación	Programa Nº 729				Programa Nº 731				Programa Nº 732				Programa Nº 733				Programa Nº 734							
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013				
1-Inconvenientes en el proceso de compras.	x	x		x	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	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		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										x				x
7-Otros (especifique).			x	x				x				x							x			x		x

Fuente: Datos Suministrados por los Centros de Gestión.

### Inconvenientes en el proceso de compras.

Algunos programas presupuestarios entregaron tardíamente la documentación para inicios de contrataciones que requieren ser consolidados antes de sacarse a concurso. 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. Es así como 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 .

Ha sido una práctica instaurada en la Proveeduría Institucional el informar a los programas presupuestarios, mediante circulares, las fechas de corte para la presentación de los documentos con miras a iniciar trámites de contratación. En este sentido, la primera circular tiene como fin que a lo interno de cada programa se dosifiquen las compras; antes de mediados de año, se recuerda de nuevo el cronograma, ya como medida correctiva para minimizar el riesgo de llegar a declaratoria de infructuosidad y por ende de sub-ejecución presupuestaria.

Al respecto, para los períodos siguientes se insistirá en este tema, pero será un esfuerzo en vano si no se logra otro nivel de conciencia por parte de los futuros jefes y que sea reflejado en su accionar en tiempo y en forma, mediante la atención de las circulares que remite la Proveduría Institucional.

#### **Contrataciones que resultaron infructuosas**

No presentación de ofertas de parte de los programas, insuficiencia presupuestaria, ofertas presentadas no superaron fase de análisis legal, ya que no subsanaron la totalidad de requisitos legales.

Para el Programa 729, todos los trámites de contratación fueron adjudicados; sin embargo, dentro de ellos se dio la declaratoria de infructuosidad de algunas líneas, cuyo monto alcanza solamente 0.46% del monto total de las solicitudes de pedido creadas, para el año 2013. 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 otros que el contenido presupuestario fue insuficiente; las ofertas presentadas fueron rechazadas legalmente.

Esta situación pese a que se presentó en períodos anteriores forma parte de la dinámica del proceso de contratación en sí mismo y al final, pese a que se toman 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.

#### **Adquisición de productos de calidad genérica con un costo menor a lo presupuestado.**

En este aspecto y 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 mediante los contratos suscritos entre el Ministerio de Hacienda y determinado proveedor comercial, 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. En este último supuesto, 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 2013, al igual que para el año 2012 se insistió en 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.

Para los programas tiene efecto en que algunas partidas existan sobrantes de dinero por esa estrategia de adquisición de productos.

#### **Otros**

Igual que en años anteriores, en el 2013, según la información suministrada por los centros de gestión, se presentaron solicitudes de inicio fuera de los plazos establecidos por la Proveeduría Institucional, con la justificación de que los fondos provienen de una modificación presupuestaria recientemente aprobada. En un caso como éste, en el cual debe prevalecer el contenido sobre la forma y debe atenderse siempre los principios de eficiencia y eficacia, en ese sentido termina por aceptarse la solicitud tardía, lo cual ha traído al final implicaciones negativas, como son que el proveedor comercial adjudicado entregue las mercancías fuera del tiempo ofrecido o no las entregue del todo en ese año, aparte del tiempo extraordinario que ha debido laborar el personal de la Proveeduría Institucional y la Dirección Financiera.

Es importante mencionar que la gestión anual del 2013, ha contribuido de manera muy positiva al cumplimiento de las prioridades institucionales, ya que podemos visualizar el porcentaje de la ejecución presupuestaria para el programa 729 actividades centrales, en el período 01 de enero 2013 al 30 de diciembre del 2013, con un resultado satisfactorio, que nos permite afirmar que la gestión presupuestaria y financiera se mantiene en una categoría de excelente.

En el plano Interno se denota una buena excelente gestión presupuestaria para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el año 2013.

En el plano Externo- , los casos de las Instituciones que se benefician con la transferencia de recursos económicos, tales como : Hogar Carlos María Ulloa, Ciudad de los Niños, AGECO, Fundación Mundo de Oportunidades, las cuales reciben recursos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dichos recursos son utilizados en gran medida para su desarrollo operativo, tales como pago de salarios, servicios públicos, pagos a la Caja Costarricense de Seguro Social-cargas patronales, contratación de servicios de vigilancia, limpieza, combustible etc.

El impacto que se genera en este caso, para estas instituciones es muy positivo, porque requieren en gran medida de los recursos para su desarrollo operativo.

---

**Análisis de Gestión**

**Cuadro xxx**  
**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**Cantidad de indicadores asociados al producto / objetivo,**  
**según porcentaje de cumplimiento por Centro de Gestión**  
**Al 31 de diciembre de 2013**

Centro de Gestión	Clasificación de indicadores	Cumplido (100%)	Parcialmente cumplido			No cumplido (0%)	Monto en millones
			Muy Bueno (99%-81%)	Bueno (80%-71%)	Insuficiente (70%-1%)		
Programa 731	Producto	12					3.586,74
	Objetivo	1					665.9
Sub-programa 732-1	Producto	1					274.244
	Objetivo						
Sub-programa732-2	Producto	3	1		1		100
	Objetivo	1	2				6924,7
Sub-programa733	Producto	1					256
	Objetivo						
Programa 734	Producto					1	1792
	Objetivo						

**Fuente:** Datos suministrados por los Centros de Gestión.

**Notas:**

1/ Estimación realizada por la institución para el cumplimiento de los indicadores, basada en los recursos asignados en el Presupuesto Nacional, excluyendo las transferencias no vinculadas a la gestión. Datos en millones de colones.

2/ El ejecutado corresponde al devengado que es el reconocimiento del gasto por la recepción de bienes y servicios a conformidad, por parte del órgano respectivo, independientemente de cuándo se efectúe el pago de la obligación.

Se consideran centros de gestión los programas presupuestarios.

Para realizar la clasificación de los indicadores según el porcentaje de cumplimiento se debe redondear para arriba a partir de 0,5%, y para abajo a partir del 0,4%. Por ejemplo, si el porcentaje da un 70,5% se redondea a 71,0%, si da 70,4%, se redondea a 70,0%.

Si el porcentaje supera el 100%, debe ubicarse en la columna denominada "Cumplido (100%)".

**Efectividad en el cumplimiento de los indicadores de producto (gestión) y de objetivos estratégicos (resultados)**

Centro de gestión	Clasificación de indicadores	Efectividad		
		Efectivo	Parcialmente Efectivo	Poco Efectivo
Programa 731	Producto	X		
	Objetivo	X		
Sub-programa 732	Producto	X		
	Objetivo	X		
Sub-programa 733	Producto	X		
	Objetivo			
Programa 734	Producto			X
	Objetivo			

**Razones de la efectividad de los programas**

- En el caso del Programa 731 Asuntos del Trabajo contó mayores facilidades para el transporte lo que permitió mejor planificación de las visitas inspectivas. De igual manera se contó con los viáticos necesarios para la realización de las mismas.
- La focalización temática, que permite la realización de una mayor cantidad de inspecciones enfocadas en el tema de Salarios Mínimos, al fiscalizarse una menor cantidad de infracciones se cubren mayor cantidad de centros de trabajo y con ello se incrementa la cobertura de trabajadores fiscalizados.
- El sistema de Información Laboral (SILAC) es una herramienta sumamente útil que permite realizar monitoreo constantes, con lo que en casos de alguna oficina que lleve un nivel de atraso se le envían informes a los jefes para que hagan los ajustes necesarios.
- Se dispone de un indicador de gestión laboral de los inspectores de trabajo que incide en mejores resultados de la labor inspectiva.
- En materia de programación se realizaron acciones de seguimiento trimestral a la programación.

- La Dirección Financiera del MTSS da seguimiento a la ejecución presupuestaria y emite informes trimestrales distribuidos a directores y jefes.
- La Proveeduría institucional da seguimiento a la gestión de los programas mediante avisos y circulares.
- La Proveeduría institucional cuenta con manuales de procedimientos para ese efecto.
- Los programas presupuestarios destinan personas responsables de dar seguimiento y control a la gestión presupuestaria.
- En el caso del Programa 734, tal como se especificó en la formulación, el cumplimiento de la meta estaba estrechamente ligado a la puesta en marcha del Sistema de Revalorización Automática para regímenes especiales, la complejidad de la materia ya que cada régimen tiene sus particularidades, provocó que no fuera posible tenerlo habilitado para 2013, sin embargo, se espera que para abril 2014, el sistema esté funcionando. En el Análisis Programático se dan más detalles al respecto.

### Resumen de logros

- La gestión presupuestaria institucional permitió alcanzar una ejecución presupuestaria del 99%
- Se alcanzaron las metas de los indicadores de los objetivos estratégicos institucionales, en algunos de ellos se sobrepasó la propuesta.
- Eficacia de las acciones estratégicas dirigidas a promover el desarrollo de capacidades en los sectores sociales más rezagados que les permite mejorar su empleabilidad y sus actividades productivas.
- En el año 2013 un total de 31.047 personas mejoraron sus capacidades y destrezas mediante los programas de empleabilidad desarrollados por el MTSS.
- Se logró aumentar la cobertura inspectiva en centros de trabajo y de los trabajadores asalariados del sector privado. 16.5%% en centros de trabajo y 8.9% de trabajadores asalariados del sector privado.
- Un 15% de la población desocupada mejoró su empleabilidad mediante los programas desarrollados por el Ministerio de Trabajo <sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Con base en datos de la encuesta Nacional de Hogares (ENAH) (2012)

- Aumento en la cobertura del sistema de Intermediación laboral. Cuatro nuevos convenios con Municipalidades para un total de 44 gobiernos locales participando en el sistema lo cual facilita la interacción entre la oferta y la demanda a nivel local.
- En el Cantón de Pococí se conformaron Redes Locales para las personas para la inserción laboral de personas en esa condición y se impartieron 25 talleres de Gestión Laboral, de los cuales se beneficiaron 461 personas (106 mujeres y 134 hombres).
- 13.536 jóvenes atendidos en el Centro de Contacto EMPLEATE-Banco Popular: dicho medio se encarga de la atención telefónica y virtual de los y las jóvenes desempleados que oscilan entre los 17 y 24 años en busca de mejorar su perfil laboral. Esta plataforma permite orientar a las y los usuarios sobre los servicios que ofrece dicho Programa. (inició el 10 de junio de 2013)
- Se han facilitado condiciones de financiamiento y asistencia técnica ajustadas a las necesidades reales y posibilidades de las personas, familias y grupos vulnerables para el desarrollo y fortalecimiento de infraestructura local, ideas productivas e iniciativa micro empresarial. En el año 2013 PRONAMYPE colocó 545 créditos por un monto de 1.563.905.000 millones de colones.
- Mediante el Programa Nacional de Empleo (PRONAE) se invirtió \$5.495.512.500 y se benefició a 6.204 personas.
- El porcentaje de cumplimiento en sede administrativa de patronos que incumplen la Ley de salario Mínimo es alta y se registró en un 80%
- 848 niños niñas y personas adolescentes detectadas por el MTSS fueron retirados del trabajo infantil y sus peores formas entre el 2011 y 2013. (226 en el 2013)
- 810 personas adolescentes trabajadoras detectadas por el MTS le han sido restituido sus derechos educativos, salud, calidad de vida y protección integral. (461 en el 2013)
- 1124 Personas menores de edad trabajadoras referidas al FONABE entre el año 2011 al 2013. (331 en el 2013).
- 62% es el porcentaje de disminución de la participación de niños, niñas y adolescentes en el trabajo con respecto a línea base de 113.522.
- Un 6% de la población ocupada del país recibió servicios de capacitación laboral, lo que les permite fortalecer sus conocimientos en el tema y ejercer sus derechos.
- La Dirección General de Asignaciones Familiares ejecutó durante el 2013 un Plan de Cobro a patronos morosos. Por ese concepto recuperó \$5.753.450.244.66 de los recursos adeudados al FODESAF, un incremento de un 48% con respecto al año 2012.



**Nombre y firma del máximo jerarca:**

Olman Segura Bonilla\_\_\_\_\_

**(\*\*)Sello:** \_\_\_\_\_.