



*Gobierno de la República de Costa Rica, 2010- 2014*



# INFORME DE FIN DE GESTIÓN

Juan Manuel Cordero González  
Viceministro  
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

8 de mayo de 2010 - 7 de mayo de 2014

# Índice

<b>PRESENTACIÓN</b>	1
<b>I. ÁREA DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD</b>	3
1.1 Dirección Nacional de Empleo (DNE)	3
Contexto de la Dirección Nacional de Empleo	3
Principales Resultados del Área de Empleo y su vinculación con el Programa EMPLEATE	4
Principales Resultados del Área de Empleo y su vinculación con el PND 2011-2014	9
Principales Desafíos de la DNE para Consolidar sus Servicios de Empleo	14
1.2 Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE)	16
Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social	16
Componente de Capacitación y Asistencia Técnica	18
Logros de la Gestión 2013	19
Limitaciones de Mayor Significancia en la Gestión del Programa	20
Retos del Programa	21
<b>II. ÁREA DE SEGURIDAD SOCIAL</b>	23
2.1 Dirección Nacional de Seguridad Social	23
Elaboración del Plan de Acción de la Política Institucional en materia de Seguridad Social	23
Trabajo Infantil Adolescente	23
Proyectos de acción	24
Capacitación en Materia de Trabajo Infantil	26
Atención Directa a la Población	27
Educación y Recreación Laboral	28
Equiparación de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	29
Responsabilidad Social Laboral	31
2.2 Dirección Nacional de Pensiones	32
Antecedentes	32
Comportamiento de Regímenes Especiales de Pensiones	33
Proyecto de Gobierno Digital	38
2.3 Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional	40
2.4 Unidad de Género	42
Política de Igualdad y Equidad de Género	42
Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género	42

Encuesta del Uso del Tiempo en el Gran Área Metropolitana	43
Normativa Nacional e Internacional	43
Plan Nacional de la No Violencia contra la Mujer (PLANOVI)	44
<b>III. POLÍTICAS INSTITUCIONALES</b>	46
3.1 Política para la Prevención y Abordaje del VIH y SIDA – 2014-2019	46
<b>IV. EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD</b>	47
4.1 Comisión Técnica Interinstitucional para las Personas con Discapacidad	47
4.2 Plan Nacional de Inclusión Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica	51
Ejes programáticos y objetivos del Plan	52
Principales Logros alcanzados por el Proyecto	54
<b>V. AVANCES EN LA REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN O FORMACIÓN PROFESIONAL-TÉCNICA EN LA MODALIDAD DUAL EN COSTA RICA</b>	59
<b>VI. MEJORAS REGULATORIAS EN LA PRESENTACIÓN DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES</b>	62
6.1 Mejora en la Calidad de los Servicios	62
Fortalecimiento de la Línea 800-Trabajo (800-872-2256)	62
Educación Laboral y Divulgación de Derechos	63
Página Web del Ministerio de Trabajo	63
Creación del Catálogo Electrónico de Trámites Institucionales	64
Redes Sociales	64
Instalación y uso del Sistema de Casos de Inspección Laboral en las seis Regionales del MTSS	65
Otras Acciones para Mejoramiento de los Servicios	65
6.2 Aplicación de Normativa Vinculante	65
6.3 Desconcentración de Servicios Esenciales	66
6.4 Estandarización de Procesos y Procedimientos	66
6.5 Reducción de Tiempos de Respuesta en Algunos Servicios	67
Reducción del tiempo de respuesta para la atención de inspecciones por denuncia	67
Reducción del tiempo de respuesta para la atención de casos especiales a establecimiento de trabajo: 95 a 60 días	67
Reducción del tiempo de respuesta para la atención de consultas jurídicas escritas que las personas presentan a la Dirección de Asuntos Jurídicos para su resolución	68
Resolución en los tiempos de respuesta de los recursos de apelación presentados ante el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social	68
<b>VII. SISTEMA DE CONTROL INTERNO ÁREA SOCIAL</b>	70
7.1 Autoevaluación del Sistema de Control Interno-Área Social	70
7.2 Sistema Específico de Valoración de Riesgos	71

<b>VIII. PROYECTOS INTERNACIONALES</b>	73
8.1 Proyecto: Sistemas informativos para la gestión de las políticas de empleo y sistemas observatorios de los mercados laborales	73
Acciones desarrolladas	74
Acuerdos	75
<b>IX. ÓRGANOS EN LOS QUE TIENE REPRESENTACIÓN EL VICEMINISTRO SOCIAL</b>	76
<b>ANEXOS</b>	78

## PRESENTACIÓN

En el siguiente informe procedo a referirme a los hechos más relevantes acontecidos durante mi gestión que comprende del 08 de mayo del 2010 al 07 de mayo del 2014; las acciones emprendidas, sus resultados y los principales obstáculos que debieron enfrentarse. Todo lo anterior contribuirá a la continuidad de aquellos proyectos que dieron los resultados esperados y permitirá a mi sucesor tener un panorama amplio de las decisiones que deben tomarse para solventar la problemática que aún persiste en las unidades del Área Social que fueron asignadas al suscrito por la ex Ministra Sandra Pizsk y el Ministro Olman Segura.

Las dos áreas sociales sustantivas desarrolladas a saber son:

**1.- Área de Empleo y Empleabilidad:** compuesta por la Dirección Nacional de Empleo y el Programa Nacional de Apoyo a la Micro y pequeña empresa (PRONAMYPE).

**2.- Área de Seguridad Social:** compuesta por la Dirección Nacional de Seguridad Social, la Dirección Nacional de Pensiones, el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional y la Unidad de Equidad de Género.

Aunado a ello, este Viceministerio ha tenido incidencia en temas de mejora regulatoria y prestación de los servicios institucionales, políticas sobre discapacidad y VIH SIDA, entre otros.

De seguido se detalla las principales acciones y resultados de mi gestión en cada una de las áreas citadas, así como los esfuerzos a nivel de políticas institucionales desarrolladas, proyección internacional y otros de interés del Viceministerio. Para obtener detalles precisos sobre las acciones en cada una de las áreas supracitadas del Ministerio, se insta a revisar las Memorias Institucionales para los periodos 2010, 2011, 2012 y 2013, donde se encuentran datos que merecen revisarse para tener un panorama más amplio del quehacer institucional, lo cual ayudará en la toma de decisiones futuras.

Igualmente se detallan los órganos, Juntas Directivas y Comisiones en los que tiene representación el suscrito, para que se realicen las sustituciones respectivas.

En cuanto al estado de la autoevaluación del sistema de control interno institucional y las acciones emprendidas para establecer, mantener, perfeccionar y evaluar el sistema de control interno institucional, que debe citarse en este Informe final, remito al informe de autoevaluación del sistema de control interno institucional del periodo 2013 elaborado por la Unidad de Control Interno.

En el único anexo se presenta un resumen del estado de avance de las metas PND 2011-2014.

Finalmente debo aclarar, que he cumplido con remitir a la Proveduría Institucional el listado de los activos que han sido asignados a mi persona y al Despacho a mi cargo, por lo cual en este informe no se realizará detalle de este aspecto.

# I. ÁREA DE EMPLEO Y EMPLEABILIDAD

## 1.1 Dirección Nacional de Empleo (DNE)

### ***Contexto General de la Dirección Nacional de Empleo***

La Dirección Nacional de Empleo (DNE) se fundamenta en la *Constitución Política (Artículos 56 y 72), Código de Trabajo, Convenios de la Organización Internacional del Trabajo N° 88 y N° 96, Ley Orgánica N° 1860 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo N° 18647 de 18 de noviembre de 1988*, además de otros instrumentos jurídicos que recogen Programas y/o servicios directamente vinculados.

Tiene por objeto promover la empleabilidad de la fuerza de trabajo del país, por medio de la prestación de servicios de calidad en las áreas de intermediación y orientación laboral, generación de empleo, y el fomento de las migraciones laborales ordenadas. Si bien es cierto, los servicios de empleo se brindan para toda la población en general, se presta especial atención a aquellas poblaciones que se encuentran en condiciones de mayor vulnerabilidad socio laboral: desempleo o inactividad laboral, bajos niveles de instrucción, situación de pobreza, género, edad, personas con discapacidad, entre otros.

Los servicios de la DNE se distribuyen y se complementan en 3 Departamentos organizacionalmente constituidos, que de acuerdo a su ámbito de acción y ejecutan acciones encaminadas a la promoción de la inserción laboral de las poblaciones mencionadas.

El *Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo (DIOPE)* es el responsable de atender la oferta y la demanda de empleo, brinda orientación individual y grupal, ejecuta proyectos que promueven la mejora de la empleabilidad de la oferta (personas en busca de empleo). Coordina también a las instituciones que conforman el *Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE)*, compuesto por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Ministerio de Educación Pública (MEP), organizaciones empresariales y municipios adscritos en el ámbito de la intermediación laboral.

Dentro del Sistema se opera la plataforma electrónica de intermediación laboral BUSCOEMPLEOCR, donde se registran de manera gratuita oferta y demanda, realizándose las concordancias entre puestos vacantes y perfiles ocupacionales.

Las personas y empresas pueden inscribirse de manera directa a través del espacio Web, o bien, pueden hacerlo inscribiéndose de manera presencial en la diversas Oficinas de Empleo adscritas al Sistema, y que son operadas por Municipalidades y el propio MTSS.

Por su parte el *Departamento de Generación de Empleo (DGEN)* fundamenta sus principales acciones mediante el Programa Nacional de Empleo (PRONAE), que tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida de la población desempleada o subempleada en riesgo de pobreza y pobreza extrema, otorgando un subsidio económico temporal por su incorporación en proyectos de interés comunal, procesos de capacitación laboral, o bien, apoyo de grupos de personas con ideas o proyectos productivos.

El *Departamento de Migraciones Laborales (DML)* es el área especializada de las migraciones laborales, y le corresponde de conformidad con la normativa vigente, realizar los estudios técnicos y las recomendaciones para que las instituciones competentes apliquen autorizaciones migratorias con fines laborales, según categorías migratorias, residencias temporales y movimientos de trabajadores hacia Costa Rica.

Además se realizan valiosos aportes desde el punto de vista informativo en torno a los derechos laborales de las personas migrantes, así como, las responsabilidades obrero-patronales en este contexto, esta área de la DNE no estuvo bajo mi cargo.

### ***Principales Resultados del Área de Empleo y su Vinculación con el Programa EMPLEATE***

Por su parte el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), como una de sus principales prioridades en materia de Empleo, ha venido atendiendo la problemática de desempleo juvenil por la cual vienen atravesando alrededor de 74 millones de jóvenes en todo el planeta, según lo plantea la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En razón de lo anterior durante esta gestión, el MTSS con el apoyo técnico y financiero de ese Organismo Internacional, se propuso investigar la dinámica del empleo juvenil en nuestro país, con el objetivo de formular las acciones programáticas necesarias para contrarrestar este fenómeno. En este contexto, el Programa del Estado de la Nación realizó un diagnóstico sobre empleo juvenil incorporando las grandes líneas orientadoras que permitieran dar luz a esas políticas, programas y/o servicios.



En dicho informe se confirmó que efectivamente las personas jóvenes presentan mayores obstáculos para vincularse adecuadamente al mercado laboral, determinándose que existe una correlación entre menor edad con mayor tasa de desempleo, además de identificarse necesidades de mejora de la empleabilidad (perfil ocupacional), condiciones de pobreza, exclusión social, entre otros, como factores determinantes que limitan el acceso de las personas jóvenes en puestos de trabajo de calidad.

Partiendo del diagnóstico realizado por el Programa del Estado de la Nación, el MTSS realizó una caracterización con datos de la *Encuesta Nacional de Hogares (ENAH)* 2010, identificándose que la tasa de desempleo más preocupante es para la población joven en el segmento etario de los 17 a los 24 años, Por este motivo se focalizó la investigación en este segmento de la población joven, encontrándose que en el país existían para ese entonces 712,016 personas dentro de ese rango de edad, 150,887 en condición de desempleo e inactividad laboral, 108,699 que además de las características anteriores manifiestan una clara intención de trabajar, y finalmente 41,090 personas que reúnen todo lo anterior, pero que además se ubican por debajo de la línea de pobreza. Este grupo de personas en condiciones de desempleo e inactividad laboral, con intención de trabajar, pero que además se ubican en condición de pobreza.

Fue así que el MTSS incorporó dentro del *Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014*, acciones para establecer un programa de empleabilidad con énfasis en las personas jóvenes, descritas anteriormente.

Con ese cometido el MTSS, generó actividades de formulación del “Plan de Empleo Juvenil”, en donde se articulara la oferta programática nacional, recursos financieros, acciones y servicios concretos, siendo así que para octubre del año 2011, se presentó oficialmente la *Estrategia Público-Privada de Promoción del Empleo para Personas Jóvenes en Situación de Vulnerabilidad Social*, denominada *EMPLÉATE*.

*El Programa EMPLÉATE* promueve la inserción laboral de las personas jóvenes en situación de vulnerabilidad social, mediante el fortalecimiento de su empleabilidad (capacitación técnica/ocupacional dirigida y habilidades blandas). Todo ello en alianza con distintos sectores del país: sociales, productivos, gubernamentales, organismos internacionales, entre otros. La Estrategia incorpora transferencias condicionadas para apoyar el proceso formativo de la población meta.

El ámbito de acción del Programa pasa por la identificación de la demanda ocupacional insatisfecha y la identificación de perfiles ocupacionales requeridos, en aras de establecer una oferta de capacitación laboral (catálogo de carreras técnicas/ocupaciones) dispuesta para fortalecer la empleabilidad de las personas jóvenes, y con ello potenciar su inserción en el mercado de trabajo.

Desarrollamos EMPLÉATE bajo el paradigma de que la capacitación es un proceso de desarrollo integral que incorpora áreas de aprendizaje técnica/ocupacional, pero que también presta especial énfasis en el desarrollo de competencias sociales y personales vinculadas con el empleo, lo que algunos entendidos en la materia denominan “Habilidades Blandas o Habilidades para la Vida”. Para ello el MTSS, incorporó dentro de su esquema de trabajo EMPLÉATE, un eje de *Formación de Gestores de Empleo en la implementación del Modelo “Detener Exclusión, Crear Valor (DECV)” para el desarrollo de competencias de empleabilidad*. Dicho Modelo es una iniciativa impulsada por la Fundación Jacobs de Suiza, y ejecutada en nuestro país por la Fundación Paniamor, quienes a través de varios análisis generados por el MTSS, sector empresarial, OIT, entre otros, fue escogida como buena práctica para implementarse dentro de los ejes de acción del componente de empleabilidad.

Otro eje fundamental del Programa se basa en la intermediación y orientación laboral, buscando facilitarle a las personas jóvenes construir su propio plan de desarrollo laboral, basado en sus características socio laborales, es decir, si bien es cierto se toma como pilar de desarrollo las tendencias del mercado laboral, se ubica también a la persona como el centro del proceso y de donde se desprenden las principales actividades. Dentro de este apartado, y una vez certificadas las competencias (mejora de la empleabilidad), se promueve mediante Ferias de Empleo, Plataformas de Intermediación, y demás mecanismos de referencia, una inserción laboral en puestos de calidad.

Una de las principales características de EMPLÉATE es su operacionalización basado en el establecimiento de Alianzas Público-Privadas. La construcción misma de la iniciativa, estuvo acompañada en todo momento por diversas organizaciones en una lógica intersectorial e interinstitucional: la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), la Cámara de Tecnologías de la Información y la Comunicación (CAMTIC), la Cámara de Industrias de Costa Rica (CICR), La Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), empresas varias, Organismos No Gubernamentales, sociedad civil, representantes del sector de trabajadores, personas jóvenes, Centros de Formación Públicos y Privados, los Ministerios de Comercio Exterior; Educación Pública, entre otros.

Los alcances que promueven las alianzas permitieron concretar objetivos en las áreas de ejecución de proyectos específicos, intercambio logístico, técnico y financiero, difusión del Programa, promoción de oferentes con competencias certificadas, procesos complementarios de desarrollo y capacitación laboral, además de un seguimiento y monitoreo constante de todas las actividades que se desarrollan mediante EMPLÉATE. Para ello el MTSS ha firmado Convenios de Cooperación, cartas de entendimiento, planes de trabajo, entre otros, todos abocados a la consecución de las metas del Programa en beneficio de las personas jóvenes, el sector productivo y demás actores involucrados.

Gracias al desarrollo de las alianzas se dispone de una oferta programática en donde se articulan los servicios dispuestos. La operacionalización del Programa y su cobertura progresiva regional ha sido posible mediante convenios con Gobiernos Locales que han implementado el servicio de Ventanillas EMPLÉATE, donde se presta el servicio a nivel local-comunal. Gradualmente se ha venido incorporando más Municipalidades conscientes de la necesidad de habilitar servicios públicos de empleo dirigidos a las poblaciones más vulnerables.

Mediante el *Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF)*, se concentra la principal fuente de recursos financieros que dispone EMPLÉATE, recursos destinados para transferencias condicionadas que apoyan el proceso de formación de las personas jóvenes. A partir del año 2012 la DNE administra estos recursos financieros. El monto mensual que reciben las personas jóvenes varía según el tipo de centro de formación (si es público o privado). La temporalidad de los procesos formativos depende de los programas técnicos/ocupacionales a desarrollar, algunos de estos con grados de sofisticación mayor que requiere de etapas con mayor extensión.

Durante el año 2013, se incorporó la modalidad para Personas con Discapacidad denominada “*EMPLEATE INCLUSIVO*”, que parte de los mismos ejes de acción programáticos, pero que a su vez, incorpora acciones concretas en materia de discapacidad, ampliando el rango de edad de atención de los 17 a los 35 años.

Sobre el Programa EMPLÉATE, merece destacarse el apoyo técnico y financiero brindado por el Banco Popular, lo anterior en el contexto de las alianzas anteriormente descritas. Esta vinculación permitió:

- Habilitación del Centro de Contacto EMPLÉATE – Banco Popular, como un medio para brindar información a todas las personas jóvenes interesadas en este Programa.

- Ferias denominadas Retos EMPLEATE, el cual es un evento que ofrece un espacio de información y orientación para promover el encuentro entre entidades de gobierno, centros de formación, empresas y personas jóvenes que requieren mejorar su empleabilidad.
- Actualmente EMPLEATE ha suscrito 21 cartas de entendimiento con diversos centros de formación técnica/ocupacional, en donde se destaca el INA, la UTD, UNED, entre otros.

En el marco del EMPLEATE Inclusivo se ha gestionado las siguientes acciones:

- Adquisición de 5 licencias JOWS para ser instaladas en la DNE, lo cual permite que las personas no videntes puedan navegar en los sistemas de intermediación.
- Evaluación ocupacional de 38 personas jóvenes para su incorporación en procesos de selección de personal.
- Colocación de 19 personas jóvenes en diversos puestos captados, para lo cual fueron valorados 28 puestos en distintas empresas.
- Durante el año 2013 se logró suscribir un Proyecto con la Agencia de Cooperación Alemana (GIZ), contratando dos consultoras, una educadora especial y administradora respectivamente, quienes apoyan labores de gestión de empleo para la población con discapacidad.

Durante los dos años (2012 y 2013) en que EMPLEATE ha venido gestionándose, se han beneficiado a 5.536 personas, mediante transferencias directas. Para el año en curso se ha identificado un recurso del FODESAF de 5.000 millones de colones, con una proyección de beneficiarios de alrededor de 4.000 personas jóvenes más.

La implementación de EMPLEATE en el MTSS y en nuestro país, evidencia el esfuerzo de la presente Administración para atender el problema de Empleo Juvenil, identificándose como una de las buenas prácticas a nivel mundial según la OIT. El Programa EUROsociAL II también ha reconocido en EMPLEATE, una verdadera oportunidad para promover el empleo juvenil en los países europeos.

A pesar de las buenas prácticas identificadas, es necesario plantear retos para el corto y mediano plazo, con la finalidad de poder evaluar el impacto del Programa.

## ***Principales Resultados del Área de Empleo y su Vinculación con el PND-2011-2014***

### Sistema de Intermediación Laboral

Las dinámicas del mercado laboral han sido analizadas históricamente desde una perspectiva fundamentalmente economicista, lo cual ha incidido directamente en la configuración de las políticas públicas que fundamentan las principales acciones país en materia de empleo. No obstante durante esta gestión de gobierno, el MTSS ha venido generando conciencia sobre un abordaje del mercado laboral con más sentido humano, facilitando servicios desde una perspectiva que pretende mayor inclusión social.

En cada una de las áreas de la DNE que me tocó coordinar se generan acciones con incidencia directa en metas planteadas dentro del PND-2011-2014, pretendiéndose generar convergencia oportuna entre la oferta y la demanda.

Como vimos atrás, dentro de los servicios que ofrece el DIOPE a través del SIOIE se tienen: la Interconexión entre los distintos entes públicos y privados que brindan servicios de intermediación de empleo por medio de la plataforma electrónica [www.buscoempleo.go.cr](http://www.buscoempleo.go.cr); el Registro electrónico de las ofertas y las demandas de empleo desde cualquier lugar del país en cualquier momento; la Intermediación automática e inmediata entre la oferta y la demanda de empleo; la búsqueda de puestos según el perfil ocupacional de las personas en busca de empleo; entre otros.

Los principales logros obtenidos dentro del marco del SIOE en el período de este informe son:

En el Cuadro 1 se aprecia la cantidad de oferentes (oferta disponible) registrada en la plataforma de intermediación señalada, evidenciándose que todavía existen 16.188 personas activas como buscadoras de puestos de trabajo en el sistema.

<b>Cuadro 1</b>		
<b>Costa Rica: Oferentes de mano de obra registrados en el SIOIE, según estado de la oferta, marzo 2014</b>		
<b>Estado de la oferta</b>	<b>Absoluto</b>	<b>Relativo</b>
<b>Total</b>	<b>110 529</b>	<b>100,0</b>
Activo	16 188	14,6
Inactivo	94 341	85,4

**FUENTE:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Dirección General de Planificación, Observatorio del Mercado Laboral, elaborado con base en el Sistema de Información, Orientación e Intermediación de Empleo (SIOIE). Corte al 31 de marzo de 2014.

Como se aprecia en el Cuadro 2, 45 Municipalidades han suscrito Convenio para establecer una Oficina de Empleo en su cantón, esto en el marco del SIOIE. Para ello el MTSS/DNE, ha brindado capacitación y asesoría al municipio, con el fin de procurar servicios de calidad, y en donde además se logren vincular servicios como EMPLEATE, PRONAE, entre otros.

Resulta necesario destacar que más del 50% de las Municipalidades del país, cuentan con un Servicio de Empleo, y en todas las provincias se presenta cobertura.

Adicionalmente se han firmado Convenios con Centros de Formación que promueven puestos de trabajo para su población estudiantil, así como, la Cámara de Comercio de Cartago que capta tanto a empresas como a potenciales oferentes. Estas dinámicas de trabajo operan mediante la herramienta tecnológica [www.buscoempleocr.com](http://www.buscoempleocr.com) como la principal herramienta gratuita que promueve el MTSS.

Cuadro 2					
COSTA RICA, MTSS: Municipalidades e instituciones que han firmado convenio con el MTSS, para realizar la gestión de empleo en el marco del SIOIE, según provincia, 2012-2013					
Provincia	2012	2013	Provincia	2012	2013
<b>SAN JOSÉ</b>			<b>HEREDIA</b>		
San José			Heredia		
Escazú			Barva		
Desamparados			San Isidro		
Tarrazú			Belén		
Goicoechea			Flores		
Santa Ana			UNA		
Alajuelita					
Vázquez de Coronado			<b>GUANACASTE</b>		
Montes de Oca			Liberia		
Curridabat			Nicoya		
UNED			Santa Cruz		
			Carrillo		
<b>ALAJUELA</b>			La Cruz		
Alajuela					
San Ramón			<b>PUNTARENAS</b>		
Grecia			Puntarenas		
Naranjo			Esparza		
Palmares			Buenos Aires		
Orotina			Aguirre		
Upala			Golfito		
Los Chiles			Coto Brus		
Guatuso			Parrita		
<b>CARTAGO</b>			<b>LIMÓN</b>		
Cartago			Limón		
Turrialba			Pococí		
Oreamuno			Siquirres		
Cámara de Comercio			Talamanca		
Colegio Universitario			Matina		
			Guácimo		

## Programa Nacional de Empleo

Por su parte el PRONAE, tal y como se ha explicado en torno a este, es el Programa que incide de manera directa en la población desempleada del país, a través del otorgamiento de auxilios económicos, se han beneficiado diversas comunidades en modalidades de Obra Comunal, Desarrollo de Ideas Productivas, Capacitación Laboral, además del Programa EMPLEATE.

Es importante reflejar la cantidad de auxilios que mes a mes entrega el PRONAE, lo cual esboza a grandes rasgos la labor operativa, administrativa y financiera que cotidianamente se realiza en la DNE. En el Cuadro 3 se evidencia que durante el período de este informe se han gestionado alrededor de 68.000 entregas de auxilios económicos que oscilan entre los 200 mil a los 150 mil colones.

<b>Cuadro 3</b>				
<b>COSTA RICA, MTSS: Cantidad de auxilios otorgados en el PRONAE, según modalidad de proyecto, 2010-2013</b>				
<b>Modalidad</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>TOTAL</b>	<b>12 462</b>	<b>12 675</b>	<b>13 495</b>	<b>29 676</b>
Obra comunal	9 455	9 182	11 132	6 492
Ideas productivas	1 734	1 056	822	550
Apoyo a capacitación	1 273	866	1 541	105
Auxilio de emergencia	na	1 571	na	na
EMPLÉATE	na	na	na	22 529
<b>Nota:</b>	<b>Auxilio otorgado</b> es el monto mensual autorizado a un beneficiario que contribuye de forma activa en alguna de las modalidades de proyectos existentes. La cantidad de auxilios está sujeta a la duración del proyecto y a la participación continua del beneficiario en el desarrollo del mismo.			
	<b>Obra comunal</b> consiste en la construcción de infraestructura básica. Para ese fin el MTSS financia el pago de la mano de obra y las comunidades e instituciones locales o nacionales aportan el resto de insumos y recursos técnicos necesarios para la edificación de la obra.			



	<p><b>Ideas productivas</b> busca desarrollar las capacidades empresariales de la población en condición de pobreza como una opción de autoempleo que les genere ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas del grupo familiar. Para ello se aprovechan los recursos, el conocimiento y la experiencia de quienes ya desarrollan o desean poner en marcha una actividad económica. El MTSS otorga un subsidio económico que se utiliza tanto para la realización del proceso productivo como para el mejoramiento formativo, administrativo y técnico de quienes participan en estos proyectos.</p>
	<p><b>Apoyo a capacitación</b> va dirigido a personas que asisten en forma regular y por un período determinado a algún tipo de acción formativa que les permita adquirir nuevas habilidades y conocimientos que proporcionen un mayor desarrollo personal, intelectual y laboral. Con ello se mejora su empleabilidad y sus posibilidades de inserción laboral en el corto plazo.</p>
	<p><b>Auxilio de emergencia</b> se otorga en aquellas comunidades donde la naturaleza ha provocado algún tipo de desastre. Para este fin se realiza una evaluación inicial de los daños y un análisis de necesidades básicas más urgentes a satisfacer en la zona afectada. La acción del MTSS inicia posterior a la declaración de emergencia, efectuado por la Comisión Nacional de Emergencia vía Decreto Presidencial. En 2011 esta modalidad de proyecto se ejecutó en las comunidades afectadas por la tormenta tropical Thomas.</p>
	<p><b>EMPLEATE</b> : es una iniciativa público - privada, liderada por el MTSS, que promueve la inserción de jóvenes entre los 17 y 24 años en condición de desempleo y vulnerabilidad social.</p>

Tal y como se aprecia en el Cuadro 4, el monto financiero ejecutado por el PRONAE durante el período del presente informe supera los 11.412 millones de colones, todo ese recurso destinado en su totalidad para población en condición de desempleo, pobreza y vulnerabilidad social. Con el apoyo de este recurso se han establecido y fortalecido pequeñas empresas en el marco de Asociaciones de Productores como son casos en el sector de agroindustria, comercio, servicios, gestión turística, entre otros. Dentro de la modalidad de Obra Comunal se han financiado puentes y caminos rurales, acueductos, comedores y aulas escolares.

<b>Cuadro 4</b>				
<b>COSTA RICA, MTSS: Inversión ejecutada por el PRONAE, según modalidad de proyecto, 2010-2013</b>				
<b>(En millones de colones)</b>				
<b>Modalidad</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 643,1</b>	<b>1 998,2</b>	<b>2 276,7</b>	<b>5 495,2</b>
Obra comunal	1 276,4	1 469,1	1 871,7	1 109,8
Ideas productivas	220,2	150,8	136,4	71,8
Apoyo a capacitación	146,5	126,9	268,6	17,0
Auxilio de emergencia	na	251,4	na	na
EMPLÉATE	na	na	na	4 296,6
<b>Nota:</b>	<b>Inversión ejecutada</b> es el monto efectivamente ejecutado del presupuesto anual respectivo.			

Durante el período de gestión, el PRONAE atendió a 18.443 personas en las distintas modalidades, quienes recibieron una transferencia condicionada mediante su participación directa en alguno de los proyectos financiados por el Programa.

### ***Principales Desafíos de la DNE para Consolidar sus Servicios de Empleo***

La presente Administración generó grandes esfuerzos para consolidar los servicios públicos de empleo, pero, también desarrolló nuevas políticas activas, como es el caso concreto del Programa EMPLEATE. Cada vez la institución se avoca a un Ministerio más inteligente y con mejor atino en las dinámicas del mercado laboral, esto quiere decir que de manera progresiva, el componente de empleo toma más fuerza dentro de las prioridades institucionales, evidenciándose en los presupuestos, cantidad de personas atendidas y demás.

No obstante es necesario y a modo de recomendación a mi sucesor, le señalaría continuar impulsando las acciones en las siguientes líneas:

- Consolidar el SIOIE mediante el establecimiento de una agenda que incorpore las prioridades y principales acciones adscritas en los Planes Nacionales de Desarrollo, y con ello establecer actividades programáticas, planes de trabajo y presupuestos.

- Reforzar el trabajo y la promoción que se hace de la plataforma BUSCOEMPLEOCR con las diversas empresas y organizaciones productivas para potenciar la captación de vacantes.
- Consolidar la plataforma BUSCOEMPLEOCR como una herramienta nacional y gratuita para los sectores, y con ello potenciar la concordancia entre oferta y demanda.
- Implementar un Sistema de Gestión para el Programa EMPLEATE, que permita estandarizar los servicios que se ofrecen en el territorio costarricense. Con este mecanismo se mejora la calidad de los servicios, los datos estadísticos generados y se perfilan verdaderas evaluaciones de impacto. El Programa EUROsociAL ha resultado un socio estratégico para la implementación de este Sistema, el cual ya dispone de Manuales de Gestión EMPLEATE como antesala de la plataforma electrónica.
- Es necesario acentuar los mecanismos de seguimiento sobre la inserción laboral que se promueve mediante EMPLEATE, para de esta manera saber cuántas personas se vinculan a procesos de selección, quiénes se contratan, y en qué, así como también en un contexto de mediano plazo, quiénes permanecen en los puestos.
- Por su parte el PRONAE debe de avocarse cada vez más al desarrollo de Ideas Productivas como mecanismo para romper el círculo de la pobreza, esto quiere decir que los recursos deben de planificarse más en una lógica de encadenamientos productivos.
- Actualmente el MTSS discute con la Caja Costarricense del Seguro Social, sobre modalidades del PRONAE y si en estas existe relación de tipo obrero patronal. La Dirección de Asuntos Jurídicos del MTSS se ha pronunciado al respecto indicando que no existe esta configuración según el Código de Trabajo, no obstante la CCSS mantiene su posición al respecto atendando contra el espíritu no sólo de este Programa, sino también de otros Programas financiados por el FODESAF.
- La DNE en un contexto general debe de reforzarse en cuanto a recurso humano que facilite la operatividad de la oficina, y en consideración del reto que representa el desempleo de nuestro país. Con este recurso humano se podrá mejorar los servicios existentes, pero, sobre todo se podrá monitorear mejor los efectos generados a través de los mismos.

## **1.2 Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE)**

### ***Programa Nacional para el Apoyo a Microempresa y la Movilidad Social***

A partir de 1992, fecha en que se crea PRONAMYPE mediante el Decreto Ejecutivo No 21099 - MEIC– MTSS, el Estado ha visto en él, un instrumento para complementar las Políticas Públicas de combate a la pobreza; visualizando además una oportunidad de democratizar y humanizar la economía del país.

El Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social, (PRONAMYPE), desde sus inicios ha jugado un papel preponderante al constituirse en la mejor opción crediticia para esas familias que sin querer ser parte del grupo que espera que el Estado resuelva sus necesidades básicas, ha logrado tejer una idea micro productiva y quizás un bosquejo de plan de negocios con un panorama claro sobre el mercado al que se enfocarían, pero no poseen la fuente de recursos que les permita una sostenibilidad de sus finanzas. Por otra parte, por su condición de pobreza, tampoco tendrían posibilidades de ser sujetos de crédito del Sistema Bancario Nacional, ni siquiera a través de la vía de la “Banca para el Desarrollo”, pese a que ésta también responde a los esfuerzos del Estado de lucha contra la pobreza.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, institución a la que pertenece este Programa, se perfila como pilar de las estrategias gubernamentales para ofrecer a los sectores de la población en condición de pobreza no extrema, o en riesgo de caer en ella, oportunidades de participar en la dinámica de la economía, a través del autoempleo, o bien, fomentando la empleabilidad.

La estrategia es hacer parte a esta población meta del sector productivo del país, caracterizado por la plena informalidad y a la cual no llega ningún otro programa del Estado, ni la Banca para el Desarrollo, ni otros de la Banca tradicional, (*ya que están enfocados a otros nichos de mercado dentro del mismo rango de pobreza*), situación que tiende a crear la idea de que se duplican esfuerzos. Para efectos aclaratorios, la población que respalda PRONAMYPE, es aquella que tiene, o, inició un proyecto productivo de baja productividad, la cual se espera que con un crédito blando paulatinamente puedan crecer, movilizarse socialmente y con el tiempo constituirse en entes productivos formales, proceso que busca encadenarse con las Políticas de MIPYMES del MEIC (Ministerio de Economía Industria y Comercio).

## Servicios que ofrece el programa (Productos)

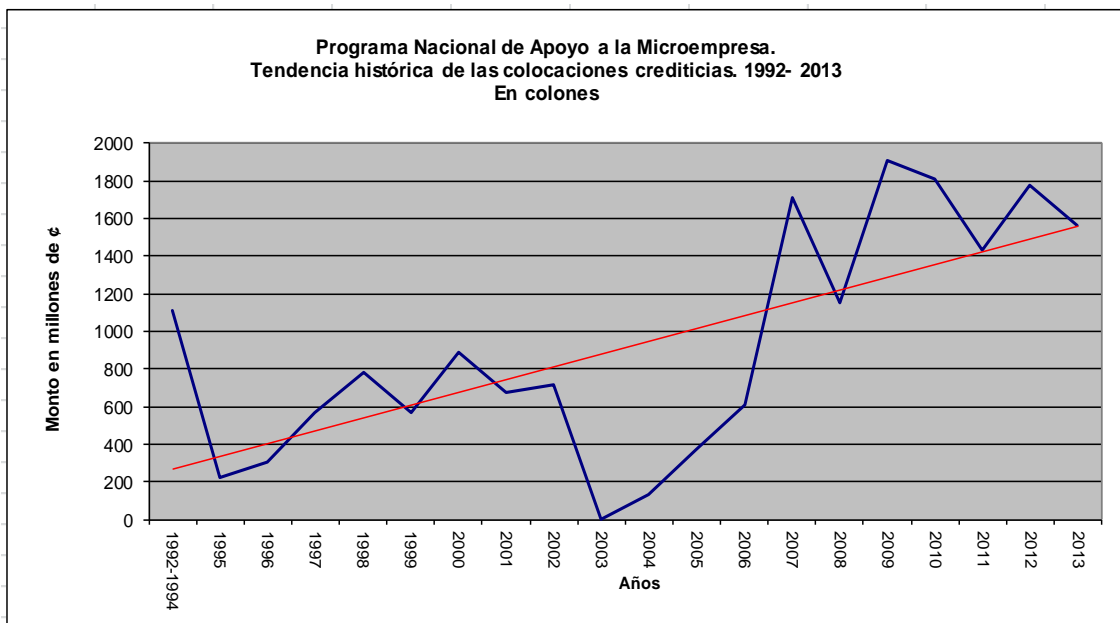
- a) Financiamiento para créditos.
- b) Capacitación y Asistencia Técnica
- c) Capital semilla (inactivo)

## Características de los créditos

En forma individual, cada Microempresario y/o Emprendedor puede recibir un crédito, de acuerdo con su plan de inversión, y una vez demostrada su “condición de pobreza”. Esta condición se define según los parámetros señalados por la Ley de la DESAF, la cual refiere el concepto al INEC, institución encargada de definir los niveles de pobreza del país, y cuyo valor varía periódicamente. Las características del crédito son:

- **Monto máximo de crédito:** ₡10.000.000 (diez millones)
- **Moneda:** Colones
- **Plazo máximo:** 10 años = 120 meses
- **Interés:** 10 % fijo
- **Garantías:** Fiduciaria/ Hipotecaria /Pagaré
- La persona no puede ser sujeto de crédito del Sistema Bancario Nacional y tampoco puede tener garantías hipotecarias con éste.

**El histórico de colocaciones de Crédito del Programa es el siguiente:**



### **Componente de Capacitación y Asistencia Técnica:**

El Programa se encarga de gestionar el desarrollo de procesos de capacitación en todas las localidades del país, dirigidas a personas ubicadas **en, o bajo la línea de pobreza**, (tanto en grupos de personas en pobreza extrema como no extrema), y se imparten en forma gratuita. La fuente de recursos al igual que en el crédito es FODESAF.

La identificación de los grupos por capacitar (la demanda de capacitaciones), se obtiene conforme se presenten solicitudes de Organizaciones Sociales, Públicas o Privadas a PRONAMYPE, (por lo general Municipios, Asociaciones de Desarrollo, MAG, MINAE, INA, quienes han identificado en sus Regionales necesidades de formación comunal o local), estas Organizaciones operan también como Intermediarias de estos procesos. En el caso de la Capacitación y la Asistencia Técnica no se paga ninguna suma por concepto de intermediación. La aprobación de las capacitaciones es realizada por el Comité Especial del Fideicomiso.

<b>Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa</b>		
<b>Fideicomiso 02-99 MTSS - PRONAMYPE / BPDC</b>		
<b>Evolución comparativa de las Capacitaciones</b>		
<b>AÑOS 2009-2013</b>		
<b>AÑOS</b>	<b>EJECUTADO</b>	
	<b>No. DE BENEFICIARIOS</b>	<b>MONTO EN ¢</b>
2009	1983	¢198.521.000,00
2010	1296	¢122.110.000,00
2011	1703	¢186.355.670,00
2012	2520	¢299.311.390,00
2013	2609	¢369.086.017,00

En términos generales los sectores prioritarios de atención del Programa son:

- Personas afectadas por la pobreza, excluidas, en riesgo social, vulnerables, discapacitados cognitivos y físicos.
- Adolescentes, madres solteras.
- Mujeres jefas de hogar.
- Jóvenes en riesgo.
- Personas adultas mayores.

## **Logros de la Gestión 2013**

A continuación se presenta el cuadro denominado, “Resumen consolidado del comportamiento de las colocaciones de crédito y capacitaciones que muestra un comparativo de Metas programadas y ejecutadas”. Tienen el propósito de reflejar un panorama global del comportamiento de los dos componentes del actual funcionamiento de PRONAMYPE, (Crédito y Capacitación), contemplando variables tanto del número de beneficiarios, como de los montos invertidos, además de las fuentes de recursos y los momentos en que los fondos ingresaron al Fideicomiso, según cuentas en Caja Única del Estado.

### *Resultado anual del Componente de Crédito*

<b>No. de Beneficiarios</b>	<b>Monto invertido en créditos</b>
545	¢1.563.905.000.00

### *Resultado anual del Componente de Capacitación*

<b>No. de Beneficiarios</b>	<b>Monto invertido en Capacitación</b>
2.609	¢369.086.017.00

### *Cobertura de Beneficiarios e Inversión Social (datos consolidados del Programa)*

<b>Cobertura de beneficiarios</b>	<b>Inversión Social consolidada</b>
3.154	¢1.932.991.017.00

### *Patrimonio del fideicomiso*

<b>Patrimonio del Fideicomiso al 31 de diciembre</b>
¢5.883.552.822.75

El Patrimonio en números absolutos del Fideicomiso al 31 de diciembre 2013.

## **Limitaciones de Mayor Significancia en la Gestión del Programa**

Tal y como fue informando a través de los diferentes instrumentos de resultados trimestrales, y semestrales, a las instancias a las que PRONAMYPE debe rendir cuentas, entre ellas: DESAF, Contraloría General de la República, Dirección de Planificación del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Hacienda y el Despacho del Ministro de Trabajo, el Componente de Crédito resultó seriamente afectado durante el presente año y en un esfuerzo por dimensionar sus causas, se presenta el siguiente resumen, señalando, no obstante, que las dificultades que enfrenta PRONAMYPE para aumentar su colocación, requiere todo un abordaje integral, cuyas vinculaciones difícilmente pueden concretarse en un documento.

<b>Limitación 1</b>	<b>Limitación 2</b>	<b>Limitación 3</b>	<b>Limitación 4</b>	<b>Limitación 5</b>	<b>Otras Limitaciones</b>
<b>Afectaciones en el Sector Agropecuario</b>	<b>Derivaciones de la crisis económica sufrida a partir del año 2009</b>	<b>Valor de la línea de pobreza no extrema para identificar beneficiarios</b>	<b>Requerimiento de garantías que respalden crédito (VRS) condición de pobreza de los beneficiarios.</b>	<b>Modelo de Canalización de Recursos</b>	
<p><b>Siendo que éste representa el 38.6% de la Cartera Crediticia de Programa. Dichas afectaciones, consisten básicamente en:</b></p> <p><b>1. Condicionales climáticas</b></p> <p><b>2. Plagas</b></p> <p><b>3. Baja en los precios de los productos.</b></p>	<p>Las cuales pueden resumirse en:</p> <p>Ambiente de desconfianza e incertidumbre, que riñe con el impulso de las personas de involucrarse en micro-proyectos productivos, para AUTOEMPLEO y ARSE y generar sus propios ingresos.</p>	<p>Con referencia a la definición del INEC (VRS) las posibilidades reales de otorgar más créditos, toda vez que hay un sin número de personas que siendo pobres superan este monto que es restrictivo para efectos de optar por beneficios.</p>		<p>Dentro de la canalización de recursos el modelo que aplica es la Triangulación para la colocación de Créditos vinculada al escaso Recurso Humano. La triangulación opera así: (PRONAMYPE/Organizaciones Intermediarias/Beneficiarios) Recurso Humano asignado al Programa</p>	<p><b>-Percepción confusa</b> de las personas y Organizaciones sobre las características y ventajas de PRONAMYPE, con respecto a otros Programas enfocados a MIPYMES. (Del mismo Sistema Bancario y otros Programas del Gobierno)</p> <p><b>-El Programa no es conocido.</b> No tiene posicionamiento en el mercado de las micro-finanzas.</p>



***Retos del Programa (cuya propuesta formal debe ser dimensionada en el tiempo- de corto, mediano y largo plazo)***

El cuadro que a continuación se detalla, reúne una serie de temas que se consideran de válida discusión, y deberán en su momento, ser dimensionados en el corto, mediano y largo plazo, según la viabilidad y el consenso que en torno a ellos se pueda alcanzar.

A la luz de todas las limitantes para el cumplimiento de metas anteriormente citadas el Programa ha propuesto oficialmente la valoración de las siguientes acciones, que considera fundamentales para darle un giro positivo a los resultados, obtenidos hasta la fecha y que este Despacho avala y sugiere a las nuevas autoridades su implementación.

<b>ACCIONES POR IMPULSAR</b>	<b>PROPÓSITO</b>	<b>REQUERIMIENTOS MÍNIMOS</b>
<b>Fondo de Contingencia</b>	Asumir las pérdidas de beneficiarios ante incumplimientos de obligaciones crediticias por incobrables.	Aprobación y apoyo del Despacho del Ministro de Trabajo. El Comité Especial ya aprobó este tema y fue presentado para aval del Ministro.
<b>Revaloración de requisitos para acceder al crédito</b>	Incluir a más personas pobres que no cumplen con requisitos de pobreza fijados por DESAF.	Compromiso de Ministro y DESAF
<b>Publicidad continua</b>	Dar a conocer el Programa y llegar a más familias pobres en apoyo de sus proyectos	Compromiso del Ministro de Trabajo
<b>Realizar un proceso de Planificación Estratégica exclusiva para el Programa. Pudiendo de preferencia contar con conclusiones de un diagnóstico preliminar.</b>	Remozar el programa y visualizar aspectos de mejora de corto, mediano y largo plazo_(viables), que permitan hacer más accesibles los productos que se ofrecen, a un número mayor de personas en condición de pobreza, teniendo como norte, ser parte de un tratamiento integral de la pobreza que a nivel de país se desarrolle en este tema. - Nuevas formas de operación y de canalización de recursos.	a) Apoyo político y financiero del Despacho del Ministro. b) Participación de todos los actores vinculados: DESAF/Planificación del Ministerio de Trabajo/ Despacho del Ministro, Contraloría General de la República, otros afines).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuevos nichos de mercado</li> <li>- Nuevas metodologías de trabajo.</li> <li>- Valorar construcción de alianzas Estratégicas y Convenios (Universidades/Organizaciones del Sector Público con poblaciones meta afines, de manera que éstas no se vean como competencia, sino como complemento unas de otras según los diferentes estratos de pobreza que cada una atiende/ Organizaciones Sociales/ OMIPYMES/ otros.</li> <li>- Nueva imagen del Programa, (revisión de las siglas del nombre, logo y estrategias de posicionamiento en el mercado).</li> </ul>	
<p><b>Poner en funcionamiento una ventanilla de atención directa a los usuarios, dentro de las Oficinas de PRONAMYPE.</b></p>	<p>Ampliar la cobertura del programa, y atender directamente a aquellas personas que por distintas circunstancias no están vinculadas con una Organización Intermediaria.</p>	<p>a. Anuencia del Banco Fiduciario, toda vez que ellos deben de garantizar la infraestructura de atención bajo esta modalidad.</p> <p>b. Apoyo del Ministerio de Trabajo en la designación de un funcionario para la atención directa de esta ventanilla en el Banco Popular, y la gestión crediticia de las operaciones que ingresen por ese medio.</p>
<p><b>Reactivación del Componente de Capital semilla, el cual está incluido dentro del Convenio DESAF / PRONAMYPE</b></p>	<p>Favorecer Emprendimientos.</p>	<p>Se encuentra aprobado por Comité Especial y anteriores administraciones Fue presentado al Ministro para nuevo aval</p>

## **II. Área de Seguridad Social**

### **2.1 Dirección Nacional de Seguridad Social**

La Dirección Nacional de Seguridad Social (DNSS) en concordancia con la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es la instancia técnica especializada en implementar acciones y servicios dirigidos a proteger a los trabajadores (as), especialmente aquellos que se encuentran en condición de vulnerabilidad.

Para el periodo en cuestión los logros más relevantes son:

#### ***Elaboración del Plan de Acción de la Política Institucional en materia de Seguridad Social***

En el 2010, en el marco de la elaboración del Plan Estratégico Institucional 2010-2015, se propuso como una de las acciones estratégicas prioritarias, la elaboración de una política institucional de seguridad social, desde el ámbito laboral. Esto por cuanto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) es una institución que, desde hace muchas décadas, brinda importantes aportes al país en materia de seguridad social, no obstante, hasta ese momento la institución carecía de una política institucional en este campo.

La Política Institucional de Seguridad Social del MTSS tiene como objetivo: “Definir la posición institucional con respecto a su papel, objetivos, líneas de acción prioritarias y estrategias en materia de seguridad social”. En ese sentido, esta política está enfocada prioritariamente hacia la gestión institucional de la seguridad social, en lo que se refiere a las acciones de las direcciones, departamentos, unidades y otros órganos internos del Ministerio, así como en las relaciones del MTSS con otras instancias nacionales (comisiones sectoriales, consejos, redes, entre otras) en este campo.

Actualmente está pendiente la elaboración del Plan de Acción de dicha política, esto por cuanto, a pesar de que se realizaron las gestiones pertinentes no ha sido posible conseguir los recursos financieros para su construcción.

#### ***Trabajo Infantil y Adolescente***

En cuanto a la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de las personas adolescentes trabajadoras, en la presente Administración se logra

incorporar en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, el tema como una política sectorial, lo que visibilizó la problemática y estableció compromisos directos por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como rector en la materia y en cumplimiento al mandato dado por ley en el Código de Niñez y Adolescencia (Art. 81, 82 y 83). La meta que nos propusimos fue un 80% de disminución de la participación de niños, niñas y adolescentes en el trabajo con respecto a línea base de 113.522. A la fecha el porcentaje de cumplimiento esta en un 74% de disminución. Esto representa una gran satisfacción por cuanto al terminar el 2014 la meta será concluida.

### ***Proyectos de Acción***

- ✓ **Desarrollo de una Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas. 2010-2020**

El 25 de junio de 2010, el Plan estratégico denominado Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas 2010-2020, fue avalado y presentado oficial y públicamente por la Señora Presidenta de la República.

Esta Hoja de Ruta constituye el marco estratégico nacional que indica la mejor forma de organizar la acción pública y privada e identifica los recursos a movilizar para alcanzar las metas de la Agenda Hemisférica, referidas a la prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas. Articula los esfuerzos de los diferentes actores del Estado, las instituciones públicas, las agencias no gubernamentales nacionales e internacionales, las organizaciones empresariales y de trabajadores, la sociedad civil organizada y la sociedad en su conjunto.

Con respecto al seguimiento de la Hoja de Ruta, con el apoyo de OIT/IPEC y en coordinación con la Dirección Nacional de Seguridad Social se construyó el sistema de seguimiento en un programa denominado DELPHOS, el cual permite identificar el grado de cumplimiento por instancia responsable y sus dimensiones: Lucha contra la pobreza, Educación, Salud, Marco Normativo, Sensibilización y Movilización Social, Generación de conocimientos y mecanismos de seguimiento. Logrando un cumplimiento general para el periodo ( 2011-2013), del 85 %.

- ✓ **Proyecto para la Prevención del Trabajo Infantil y la Protección al Adolescente Trabajador, en el Centro Nacional de Abastecimiento y Distribución de Alimentos-CENADA.**

Este Proyecto es implementado por la Dirección Nacional de Seguridad Social a través de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA), en coordinación con el Programa Integral de Mercadeo Agropecuario (PIMA). Se desarrolla en las instalaciones del Centro Nacional de Abastecimiento y Distribución de Alimentos (CENADA), ubicadas en Barreal de Heredia.

En el marco de este proyecto se realizan acciones que inciden directamente en la Prevención y Erradicación de las Peores Formas de Trabajo Infantil dentro del Centro Nacional de Abastecimiento y Distribución de Alimentos: CENADA.

- ✓ **Proyecto de Erradicación de Trabajo Infantil “Mi Trabajo es Estudiar”, mediante convenio MTSS- Visión Mundial Costa Rica**

Este proyecto es financiado por Fundación Telefónica a través de Visión Mundial, con el apoyo técnico de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) de la Dirección Nacional de Seguridad Social. Para la implementación del mismo se ha brindado apoyo técnico a los funcionarios de Visión Mundial y capacitación en materia de trabajo infantil y adolescente peligroso a funcionarios de Visión Mundial y de centros educativos de la zona de Siquirres, Matina y Battán.

- ✓ **Firma de convenio de Cooperación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)**

Definiendo como principales productos implementar una campaña de divulgación a nivel nacional en materia de trabajo infantil y adolescente y de capacitación a funcionarios del ICE.

- ✓ **Firma de Carta de cooperación MTSS-CEGESTI**

En materia de Responsabilidad Social, compras públicas sustentables y Trabajo Infantil.

- ✓ **Firma de convenio MTSS-FONABE, Proyecto Niñas, niños y adolescentes trabajadores.**

Constituye un compromiso de cooperación mutua entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social( MTSS) y el Fondo Nacional de Becas (FONABE), con el fin de proporcionar becas de estudio a los niños, niñas y adolescentes trabajadores, y contribuir con la disminución del riesgo de exclusión y deserción del sistema educativo de los niños, niñas y adolescentes trabajadores. Para el periodo 2013 se refiere ante el FONABE a 331 personas menores de edad trabajadoras que califican para este beneficio.

**Cuadro No. 1**  
**COSTA RICA,MTSS: Personas menores de edad trabajadoras referidas al FONABE, por sexo, según categoría de otorgamiento 2013**

<b>Categoría de Otorgamiento</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Postulantes para beneficio de beca</b>	239	171	68
<b>Prórrogas</b>	87	56	31
<b>Suspensiones</b>	5	04	01
<b>TOTAL</b>	<b>331</b>	<b>231</b>	<b>100</b>

Fuente: Departamento de Protección Especial al Trabajador, (OATIA) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013

Este proyecto preventivo, fomenta el acceso y permanencia en el sistema educativo, erradicando el trabajo infantil y adolescente peligroso.

### ***Capacitación en Materia de Trabajo Infantil***

Para el año 2013 se logra capacitar a 1179 personas de las cuales 275 son mujeres y 96 hombres para un total de 17 actividades desarrolladas en las regiones Brunca, Central, Huetar Norte y Huetar Atlántica. Como se detalla en el cuadro No. 2.

**Cuadro 2**  
**COSTA RICA, MTSS: Personas capacitadas en trabajo**  
**infantil y adolescente, por sexo, según región de planificación, 2013**

Región de Planificación	Hombres	Mujeres	Total
<b>Central</b>	203	467	670
<b>Chorotega</b>	7	32	39
<b>Pacífico Central</b>	23	49	72
<b>Brunca</b>	17	44	61
<b>Huetar Atlántica</b>	46	138	184
<b>Huetar Norte</b>	68	85	153
	<b>364</b>	<b>815</b>	<b>1179</b>

Fuente: Departamento de Protección Especial al Trabajador, (OATIA), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2013

***Atención Directa a la Población***

Para el año 2013 se detectaron y atendieron 580 personas menores de edad trabajadoras, a quienes mediante la atención individualizada y elaboración de Estudios socio-laborales e Informes técnicos se refirieron a diferentes instituciones para que los incluyan en programas de protección dirigidos a población vulnerable. Se les restituyeron sus derechos laborales, educativos, salud, calidad de vida y protección integral como se detalla en el cuadro siguiente:

**Cuadro 3**  
**COSTA RICA, MTSS: Personas menores de edad**  
**Trabajadoras, atendidas por sexo según edad, 2013**

Edad	Hombres	Mujeres	Total
<b>14 o menos</b>	91	40	131
<b>15 años</b>	84	22	106
<b>16 años</b>	71	31	102
<b>17 años</b>	56	29	85
<b>18 años o más</b>	26	11	37
	<b>328</b>	<b>133</b>	<b>461</b>

Fuente: Departamento de Protección Especial al Trabajador, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013.

## ***Educación y Recreación Laboral***

Los programas de recreación y educación laboral la Dirección Nacional de Seguridad Social benefician la salud integral laboral de los trabajadores, genera un ambiente de trabajo positivo y mejora el marco de relaciones entre trabajador y patrono. Además se les beneficia al facilitarles las herramientas básicas en materia de Legislación Laboral para la defensa de sus derechos.

### Recreación Laboral

Tiene como finalidad la ejecución de proyectos dirigidos a estimular el equilibrio mental, social y físico de los colaboradores (as), lo cual influye positivamente en el ambiente laboral, ya que propicia mayor armonía, mejor relación obrero patronal, obrero-obrero y empresa familia. La participación de trabajadores en el programa de Recreación Laboral durante el periodo 2013 fue de 3,498 personas.

Durante el período, se desarrollaron y mantuvieron diversos Proyectos de Recreación Laboral en diferentes centros de trabajo, tanto del sector público como privado, tales como: Poder Judicial (Dpto. de Seguridad Interna, Cárceles del OIJ, Ciencias Forenses, otros), Cancillería (Dpto. Financiero, Proveeduría, Servicios Generales, Auditoría, Autenticaciones y Valija Diplomática), Consejo Nacional de Viabilidad, Dpto. de Salud Ocupacional de CCSS, Hospital de Guápiles, Brigadistas del Hospital San Juan de Dios, Asociación Solidarista del PANI, Dirección Nacional de Migración, Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Inspección Región Atlántica y Región Pacífico Central del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , Fundación Vides, Transportes Escolares SA, entre otros.

#### **✓ Programa de Recreación Laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.**

En lo referente a la implementación de este programa en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es importante destacar que en el periodo de 2013 a marzo 2014 han participado 284 funcionarios, mejorando el ambiente de trabajo en varias dependencias.

### Educación Laboral

Se brindó capacitación en materia de legislación laboral a 1,647 estudiantes de último año de Colegios Técnicos profesionales y agropecuarios y otros grupos



juveniles a cargo de Fundaciones Vocacionales de Aprendizaje. La metodología utilizada es participativa y ajustada para la población que se atiende.

Este programa se desarrolló en las siguientes localidades: Regional de San José (CTP Don Bosco, CTP Calle Blancos; Regional de Desamparados (CTP Dos Cercas, CTP Monseñor Sanabria, CTP Nocturno); Regional de Guanacaste; Regional de Limón; Regional de Cartago (COVAO Diurno y COVAO Nocturno); Regional de Heredia (CTP Heredia Centro, CTP Ulloa); Regional San Carlos (CTP San Carlos). - Región Central (CTP Calle Blancos, CTP, Vázquez de Coronado, CTP Dos Cercas, CTP Monseñor Sanabria, CTP Nocturno, CTP Acosta, COVAO Diurno y COVAO Nocturno, Pacayas, CTP Heredia, CTP de Flores, CTP Mario Quirós, CTP San Juan Sur, CTP Granadilla, CTP Escazú, CTP José Figueres Ferrer CTP. Carrizal, CTP Carlos Luis Fallas Nocturno) Regional Huetar Atlántica (CTP Talamanca, CTP Roberto Evans) Región Brunca (CTP Humberto Melloni, CTP Carlos Ml. Vicente), Regional Chorotega (CTP Liberia), Regional Pacífico Central (CTP El Roble).

### ***Equiparación de Oportunidades Para Personas con Discapacidad***

En materia de equiparación de oportunidades para personas con discapacidad, se incluyó una meta en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014, la cual correspondía a:

“Porcentaje de personas con discapacidad de Coto Brus, Buenos Aires y Región Atlántica que mejoran su empleabilidad”.

Para el periodo 2013, este indicador se cumplió en un 100%, 240 personas atendidas, no obstante, es importante mencionar que la Región Atlántica cuenta con pocas oportunidades de servicios y /o programas para atender las necesidades de acceso al trabajo de la población con discapacidad, por tanto que fue necesario definir una estrategia de intervención, que facilitara alcanzar el porcentaje programado y a futuro se deben crear sinergias más robustas para acelerar las capacidades para el empleo.

### **Atención y asesoría al público**

En lo que respecta a la atención de las personas con discapacidad, las acciones están dirigidas a propiciar servicios accesibles, tutelar sus derechos y promover oportunidades laborales, lo que mejora las condiciones de vida de la población trabajadora con discapacidad y su familia.

- Para el período 2013 se brindó asesoría a 838 personas en materia de discapacidad.
- Asesoría a 230 personas con discapacidad sobre derechos laborales.
- Asesoría a 25 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).

Este proceso de asesoría y visitas a empresas permitió la contratación de 12 personas con discapacidad en diferentes empresas como Taco-Bell, City Bank, Mc Donald's y otros.

#### Asesoría a Proyectos

Apoyo técnico y asesoría a “Programa de generación de oportunidades y garantía del ejercicio de los derechos de las poblaciones en situación de vulnerabilidad, específicamente al PROYECTO: ORIENTACION LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y PROMOCION DE EMPRESAS INCLUSIVAS”.

En este proyecto se construyó un estudio de prospección de empleo para personas con discapacidad en Coto Brus y Buenos Aires y cuatro módulos de capacitación en lo referente Orientación Laboral, Derechos y Deberes y Emprendedurismo para Personas con Discapacidad y Módulo de sensibilización para Empresarios, el reto a futuro consiste en su implementación.

#### Capacitación a funcionarios (as) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de discapacidad

Se brindó un curso de sensibilización en materia de discapacidad a 14 funcionarios (as) de nuevo ingreso al MTSS sobre paradigmas, mitos y estereotipos, uso del lenguaje inclusivo, entre otros que les permitan un mayor conocimiento de la población con discapacidad a efectos de incidir sobre el quehacer institucional de manera que los servicios que se brinden sean accesibles e inclusivos.

### Capacitación a personas con discapacidad y otros

- En el periodo 2013 se brindó capacitación a 240 personas con discapacidad en el tema de orientación laboral.
- En ese mismo período se capacitó a 221 personas en temas referentes a discapacidad.
- Coordinación del II curso de Manipulación de Alimentos en coordinación con la Empresa M y M Servicios Empresariales dirigido a población con discapacidad auditiva, del cual participaron 17 personas con discapacidad.

### Otras acciones

- Mediante la conformación de la Comisión Especializada como parte de las acciones de transversalización en materia de equiparación de oportunidades se elaboró la POLITICA INSTITUCIONAL PARA LA INCLUSION Y PROTECCION LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, según lo establecido en la Ley N°8862 y su Reglamento N° 36462-MP-MTSS
- Plan Nacional para la Inserción Laboral de la Población con Discapacidad La UEOPCD/DNSS en su incursión a la provincia de Limón para implementar los compromisos del PND integra las acciones de este Plan a fin de maximizar los recursos tanto humanos como materiales.
- Reactivación de la Comisión Institucional en materia de Discapacidad (CIMAD), para ello se coordinó con la responsable de éstas comisiones por parte del CNREE a fin de que brindara asesoría para definir la estrategia para elaborar la Política Institucional de Discapacidad.

### ***Responsabilidad Social Laboral***

Mediante alianza estratégica entre la Dirección Nacional de Seguridad Social a través del Departamento de Protección al Trabajador y Centro de Gestión Tecnológica (GECESTI) se logra:

- Conformación de Comisión Técnica Institucional para la revisión y construcción del documento “Guía de Criterios Sociales en las compras públicas sustentables”, mediante la realización de 5 sesiones técnicas. Con la participación de la Dirección de Asuntos Jurídicos, Dirección de Asuntos

Laborales, Consejo de Salud Ocupacional, Género, Proveeduría y Dirección Nacional de Seguridad Social.

- Revisión técnica de la Guía de Criterios Sociales en las compras públicas sustentables.
- Capacitación de 17 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representantes de la Dirección Nacional de Seguridad Social, Género, Dirección de Inspección de Trabajo, Dirección de Planificación y Ministerio de Hacienda en el tema Responsabilidad Social, según la ISO 26000:2010

### Compras Públicas Sustentables

- Representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el Comité de Compras Públicas Sustentables, logrando posicionar el componente social-laboral dentro de las compras de productos y servicios del Estado. Se participó en 8 sesiones de trabajo del Comité.
- Seguimiento interno para la revisión y firma por parte de las instancias superiores de la Política Nacional de Compras Públicas Sustentables.

## **2.2. Dirección Nacional de Pensiones**

### ***Antecedentes***

La Dirección Nacional de Pensiones (DNP) es un órgano técnico, administrador, contralor, tramitador de pensiones y jubilaciones para funcionarios públicos, tanto de regímenes contributivos como no contributivos.

La promulgación del Decreto Ejecutivo 25908-MP-MTSS, otorga a esta Dirección el carácter de Órgano de Máxima Desconcentración, para que cumpla sus tareas legalmente, conferidas con autonomía funcional y de ejecución presupuestaria.

Es así como, a la DNP le compete rendir los dictámenes que corresponda en relación con las solicitudes de pensión y jubilación por concepto de “*originales*”, “*revisiones*”, y “*traspasos*” y cualquier otra gestión posterior en relación con ellas, con las excepciones que establecen las leyes especiales.

Ahora bien, por el peso que tienen las pensiones que administra la DNP en el Presupuesto Nacional que se estima en un 12%, es menester brindar un informe lo más comprensivo de la población pensionaria y los pagos realizados durante la gestión.

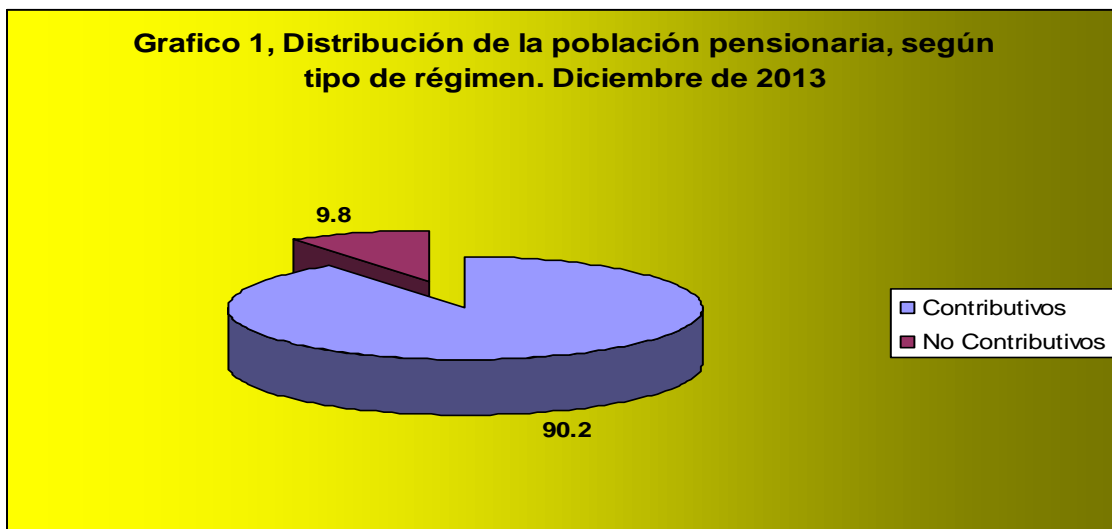
### **Comportamiento de los Regímenes Especiales de Pensiones**

A diciembre de 2013, la población de pensionados y jubilados de los 18 regímenes que administra la Dirección Nacional de Pensiones, esto es, diez regímenes *Contributivos* y 8 *No Contributivos*, ascendió a 59.098.

En el año 2013, los regímenes *Contributivos* absorbieron del total del presupuesto asignado al pago de la planilla anual, un monto de 511,921 millones de colones (gasto real a diciembre del 2012), lo que representó el 98.3% del gasto en pago de prestaciones económicas y un 90.2% del total de pensionados y jubilados. Los funcionarios que pertenecen a éstos, durante su vida laboral y después de ella, cotizan para el fondo de pensiones respectivo.

Las personas pensionadas por los regímenes *No Contributivos*, dadas las características de los regímenes a los cuales pertenecen, no han sido contribuyentes para los fondos de pensión. Estos representaron en el año 2013, el 9.8% del total de pensionados y absorbieron el 1.7% de los recursos destinados al pago de dichas prestaciones.

En el Gráfico No. 1, se presenta la distribución de la población entre Regímenes *Contributivos* y *No Contributivos*.



<b>Cuadro No. 1</b>		
<b>Número de Pensionados con cargo al Presupuesto Nacional 2010-2013</b>		
<b>Años</b>	<b>Número</b>	<b>Incremento Porcentual</b>
2010	58,771	0.96%
2011	58,671	-0.17%
2012	58,669	-0.003%
2013	59,090	0.714%
Fuente: SISDNP, Módulo Estadístico. DNP.		

Las tasas de crecimiento negativas observadas en el bienio 2011-2012, tienden a ser superadas levemente en el 2013, esto tiene estrecha relación con el incremento experimentado por la población de la Ley Magisterio 7531.

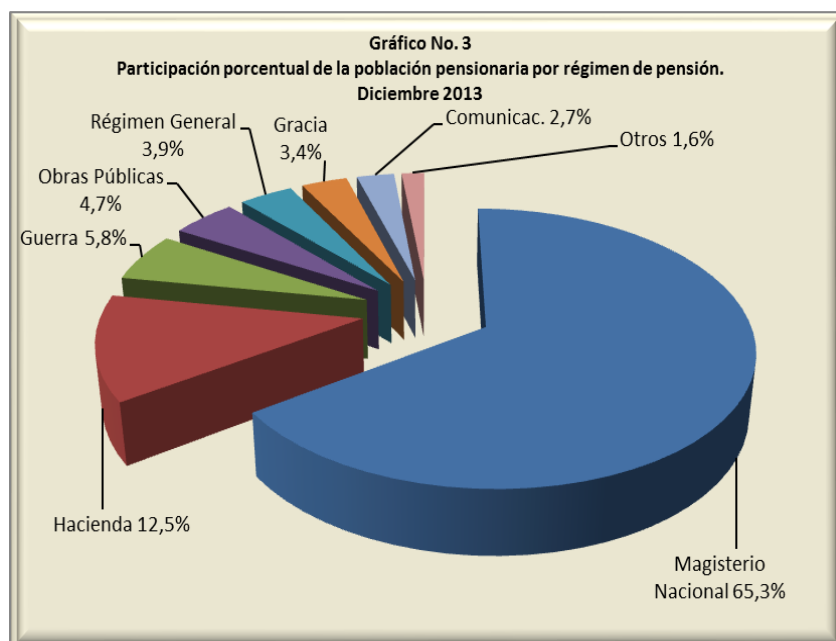
Por su parte, la evolución del monto gastado en pago de prestaciones económicas desde el año 2010 así como la variación anual porcentual anual se muestra en el Cuadro 3.

<b>Cuadro Nº 2</b>		
<b>Gasto Real de los Regímenes de Pensión Con cargo al Presupuesto Nacional 2010-2013</b>		
<b>-millones de colones-</b>		
<b>Año</b>	<b>Gasto total anual</b>	<b>Incremento Porcentual</b>
2010	505,926.36	13.73%
2011	550,943.85	8.90%
2012	594,249.37	17.46%
2013	655,331.24	10.28%
Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera. DGNP, Min. Hacienda		

El Cuadro No.3 a continuación muestra la distribución de los pensionados por régimen de pertenencia:

<b>Cuadro N°3</b>		
<b>Número de Pensiones por Régimen</b>		
<b>En términos absolutos y relativos diciembre 2013</b>		
<b>Régimen</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Total</b>	<b>59,098</b>	<b>100.00%</b>
<b>Contributivos</b>	<b>53,295</b>	<b>90.2%</b>
<b>Comunicaciones</b>	1,618	2.74%
<i>Ley 4</i>	940	1.59%
<i>Ley 6611</i>	678	1.15%
<b>Ferrocarriles</b>	172	0.29%
<b>Hacienda</b>	7,381	12.49%
<i>Ley 148</i>	3,820	6.46%
<i>Ley 7013</i>	3,330	5.63%
<i>Diputado</i>	231	0.39%
<b>Magisterio Nacional</b>	38,609	65.33%
<i>Ley 2248</i>	28,375	48.01%
<i>Ley 7268</i>	7,116	12.04%
<i>Ley 7531</i>	3,118	5.28%
<b>Músico</b>	124	0.21%
<b>Obras Públicas</b>	2,778	4.70%
<b>Registro Nacional</b>	292	0.49%
<b>Régimen General</b>	2,321	3.93%
<b>No Contributivos</b>	<b>5,803</b>	<b>9.8%</b>
<b>Benemérito</b>	2	0.003%
<b>Expresidentes</b>	11	0.02%
<b>Gracia</b>	1,982	3.35%
<b>Guardia Civil</b>	68	0.12%
<b>Guerra</b>	3,435	5.81%
<b>Premios Magón</b>	4	0.01%
<b>Prejubilación Exservidores Incop</b>	176	0.30%
<b>Prejubilación Exservidores Incofer</b>	125	0.21%
Fuente: SISDNP. Módulo Estadístico.		

Los regímenes de Magisterio Nacional (65.3%), Hacienda (12.5%), Guerra (5.8%), Obras Públicas (4.7%), Régimen General (3.9%), Gracia (3.5%) y Comunicaciones (2.8%), en ese orden, son los que aportan el mayor número de pensionados, los restantes regímenes, juntos, participan con un 1.6%. Esto se ilustra gráficamente a continuación:



En el Cuadro No. 4 se observa además del Gasto Real por Regímenes, el número de pensionados pertenecientes a cada colectivo, así como la respectiva pensión promedio calculada a diciembre de 2013.

<b>Cuadro No. 4</b>			
<b>Gasto real anual en términos absolutos y relativos y Monto promedio mensual de pensión según regímenes 2013</b>			
<b>Régimen</b>	<b>Gasto Real Anual</b>	<b>Distribución porcentual</b>	<b>Pensión Promedio</b>
<b>TOTAL</b>	<b>520,836,939,499</b>	<b>100.0%</b>	<b>745,452</b>
<b>Contributivos</b>	<b>511,921,855,806</b>	<b>98.3%</b>	<b>812,767</b>
Comunicaciones	4,809,906,428	0.9%	247,948
Ley 4	2,129,189,102	0.4%	237,187
Ley 6611	2,680,717,327	0.5%	262,869
Ferrocarriles	390,077,580	0.1%	187,715
Hacienda	76,714,814,553	14.7%	863,102
Ley 148	34,689,419,856	6.7%	752,614



<i>Ley 7013</i>	30,323,790,241	5.8%	762,593
<i>Diputado</i>	11,701,604,455	2.2%	4,139,128
Magisterio Nacional	402,513,975,562	77.3%	884,370
<i>Ley 2248</i>	288,501,992,337	55.4%	856,085
<i>Ley 7268</i>	92,401,976,562	17.7%	1,107,193
<i>Ley 7531</i>	21,610,006,663	4.1%	633,241
Músico	291,683,784	0.1%	187,673
Obras Públicas	6,975,200,101	1.3%	206,484
Registro Nacional	1,607,454,453	0.3%	462,241
Régimen General	18,618,743,345	3.6%	704,819
<b>No Contributivos</b>	<b>8,915,083,693</b>	<b>1.7%</b>	<b>127,225</b>
Beneméritos	5,190,213	0.001%	219,706
Expresidentes	399,242,076	0.1%	3,231,913
Gracia	2,512,016,592	0.5%	105,263
Guardia Civil	117,163,451	0.02%	143,371
Guerra	4,570,896,363	0.9%	108,517
Premios Magón	14,487,326	0.003%	306,631
Prejubilación Exservidores Incop	956,533,654	0.2%	456,427
Prejubilación Exservidores Incofer	339,554,018	0.1%	236,786
Fuente: SISDNP. Módulo Estadístico. Diciembre 2013. Ministerio de Hacienda, Dirección General de Presupuesto Nacional. JUPEMA, Departamento de Concesión de Derechos. DNP.			

De acuerdo con la información anterior, el promedio general de las pensiones fue de ¢745,452. En los regímenes Contributivos éste ascendió a ¢820,792, mientras que en los No Contributivos fue de ¢127,225. Las pensiones promedios de Hacienda ¢863,102 y el Magisterio ¢882,370 fueron superiores a la media obtenida para la totalidad de los Regímenes Especiales de Pensiones. Los pensionados de los regímenes de Guerra y Gracia, es decir, los más importantes en términos de participación en la población pensionaria y presupuesto entre los No Contributivos, alcanzaron una pensión promedio de ¢108,517 y ¢105,263, respectivamente.

En relación con el monto total pagado en pensiones durante 2013, se observa que los pensionados del Magisterio Nacional (76.7%) y Hacienda (15.3%) concentraron el 92% de los recursos destinados a los 18 Regímenes Especiales. Mientras que Guerra y Gracia, juntos, no sobrepasaron el 1.5%.

Seguidamente se reportan los logros más significativos de esta Dirección, en cuanto a la atención de solicitudes y tramites presentados por los diferentes usuarios que diariamente se presentan en a realizar diferentes tramites.

La DNP atendió el 100% de los pensionados y público en general que solicitaron diferentes gestiones tanto por escrito o bien de forma personal, en donde como resultado se reporta un total de 17.816 personas atendidas con tramites como solicitudes de pensión, apelaciones, reajustes, consultas y o entrega de documentos para completar tramites en el año 2012 y 16.852 en el 2013 para un total 34.668, también se entregaron en el 2012, 69.757 certificaciones a pensionados, no pensionado y o otros, en el 2013, 71.109, para un total de 140.866.

Así como también 2.722 resoluciones notificadas en el 2012 y 3.658, en el 2013 para un total de 6.380.

En el año 2012 se resolvieron 4.565 solicitudes de trámites de pensión originales, revisiones y traspasos y en el 2013, se resolvieron 5.455 solicitudes para un total de 10.020 resoluciones emitidas.

A nivel de Asesoría Legal en el año 2012, se atendió un total de 5.860 demandas interpuestas por los pensionados ante el Tribunal Contencioso, las cuales se respondieron en tiempo ante los tribunales Contenciosos, para el 2013 se resolvieron 5.508, para un total de 11.368, en términos generales se cumplió de forma satisfactoria.

En el año 2012 se reportan productos intermedios en procesos de apoyo que contribuyen en la gestión operativa de esta Dirección, emitiéndose un total de 137 informes a instancias de fiscalización como son Auditoría Interna, Contraloría General de la República SUPEN, Defensoría de los Habitantes, así como también informes varios referentes a la administración del presupuesto Operativo, para el año 2013, se emitieron un total de 220 informes, para un total de 257.

### ***Proyecto Gobierno Digital***

En octubre de 2011, el MTSS suscribió un contrato con la Secretaría Técnica de Gobierno Digital, cuyo objeto es contar con un Sistema de Revalorización automática y pago de planillas para los 13 regímenes de pensión y dos regímenes de prejubiliación, exceptuando el régimen del Magisterio Nacional que cuenta con su propio sistema.

Este Sistema de Revalorización automática y pago de planillas permitirá optimizar los recursos humanos de la DNP, cumplir los objetivos de control interno, gerenciar el presupuesto asignado a la DNP con mayor certeza evitando sumas giradas de más por concepto de pensión.

Tomando en consideración la complejidad técnico jurídica en el tema de revalorización de las pensiones que administra la DNP, dado que para cada régimen de los 13 que se administra existe un método diferente e incluso en algunos de ellos hasta cuatro distintos, resulta de prioridad nacional la automatización de esta función, tanto por las sumas pagadas de más por errores de cálculo, así como por las indemnizaciones que ha tenido que erogar el Estado por las sentencias judiciales ante los atrasos en la revalorización.

Recomiendo a las nuevas autoridades del MTSS que prioricen este trabajo en sus agendas, así con en el diario quehacer de la DNP, aparte de que está vigente una contratación del Estado con Gobierno Digital en donde están comprometidos fondos públicos.

Las actuaciones del suscrito en cuanto a la contratación constan en el expediente administrativo que se lleva por ley, así como en las minutas del Comité Directivo de la contratación junto con el Ministro, la Oficial Mayor y en la cual también participan la Directora de Gobierno Digital, el Gerente del Proyecto y el Director o Directora de la DNP que a su vez es el fiscalizador del contrato.

La labor realizada al momento de este informe esta ajustada al cronograma de trabajo establecido para el proyecto en general y su nivel de avance ha estado acorde con lo planificado. De manera concreta los resultados alcanzados en el año 2013, se desglosan de la siguiente forma:

- Disposición de la herramienta para la migración y carga inicial del sistema.
- Carga de parámetros de instituciones, índices salariales, componentes, clases de puesto y valores de los componentes para la ejecución de las pruebas de reajustes relacionadas con los Estudios Técnicos Contables.
- Se trabaja en la actualización de información sobre cada pensionado del Régimen de Hacienda, para la base de datos inicial.
- Inicio de pruebas del sistema por parte de los Jefes de los departamentos de la Dirección Nacional de Pensiones donde se implementara el sistema.

- Incorporación de nuevos requerimientos a los Flujos de Trabajo.
- Sistema Configurado y Datos Migrados para el Régimen de Hacienda.
- Capacitación del Régimen de Hacienda.
- Sistema Configurado y Datos Migrados para el Régimen de Hacienda.
- Capacitación del Régimen de Hacienda.
- Continúa el mantenimiento del levantado de la información del Régimen de Hacienda, con el objeto de mantenerla actualizada.

El proyecto está en su etapa final, donde funcionarios de las distintas aéreas involucradas realizan pruebas y reciben capacitación sobre el uso del sistema.

### **2.3. Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional**

En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley número 8777 del 7 de octubre del 2009 y del Decreto Ejecutivo 35843-MTSS del 28 de enero de 2010, se firmó el Acuerdo Nº 57-2010-MTSS, mediante el cual se constituyó el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, como un Órgano Desconcentrado del Ministerio de Trabajo con independencia administrativa, funcional y financiera, al que le corresponde el conocimiento en alzada de los recursos de apelación que se formulen contra los actos de la Dirección Nacional de Pensiones en los tramites de pensión del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, actuaciones que anteriormente eran conocidas por el Tribunal de Trabajo en condición de Jerarca impropio.

Este Tribunal inició funciones el 07 de agosto de 2010. Ahora, los funcionarios y pensionados del Magisterio Nacional cuentan con una instancia especializada en la materia que resuelve sus controversias con la Dirección Nacional de Pensiones. El Tribunal se conforma por 3 jueces; un representante del Ministerio de Trabajo, un representante del Ministerio de Educación y un representante de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

Este Despacho, cumplió con la obligación impuesta por la Ley 8777 de dotar de los recursos financieros necesarios para el correcto funcionamiento del Tribunal. A partir de enero del 2011 el Tribunal cuenta con su presupuesto asignado a través del programa presupuestario 733. Con la aprobación de la Autoridad Presupuestaria se concluyó la asignación del recurso humano necesario para su funcionamiento. En este momento el Tribunal se encuentra debidamente consolidado, con los recursos materiales, financieros y humanos necesarios para la prestación del servicio.

Al inicio de sus funciones este Tribunal debió enfrentar el traslado de alrededor de 700 casos que no fueron resueltos oportunamente por el Tribunal de Trabajo, y que contaban con una mora en la respuesta de más de un 14 meses. Lo anterior implicó fijar la meta de devolver a los pensionados su derecho a una justicia pronta y cumplida. De manera que se realizaron ingentes esfuerzos por resolver aquel cúmulo de expedientes y paulatinamente reducir los plazos de respuesta de los recursos de apelación.

Se puede indicar con suma satisfacción, que a la fecha a este Tribunal le han ingresado 2500 apelaciones y se han resuelto 2300, con un circulante a la fecha de tan solo 200 casos. En cuanto a los tiempos de respuesta, la meta fue cumplida, así tenemos que a la fecha de constitución de este Tribunal, agosto de 2010 los plazos de respuesta eran de 14 meses, al mes de febrero de 2010 era de 10 meses, a agosto de 2011 era de 8 meses, en febrero de 2012 se fijó en 5 meses y a setiembre de 2012 la reducción de los plazos de respuesta fue a 3,5 meses, reportando un reducción del 300% en los plazos de respuesta.

Para la consecución de estas metas, debo citar el apoyo que he recibido de parte de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, institución que asumió de manera solidaria el compromiso de dotar a los pensionados de un Tribunal especializado que resolviera en justicia y derecho sus pretensiones. Para ello se suscribieron convenios de cooperación interinstitucionales, que permitieron principalmente al inicio de las gestiones el funcionamiento del Tribunal. La JUPEMA ha cooperado en recursos humanos, infraestructura la cual dota hasta la fecha en condiciones satisfactorias, materiales y principalmente rescato la apertura y el dialogo recibido de tan noble institución.

## **2.4. Unidad de Género**

La Unidad de Equidad de Género depende técnicamente del Despacho Ministerial, creada mediante decreto N° 30392-MTSS; sin embargo, en esta Administración, se encuentra bajo la tutela del suscrito.

Los objetivos de la Unidad de Equidad de Género son:

- Realizar todas las acciones pertinentes para garantizar la consecución de la tarea de transversalizar el enfoque de Género en el accionar del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante la promoción, orientación y monitoreo de los procesos de cambio institucional que requieren la prestación de servicios con equidad y las relaciones laborales internas en igualdad de oportunidades.
- Coadyuvar a la promoción, mejoramiento y aplicación de la legislación laboral dirigida a minimizar la inequidad en el trabajo entre hombres y mujeres, principalmente la que tenga por objeto fijar y armonizar las relaciones entre empleadores y trabajadoras; por medio del asesoramiento y coordinación de actividades con las instancias técnicas competentes en la materia.

### ***Política de Igualdad y Equidad de Género***

Durante esta gestión se elaboró, oficializó y divulgó el Plan de Acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS. Se nombró la Comisión Técnica Institucional de Género que impulsa el Plan de Acción. Se formalizó el decreto 36244 sobre la Creación de la Comisión Tripartita de Igualdad y Equidad de Género, se creó la comisión y a la fecha se han realizado 8 sesiones de trabajo. Actualmente la comisión está concluyendo su Plan de Acción para el año 2014.

Es importante mencionar que en el Plan Operativo Institucional se cumplieron 17 indicadores relacionados con el plan de acción de la Política de Igualdad y Equidad de Género del MTSS. Esto representa un avance significativo en materia de planificación y presupuesto con enfoque de género.

### ***Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género***

Durante el año 2010 se participó en dos acciones de capacitación a representantes empresariales, quienes iniciarán el proceso de capacitación de equipos internos de cada empresa para la elaboración de los diagnósticos internos

y la aplicación de mejoras para lograr obtener la certificación, luego de ser debidamente auditados.

Como acción paralela a esto la Unidad viene realizando entrevistas a personas encargadas de recursos humanos para la identificación de buenas prácticas laborales con equidad de género (17 entrevistas). Con esto se promueve la aplicación de prácticas ya identificadas en el Manual que elaboró esta Unidad en el 2002 y que actualiza a través de estas entrevistas.

Por otro lado durante el año 2012 y 2013, se participó en una Comisión convocada por el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica (INTECO) para la elaboración de la norma PN INTE-38-01-01:2012 (Sistema de Gestión de Igualdad y Equidad de Género). La misma ya fue consultada y se encuentra en proceso de aprobación.

### ***Encuesta de Uso del Tiempo en el Gran Área Metropolitana***

Durante este periodo se trabajó en aspectos metodológicos de la Encuesta de Uso del Tiempo en el Gran Área Metropolitana, capacitación del equipo de personas supervisoras y encuestadoras, aplicación de la encuesta, proceso de crítica y codificación, ingreso a bases de datos, limpieza de la información y análisis de la información. Esto es un trabajo realizado por una Comisión Interinstitucional (INEC, INAMU, UNA- IDESPO, UCR, UNED, MTSS, MIDEPLAN) responsable de impulsar la Encuesta de Uso del Tiempo desde el año 2000. Con fondos del Instituto Nacional de las Mujeres, el Instituto de Estadísticas y Censos, la cooperación internacional y el apoyo técnico y logístico de las instancias involucradas en la Comisión. Este es un valioso instrumento que la futura administración debe promover e institucionalizar.

### ***Normativa Nacional e Internacional***

Sobre el **Convenio 156 de la OIT**: Se participó en un estudio de la Organización Internacional del Trabajo sobre cuidado y corresponsabilidad social, el cual responde a una demanda definida en el Informe de Sumisión de la Dirección de Asuntos Jurídicos sobre la solicitud al despacho del Ministro por parte de la Unidad de Equidad de Género, de la presentación del proyecto de ratificación del Convenio 156 de la OIT sobre Trabajadores con responsabilidad familiares. Este estudio fue concluido por la OIT y consultado a diversos actores. El producto final fue firmado por el Ministro de Bienestar Social Fernando Marín y la señora Ministra de Trabajo Sandra Pizsk. La publicación y divulgación del mismo se realizó en el año 2011 como forma de promover el conocimiento e importancia de la ratificación del

Convenio en mención. Es importante mencionar que este Convenio es indispensable para el impulso de acciones vinculadas con la Red de Cuido, compromiso de la actual administración y de la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género.

Sobre el **artículo 95 al 100 del código de Trabajo**: Durante el año 2010 se presentó la propuesta de anteproyecto de Ley a un grupo de diputados (as), siendo trasladada la propuesta a la Comisión de la mujer para su revisión. Es importante mencionar que este producto implicó un trabajo de 18 meses de una comisión interinstitucional convocada por la Defensoría de los Habitantes. Como antecedente es importante mencionar que esta comisión fue creada ante la cantidad de proyectos de ley presentados en la corriente legislativa sobre el tema de las licencias por maternidad. Lo que se pretendía era unificar los mismos y aprovechar la apertura de la Caja Costarricense del Seguro Social sobre el pago total de la licencia. Al respecto durante esta administración el criterio de la CCSS cambió rotundamente y por ende las condiciones para el éxito de la propuesta. El mismo fue modificado en la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa y el proyecto que se encuentra actualmente en la corriente legislativa es el número 17872 denominado “Medidas especiales para la inserción laboral de la mujer con ocasión de la maternidad y la corresponsabilidad social del cuidado”. Dicho proyecto debe ser retomado.

### ***Plan Nacional de la NO Violencia contra la Mujer (PLANOVI)***

En relación a este tema, desde este despacho se apoyo a la Unidad de Género en relación a la asistencia y participación de las reuniones mensuales y las actividades extraordinarias del Sistema, convocadas por el Instituto Nacional de las Mujeres, ente rector en el tema.

Entre los logros más destacables figura el hecho de que se incorporara dentro de los ejes a abordar la violencia en el ámbito laboral ya que anteriormente el enfoque se daba en la violencia sexual y la violencia intrafamiliar.

Así mismo es importante mencionar que recientemente el Ministerio de Trabajo se comprometió nuevamente a hacer cumplir y respetar toda la normativa ratificada por Costa Rica hace más de 20 años en la Convención de Belem Do Pará.

Por otra parte, a lo interno de la institución se aprobó la reforma al Capítulo de Hostigamiento Sexual del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, tal y como lo establece la Ley 8805 del 28 de abril del



2010. La misma se realizó mediante el Decreto Ejecutivo 27969-MTSS enviado a Leyes y Decretos el 4 de abril del 2014 a través del oficio DMT-306-2014.

### **III. POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

#### **3.1. Política para la Prevención y Abordaje del VIH y SIDA-2014-2019**

La prevención y atención de la epidemia del VIH y SIDA en los tiempos actuales requiere de esfuerzos conjuntos, es por ello que se considera de vital importancia la participación de diferentes actores sociales, la utilización del enfoque multidisciplinario, inter sectorial desde una perspectiva de género y de derechos humanos. En reconocimiento a esa necesidad el Ministerio de Trabajo elaboró y está en proceso de implementación la Política para la Prevención y Abordaje del VIH y SIDA-2014-2019. Constituye un instrumento técnico que reúne disposiciones, acciones estratégicas, principios orientaciones y directrices de carácter público a fin de dar respuesta nacional a la pandemia.

Esta Política, constituye un instrumento técnico de validación y reconocimiento político en cual, el Ministerio de Trabajo es el principal responsable de su implementación, se compromete a fortalecer desde su ámbito de acción, las acciones del país orientadas a brindar una respuesta integral al VIH. Se suma con ello a la intensificación de las acciones tanto a nivel nacional como global, para detener la epidemia y para mitigar sus efectos.

Se busca además, prevenir y abordar de forma integral del VIH desde el mundo del trabajo, centros de trabajo libres de estigma y discriminación, y la garantía del cumplimiento y protección los derechos laborales de las personas afectadas por el VIH y el sida.

Aunado a ello, responde a normativa nacional e internacional y compromisos concretos del país en el tema. Base jurídica es la Directriz para la prevención y el abordaje del VIH/SIDA en el mundo del trabajo del Consejo de Salud Ocupacional (CSO) de enero del año 2010.

Recomiendo a las nuevas autoridades conformar la comisión que debe llevar adelante los esfuerzos por construir el Plan de Acción de esta importante Política.

## **IV. EMPLEABILIDAD DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **4.1 Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad**

La Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad fue creada mediante la Directriz No. 014 –MTSS y entró en vigencia a partir del 04 de enero del 2007.

La Comisión está integrada por representantes de: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Educación Pública, Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, Instituto Nacional de Aprendizaje, Instituto Mixto de Ayuda Social, Dirección General del Servicio Civil, Unión de Cámaras de Costa Rica y de las organizaciones civiles de personas en condición de discapacidad FECODIS y FEDEPRODIS.

Entre las principales funciones de la Comisión Técnica estaba proponer un proyecto de ley que regulara la contratación de las Personas con Discapacidad (PcD) en el sector público, objetivo que se cumplió el 11 noviembre de 2010 con la publicación de la Ley 8862 de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público.

Por tal motivo en los meses finales del 2010 y los primeros del 2011, la Comisión Técnica Interinstitucional se abocó a trabajar en el Reglamento de la Ley y hacer las consultas pertinentes a las diferentes instancias que se consideraron debía dar su punto de vista con respecto al reglamento.

El Reglamento a la Ley 8862 fue publicado el 21 de marzo de 2011, en la Gaceta número 56 bajo número N° 36462-MP-MTSS y con ello se inició un proceso de divulgación e información sobre la Ley y el Reglamento que fue una de las principales actividades de la Comisión Técnica Interinstitucional del 2011 al 2013, capacitando a más de 50 instituciones, que se detallan a continuación:

Acueductos y Alcantarillados  
Archivo Nacional  
Asamblea Legislativa  
Aviación Civil  
Banco Central de Costa Rica  
Banco Costa Rica

Banco Crédito Agrícola  
Banco Nacional de Costa Rica  
Banco Nacional de Costa Rica  
Banco Nacional de Costa Rica  
Banco Popular  
Comisión Nacional de Emergencias

Compañía Nacional de Fuerza y Luz	Ministerio de Educación
CONAPAM	Ministerio de Gobernación y Policía
Consejo Nacional de Rehabilitación	Ministerio de Hacienda
Consejo Persona Joven	Ministerio de Justicia y Paz
Contraloría General de la República	Ministerio de la Presidencia
Defensoría de los Habitantes	Ministerio de Obras Públicas y Transportes
FONABE	Ministerio de Planificación
IAFA	Ministerio de Salud
ICE	Ministerio de Seguridad
IFAM	Ministerio de Trabajo
IMAS	Ministerio de Vivienda
INA	Ministerio de Vivienda
INAMU	Ministerio Relaciones Exteriores
INDER	Museo Nacional De Costa Rica
INEC	Poder Judicial
INS	Procuraduría
Instituto Costarricense sobre Drogas	RECOPE
Instituto Tecnológico	Registro Nacional
LACOMET	Servicio Civil
Ministerio de Agricultura	Sistema Nacional de Aéreas de Conservación
Ministerio de Ambiente y Energía	Tribunal Supremo de Elecciones
Ministerio de Ciencia Tecnología y Telecomunicaciones	UNED
Ministerio de Comercio Exterior	Universidad de Costa Rica
Ministerio de Cultura	Universidad Nacional
Ministerio de Economía	

Además de estas capacitaciones durante los 4 años, la Comisión Técnica ha tenido reuniones ordinarias mensuales que se han llevado a cabo en este Despacho, ya que fue desde esta instancia que se coordinó la Comisión durante el período 2010-2014. En estas reuniones se abordaron asuntos pertinentes a la coordinación y articulación de las diferentes instituciones con respecto al tema de la empleabilidad de las personas con discapacidad, empezando con la propuesta de capacitación de los diferentes talleres que se realizaron, así como la revisión de las diferentes guías y documentos que se le solicitaron a las instituciones para llevar cuenta del cumplimiento de la Ley 8862.

Además se ha coordinado con la RED de Empresas Inclusivas para brindar información a los empresarios sobre el tema de la Ley 7092, para que conocieran de primera mano los beneficios que puede obtener un empleador por contratar

personas con discapacidad, así como también el proceso que se debe llevar a cabo y para ello se contó con personeros de Tributación Directa, del Ministerio de Hacienda y del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial.

Se conformó una subcomisión con la participación de los representantes del MEP, MTSS y CNREE que ha revisado los informes que han sido enviados por las instituciones de gobierno semestralmente a partir del segundo semestre del 2011 en cumplimiento de la Ley 8862.

Las instituciones han enviado 4 informes, correspondientes al primer y segundo semestre del 2012 y primer y segundo semestre del 2013. Cabe recordar que los informes se entregan los 31 de enero y los 30 de julio de cada año.

En cuanto a la información que se ha venido solicitando a las instituciones a través de una guía elaborada por la Comisión para tal fin, se incluyen básicamente los siguientes aspectos:

- Constitución de la Comisión Institucional de Accesibilidad y Discapacidad (CIAD)
- Constitución de la Comisión Especializada
- Política Institucional
- Estudio y reserva de plazas
- Contrataciones
- Necesidades de capacitación

Con relación a estos aspectos es importante destacar que el sector público ha venido mejorando semestralmente, lo cual se puede observar puntualmente en el siguiente cuadro que muestra como el porcentaje de cumplimiento de cada uno de los aspectos por parte de las instituciones se ha incrementando considerablemente semestre a semestre.

Aspectos Relevantes	I Semestre 2012	II Semestre 2012	I Semestre 2013	II Semestre 2013
<b>Constitución de la CIAD</b>	73%	80%	89%	94%
<b>Constitución de la Comisión Especializada</b>	49%	76%	76%	84%
<b>Estudio de plazas</b>	0%	0%	43%	52%
<b>Reserva de plazas</b>			30%	39%
<b>Política Institucional elaborada</b>	18%	37%	52%	53%
<b>Política Institucional aprobada</b>	3%	10%	23%	34%

En relación al estudio y reserva de plazas el porcentaje de instituciones que lo ha realizado es muy bajo, esto por cuanto hasta el año 2012, estaba vigente la Directriz H-13 que impedía la contratación de nuevas plazas en el Poder Ejecutivo, es un aspecto que debería mejorar para el primer semestre del 2014.

Con respecto al tema de las contrataciones, es posible indicar que de acuerdo con los informes recibidos en el primer semestre del 2013, fueron contratadas 14 personas en condición de discapacidad y en el segundo semestre del 2013, fueron contratadas 28 personas, en plazas que fueron reservadas y que están directamente vinculadas con el cumplimiento de la Ley 8862.

A través de la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad se le propuso al Sistema de Naciones Unidas trabajar el tema de empleabilidad de la población con discapacidad como estrategia para alcanzar uno de los Objetivos del Milenio y es a partir de esta propuesta que se diseñó y está en ejecución el Plan Nacional para la Inserción Laboral de la Población con Discapacidad que actualmente se trabaja con apoyo del Sistema de Naciones Unidas y con la participación articulada de diferentes instituciones gubernamentales, el cual se considera uno de los logros más importantes en esta materia y que más adelante se detallará en este informe.

Es importante señalar que a partir del año 2013, la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad ha jugado un doble rol, ya que se ha constituido además como la subcomisión del Eje de Seguimiento y Gobernanza del Plan Nacional de Inserción Laboral para la Población con Discapacidad.

Me permito recomendarle a quien me suceda en el cargo dos acciones muy puntuales sobre esta Comisión:

- Solicitar la ratificación de los y las representantes de las instituciones o bien la designación de nuevos representantes para que no se paralice su accionar.
- Uno de los temas medulares de abordar y que queda pendiente es el de la Acreditación de la Discapacidad por parte de la CCSS ya que a pesar de que el 18 de junio del 2010 se publicó el Decreto 36042-S referente a la **“OFICIALIZACIÓN DE LAS NORMAS DE ACREDITACIÓN DE LA DISCAPACIDAD PARA EL ACCESO A LOS PROGRAMAS SOCIALES SELECTIVOS Y DE LA SALUD”**, y aunque se realizaron ingentes esfuerzos por coordinar una reunión con la CCSS esta responsabilidad, lamentablemente no fue posible.

## **4.2. Plan Nacional de Inclusión Laboral para la Población con Discapacidad en Costa Rica**

El Plan Nacional para la Inclusión Laboral de la Población con Discapacidad en Costa Rica es una iniciativa liderada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE) apoyados por el Sistema de las Naciones Unidas en el país.

La iniciativa fue lanzada en setiembre del 2012 y cuenta con la activa participación de diferentes instituciones públicas, como el MEP, el MEIC, el INA, el IMAS, el CENAREC, el Consejo de la Persona Joven (CPJ), el INFOCOOP, el CENARE, el Hospital Nacional Psiquiátrico (HNP) y los Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD) de diferentes lugares del país. También, involucra a organizaciones de y para personas con discapacidad, gobiernos locales, la academia y el sector empresarial.

El plan es el resultado de la aplicación de la Metodología para acelerar los Objetivos del Desarrollo (MAF por sus siglas en inglés) para acelerar el cumplimiento del Objetivo del Desarrollo del Milenio 1, meta 1.3, relacionada con la reducción de la pobreza y el empleo pleno y productivo de mujeres y jóvenes. En el caso particular el Ministerio de Trabajo, seleccionó población con discapacidad para dar una respuesta a los altos índices de desempleo y desocupación de este sector en el país.

El plan tiene por objetivo mejorar las oportunidades de participación económica de la población con discapacidad, especialmente, los jóvenes entre los 15 y 35 años de edad y apunta a mejorar las condiciones estructurales para que las personas con discapacidad puedan con mayor facilidad acceder a un trabajo decente o iniciar un proyecto empresarial.

Cuenta con cinco ejes programáticos. Cada uno de ellos, procura alcanzar un objetivo.

## Ejes programáticos y objetivos del Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad

Ejes programáticos	Objetivos
<b>Formación</b>	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
<b>Empleadores Inclusivos</b>	Expandir la demanda laboral de personas con discapacidad a través de la concientización, asesoría e involucramiento de más empleadores inclusivos
<b>Intermediación Laboral</b>	Fortalecer los servicios de intermediación laboral para personas con discapacidad mediante la creación de herramientas y el trabajo en red
<b>Emprendimiento</b>	Fomentar el desarrollo de emprendimientos de personas con discapacidad a través de la gestión de servicios de asesoría técnica, capacitación y créditos, que sean accesibles a esta población, promoviendo sus capacidades emprendedoras
<b>Gobernanza</b>	Promover las sinergias institucionales y la articulación de acciones dirigidas hacia la inserción laboral de Personas con Discapacidad

**Fuente:** MTSS (2012) Plan Nacional de Inserción Laboral para las Personas con Discapacidad

El plan cuenta con un plazo de ejecución de tres años (2012-2015). Al finalizar ese periodo, se espera que se alcancen los siguientes resultados:

- 3.000-3.500 estudiantes con discapacidad de secundaria, mejorarán su perfil de empleabilidad gracias a que 180-250 docentes y personal de 47 colegios se capacitaron para mejorar su enseñanza en materias técnicas, alfabetización y nuevos enfoques sobre la discapacidad.
- 100-150 adultos con discapacidad no alfabetizados se reinsertan en opciones educativas para convertirse en personas alfabetizadas.
- 450-800 personas con discapacidad, terminan programas de estudio del INA, del MEP o de organizaciones de y para personas con discapacidad.
- 120 personas con discapacidad terminan programas de estudio en especialidades técnicas y habilidades blandas elevando su perfil de empleabilidad en el marco del Programa Empleáte Inclusivo.



- 20-25 empresas participan en dos redes regionales de Negocios Inclusivos en las áreas Brunca y Chorotega y entre 40 y 60 empresas participan en la Red del Gran Área Metropolitana.
- 130-180 representantes de empleadores son concientizados sobre el tema.
- Anualmente, se otorga un reconocimiento a al menos 10 empresas, por desarrollar buenas prácticas en inclusión de personas con discapacidad.
- Creación y fortalecimiento de una Red nacional de servicios de intermediación laboral de personas con discapacidad, que logra colocar a más de 300 personas con alguna discapacidad, en diferentes opciones laborales.
- Al menos 10 Servicios de Intermediación de Empleo Municipales son capacitados para mejorar sus servicios de facilitación laboral para personas con discapacidad.
- Al menos 5 redes locales de intermediación de empleo son conformadas en 5 comunidades del país.
- Al menos 60 nuevos emprendimientos productivos de y para personas con discapacidad son desarrollados.
- Desarrollo de tres modelos para fomentar el espíritu empresarial de personas con discapacidad en tres centros de atención a esta población (Hospital Nacional Psiquiátrico, el Colegio Técnico Dr. Ricardo Moreno Cañas de Palmares y en el CAIPAD Serbio Flores)

Durante la elaboración del Plan, se identificaron los recursos disponibles con que contaba el país para su implementación (\$655.000) así como la brecha de recursos financieros existentes (\$502. 500) para alcanzar las acciones planteadas al 2015. Con el apoyo de \$350.000 del Fondo para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad en Costa Rica actualmente, se están financiando aquellas actividades donde se determinó que existía una brecha de estos recursos. Los recursos están siendo administrados directamente por el Sistema de Naciones Unidas, agencias del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y la Organización Internacional del Trabajo según su reglamentación respectiva y en estrecha coordinación con el Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social. Según los reportes recibidos por ambas agencias a finales del año 2013, se había ejecutado un total de \$126.480.03.

### ***Principales logros alcanzados por el proyecto***

- 13.78% de 2.300 estudiantes con discapacidad de secundaria se encuentran mejorando su perfil de empleabilidad gracias a la capacitación recibida por los docentes que participaron en los cursos de alfabetización para personas con discapacidad, empleabilidad y modelo social en discapacidad, alcanzado un progreso anual del 23,48%. En total se han beneficiado 317 estudiantes y se han capacitado a 97 docentes que trabajan con personas con discapacidad alcanzando un 60.62% de la meta total programada.
- Se elaboró y se realizó el lanzamiento oficial del Protocolo de Coordinación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) para atender las necesidades de formación básica y de inserción laboral de las personas con discapacidad en Costa Rica.
- 100 Personas con Discapacidad han sido entrenadas en programas de especialidades técnicas (operador de equipo de cómputo, mecánica de motos) y habilidades blandas en el marco del Programa Empléate Inclusivo, alcanzando un 83.33% de progreso en esta meta.
- Durante el año 2013, 403 personas con discapacidad terminaron módulos de capacitación técnica en el INA, 201 terminaron programas técnicos y 365 fueron admitidos en módulos de capacitación en esa misma entidad en ese mismo año.
- 45 empresas firmaron su adhesión a la Red de Empresas Inclusivas del Gran Área Metropolitana y 8 empresas participaron en las redes regionales en las áreas Brunca y Chorotega.
- Durante el 2013, 59 representantes de diferentes empresas fueron capacitadas en la Red de Empresas Inclusivas del Gran Área Metropolitana y 23 representantes en las redes de la región Brunca y Chorotega, concientizándolos sobre la inclusión de personal con discapacidad en sus lugares de trabajo.

- 11 Empresas fueron reconocidas a través de la Primera Edición del Reconocimiento “Costa Rica Incluye” en categorías como: contratación inclusiva, accesibilidad al espacio físico, accesibilidad en sitios web y comunidad e inclusión. El reconocimiento fue desarrollado durante el año 2013, con el apoyo del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial (CNREE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Asociación de Empresarios para el Desarrollo (AED).
- Lanzamiento de una Campaña de Concientización a Empleadores para promover la contratación de personas con discapacidad, que incluyó banners digitales, un video de buenas prácticas empresariales, publicación de artículos en boletines empresariales y el lanzamiento de un mini sitio web donde se colgará una Caja de Herramientas para Empleadores cuyo objetivo es facilitar la contratación de personas con discapacidad. Esta campaña fue desarrollada con el apoyo de AED, la empresa Garnier BBDO, la OIT y el PNUD.
- 2 Servicios de Intermediación de Empleo Municipales han sido capacitados en diferentes temática vinculadas a Discapacidad y Empleo para mejorar sus servicios de facilitación laboral para personas con discapacidad (Pococi y Heredia).
- 2 redes locales de intermediación de empleo han sido conformadas en Pococi y Heredia. Se está iniciando el trabajo con las comunidades de Santa Ana y posteriormente, con San José.
- 42 personas con discapacidad iniciaron su propio emprendimiento, 30 de ellos desarrollaron un micro-emprendimiento y 12 de ellas una cooperativa.
- 80 personas con discapacidad en condición de pobreza fueron capacitadas en el desarrollo de ideas productivas con apoyo de recursos del Programa de Apoyo a la Empresa (PRONAMYPE).
- 23 funcionarios del Hospital Nacional Psiquiátrico (HNP), el Colegio Técnico Dr. Ricardo Moreno Cañas de Palmares, el Centro de Atención Integral para Personas Adultas con Discapacidad Servio Flores, el MTSS, el INFOCOOP y el INA se capacitaron en la metodología “Conozca de Empresas” (CODE). Actualmente, estos profesionales se encuentran replicando por primera vez esta metodología con personas con discapacidad para apoyar el desarrollo de nuevos emprendimientos por parte de población con discapacidad

mental, cognitiva, física y visual generando un nuevo modelo de atención para generar el espíritu emprendedor en estas poblaciones.

A la fecha, el impacto general del plan ha alcanzado que 158 personas con discapacidad se encuentran generando su propio ingreso: 116 han sido contratadas por empleadores y 42 han iniciado su propio emprendimiento cuadruplicando la línea base que se estableció al iniciar la implementación del plan en el 2012 (30 personas con discapacidad al año se insertaban laboralmente en el país según reportes del MTSS).

Estos y otros avances, se encuentran documentados en los reportes trimestrales que el Sistema de Naciones Unidas envía al Fondo para Promover los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD) en su sede en Nueva York.

En aras de que este esfuerzo sea sostenible me permito hacer las siguientes recomendaciones para la sostenibilidad del plan:

- **Fortalecimiento de la DNE para realizar acciones de intermediación de empleo para personas con discapacidad:** se debe continuar el fortalecimiento del recurso humano de la DNE con más acciones de capacitación en la temática de atención de usuarios con discapacidad, servicios de intermediación de empleo accesibles e inclusivos y trabajo con empleadores. En el marco de este fortalecimiento es importante analizar la posibilidad de contar con servicios de certificación de competencias y evaluación ocupacional para personas con discapacidad a través de un profesional en Terapia Ocupacional y/o Psicología. Esto permitiría que esa Dirección pueda brindar servicios de asesoría en la implementación de ajustes razonables para las personas con discapacidad –como lo indica la CDPCD- así como la evaluación de puestos de trabajo garantizando una inserción laboral exitosa de este sector de la población.
- **Sostenibilidad de redes locales de empleo para PcD:** en el marco del proyecto se han estado creando las primeras redes de intermediación de empleo para Personas con Discapacidad en los cantones de Pococi, Heredia, Santa Ana y San José. Sería importante analizar las lecciones aprendidas de este proceso y el impacto de las mismas para que estas se incluyan como parte del Plan Nacional de Desarrollo de la futura administración contribuyendo así a fortalecer a nivel local servicios de intermediación de empleo inclusivos de esta población.

- **Servicios de acompañamiento para empleadores:** uno de los grandes desafíos que existen en el país, es que existan servicios de acompañamiento y asesoría técnica ágiles y efectivos para aquellos empleadores que contratan personal con discapacidad o que tengan interés de hacerlo. Si bien desde el MTSS, se han hecho esfuerzos importantes por apoyar a los empleadores para facilitar estos procesos, el personal existente capacitado y designado para esta labor es muy poco. Esto dificulta que se puedan brindar respuestas estatales rápidas o inclusive, realizar acciones de promoción de empleo para personas con discapacidad, sensibilización, entre otras, a una mayor proporción de empleadores en el país.
- **Página buscoempleocr.com accesible para personas con discapacidad:** una de las acciones que estuvo realizando la CTEPcD y la Comisión de Intermediación del PNILPcD ha sido revisar la accesibilidad y las categorías en Discapacidad de la herramienta buscoempleo.cr del SIOIE. Como tarea pendiente queda el realizar una evaluación de esta herramienta tecnológica en términos de accesibilidad del sitio web para este sector de la población, tomando en cuenta los estándares de la W3C.
- **Continuar fortalecimiento del trabajo de la CTEPcD y el PNILPcD:** durante esta administración uno de los grandes logros ha sido el reactivar el trabajo de la CTEPcD con la participación activa de sus miembros. Esto permitió que esta plataforma contribuyera a apoyar la elaboración del PNILPcD así como su estructura de gobernanza. Es importante, que la siguiente administración continúe fortalecimiento las acciones de este Comité, incluido el monitoreo del cumplimiento de la Ley 8862 y su Reglamento.
- **Fortalecimiento del Programa Empléate Inclusivo:** a través del PNILPcD y con el apoyo de recursos del Programa Empléate se gestionó como piloto el Programa “Empléate Inclusivo” para personas con discapacidad entre los 15 y 35 años. Estas acciones se han identificado como una buena práctica para potenciar el perfil de empleabilidad de las personas jóvenes con discapacidad y su enlace con la demanda del mercado laboral, al ser capacitadas en habilidades blandas, gestión laboral y habilidades técnicas (mecánica automotriz, manipulación de alimentos, cómputo, etc) tomando en cuenta las necesidades de los empleadores (demanda de puestos de trabajo).

- Seguimiento a Protocolos de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de las PcD: durante el año 2013, en el marco del PNILPcD se elaboró un Protocolo de Coordinación Interinstitucional entre el MTSS, el MEP y el INA para atender las necesidades de formación básica e inserción laboral de las PcD en Costa Rica. Este protocolo fue lanzado el 22 de abril de este año. A la fecha se está trabajando en una estrategia de difusión de este instrumento, a lo interno y externo de las instituciones clave con el fin de lograr una mayor articulación entre los programas y servicios que existen en el país a disposición para la población con discapacidad.

## **V. AVANCES EN LA REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN O FORMACIÓN PROFESIONAL-TÉCNICA EN LA MODALIDAD DUAL EN COSTA RICA**

La modalidad de formación dual implica la capacitación técnica y profesional-técnica de los jóvenes con el objeto de ofrecerles la oportunidad de desarrollar conocimientos en determinado campo que les garantice la experiencia, que les permita conseguir un empleo y a la vez ofrecerles a las empresas suficiente capital humano competente.

Este tipo de formación fomenta una educación integral gracias a la oportunidad que tienen los alumnos de completar su educación académica, de la mano con su aplicación en la realidad del mundo laboral, es decir bajo condiciones reales, lo que refuerza el proceso de formación.

En Costa Rica, la formación profesional-técnica es desarrollada por instituciones de carácter público y privado. En esta línea de acción se encuentra como institución oficial del país, el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

Mediante estudios comparados se ha logrado determinar que las ventajas de este sistema son muchas, a manera de ejemplo se puede citar que para los estudiantes implica formarse de acuerdo con las necesidades reales del sector productivo y para las empresas es una forma de moldear a sus trabajadores dentro de los requerimientos y necesidades propias del negocio, entre otras ventajas.

La formación técnica ha sido fundamental en la economía del país, por cuanto ha servido para mejorar la calidad de vida de muchos costarricenses, que han aprendido y desarrollado capacidades y destrezas tanto en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) como en colegios técnicos y vocacionales. Estos estudios les han permitido incorporarse al mercado laboral de manera exitosa.

Actualmente en el país se cuenta únicamente con la Ley de Aprendizaje número 4903 que data de 1971, la cual ha tenido como objetivo la formación profesional tanto en los centros de formación como en las empresas, con el fin de hacerlos aptos para ocupaciones calificadas y clasificadas en que podrían ser contratados.

Sin embargo la implementación del contrato de aprendizaje, se hizo inaplicable desde hace muchos años, en razón de que las reglas que contiene la legislación

no se ajustan a la realidad del mercado de trabajo, a las necesidades de los estudiantes y a los nuevos esquemas de producción del país.

Ahora bien, pese que a nivel administrativo se haya implementado una figura que permita la formación dual de forma ágil y oportuna, la misma no resulta suficiente, pues requiere para ello el sustento jurídico, que es la razón que precisamente justifica que el Ministerio de Trabajo conjuntamente con el INA y la UCCAEP elaboraran un Proyecto de Ley el cual estuvo bajo la coordinación de este Despacho.

### ***Necesidad del proyecto de ley***

Tal y como se ha expuesto, el INA ha sido pionero en el tema de la formación profesional-técnica, pero los diversos estudios que se han hecho en el tema, han evidenciado la necesidad de una estructura que unifique y regule la formación dual en todo el ámbito nacional, para integrar, de este modo, a otros centros de formación profesional-técnica.

El Estado ha hecho algunos intentos por impulsar esta modalidad de formación, como un mecanismo de desarrollo y de generación de empleo. Uno de esos intentos se dio con la emisión del Decreto 29079-MEP *“Creación e integración de la Comisión Nacional Fomento de la Educación y Formación Dual”*, mediante el cual se resalta la importancia de la modalidad de formación dual y la necesidad de establecer una coordinación e institucionalización del sistema.

Mediante tal decreto se reconoce que el sistema tradicional educativo, no permite que se tenga una formación profesional-técnica, que responda a las exigencias del mercado y que garantice la empleabilidad de los estudiantes. Se establece que la formación dual representa la oportunidad de unir esfuerzos y recursos de los centros educativos técnicos, con los de las empresas del sector productivo.

Asimismo, se retoma la idea de establecer una coordinación entre la Comisión de Formación Dual y el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC) creado en el año 1998, cuyo objetivo era, estimular la enseñanza técnica como un mecanismo de rápida formación de recursos humanos, en un área de alta demanda y de salarios crecientes, como parte de un proceso para romper el círculo vicioso de la pobreza y establecer acciones en favor del triángulo de solidaridad, para que mediante la capacitación, se logre una rápida incorporación del recurso humano al mercado laboral, en acción concertada entre oferentes y demandantes de éstos recursos humanos.



Además procuraba que se estableciera una coordinación con otras instituciones relacionadas con el tema, para garantizar el óptimo uso de recursos, en procura de mayor eficiencia en la formación de los recursos humanos técnico-profesionales, que amplíe la base técnica del país y atienda a las necesidades presentes y futuras de formación, capacitación y perfeccionamiento técnico, dejando una base sólida que pudiera en el futuro integrar la educación media y superior.

No obstante, ambos sistemas nunca funcionaron en el país y las intenciones que se han tenido con estas regulaciones no se han aplicado.

El proyecto liderado en su redacción pretende por tanto, consolidar los sistemas que se han creado en el tema de la formación dual, para facilitar la incorporación de todos los centros educativos técnicos, que cumplan con los requisitos de la ley para ser parte del sistema y presenta un sistema novedoso en el que todas las partes en mutua colaboración, cumplan un objetivo final cual es la formación técnica de estudiantes, con las capacidades requeridas por el mercado laboral.

De tal forma, el sistema planteado en la ley viene a respaldar la formación dual como modalidad y se presenta como una opción atractiva para el sector empresarial, que beneficia a gran parte de la población del país que requieren prepararse para optar por el ejercicio de una ocupación calificada.

El proyecto de Ley regula de manera concreta y específica la modalidad de formación dual y la posiciona como un medio importante de accesibilidad laboral, formando estudiantes que cumplan con un perfil de acuerdo a las necesidades reales de la demanda productiva del país, el mismo fue presentado a la Asamblea Legislativa y se tramita bajo el expediente 19.019.

Resulta altamente conveniente que el Ministerio de continuidad al Lobby político necesario para la aprobación de esta iniciativa.

## **VI. MEJORA REGULATORIA EN LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS INSTITUCIONALES**

### **6.1. Mejora en la calidad de los Servicios**

La gestión de la calidad de los servicios es un compromiso institucional que se plasma en el Plan Estratégico Institucional 2010-2015, en la Prioridad 9 “Servicios oportunos, equitativos, claros y accesibles desde cualquier parte del país” consta de dos objetivos:

Objetivo 9.1. “Desconcentrar servicios del MTSS con criterios de necesidad, viabilidad y oportunidad

Objetivo 9.2. “Mejora en los servicios dirigidos a todos los grupos de población mediante la eliminación de requisitos sin obligatoriedad legal y la estandarización de procesos a nivel nacional”.

En concordancia con lo anterior se busca mejorar procesos internos, reducir tiempos de respuesta, la estandarización de procesos, garantizar la accesibilidad a la información a los ciudadanos tanto en forma electrónica como en la ampliación de la cobertura geográfica. En ese sentido, durante esta administración se han realizado acciones para mejorar la producción, calidad y uso de la información en la institución, lograr la interconexión de las sedes regionales de inspección, la creación de un nuevo sitio Web y la ampliación de la cobertura geográfica de servicios esenciales y un programa de elaboración de manuales de procedimientos.

#### ***Fortalecimiento de la Línea 800-Trabajo (800-872-2256)***

Línea telefónica que ofrece a la ciudadanía un servicio de consulta laboral gratuita. Horario de atención de 10 horas diarias y en jornada continua, de 7 de la mañana a 5 de la tarde. Durante el año 2013 se atendieron un total de 63.384 llamadas telefónicas y permite que profesionales en el campo del derecho, capacitados en el tema de derechos laborales, ofrezcan mediante la atención de las llamadas, asesoría en materia laboral a los trabajadores y empleadores de todo el país. Las consultas más regulares atendidas por este medio tienen que ver con temas como liquidaciones, vacaciones, despidos, trabajadoras embarazadas, trabajo doméstico y feriados entre otros.

Esta alternativa de asesoría e información al ciudadano, obtuvo el Galardón Mención Plata del Reconocimiento de la II Edición del Certamen “Prácticas Promisorias en la Gestión Pública, 2011” con la postulación del “*Centro de Atención al Usuario Línea 800-Trabajo del MTSS*”. Esto fue un logro coordinado desde el Despacho de la Sra. Oficial Mayor.

### ***Educación laboral y divulgación de derechos***

Mediante actividades focalizadas en regiones con mayor vulnerabilidad laboral, funcionarios de diferentes dependencias del Ministerio de Trabajo hacen extensión de algunos servicios de información y asesoría laboral a los ciudadanos. Al año se realizan dos eventos, colocando los llamados “Toldos informativos” en zonas de mayor vulnerabilidad laboral, lo que ha permitido ampliar alternativas de consulta, quejas, cálculo de prestaciones así como divulgación de deberes y derechos laborales mediante la entrega de información impresa de diferentes temas laborales: derechos, empleo, fiscalización de derechos, salario mínimo, salud ocupacional, migraciones laborales, género, trabajo infantil, y otros. Las actividades programadas son 8 durante el período que comprende los años 2011 al 2014.

### ***Página Web del Ministerio de Trabajo***

Diseño y creación del sitio web del Ministerio de Trabajo [www.mtss.go.cr](http://www.mtss.go.cr) el cual se colocó en línea en el año 2010, con hospedaje primario “en la nube” para garantizar su permanencia en red las 24 horas del día, todos los días de la semana. El sitio web del MTSS, le permitió a la institución pasar de la posición **108** a la posición **24** de los 126 sitios de instituciones públicas evaluados por INCAE durante el año 2011.

En dicha página se divulga información de los trámites y servicios que presta el Ministerio de Trabajo a los usuarios. La dirección electrónica es la siguiente: <http://www.mtss.go.cr/tramites-y-servicios.html>. Entre las características y alternativas de información que presenta la página están las siguientes:

- Interactividad, actualización semanal
- Presenta información general de la institución
- Información de trámites, servicios y requisitos
- Contactos institucionales
- Preguntas frecuentes
- Publicaciones, noticias

- Dispone de una sección mediante el cual los ciudadanos pueden plantear sus dudas o quejas sobre los servicios.
- Divulgación de actividades del Ministerio de Trabajo: Comunicados sobre temas oficiales de interés público en el Boletín “Trabajamos”
- Disposiciones sobre el disfrute de feriados, disposiciones sobre el disfrute de vacaciones (en el caso de celebraciones nacionales)
- Aumentos salariales
- Directrices y criterios oficiales sobre tratamiento de la legislación laboral
- Campañas informativas
- Negociaciones laborales
- Talleres, Seminarios, Charlas
- Foto-noticias (mediante álbumes de fotos)
- Invitaciones a eventos, otros

### ***Creación del Catálogo Electrónico de Trámites Institucional***

En atención al decreto N° 35358-MEIC se elaboró el Catálogo de Trámites Institucional mediante el cual se registra la oferta de servicios del MTSS, el mismo considera las siguientes variables: requisitos solicitados a los usuarios, plazos de resolución, fundamento legal de cada requisito, formularios que se deben presentar, dependencia que presta el servicio, horario de atención y dirección de la dependencia que presta el servicio. Dicha base de datos fue migrada al Catálogo Nacional de Trámites que gestiona el Ministerio de Economía y Comercio, a la misma se puede acceder en la siguiente dirección electrónica: <http://www.meic.go.cr/>.

### ***Redes sociales***

Creación de divulgación de información y relación con los usuarios mediante las redes sociales (Twitter, Facebook) en las siguientes direcciones electrónicas:

- [www.facebook.com/TrabajoCR](http://www.facebook.com/TrabajoCR)
- [www.twitter.com/MTSS\\_CR](http://www.twitter.com/MTSS_CR)
- [www.youtube.com/TrabajoCostaRica](http://www.youtube.com/TrabajoCostaRica)

## ***Instalación y uso del Sistema de Casos de Inspección Laboral en las seis Regiones del MTSS***

Esta base de datos permite la sistematización y oportunidad de la información derivada de las inspecciones laborales a centros de trabajo útil para la toma de decisiones.

En el año 2011, se logró la conexión a internet en las 30 oficinas regionales y cantonales de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. El acceso a WAN (red ampliada de interconexión mediante sistema de cómputo) lo cual posibilita un mejor desempeño de las aplicaciones y llevar a cabo el proceso de desconcentración de servicios principalmente la conciliación y la asesoría laboral.

En el 2012, se realizó la instalación de un sistema de circuito cerrado de información, ubicado en pantallas de plasma de 40', ubicadas en sitios estratégicos como en el Primero Piso del Edificio Pbro. Benjamín Núñez (sede central del MTSS), en la entrada de los ascensores; en la Soda Institucional, en el recibidor de la Dirección de Relaciones Laborales. Esta alternativa permite la transmisión de mensajes para los visitantes del MTSS, en cuanto a materia laboral y social, información de trámites o acontecimientos o actividades importantes.

### ***Otras Acciones para Mejoramiento de los Servicios***

En el año 2012, se instaló un gabinete con folletos informativos de diversas materias, ubicado en el Primer Piso del Edificio Pbro. Benjamín Núñez (sede central del MTSS), el cual es abastecido con Trípticos o Folletos que resumen información importante en materia laboral y social para nuestros usuarios.

También se ubicó la Contraloría de Servicios en el primer piso del Edificio Benjamín Núñez, lo cual facilita la interposición de consultas, quejas y sugerencias y su oportuna gestión.

## **6.2. Aplicación de Normativa Vinculante**

En atención a oficio VM-OF-026-12 de fecha 05 de marzo, 2012 referido a los trámites que lleva a cabo el Ministerio de Trabajo correspondientes a permisos, licencias y autorizaciones susceptibles a la aplicación del silencio positivo, se procedió a la consulta, identificación revisión, análisis y sistematización de la información de los trámites que aplican en esa figura en el Ministerio de Trabajo; dicha lista se remitió al MEIC para información del **Sistema en Tiempo** a la fecha

no se tiene reportes de solicitud de aplicación del Silencio Positivo por lo tanto no hay registro en la base de datos de trámites resueltos por esa vía.

### **6.3. Desconcentración de Servicios Esenciales**

A partir de abril del año 2010, se inició un proceso de ampliación de la cobertura geográfica en el servicio de conciliación laboral y asesoría laboral. En ese sentido, 22 sedes regionales (de un total de 31) cuentan con personal conciliador del Departamento de Relaciones Laborales. Debe tenerse en cuenta que todas las oficinas regionales hacen labor de conciliación, ya que donde no hay conciliador, lo asume el inspector de trabajo. La conciliación laboral permite la disminución de casos que se presentan ante los Tribunales de Trabajo y descongestionar las instancias judiciales, cooperando así con la economía procesal de nuestro país y beneficiando a los usuarios con un servicio más profesional, accesible, seguro, confiable y unificado.

Una de las limitaciones más importantes ha sido las dificultades para abrir plazas y nombramientos, dadas las directrices en ese sentido por parte del Ministerio de Hacienda.

Habilitación desde el año 2012, de un Servicio de emisión de Certificaciones de Pensionados en siete sedes regionales del país. (Cartago, Alajuela, San Carlos, Ciudad Nelly, Heredia, Golfito, Pérez Zeledón).

### **6.4 Estandarización de Procesos y Procedimientos**

Incorporación de metas de simplificación de trámites en el Plan Estratégico del MTSS y en los planes operativos. Se incluyen metas específicas en el Plan Operativo institucional (POI) del MTSS. Vinculado a lo anterior, se prevé en el POI 2011, POI 2012 y POI 2013, un proceso de avance en el tema de elaboración de manuales de procedimientos y eliminación de requisitos sin obligatoriedad legal en los trámites que atiende el Ministerio. Los avances se evalúan semestralmente con corte a junio y diciembre de cada año.

Se han creado capacidades a escala institucional para llevar a cabo esa iniciativa; entre ellas, acciones de capacitación en octubre del 2010 y en agosto del 2012 a un grupo de 30 funcionarios (as) del MTSS sobre el tema de manuales de procedimientos, diseño de un formato para la elaboración de manuales de procedimientos de aplicación institucional que busca la estandarización en ese

tema, divulgación de la Circular N° 002-2011 del 17/2/2011 en que se emiten lineamientos al respecto.

Con base en el plan de trabajo se tiene documentados los procedimientos de las siguientes dependencias: Dirección de Pensiones, Dirección Nacional de Inspección, Dirección de Desarrollo Social de Asignaciones Familiares (DESAF). Se cuenta con documentos en calidad de borrador del Consejo de Salud Ocupacional, Departamento de Salarios, Dirección de Planificación.

Elaboración de un manual para la elaboración de cuadros y gráficos a nivel del MTSS.

Elaboración de una Guía para la Administración documental y elaboración de manuales de procedimientos.

En el 2011, se comienza a trabajar con la firma digital en el MTSS, la cual es utilizada por las autoridades ministeriales y por todas aquellas dependencias que se relacionan con los procesos de compra y contratación de servicios así como la remisión de acuerdos y resoluciones. Esa iniciativa acoge el Plan de Casa Presidencial denominado Proyecto Presidencia Digital. Estratégicamente, el MTSS hoy cuenta con una intranet que contiene los sistemas informáticos tanto de gestión de información como de producción de procesos a nivel institucional.

## **6.5. Reducción de Tiempos de Respuesta en Algunos Servicios**

### ***Reducción del tiempo de respuesta para la atención de inspecciones por denuncia***

La meta es pasar de 124 a 60 días entre el período 2011-2014. Según la información preliminar del Estudio sobre los Plazos durante en el primer año se observa que el plazo general de los casos atendidos por la Dirección de Inspección pasa de 124 días a 105 días. Es decir el plazo para atender ese trámite se redujo en 19 días.

### ***Reducción del tiempo de respuesta para la atención de casos especiales a establecimientos de trabajo: 95 a 60 días***

De acuerdo a la información preliminar del citado estudio, el plazo para los casos especiales (los caso especiales incluyen los de persecución sindical, casos de

menor trabajador, casos de denuncias de embarazadas), también disminuyó pasando de 95 a 80 días en promedio, lo que representa una diferencia de 15 días menos para los casos especiales atendidos por la Dirección de Inspección.

La disminución en el tiempo de respuesta obedece principalmente a un mejor control al disponerse de un Sistema Electrónico de Casos (SEC), el cual viene a agilizar las tareas de los inspectores. Otro factor reside en el proceso de separación de funciones de inspección de las de conciliación, lo cual permite que la mayoría de inspectores se aboquen plenamente a sus funciones de inspección, mayor dotación de recursos, y el acatamiento a la Circular 0030-2011, que solicitó a los inspectores dar prioridad a las denuncias y a los casos especiales en el último trimestre del año 2011.

***Reducción del tiempo de respuesta para la atención de consultas jurídicas escritas que las personas presentan a la Dirección de Asuntos Jurídicos para su resolución***

Dicho servicio redujo a 118 días naturales el tiempo de respuesta, lo que significa que se está alcanzando la meta en un 100%. Esta reducción en los plazos, se logró mediante la revisión de los procesos, la implementación de medidas a lo interno de la Dirección, seleccionando personal y designándolo a tiempo completo en la atención de este tipo de consultas, estableciendo controles más estrictos sobre el ingreso y la atención de las mismas y priorizando en ellas por sobre otras responsabilidades y tareas.

En el caso de los Reglamentos Interiores de Trabajo (RIT), en el año 2012 se trabajó en el rediseño del proceso y en un nuevo reglamento regulador de la materia. El proyecto, requiere de un importante componente tecnológico, es decir, adquirir un software que facilite la tramitación en línea de los RIT, para lo cual ya se contrató una empresa y se adquirió equipo de cómputo. Sin duda el impacto de este proyecto, con la consecuente reducción en los plazos de atención, aumentará la calidad y agilidad del servicio de revisión, redundando en la satisfacción de los usuarios.

***Reducción en los tiempos de respuesta de los recursos de apelación presentados ante el Tribunal Administrativo de la Seguridad Social***

Al constituirse esa dependencia los plazos de respuesta eran de 14 meses, tiempo que demoraba el Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José en brindar respuesta a los pensionados. Hoy, se cuenta con un tiempo de



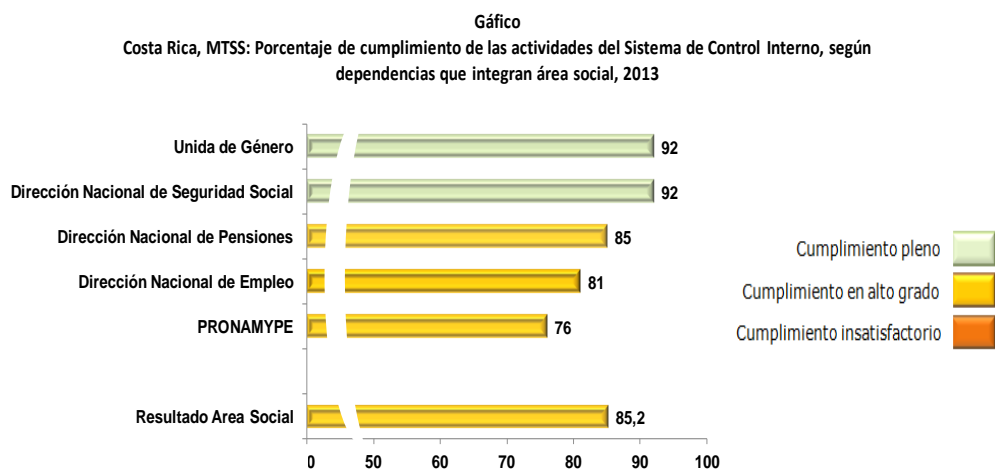
respuesta de 4.5 meses. Situación que evidencia una disminución bastante importante con respecto al 2010. Acciones en la planificación de la gestión del Tribunal y la consolidación del mismo, dejan en manifiesto estos resultados tan positivos.

## VII. SISTEMA DE CONTROL INTERNO ÁREA SOCIAL

### 7.1. Autoevaluación del Sistema de Control Interno- Área Social

En acatamiento a la Ley General de Control Interno, la autoevaluación del Sistema, representa un elemento de control, basado en un conjunto de mecanismos de verificación y evaluación, que determinaron el cumplimiento y efectividad de los controles existentes, en cada una de las unidades administrativas que integran los programas del área social de este Ministerio.

En este contexto de exigencias, el siguiente gráfico presenta los porcentajes de cumplimiento de las actividades de control interno, obtenidos durante el 2013, destacando un cumplimiento general del 85,2% , dato que expresa un sistema de control interno, funcionando conforme a las necesidades de la Institución y el marco regulador vigente. Eso sí, requiere de un proceso de mejora continua para el fortalecimiento permanente y lograr un grado de cumplimiento superior. A continuación se presenta un cuadro resumen:



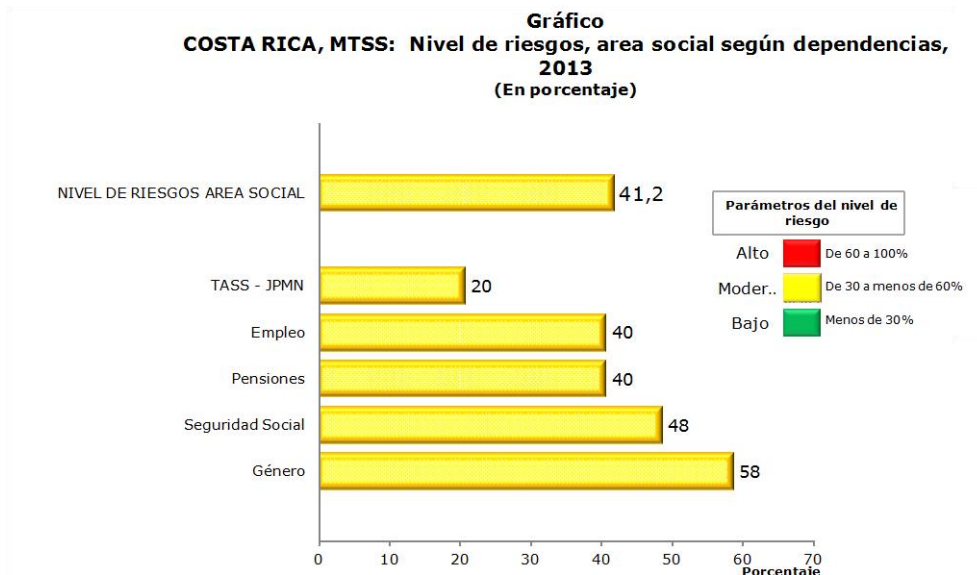
Los resultados que definen titulares subordinados muestran una mejora en la cultura de autocontrol, compromiso y rendición de cuentas sobre el diseño, el funcionamiento, la evaluación y el perfeccionamiento del Sistema de Control Interno, que opera a lo interno de las dependencias, expresado a través de la formalización de políticas, leyes, reglamentos, manuales de procedimientos, directrices, circulares, oficios entre otros, que regulan el quehacer institucional y proporcionan una seguridad razonable en torno a la consecución de los objetivos.

## 7.2 Sistema Específico de Valoración de Riesgos

El Sistema Específico de Valoración de Riesgos, es el conjunto de elementos de control que al interrelacionarse permiten evaluar aquellos eventos internos y externos que pueden afectar o impedir el logro de sus objetivos propuestos.

Este proceso de valoración de riesgos, se ejecutó todos los años por parte de la administración activa, atendiendo las responsabilidades legales consignadas en los artículos 14 y 18 de la Ley General de Control Interno, integrándose como una herramienta para mejorar la gestión institucional y el cumplimiento de sus objetivos.

Seguidamente, se presentan los niveles de riesgo para cada dependencia administrativa que integra el área social de este Ministerio.



Utilizando datos cuantitativos y cualitativos el gráfico muestra el nivel de riesgo en que se ubica cada dependencia, con los cuales se determinó un promedio ponderado del 41,2%, equivalente a moderado el resultado del área social. El riesgo presenta vulnerabilidad moderada cuando el impacto es alto y la probabilidad es baja, o cuando el impacto es bajo con probabilidad alta frente los controles existentes.

El riesgo moderado, determina su resultado en la probabilidad de riesgos en la infraestructura y arquitectura efectiva para soportar las necesidades presentes y futuras. Se ubicó en un rango promedio del 41,2%, considerado moderado, y no todas las dependencias requirieron establecer un plan de administración de riesgo, algunas han demandado comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficiencia de los controles sobre los procesos y objetivos analizados.

## VIII. PROYECTOS INTERNACIONALES

### **8.1 Proyecto: Sistemas informativos para la gestión de las políticas de empleo y sistemas observatorios de los mercados laborales**

***Contraparte Nacional: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social***

***Contraparte Europea: Programa EUROsociAL a través del Italia Lavoro***

Las Políticas activas de empleo constituyen pilares fundamentales de los procesos de cohesión social, pues tienden a reducir las brechas, aumentando las oportunidades productivas de las personas. Estas políticas se enmarcan en el eje el marco conceptual de EUROsociAL: “Acceder al bienestar con igualdad de oportunidades y sin discriminación”; y han sido objeto de la intervención del programa en su primera fase.

EUROsociAL II vuelve a actuar en esta área temática, abordando específicamente una cuestión clave, tanto en Europa como en América Latina: el empleo juvenil y la inserción laboral de los jóvenes. Se trata en efecto de un tema de gran envergadura para las agendas gubernamentales, que articula políticas educativas y políticas de empleo. El programa ha diseñado, junto con los países participantes, 2 acciones enfocadas a esta temática. En la primera se aborda una cuestión decisiva para el proceso de modernización del mercado laboral y de las políticas educativas: los sistemas informativos y los observatorios laborales, instrumentos prioritarios para afinar medidas para la inserción laboral de los jóvenes y la integración entre las instituciones de educación, formación y trabajo. En la segunda se abordan los sistemas de cualificaciones profesionales basados en competencias, que inciden directamente en la mejora de la formación profesional de los jóvenes y, a la vez, en la validación de los aprendizajes obtenidos en espacios no formales. Más allá de resultados nacionales, en cada país participante, las dos acciones también apuntan a conseguir resultados de alcance regional: dotar a los países de la región de un marco de referencia común, tanto para el diseño e implementación de Sistemas de Información Laboral (SIL) y de los Sistemas de Observatorios Laborales (SOL); como para la convergencia de Sistemas de Cualificación de Competencias y de validación de los aprendizajes.

Los Sistemas de Información Laboral (SIL) y los Sistemas Observatorios sobre los mercados Laborales (SOL) constituyen dos herramientas fundamentales para una

eficaz gestión de las políticas, así como para el cruce entre demanda y oferta de empleo. EUROsociAL II apuesta por apoyar los procesos de fortalecimiento o reforma de los sistemas existentes en los 7 países que integran esta acción (Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Perú). Se espera que, a través de los aportes metodológicos y técnicos, productos de las actividades, se hayan mejorado las políticas activas de empleo en cada país y, por otro, se haya creado una base para compartir datos que permita avanzar hacia la implementación de políticas activas de empleo coordinadas a nivel regional. Para ello la acción acompañará a los Ministerios de Trabajo para impulsar un marco de referencias metodológicas comunes, generadas a partir de experiencias concretas, realizadas a lo largo de los últimos 8 años, en Argentina (el modelo de plataforma de servicios), Uruguay y Europa (la experiencia de EUROSTAT), y que se han convertido en buenas prácticas reconocidas.

En materia de Sistemas de Información, EUROsociAL acompaña a Costa Rica en la implementación de un proceso operativo para mejorar la gestión y eficacia de la intermediación laboral en el ámbito del programa EMPLETE a través el desarrollo de un modelo de servicio integrado y de la herramienta informática necesaria.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) conjuntamente con el Proyecto Regional de Formación, Orientación e Inserción Laboral (FOIL), de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT) impulsan el fortalecimiento de la institucionalidad socio laboral, que permita a los distintos países la adopción y puesta en marcha de políticas de formación profesional y empresarial, orientación ocupacional y empleo de calidad con equidad y sostenible, en un contexto de diálogo social y el desarrollo así como la mejora de instrumentos técnicos y metodológicos en materia de intermediación laboral, orientación ocupacional y capacitación profesional y empresarial, para su coordinación regional y para la integración del enfoque de género.

En materia de observatorios laborales, la asistencia técnica del programa está enfocada en la transferencia de metodologías de tratamiento de los datos administrativos a fines estadísticos y al diseño de modelos funcionales de observatorios laborales integrados entre nivel nacional y regional.

### ***Acciones desarrolladas***

Sobre el particular, se debe señalar que el proyecto se encuentra en su etapa de implementación de acciones, por lo que no es posible brindar apreciaciones sobre

el impacto del Programa. Sin embargo, se destacan los logros relevantes que han sido generados por el Programa hasta el momento:

- Organización de seminarios para la integración de las informaciones de las bases de datos al observatorio laboral con especial atención metodológica a la construcción de un sistema de indicadores de trabajo decente, así como en materia de los sistemas públicos de empleo.
- Elaboración de Manuales de Procedimientos para la gestión del programa EMPLEATE en el marco de la captación de los centros de formación así como en la acreditación de postulantes a modalidades de capacitación laboral.
- Habilidades Blandas en el marco de la gestión empresarial y los centros de formación técnica.
- Desarrollo de reuniones con la representación de la delegación de la Unión Europea a fin de propiciar las alianzas público-privada entre las empresas europeas instaladas en Costa Rica y el programa EMPLEATE.

### **Acuerdos**

Implementación del Sistema de información laboral del Italia Lavoro para la prestación de servicios a los usuarios (jóvenes y empleadores) del programa EMPLEATE a fin de contar con una herramienta para el monitoreo y la administración de datos útiles para la evaluación de los resultados obtenidos y para la toma de decisión en materia de proyección de la demanda y de diseño curricular.

La cooperación con el programa EUROsocial se concretaría con la transferencia de la herramienta tecnológica para la administración del programa EMPLEATE que constituiría una experiencia piloto para la administración de políticas públicas de empleo. Esta primera experiencia permitiría a corto plazo la integración en el sistema de otros programas de empleo.

Como parte de la asistencia técnica en Costa Rica se ha acordado la necesidad de un apoyo técnico para la adecuación del diseño del modelo de servicio de los Servicios Públicos de Empleo y la definición de manuales operativos necesarios para la gestión. Esta última actividad permitirá identificar los eventuales requerimientos en materia de capacitación de los funcionarios de las Oficinas de Empleo y el relativo desarrollo de módulo de capacitación.

## IX. ÓRGANOS EN LOS QUE TIENE REPRESENTACIÓN EL VICEMINISTERIO SOCIAL

En este apartado se detallan los Órganos Colegiados, Juntas Directivas y Comisiones en las que tiene representación el Viceministerio de Trabajo del Área Social

- **Instituto Nacional de Aprendizaje:** De conformidad con el artículo 5 inciso b) de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje. La representación de este Consejo está delegada en el Viceministro de Trabajo del Área Social.
- **Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven:** De conformidad con el artículo 14 inciso d) de la Ley General de la Persona Joven, el Ministerio forma parte de este Consejo, el Viceministro del Área Social, ha fungido como representante del Ministro.
- **Junta Directiva de INAMU:** El Viceministro de Trabajo ha sido designado para representar al Ministro en esa Junta.
- **Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia:** De conformidad con el numeral 7, inciso a) del Reglamento del Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia, el Ministerio tiene representación en ese Consejo que la asumido el Viceministro de Trabajo del Social.
- **Superintendencia de Pensiones SUPEN:** El Viceministro de Trabajo del Área Social ha ejercido la representación ante la Junta Directiva de SUPEN.
- **Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor:** El artículo 37 inciso d) de la Ley Integral Para la Personal Adulta Mayor, otorga al Ministerio representación en el CONAPAN, el Viceministro del Área Social ha representante al Ministro ante la Junta Rectora del CONAPAN.
- **Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial:** De conformidad con el artículo 3 de la ley 5347 Ley de Creación del Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, el consejo estará integrado por representantes del Ministerio de Salubridad Pública, el Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, el Instituto Nacional de Aprendizaje, el Instituto Mixto de Ayuda Social, la Asociación Industrias de Buena Voluntad de Costa Rica, la



Universidad de Costa Rica, el Colegio de Trabajadores Sociales, las Asociaciones de Padres de Familia de niños excepcionales, legalmente constituidos, de la empresa privada. Participa la jefa de la Unidad de Equiparación de Oportunidades para personas con discapacidad de la Dirección de Seguridad Social.

# ANEXOS

## LOGROS DE METAS 2010-2013 AREA SOCIAL DEL MTSS

Indicador	Porcentaje de Logro		
	2011	2012	2013
<b>DIRECCION DE SEGURIDAD SOCIAL</b>			
Porcentaje de personas con discapacidad de las Regiones Brunca y Atlántica que mejoran su empleabilidad.	123% (296 Pcd)	67% (192 Pcd)	100% (240 Pcd)
Porcentaje de niños, niñas y personas adolescentes trabajadoras detectadas por el MTSS retiradas del trabajo infantil y sus peores formas.	100%  (229 personas menores de edad trabajadoras detectadas y retiradas de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso).	100%  (422 personas menores de edad trabajadoras detectadas y retiradas de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso).	100%  (226 personas menores de edad trabajadoras detectadas y retiradas de trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso).
Porcentaje de adolescentes atendidos por el MTSS que se le han restituido sus derechos.	100%  (157 adolescentes atendidos con restituido sus derechos)	100%  (192 adolescentes atendidos con restitución de derechos)	100%  (461 adolescentes atendidos con restitución de derechos)
Porcentaje de las acciones consignadas en la "Hoja de Ruta para la	100%	100%	100%

Indicador	Porcentaje de Logro		
	2011	2012	2013
Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y sus Peores Formas” y protección de la persona trabajadora adolescente evaluadas.			
Porcentaje de disminución de la participación de niños, niñas y adolescentes en el trabajo y sus peores formas.  (80% al 2014)	100%	100%	100%  (Se lleva un 74% de disminución)
Porcentaje de instituciones que generan estadísticas en materia de trabajo infantil asesorados en el uso de protocolo de estadísticas de población menor de edad trabajadora.	100%	100%	100%
Número de usuarios	100%	100%	100%

Indicador	Porcentaje de Logro		
	2011	2012	2013
beneficiados con asesoría, promoción y capacitación en materia de derechos laborales, erradicación del trabajo infantil, discapacidad y recreación laboral.	(7845 personas beneficiadas)	(8986 personas beneficiadas)	(8043 personas beneficiadas)
<b>DIRECCION NACIONAL DE EMPLEO</b>			
No. de Alianzas con Gobiernos Locales para apertura de Servicios de Intermediación en las mismas.	100% (31 Municipalidades)	100% (40 Municipalidades)	100% (44 Municipalidades)
Alianzas con instituciones de formación técnica y profesional para elaboración de programas conjuntos que favorezcan la incursión de mujeres en áreas no tradicionales de	N/A	N/A	100% (2)

Indicador	Porcentaje de Logro		
	2011	2012	2013
la producción y su colocación en el mercado laboral.			
Número de personas con discapacidad que obtienen empleo por medio del proceso de inclusión laboral a nivel nacional.	N/A	N/A	97% (29)
Número de jóvenes que mejoran su empleabilidad	N/A	100%  (9000 jóvenes beneficiados)	100%  (22914 jóvenes beneficiados)
Puesta en marcha del Sistema de información sobre migración y gestión laboral. (SIMLA)	N/A	N/A	100%
Elaboración de	N/A	100%	N/A

Indicador	Porcentaje de Logro		
	2011	2012	2013
un Protocolo de atención y orientación de consultas laborales y migratorias que contemple las necesidades específicas de las ocupaciones por razón de género y condición migratoria.			
Porcentaje de beneficiarios con subsidios del PRONAE informados acerca del capítulo VII del CONA (Código de la Niñez y la adolescencia).	100%	100%	100%
Porcentaje del presupuesto PRONAE destinado a mujeres en proyecto socio productivos.	N/A	N/A	163% (31.033.800 millones de colones)
Número de experiencias pilotos	N/A	100% (se desarrollaron 2 experiencias)	N/A

Indicador	Porcentaje de Logro		
	2011	2012	2013
desarrolladas con mujeres que han sido beneficiadas en ideas productivas de PRONAE.			
Número de personas con proyectos socioproductivos con subsidios del PRONAE para el fortalecimiento de su microempresa, desglosado por sexo en los informes.	100% (425 personas beneficiadas)	100% (247 personas beneficiadas)	71% (166 personas beneficiadas)
Estudios técnicos migración laboral	100% (299 estudios técnicos)	100% (300 estudios técnicos)	100% (436 estudios técnicos)
Encuentros empresariales en materia de migración laboral.	N/A	N/A	125% (15 encuentros)
Elaboración de panfletos que faciliten la	N/A	N/A	100% (11 panfletos)



Indicador	Porcentaje de Logro		
	2011	2012	2013
atención y orientación de consultas laborales y migratorias que integre género y condición migratoria.			
Número de participaciones en seminarios, talleres, reuniones y otros relacionados con este tema, utilizando el enfoque de género.	N/A	N/A	100%  (50 participantes)
No. de personas que recibieron servicios de intermediación orientación y prospección de la oferta y demanda de empleo.	100%  (24 631 personas)	100%  (50 860 personas)	93%  (37 385 personas)
No. de personas que recibieron subsidio temporal por desempleo.	100%  (4338 beneficiados)	100%  (5020 beneficiados)	100%  (6204 beneficiados)

Indicador	Porcentaje de Logro		
	2011	2012	2013
<b>PRONAMYPE</b>			
Número de microempresarios con créditos otorgados.	54% (718 créditos)	94.3% (731 créditos)	45% (545 créditos)
Número de microempresarios con capacitación técnica para el mejor funcionamiento de su microempresa.	97% (1703 microempresarios beneficiados con capacitación)	100% (2520 microempresarios beneficiados con capacitación)	100% (2609 microempresarios beneficiados con capacitación)