



INFORME DE GESTIÓN
MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
VÍCTOR MORALES MORA

Período: Mayo 2014- Marzo 2016

Contenido

Introducción

Capítulo I: Situación del Empleo

Dirección Nacional de Empleo

Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo

Programa Nacional de Empleo (PRONAE)

Migraciones Laborales

Dirección General de Planificación del Trabajo

Reseña del Mercado de Trabajo Costarricense

Departamento de Desarrollo Organizacional

Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno

Observatorio del Mercado Laboral (OML)

PRONAMYPE

Capítulo II: Área Social

Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

Origen y destino de los recursos del Fodesaf

Sistema de Información y Evaluación de los Programas Sociales Selectivos

Gestión de cobro

Fortalecimiento y modernización de la Desaf

Dirección Nacional de Seguridad Social

Departamento de Protección Especial al Trabajador

Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador

Dirección Nacional de Pensiones

Comportamiento de los Regímenes Especiales de Pensiones

Resumen de Informe Actuarial

Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional

Capítulo III: Relaciones Obrero-patronales

Dirección Nacional de Inspección

Dirección de Asuntos Laborales

Departamento de Relaciones de Trabajo y Departamento de Resolución Alternativa de Conflictos

Departamento de Organizaciones Sociales

Consejos Tripartitos

Consejo de Salud Ocupacional

Consejo Superior de Trabajo

Consejo Nacional de Salarios

Dirección de Asuntos Jurídicos

Departamento de Asesoría Externa

Departamento de Asesoría Interna

Departamento de Asuntos Internacionales

Capítulo IV: Área Administrativa

Dirección General Administrativa y Financiera

Dirección Financiera

Proveeduría Institucional

Departamento de Gestión del Capital Humano

Unidad de Equidad de Género

Dirección General de Auditoría

Consideraciones finales

INTRODUCCIÓN

El año 2014 destaca por una redefinición de las prioridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), enfocadas ahora en la promoción del empleo. El país cuenta por primera vez con una estrategia de empleo y desarrollo productivo que articula política social y económica, y reúne actores públicos y privados, para generar condiciones que permitan fomentar el crecimiento de la economía con objetivos de empleo de calidad. También se han fortalecido las capacidades institucionales para comprender el mercado de trabajo y las condiciones estructurales y coyunturales que lo determinan, y así mejorar la toma de decisiones de política pública, para atender los desajustes y problemas de ese mercado. El impulso a políticas pro empleo incluye un fortalecimiento de los servicios dedicados a las poblaciones vulnerables con difícil acceso al mercado de trabajo, en especial las mujeres, las personas en pobreza y los jóvenes excluidos del sistema educativo.

Estrategia Nacional de Empleo y Producción

El 14 de agosto de 2014 presentamos la Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo, que contiene los lineamientos estratégicos, programas y acciones que permitirán generar condiciones para aumentar la demanda laboral, mejorar las capacidades de la población trabajadora e incidir en la calidad del empleo desde la perspectiva de trabajo decente impulsada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La Estrategia se basa en dos de los pilares señalados por el Presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, relacionados con el crecimiento económico y la generación de empleos.

La Estrategia tiene tres ejes de acción: Demanda laboral; Oferta laboral y Calidad del empleo.

Demanda Laboral

La Estrategia Nacional de Empleo y Desarrollo Productivo incluye la instalación de la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo, que consiste en un mecanismo de gestión de acuerdos entre el Ejecutivo y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (Uccaep). La Alianza fue creada mediante el Decreto Ejecutivo N°38662-MP-PLAN-

MTSS, y tiene la función de identificar acciones y prioridades sectoriales de corto y mediano plazo para preservar y promover el empleo y el desarrollo productivo.

- La Alianza ha permitido acordar acciones de corto y mediano plazo entre los sectores productivos con más potencial para generar empleo y los ministerios de Economía, Agricultura, Turismo, Comercio Exterior, Ciencia y Tecnología y Desarrollo Humano; y el Instituto Nacional de Aprendizaje. Los sectores representados en la alianza son comercio, construcción, industrias, agricultura, turismo y tecnologías. También hay instalada una mesa de acciones relacionadas con formación y capacitación.
- En el eje de demanda, se creó la Dirección de Economía Social Solidaria en el MTSS, que tiene a su cargo el apoyo y promoción de iniciativas productivas de carácter asociativo, tales como cooperativas, asociaciones de productores, entre otras. Bajo esta Dirección está el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Movilidad Social, PRONAMYPE, dirigido a emprendimientos de baja productividad a través de créditos blandos y capacitación, para que puedan constituirse en empresas formales. Esta Dirección está promoviendo una alianza con el INA a efectos de diseñar una oferta formativa acorde a las particularidades de la ESS.
- Se reforzó el Programa Nacional de Empleo (PRONAE 4x4) duplicando su presupuesto para el 2015, y ampliando su margen de acción a las modalidades de Obra Comunal, Capacitación Laboral e Ideas Productivas.

Oferta Laboral

En materia de oferta laboral la prioridad es mejorar la empleabilidad de la fuerza laboral, especialmente de aquella que por obstáculos estructurales tiene dificultades para acceder a un empleo de calidad.

- El programa Empléate se rediseñó bajo el nombre Empléate Plus, se duplicó su presupuesto para que pueda atender a 36 mil jóvenes durante los cuatro años. Por medio de este programa se están priorizando alianzas público privadas para formar jóvenes en áreas técnicas de alta demanda laboral. También se creó la modalidad Empléate Inclusivo, que destina recursos a formación de personas con discapacidad.

- Una de las transformaciones de fondo en la actual administración, es un nuevo enfoque en el trabajo del Observatorio del Mercado Laboral del MTSS. Con el apoyo de la OIT y por primera vez en la historia de esta institución, se inicia la realización de un Estudio Nacional de Prospección del Mercado Laboral, con el objetivo de conocer con claridad el nivel de desajuste entre demanda laboral y oferta educativa, así como anticipar algunos escenarios de acuerdo con las tendencias de la economía, y pronosticar el empleo y la demanda ocupacional por sectores económicos en el mediano y largo plazo. Asimismo, permitirá orientar la oferta educativa de las instituciones de capacitación hacia la demanda del sector productivo.
- Un tema priorizado en la Mesa de Formación y Capacitación de la Alianza es la Formación Dual. Por medio de un trabajo articulado con el INA, el MEP, el MICITT, el Despacho de la Vicepresidenta de la República, el sector empresarial y las fracciones legislativas, se están consensuando las reformas para lograr la pronta aprobación del Expediente N° 19.019, que promueve y regula la formación dual.

Calidad del Empleo

Después del Código de Trabajo promulgado en 1943, la Reforma Procesal Laboral (RPL) es la más importante modificación de la legislación laboral costarricense de nuestra historia. Con el levantamiento del veto anunciado por el Presidente de la República el 12 de diciembre, modernizamos aquel visionario Código que hoy se encuentra obsoleto ante la tardanza en la resolución de los juicios y la falta de mecanismos para una adecuada protección y defensa de los derechos de los trabajadores.

La Ley entrará en vigencia en junio de 2016, tiempo suficiente para que se cristalicen acuerdos con los diferentes sectores que han manifestado dudas sobre los alcances de la RPL. En ese sentido, el Gobierno emitió el Decreto Ejecutivo N° 38767-MP-MTSS-MJ, que detalla los servicios públicos esenciales en los que la huelga está prohibida por el artículo 375 del Código de Trabajo, y el procedimiento que deben seguir los jefes de las instituciones para garantizar

la continuidad de los servicios. El Decreto define como servicios públicos esenciales, aquellos cuya interrupción pone en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas.

Sector Social

Para el ejercicio económico 2014 en el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, FODESAF, se incorporaron transferencias para las Unidades Ejecutoras por un monto de ¢429.976 millones. De estos recursos, al cierre del año, se le giraron recursos a las diferentes unidades ejecutoras por el orden ¢511.309 millones, lo que representa un 96,48% del presupuesto del Fodesaf 2014. Los programas financiados por el Fodesaf se dirigieron a los sectores vivienda, protección social, educación, salud, empleo, construcción y equipamiento y otros.

En materia de Trabajo Infantil y Adolescente, se continúa con la implementación y seguimiento de Plan Estratégico Nacional denominado “Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas 2010-2020”.

La primera fase de la Hoja de Ruta comprendió el periodo 2011-2014 y se formuló a partir de un amplio proceso nacional de consulta y construcción conjunta. Próxima a finalizar esta primera etapa de la Hoja de Ruta, se ha dado inicio a la elaboración de la segunda etapa de programación correspondiente al periodo 2015-2020.

Al inicio de la actual administración se designa la coordinación de la Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad en la Dirección Nacional de Seguridad Social, la misma se da a la tarea de convocar a las instancias correspondientes, logrando retomar las sesiones mensuales, el análisis de las acciones pendientes y la definición de las estrategias para resolverlas, para lo cual también se ha recibido la instrucción, dirección y acompañamiento de la Segunda Vicepresidencia de la República, logrando con ello que la comisión tenga un mayor respaldo y protagonismo en la toma de decisiones con respecto al tema de discapacidad y trabajo.

Dentro de las principales competencias que se le han designado a esta Comisión está la coordinación del eje de gobernanza del Plan Nacional de Inserción Laboral de Personas con

Discapacidad, mismo que debe realizar el monitoreo y seguimiento de las acciones a desarrollar por los demás ejes, a saber: Formación, Intermediación, Emprendedurismo y Empresas Inclusivas.

En cuanto al tema de pensiones, en septiembre de 2014 se aplicó por primera vez el tope a las pensiones en curso de pago establecido en la Ley 7858, en atención a la directriz emitida por los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Hacienda. Este tope significa un ahorro mínimo de ¢5.800 millones anuales en el Presupuesto Nacional.

Se logró la puesta en marcha definitiva del nuevo sistema de pago de pensiones y cálculo de revaloraciones a partir de diciembre 2014, elaborado por Gobierno Digital. El objetivo de este proyecto es contar con una solución basada en tecnologías de información y telecomunicaciones, que permita la emisión de la planilla, revalorización y pago de las pensiones de la Dirección Nacional de Pensiones.

Relaciones Obrero-Patronales y Trabajo Decente

Se restableció la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público. Actualmente hay cuatro convenciones denunciadas y en proceso de negociación de las reformas que el Gobierno propone (RECOPE, AYA, INDER y JAPDEVA). Los cambios propuestos para estas convenciones colectivas le ahorrarían al Estado ¢12.820 millones cada año.

Particularmente en el marco de la Campaña Nacional de Salarios Mínimos se debe destacar que en el año 2014 se aumentó considerablemente la cantidad de personas a las que se logró tutelar sus derechos laborales, duplicando prácticamente la cantidad de personas trabajadoras cubiertas con respecto al 2013.

Con el fin de procurar una plataforma para el logro de acuerdos en mejora de las condiciones laborales, así como para garantizar la armonía entre las partes trabajadora y empleadora, durante el 2014 se realizaron 287 reuniones de negociación colectiva y atención de conflictos colectivos, se firmaron 11 convenciones colectivas que benefician a 8.758 personas trabajadoras y 36 Arreglos Directos que cubren a 9.494 trabajadores.

Presento a continuación el resultado del trabajo realizado, gracias al compromiso y a la mística de los funcionarios y funcionarias del Ministerio de Trabajo, durante el año 2014 y que marca el inicio de una administración comprometida en la lucha contra la pobreza y en la generación de más y mejores empleos para los y las costarricenses que creyeron en un nuevo ideal político para Costa Rica.

Divulgación e Imagen Institucional

El Departamento de Prensa y Comunicación realizó la divulgación oportuna, clara y sostenida de los planes y programas del Ministerio a favor de los actores sociales de su competencia.

Durante el año 2014 se mantuvo relación constante con los periodistas que cubren el área laboral, a quienes se atendió y brindó información sobre las actividades y principales resultados de las distintas dependencias ministeriales, así como la promoción de los servicios y sus mejoras en favor de la población usuaria. Por otra parte, las solicitudes puntuales de los comunicadores, fueron atendidas con la celeridad y responsabilidad que corresponden, facilitando entrevistas con las autoridades superiores y/o los voceros oficiales o bien tramitando información específica.

Se ofreció información de interés de la Administración y de utilidad para la ciudadanía, y se pueden destacar temas tales como: Resultados de la Campaña del Aguinaldo, Incrementos salariales, Trabajo Decente, Estrategia Nacional de Empleo, Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo, Huelgas en Servicios Esenciales y Migraciones Laborales. Durante este periodo se efectuaron un total de 12 conferencias de prensa.

En este período se continuó con la edición y divulgación del Boletín Informativo electrónico “Trabajamos”, del cual se difundieron 24 ediciones, en las que se informó acerca de lo más destacado del quehacer institucional.

El Departamento pudo construir y lograr el aval del libro de Marca del MTSS, cuya importancia radica en que fija los lineamientos para el manejo de la identidad visual del Ministerio, entendida como los elementos de uso externo e interno, visuales y gráficos. De esta manera, se contribuye con la protección de la imagen de la Institución y previene su uso incorrecto.

Concordantes con la dinámica de comunicación que han generado actualmente las redes sociales, esta dependencia colaboró estrechamente con la divulgación de información institucional a través de éstas, específicamente con la coadministración del sitio de Facebook y la cuenta Twitter, instrumentos que posibilitan la interacción, la información y la respuesta inmediata al público externo interesado en la materia competencia del Ministerio. Específicamente con estos recursos se dio respuesta a alrededor de 5.000 consultas laborales y se difundieron 95 informaciones. Destaca en este apartado, el hecho de que el perfil de Facebook del MTSS se encuentra entre los tres sitios más seguidos del Gobierno Central junto a los sitios de Presidencia y Ministerio de Educación Pública.

Precisamente en este período se diseñó una estrategia institucional de comunicación, como vía de aplicación de una política de comunicación del MTSS, con la cual se pretende lograr unificación en el manejo de la información y por tanto favorecer la unidad en la identidad institucional.

Gracias a la implementación de esta estrategia de comunicación, que sería oficializada mediante la directriz ministerial DMT-002-2015, del 5 de enero del 2015, la Oficina de Prensa y Comunicación cuenta desde el 2014 con un importante recurso humano y técnico al integrar a su personal a un funcionario profesional en Artes Gráficas. La Oficina hoy cuenta entonces, con dos Periodistas, una Relacionista Pública y un Diseñador Gráfico.

Este equipo de trabajo permite realizar las diversas funciones de un Departamento que resulta vital en las tareas de divulgación e información del quehacer institucional.

De esta forma, es importante señalar, que la dependencia continuó apoyando a las diferentes áreas del Ministerio en diseño gráfico y diagramación de documentos y publicaciones institucionales. También hubo continuidad en la cobertura fotográfica como complemento y evidencia de la actividad ministerial que requiere ser registrada y/o divulgada. Esta información gráfica es un insumo invaluable para las diferentes redes sociales oficiales de la institución (MTSS, PRONAE 4X4, EMPLÉATE, CSO y el sitio oficial del jerarca de Trabajo).

El año cerró con la coordinación y aprobación del programa Trabajamos Radio, espacio dirigido a personas trabajadoras y empleadoras, donde se brinda asesoría, información y educación con información veraz y oportuna en materia de empleo, desarrollo productivo, Seguridad Social y

legislación laboral, con la finalidad de convertirse en una herramienta de fácil acceso que posibilite un proceso de asesoría, orientación y educación sobre las funciones y servicios institucionales, que incida en el mejoramiento de las relaciones obrero patronales y en un reforzamiento de la imagen institucional. El programa inició transmisión en febrero de 2015 a través de Radio Nacional (101.5 FM).

Año 2015.

Cuatro objetivos principales se han planteado en nuestra gestión: primero, actuar con la mayor transparencia y honestidad; segundo, fortalecer al Ministerio de Trabajo por su esencial papel en la gestión del conflicto sociopolítico y la seguridad social; tercero, la defensa de los derechos de las personas trabajadoras y la paz social; y, cuarto, luchar por combatir la desigualdad y la pobreza, y contribuir al bien común.

Como ya indiqué, el año 2014 marcó el inicio de un proceso de cambio en el quehacer del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las instituciones que conforman el sector trabajo. La razón está en la intencionalidad clara y decidida de la Administración Solís Rivera de articular todos los esfuerzos del país hacia la creación de más y mejores oportunidades laborales para todos los habitantes, colocando el tema del empleo en el centro de la gestión institucional y gubernamental. Una vez definido esto, el año 2015 ha servido para dar más fortaleza a estos objetivos planteados al inicio de la Administración.

Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo

Para el cumplimiento de estos objetivos, fue fundamental la presentación de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción (ENEP) que marcó un hito en la historia costarricense. La ENEP coloca al empleo en el centro de la política pública y la gestión del Ministerio de Trabajo, dirigido a tres ejes fundamentales: la oferta laboral, la demanda laboral y la calidad del empleo.

Se estableció la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo de Costa Rica, agendando una sesión mensual con los integrantes del más alto nivel que la conforman, estos son Ministros de Estado, Presidentes Ejecutivos y Presidentes y Directores de la Cámaras Empresariales conformantes de la Alianza

Se mantienen en funcionamiento las mesas sectoriales de gestión de los acuerdos entre los representantes del Ejecutivo y de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del sector Empresarial Privado (UCCAEP) en los sectores de Agricultura, Turismo, Comercio, Industrias, Comercio Exterior, Tecnologías y Formación y Capacitación.

En las sesiones plenarias de la mesa se tocaron temas de mucha importancia en relación con la generación de empleo y el impulso al desarrollo del país. Podemos mencionar entre ellos, una presentación sobre el estado de situación de la inversión en infraestructura pública y las prioridades definidas por el Gobierno en ese ámbito; explicación de los resultados de la Encuesta Continua de Empleo; Simplificación de trámites, entre otros.

Comisión Convenciones Colectivas

Respetar el derecho a las convenciones colectivas así reconocido en los compromisos que el país ha asumido en su legislación nacional e internacional.

Desde el inicio de esta administración, el Gobierno de la República, en un esfuerzo por salvaguardar el erario público, tomó la determinación de denunciar todas las convenciones colectivas del Estado para que se revisen y eliminen las cláusulas que puedan considerarse excesivas.

En esta vía, han sido denunciadas 12 Convenciones Colectivas, cinco de estas pasaron por el análisis de la Comisión de Políticas de Negociación de las Convenciones del Sector Público, cuatro se mantienen en negociación y tres más ya fueron firmadas, dos de estas homologadas por el MTSS y una más en proceso de homologación.

Para el año 2016, cinco Convenciones serán denunciadas y analizadas por la Comisión, dejando un remanente de cinco convenciones que vencerán en 2017.

Reforma Procesal Laboral

Gracias al esfuerzo conjunto del Ejecutivo y con el apoyo del Poder Legislativo, el 9 diciembre de 2015 fue aprobado por la Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley de Reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343.

La firma de esta ley constituye un hecho histórico que se enmarca como la reforma más importante en cuanto a legislación laboral desde la promulgación del Código de Trabajo en 1943.

Esta Ley, es una muestra más de la importancia del diálogo social y de un país que impulsa los acuerdos por encima de las imposiciones.

La aprobación de la Reforma Procesal Laboral fue uno de los principales compromisos asumidos por la Administración del Presidente Luis Guillermo Solís Rivera.

Mi Primer Empleo

El 14 de septiembre de 2015 fue presentado, por el Presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera, el programa Mi Primer Empleo, dirigido a combatir el desempleo en los sectores más afectados de la sociedad.

Mi Primer Empleo es un programa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que promueve la creación de nuevas oportunidades laborales para jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, por medio de un beneficio económico que el Estado otorgará a las empresas que se inscriban en el Programa y aumenten su planilla.

Mi Primer Empleo también impulsa la incorporación de más empresas en el programa de Formación Dual liderado por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

En los primeros meses, desde su lanzamiento, ya se han firmado más de 200 convenios con empresas y hay una contratación de alrededor de 650 personas contratadas y otras 1000 más en proceso de contratación.

Comportamiento del empleo

El 2015 se presentó como un año en el que el índice de desempleo mostró una tendencia a la estabilización de acuerdo con los datos de la Encuesta Continua de Empleo (ECE), medición trimestral realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC.

Los programas de la Dirección Nacional de Empleo, PRONAE 4 X 4, Empléate y Empléate Inclusivo lograron una inversión total de ¢14.499 millones en los diferentes proyectos que

presentaron las organizaciones de base. Con esta inversión se han beneficiado alrededor de 18 mil personas durante el 2015.

El 16 de Julio 2015, el Presidente de la República Luis Guillermo Solís firmó el Decreto Ejecutivo N°39089 MP-MTSS, en el cual según Artículo 1: “declara de interés público y nacional el fomento, creación, desarrollo y formalización de los grupos, organizaciones y empresas de la Economía Social Solidaria, como instrumento de relevancia en las acciones del Estado para la prestación de servicios esenciales, la generación de empleo y trabajo decente, la reducción de la pobreza, la desigualdad y para una distribución justa de la riqueza”.

La Dirección de Economía Social Solidaria impulsará políticas públicas orientadas a ejecutar y gestionar mecanismos de articulación de programas de promoción y apoyo de trabajo autónomo colectivo en Empresas de la Economía Social Solidaria. Este tipo de empresas asociativas, se asienta sobre los principios del bien común, el esfuerzo colectivo, la solidaridad, la igualdad, la participación, la cooperación y el respeto al medio ambiente.

Área Social

En el caso de la Dirección de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, DESAF, se avanzó en la consolidación del sistema de información, evaluación, control y seguimiento de la esta Dirección. Particularmente, en el 2015 se inició el proceso de fortalecimiento de la Unidad de Evaluación del Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento de la DESAF, con el propósito de intensificar la realización de estudios evaluativos, de resultados, procesos, costo-beneficio e impacto de los programas sociales, con el propósito de facilitar información a las autoridades que les permita direccionar de manera más efectiva los recursos del FODESAF a los sectores que más lo necesitan.

La Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) del Departamento de Protección Especial al Trabajador, ha dado seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico Nacional de Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un País Libre de Trabajo Infantil y sus Peores Formas mediante 136 actividades de coordinación, asesoría, apoyo técnico y acompañamiento constante a los técnicos de las

diferentes instituciones y sectores. Las acciones interinstitucionales articuladas permiten brindar atención integral a la población menor de edad trabajadora y sus familias.

Uno de los principales logros en el año 2015 es la constitución de la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil de Costa Rica. Hoy esta red está formada por 15 empresas comprometidas con el objetivo de acabar con el trabajo infantil en nuestro país.

El 28 de mayo del 2015, el Instituto Tecnológico de Costa Rica, donó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una herramienta informática, para ser utilizada como bolsa de empleo especial para personas mayores de 65 años, hecho que facilita al Ministerio cumplir con el mandato que la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor le asigna.

En el tema de pensiones, durante el año 2015 se logra, con el nuevo Sistema de Revalorización y Planilla puesto en funcionamiento a partir de diciembre del 2014, revalorizar el total de los pensionados en planilla con la metodología costo de vida al monto tanto en el primer semestre como en el segundo semestre.

Se emitieron al menos siete criterios que han coadyuvado a las Autoridades Superiores del Ministerio de Trabajo, para que se logren reformas a las leyes de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, tratando de evitar con ello el pago de pensiones de lujo así como generalizar la revalorización de las pensiones con la metodología costo de vida al monto.

Relaciones Obrero-Patronales

En cuanto al tema de las inspecciones laborales, uno de los cambios importantes es la especial atención prestada a la cobertura de personas trabajadoras beneficiadas con la fiscalización de sus condiciones laborales. De esta manera se realizaron alrededor de 22 mil inspecciones, logrando una cobertura de 146 mil personas trabajadoras.

Cabe destacar que gracias a la Campaña Aguinaldo a tiempo, a derecho, se obtuvo el resultado de 1000 familias que recibieron su aguinaldo gracias a la intervención de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo.

Reiteramos el compromiso institucional de velar por el cumplimiento de la legislación laboral en todos sus extremos, así como de impulsar las iniciativas que permitan generar las condiciones económicas necesarias para la generación de empleos para aquellos sectores más necesitados de este, así como el impulso del desarrollo productivo y la formalización de la informalidad.

Divulgación e Imagen Institucional

El Departamento de Prensa y Comunicación tiene la responsabilidad de convocar, organizar y realizar conferencias de prensa para brindar información de interés de la Administración y de utilidad para los usuarios de la institución, en el 2015 se abordaron los siguientes temas: Aguinaldo, Incrementos salariales, Resultados de la Encuesta Continua de Empleo, Rendición de cuentas, Proyecto de Ley para Reformar Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, Reforma Procesal Laboral, Mi Primer Empleo, entre otros. Durante este periodo se efectuaron un total de 10 conferencias de prensa.

También se continuó con la edición y divulgación del Boletín Informativo electrónico “Trabajamos”, del cual se difundieron 6 ediciones, en las que el público interno conoció en detalle acerca de algunas de las actividades más relevantes que desarrollaron en la institución.

“Trabajamos Radio”, iniciativa estratégica del Departamento de Prensa y Comunicación, se ejecutó en su primer año de acuerdo con lo planeado con 36 programas de radio, que se transmitieron por Radio Nacional los viernes de 3:00 p.m. a 4:00 p.m., donde se brindó asesoría, apoyo e información a empleadores y trabajadores sobre temas de su ámbito de acción, entre ellos destacan: Teletrabajo, Derechos laborales de los migrantes, El Síndrome del trabajador quemado, Vacaciones y feriados, Uso de las Redes Sociales en el Trabajo, Acoso laboral, Campaña en favor de los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, Solidarismo y la Red de empresas contra el trabajo infantil, fueron algunos de los temas que se trataron con el apoyo de especialistas, expertos y autoridades que asistieron al programa.

Una herramienta importante que facilitó la comunicación directa con el público externo fueron las redes sociales a través de las cuales esta dependencia divulgó información institucional, específicamente con la administración del sitio de Facebook y la cuenta Twitter, instrumentos

que posibilitaron la interacción, la información y la respuesta inmediata. Específicamente con estos recursos se dio respuesta a 3889 consultas laborales y se hicieron 1463 publicaciones.

Para optimizar el servicio que presta el sitio web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se participó en su rediseño con el objetivo de hacer esta herramienta más amigable y acorde con los requerimientos de la población meta de la institución. Los cambios se comenzaron a aplicar a mediados del mes de octubre del 2015, donde cabe destacar la inclusión de una aplicación de calculadoras para que el usuario pueda conocer lo que corresponde a su aguinaldo, liquidación o monto embargable de acuerdo con su salario.

En esta nueva fase de la web del Ministerio, el sitio ha sido visitado 269.076 veces en poco más de dos meses (22 de octubre al 31 de diciembre de 2015), siendo las aplicaciones de cálculo de liquidación y aguinaldo las más empleadas, con 58.073 y 48.281 visitas respectivamente.

Desde mediados de agosto del 2015 el monitoreo de medios de comunicación se modificó y amplió, pues además de la revisión diaria de los principales periódicos nacionales en su versión impresa, se realizó monitoreo de los más reconocidos noticieros de radio y televisión en sus sitios web, así como de algunos medios informativos digitales de importante aceptación. Este cambio en la forma de hacer el monitoreo implicó también variación en su sistematización por temas laborales, enfoques y frecuencia.

La divulgación de información de temas específicos de interés institucional y de la ciudadanía en general fue reforzada con campañas publicitarias que se planificaron y coordinaron en el Departamento, para este periodo se divulgaron las siguientes:

- “Aguinaldo a tiempo a derecho”
- Derechos laborales de las personas migrantes
- Reforma Procesal Laboral

Capítulo I: Situación del Empleo

Reseña del Mercado de Trabajo Costarricense(2010-2014)

Durante los últimos años en Costa Rica, los indicadores de desempleo y producción se caracterizan por una fase de recuperación postcrisis, en la cual no termina de consolidarse una tendencia de crecimiento, tanto en la producción como en el empleo. Si bien a partir del 2010 asomaba una tímida recuperación con un 5,0% de crecimiento, esto no se logra afianzar y cierra en el 2014 con un 3,6% de crecimiento del PIB y en el 2015 con un 2.8%, comportamiento que se ve reflejado en el mercado de trabajo.

Este panorama se corrobora al observar los indicadores de empleo, donde según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) realizada en el IV trimestre 2014, la población estimada de Costa Rica es de 4.792.617.

Cuadro 1
Costa Rica, MTSS: Población total,
Según condición de actividad, 2013-2014
(cifras actualizadas) (IV Trimestre)

Condición de actividad	2013	2014
TOTAL	4 733 053	4 792 617
Menores de 15 años	1 119 732	1 116 019
De 15 años o más	3 613 321	3 676 598
Fuera de la fuerza de trabajo	1 335 744	1 396 823
Fuerza de trabajo	2 277 577	2 279 775
Ocupados	2 088 282	2 059 600
Desocupados	189 295	220 175

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, Encuesta Continua de Empleo, 2013-2014 (IV Trimestres)

La fuerza de trabajo costarricense supera los dos millones de personas, sin embargo si se comparan los trimestres en mención este crecimiento anual alcanza solamente a 2.198 personas, explicado por el aumento en la desocupación, y la disminución en el número de ocupados.

La tasa neta de participación y la de ocupación presentaron una caída de 1 y 1,8 puntos porcentuales respectivamente. Lo que es explicado por la disminución de 28.682 ocupados respecto al último trimestre del 2013.

La tasa de desempleo sigue afectada por la lenta recuperación de la economía costarricense, y la presión que se genera en la demanda de empleo, lo que provocó que ésta aumentara en el último trimestre 1,4 puntos porcentuales respecto a su similar del año anterior.

Cuadro 2
Costa Rica, MTSS: Tasas de participación,
ocupación y de desempleo, 2013-2014
(en porcentajes) (cifras actualizadas) (IV Trimestre)

Tasa	2013	2014
Tasa bruta de participación	48,1	47,6
Tasa neta de participación	63,0	62,0
Tasa de ocupación	57,8	56,0
Tasa de desempleo abierto	8,3	9,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos, Encuesta Continua de Empleo, 2013-2014 (IV Trimestres)

Datos y apreciaciones anteriores ponen en evidencia que si bien durante los últimos cuatro años la producción nacional ha registrado un crecimiento sostenido, el mismo ha resultado insuficiente para alcanzar niveles de empleo social y económicamente deseables.

En los años **2014 y 2015**, al observar los indicadores de empleo, según la Encuesta Continua de Empleo (ECE) realizada en el IV trimestre 2015, la población estimada de Costa Rica es de 4.850.933 habitantes.

Cuadro 3
COSTA RICA: Población total,
según condición de actividad, 2014-2015
(Cifras actualizadas) (IV trimestre)

Condición de actividad	2014	2015
TOTAL	4 792 617	4 850 933
Menos de 15 años	1 116 019	1 111 760
De 15 años o más	3 676 598	3 739 173
Fuera de la fuerza de trabajo	1 396 823	1 496 254
Fuerza de trabajo	2 279 775	2 242 919
Ocupados	2 059 600	2 027 518
Desocupados	220 175	215 401

Fuente: Instituto de Estadística y Censos, Encuesta Continua de Empleo, 2014-2015 (IV trimestre).

Para los años mencionados, la fuerza de trabajo costarricense supera los dos millones de personas, sin embargo si se comparan los trimestres en mención, este crecimiento anual alcanza una disminución de 36.856 personas, explicado por una disminución de 32.082 en los ocupados, y una disminución de 5.074 personas en el número de desocupados. Estas casi 37 mil personas no ejercen ninguna presión en el mercado laboral por cuanto pasaron a formar parte de la población fuera de la fuerza de trabajo.

La tasa neta de participación y la de ocupación presentaron una caída de 2 y 1,8 puntos porcentuales respectivamente. Lo que es explicado por la disminución en los ocupados respecto al último trimestre del 2014.

La tasa de desempleo disminuyó en la comparación interanual en 0,1 punto porcentual respecto a su similar del año anterior.

Cuadro 4
COSTA RICA: Tasas de participación, ocupación y desempleo, 2014-2015
(IV trimestre)

Tasa	2014	2015
Tasa neta participación	62,0	60,0
Tasa de ocupación	56,0	54,2
Tasa de desempleo abierto	9,7	9,6
Tasa de no participación	38,0	40,0

Fuente: Instituto de Estadística y Censos, Encuesta Continua de Empleo, 2014-2015 (IV trimestre).

DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO

El tema del empleo ha sido el centro de la Administración Solís Rivera. Por eso se le ha dado una importancia central al fortalecimiento de la Dirección Nacional de Empleo (DNE).

Dada la responsabilidad que le corresponde a esta Dirección de promover la empleabilidad de la fuerza de trabajo costarricense por medio de la prestación de servicios de calidad en las áreas de intermediación y orientación laboral, generación de empleo y ordenamiento de las migraciones laborales, se generaron desde ésta, las acciones necesarias para mitigar los desequilibrios cuantitativos y cualitativos entre la oferta y la demanda de empleo.

Algunos hechos y logros relevantes del período:

- Presentación de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción (ENEP) (14 de agosto de 2014).

- Lanzamiento del Programa EMPLEATE Plus, el cual refuerza al Programa EMPLEATE mediante las siguientes acciones:
 - Duplicación del presupuesto para el año 2015, dirigido en su 100% a las personas jóvenes beneficiarias bajo la lógica de transferencias condicionadas.
 - Creación de la modalidad denominada EMPLEATE Inclusivo, dirigido a Personas con Discapacidad ente los 17 a los 35 años.
 - Identificación del INA como principal centro de formación técnico/ocupacional, con el complemento de otros centros públicos y privados debidamente acreditados.
- Reforzamiento del Programa Nacional de Empleo (PRONAE 4x4), a través de las siguientes líneas de trabajo:
 - Duplicación del presupuesto para el año 2015, dirigido en su 100% a las personas beneficiarias bajo la lógica de transferencias condicionadas. Mismas destinadas a las modalidades de Obra Comunal, Capacitación Laboral e Ideas Productivas.
 - Implementación de la modalidad Obra Comunal en los territorios indígenas.
 - Mayor coordinación con Gobiernos Locales, DINADECO y las propias organizaciones comunales, para vincular proyectos con la visión de desarrollo territorial.
- Se incorporaron diversos servicios en los Convenios que se firman con las Municipalidades (PRONAE-EMPLEATE- BUSCOEMPLO), ya que anteriormente solo se firmaba bajo la lógica de la intermediación mediante la plataforma electrónica buscoempleo.go.cr.

Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo (DIOPE)

Desde este Departamento se desarrollaron acciones estratégicas con el propósito de que las personas en busca de empleo pudieran acceder al mismo, así como también para que los empleadores puedan solucionar sus necesidades de recurso humano. Es importante señalar que los criterios de igualdad y equidad orientan los procesos que desarrolla el departamento.

Las gestiones se concentran en el impulso de actividades destinadas a llevar hasta las comunidades los servicios de empleo, en favorecer a los sectores vulnerables y en generar opciones inclusivas.

Dentro de las actividades del 2014, destacan:

1. Mantenimiento y ampliación permanente de la Red Nacional de los Servicios Públicos de Empleo.
2. Operación y coadministración de la Plataforma Electrónica www.buscoempleo.go.cr
3. Fortalecimiento de la estrategia Empléate (EMPLÉATE Plus) y su derivación Empléate Inclusivo.
4. Realización de talleres sobre herramientas para la búsqueda de empleo.
5. Ejecución de campañas de sensibilización y apoyo a proyectos de modelos de atención con perspectiva de género.
6. Realización y participación en ferias de empleo, Retos EMPLÉATE y toldos informativos.
7. Atención directa a personas oferentes.
8. Atención de casos especiales producto, principalmente, de despidos masivos.

Cobertura y desconcentración de los servicios de intermediación laboral

El DIOPE ha sido una de las organizaciones impulsoras y fundadoras del Sistema Nacional de Intermediación, Orientación e Información de Empleo (SIOIE), que ha pasado a constituirse en el sistema público de empleo de Costa Rica.

Lo integran el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), el Ministerio de Educación Pública (MEP), el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), 52 Municipalidades del país, la Universidad Nacional, la Cámara de Comercio de Cartago, el Colegio Universitario de Cartago, la Escuela de Administración de la Universidad Estatal a Distancia y la Comisión Nacional de Préstamos para la Educación (CONAPE). Estas instancias participan bajo la rectoría del MTSS y la coordinación de la Dirección Nacional de Empleo.

EL SIOIE sumó 200 oficinas a finales de 2014, distribuidas de la siguiente manera:

Cuadro 5

Costa Rica, MTSS: Distribución de Oficinas de la red del SIOIE, año 2014

Institución	Cantidad de Oficinas
Total	200
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	1
Municipalidades	52
Colegios Técnicos del MEP	132
Instituto Nacional de Aprendizaje	10
Universidades Públicas	2
Colegio Universitario de Cartago	1
Cámara de Comercio	1
CONAPE	1

Fuente: MTSS, Dirección Nacional de Empleo.

Con la idea de aumentar la cobertura de los servicios se trabaja para que al 2018, se hayan establecido convenios con al menos 70 de las 81 municipalidades del país. Esta intencionalidad de facilitar el acceso a los servicios de empleo a las comunidades mediante la integración al sistema de más instituciones obliga al personal del DIOPE a realizar en forma constante procesos de asesoría e inducción.

Solo en el 2014 se capacitaron a 17 nuevos gestores y gestoras de empleo. También se hace necesaria la capacitación permanente en temas transversales, razón por la cual, se efectuaron dos talleres de intermediación laboral dirigidos a personas gestoras de empleo, uno con enfoque de género y otro desde la perspectiva de la discapacidad.

Buscoempleo.go.cr

La herramienta buscoempleo.go.cr es plataforma electrónica del SIOIE. Sirve de enlace entre las personas en busca de empleo y las personas empleadoras que necesitan personal para sus empresas.

El servicio es completamente gratuito y opera por medio de Internet, por lo que es posible accederlo todo el año, las 24 horas del día, y desde cualquier lugar, tanto fuera como dentro del país.

Su coadministración, por parte del MTSS, se encuentra en manos de funcionarios del Departamento de Intermediación y éstos capacitan constantemente a nuevas personas gestoras de empleo.

Esta herramienta cumplió cinco años de funcionamiento en agosto de 2014 y, desde su creación, mantiene un crecimiento tanto en el número de personas oferentes como en el de personas demandantes. Por ejemplo, durante el 2014 se registraron en la plataforma un total de 13.264 personas, de las cuales 3.614 fueron inscritas por el personal del MTSS.

Cuadro 6
Costa Rica, MTSS: Oferentes atendidos
por el Departamento de Intermediación,
según grupo de edad, dic. 2013-nov. 2014

Grupo de edad	Cantidad
Total	3 614
De 15 a 17	72
De 18 a 23	637
De 24 a 29	615
De 30 a 34	478
De 35 a 39	450
De 40 a 44	451
De 45 a 49	300
De 50 a 59	443
De 60 o más	96
Ignorada	72

Fuente: MTSS, Dirección Nacional de Empleo.

Las personas oferentes de mano de obra, tanto hombres como mujeres, recurren a la plataforma en primer lugar, en busca de puestos técnicos y de profesionales de nivel medio, seguidos por los de nivel profesional científico e intelectual y el personal de apoyo administrativo, mientras que los oferentes de menor calificación, muestran una participación baja.

Cuadro 7
Costa Rica, MTSS: Oferentes de mano de obra activos registrados en el SIOIE, por sexo, según grupo ocupacional, año 2014

Grupo ocupacional	Total general	Hombres	Mujeres
TOTAL	13 264	7 251	6 013
Directores y Gerentes	546	329	217
Profesionales científicos e intelectuales	3 143	1 775	1 368
Técnicos y profesionales de nivel medio	5 901	3 149	2 752
Personal de apoyo administrativo	2 083	862	1 221
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercio y mercados	614	334	280
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios forestales y pesqueros	20	17	3
Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	424	385	39
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	173	162	11
Ocupaciones elementales	320	214	106
No bien especificado	40	24	16

Fuente: MTSS, Dirección Nacional de Empleo, DIOPE, www.buscoempleo.go.cr

Capacitaciones

El Departamento de Intermediación, Orientación y Prospección de Empleo capacita de manera permanente a usuarios internos y externos de sus servicios. Durante el 2014 capacitó, de manera directa, a 504 personas en los siguientes temas:

- Herramientas para la búsqueda de empleo dirigido a mujeres en busca de empleo.
- Gestión laboral dirigida a personas con discapacidad.
- Intermediación laboral con perspectiva de género dirigido a personas gestoras de empleo.
- Intermediación laboral desde la perspectiva de la discapacidad y el servicio público de empleo.
- Discapacidad y Empresa dirigida a personas empleadoras de empresas inclusivas.
- Empléate inclusivo como tema general.
- Intermediación laboral y buscoempleocr.com desde los servicios públicos de empleo.

Intermediación y género

Uno de los objetivos planteados en el DIOPE es la sensibilización de las personas demandantes, oferentes y gestoras de empleo en materia de género, lo cual realiza mediante diversas acciones de divulgación y capacitación.

En el 2014 se continuó con el trabajo de una comisión interinstitucional cuyo objetivo es el diseño de cuatro modelos de atención desde la perspectiva de género y la capacitación de mujeres desempleadas en busca de empleo.

La comisión está integrada por el DIOPE, la Unidad de Equidad de Género del MTSS, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Departamento de Género del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Estas instancias trabajan en conjunto con las municipalidades de Liberia, Alajuela, Desamparados y San José. En forma coordinada se ejecutan talleres de capacitación dirigidos a

mujeres trabajadoras sobre herramientas para la búsqueda de empleo. En el 2014 se realizaron diez talleres.

En este mismo año también se realizó una campaña de sensibilización dirigida a las personas empleadoras. La estrategia utilizada para tal propósito fue el envío de ocho cápsulas informativas a través del sistema de notificaciones de buscoempleocr.com. Las cápsulas incluyen nociones básicas en el tema de género, así como consejos para realizar entrevistas laborales o divulgar vacantes de manera que éstas eviten sesgos, prejuicios y discriminación y que más bien favorezcan la participación y elección de candidatas en los puestos disponibles.

Otro esfuerzo realizado fue un taller de capacitación dirigido, exclusivamente, a personas gestoras de empleo. En este caso se contó con el apoyo financiero y técnico de la Organización Internacional del Trabajo por medio de su especialista en género y el Programa Formación Ocupacional e Inserción Laboral.

Para el año 2015, con el apoyo de los gobiernos locales se ha logrado aumentar la cobertura de los servicios de empleo, mediante la suscripción de convenios de cooperación técnica interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las Municipalidades. Esta acción se ha incrementado en los últimos años con una cobertura de 61 Municipalidades y 2 Concejos de Distritos, a lo largo de todo el país. Entre los municipios que firmaron Convenios durante ese año, se encuentran los siguientes:

- Garabito
- San Rafael
- Dota
- Acosta
- Corredores
- San Mateo
- Nandayure
- Turrubares
- Concejo de Distrito de Paquera, Puntarenas
- Concejo de Distrito de Colorado, Abangares

Esta descentralización ha permitido la participación activa de los gobiernos locales en la atención de los servicios de empleo que brinda la Dirección Nacional de Empleo por medio de los Programas EMPLEATE y PRONAE, así como el apoyo del Programa Mi Primer Empleo, cuya Unidad Ejecutora se destaca en el Despacho del Ministro de Trabajo.

Es válido destacar el Sistema Nacional de Intermediación, Orientación en Información de Empleo, que lo conforman Educación Técnica del Ministerio de Educación Pública, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de Aprendizaje, la Universidad Nacional, la Universidad Estatal a Distancia, la Escuela de Administración, el Colegio Universitario de Cartago, la Cámara de Comercio de Cartago y las Municipalidades.

Durante este año, en cuanto a las metas de colocación de mujeres por medio de modelos de intermediación laboral, se tiene un porcentaje bastante alto del 90%. Por otro lado, la contratación de personas con discapacidad, se logró tener información de 17 personas colocadas y de 230 personas con el apoyo de otras instituciones en el marco del Plan Nacional de Inserción Laboral para las Personas con Discapacidad.

Se atendieron a 502 personas bajo la modalidad de talleres de orientación tomando en consideración los módulos de herramientas para la búsqueda de empleo, habilidades y destrezas entre otros. Se organizaron grupos según cada taller, de entre 10 y 35 personas aproximadamente.

EMPLÉATE

Este Programa está dirigido a personas jóvenes que no trabajan ni estudian, viven en condición de pobreza o pobreza extrema y tienen entre 17 y 24 años. A ellos y ellas se les asigna un subsidio económico mensual para que reciban capacitación técnica/ocupacional en áreas en donde los distintos actores del sector productivo han señalado demanda ocupacional insatisfecha o en donde se proyectan inversiones que se traduzcan en nuevos puestos de trabajo. Una vez certificadas las competencias de las personas se potencia su inserción al mundo del trabajo mediante acciones de intermediación laboral.

La estrategia EMPLÉATE aprovecha la desconcentración impulsada por el DIOPE, funciona en 25 de las oficinas de empleo municipales y es atendida por las mismas personas gestoras de empleo que conforman el SIOIE. EMPLÉATE atendió un total de 3.623 personas en el 2014 (1.792 hombres y 1.831 mujeres).

Cuadro 8
COSTA RICA, MTSS: Beneficiarios de la estrategia EMPLÉATE, según área de capacitación recibida
2013-2015

Área de capacitación	2013	2014	2015
TOTAL	3 478	3 623	5 268
Comercial	1 161	1 176	2 027
Idioma	416	874	1 324
Industrial	786	638	891
TICS	1 125	935	942
Cultura			61
Banca y Finanzas			23

Esta estrategia cuenta con una derivación denominada EMPLÉATE Inclusivo. Se dirige a personas con discapacidad que viven en condiciones de pobreza o pobreza extrema y se amplía el rango de edad de 17 a 35 años.

También amplió su red de centros de formación a 29, desarrollando ferias vocacionales denominadas Retos EMPLÉATE además de la realización de Ferias de Empleo dirigidas a las personas egresadas de los procesos de formación que se ofrecen dentro del Programa. Con este tipo de actividades y gracias al apoyo del Banco Popular se brindaron servicios de orientación, información e intermediación de empleo a alrededor de 10.500 personas del Gran Área Metropolitana, Región Huetar Caribe, provincia de Alajuela, además de actividades en las diversas provincias de todo el país.

Cuadro 9
Costa Rica, MTSS: Personas informadas y Orientadas en Retos EMPLÉATE y ferias de Empleo, según tipo de actividad, 2014

Actividad	Personas atendidas
Total	10.500
Alajuela- Feria Empleo	4.500
Reto Limón	1.000
Reto GAM	5.000

Fuente: MTSS, Dirección Nacional de Empleo, EMPLÉATE

Esta estrategia cuenta con una derivación denominada EMPLÉATE Inclusivo. Se dirige a personas con discapacidad que viven en condiciones de pobreza o pobreza extrema y se amplía el rango de edad de 17 a 35 años.

Su población es referida a procesos de capacitación en alguno de los cinco centros de formación de que dispone o a opciones laborales brindadas por 14 empresas inclusivas. Este ligamen permitió capacitar a 227 personas en el 2014 y facilitó la incorporación laboral de 251 personas durante ese período.

Cuadro 10
Costa Rica, MTSS: Personas con discapacidad que recibieron capacitación, por sexo, según tipo de actividad realizada, 2014

Nombre de la Actividad	Total	Hombres	Mujeres
TOTALES	206	112	94
Talleres	92	40	52
Charlas	114	72	42

Fuente: MTSS, Dirección Nacional de Empleo, EMPLÉATE

Ferias y retos

La presencia activa del DIOPE se evidenció en ferias de empleo y Retos EMPLÉATE, actividades que le permiten al departamento incrementar su presencia en las comunidades y brindar información a grandes cantidades de personas reunidas en un solo lugar.

Durante agosto y octubre de 2014 se realizaron dos retos EMPLÉATE: el primero se hizo en Limón y el segundo en San José, con un total de 6 mil personas asistentes.

También se asistió a ferias de empleo en: Alajuela, la Universidad Hispanoamericana y la Universidad de Costa Rica. En estas actividades se brindó información y se orientó a 5.219 personas.

Atención en oficina

En la oficina del DIOPE, atendió durante el 2014 a 3.614 personas en busca de opciones laborales y personal para sus empresas; 342 asesorías telefónicas; 16.022 puestos consultados y 7.614 referencias.

La mayor parte de las y los oferentes que acuden al servicio de intermediación del MTSS son personas cuyas edades oscilan entre los 18 y los 30 años, seguidos de quienes tienen entre 30 y 45 años. Asimismo, el grupo de edad entre 50 y menos de 60 años es uno de los segmentos poblacionales que más solicitan los servicios del DIOPE.

Atención de casos especiales

Además, en el 2014, el Departamento de Intermediación de Empleo prestó especial atención a casos de personas que perdieron sus empleos producto de cierres de programas o empresas.

Uno de estos fue el de las y los empleados del Programa PAIS de la Universidad de Costa Rica, el cual cerró sus puertas de manera definitiva en febrero de 2014. Debido a este cierre, 314 personas trabajadoras quedaron cesantes. A ellos y ellas se les ofreció acompañamiento antes, durante y después de su cese laboral.

A esta población se les impartió talleres de inscripción en buscoempleocr.com, se les inscribió personalmente en la plataforma electrónica, se les brindaron opciones laborales y se les coordinó asesoría legal tanto en el campo de sus derechos laborales como en el cálculo de la cesantía.

Otro grupo que contó con este acompañamiento fueron las 17 personas trabajadoras de la Soda Castro, negocio que cerró operaciones debido a que fue expropiado para ampliar la carretera de circunvalación en Paso Ancho.

Estas personas se registraron en buscoempleocr.com y se les ofreció posibilidades de empleo con base en sus hojas de vida.

Programa Nacional de Empleo (PRONAE)

El Programa Nacional de Empleo se ha establecido como un medio para impulsar el desarrollo de proyectos comunales que incidan positivamente en las condiciones económicas y sociales de las comunidades y personas que participan en la ejecución de los mismos.

Pronae se financia a través del Fondo de Asignaciones Familiares (FODESAF), por un monto, para el 2014, de ¢8.135.690.000, con una distribución presupuestaria como se muestra:

Cuadro 11
Costa Rica, MTSS: Distribución presupuestaria. PRONAE, año 2014

Programa	Presupuesto en colones	Porcentaje
Total	8.135.690.000	100%
Obras Comunales	2.288.460.000	28,1%
Ideas Productivas	203.580.000	2,5%
Capacitación Comunal	29.040.000	0,4%
EMPLEATE	4.478.630.000	55%
Apoyo a Población Indígena	1.135.980.000	14%

Fuente: MTSS, Dirección Nacional de Empleo.

El cuadro 12 presenta la inversión realizada en el año 2014 por modalidad, según su distribución: el 58,1% fue invertido en la modalidad de EMPLEATE, una de las prioridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Le sigue en importancia la modalidad de Obra Comunal en la cual se invirtió el 31,4% del presupuesto. Para la nueva modalidad, dirigida al apoyo en la creación de infraestructura en los territorios indígenas, se logró una inversión del 7,5% del presupuesto

global del PRONAE. Esto en apoyo a la población indígena. En el apoyo a grupos con Ideas productivas se logró una inversión del 2,9%, del presupuesto.

Cuadro 12
Costa Rica: Inversión por Provincia según modalidad. PRONAE, año 2014

Provincia	Total		Modalidad				
	Absoluto	Relativo	Obra Comunal	EMPLEATE	Ideas Productivas	Capacitación	Apoyo Indígenas
Total Absoluto	7.372.550.000	100	2.313.180.000	4.285.100.000	210.690.000	12.420.000	551.160.000
Total Relativo	100		31,4	58,1	2,9	0,2	7,5
San José	3.261.365.000	44,2	499.365.000	2.710.700.000	27.540.000	9.720.000	14.040.000
Alajuela	1.017.590.000	13,8	704.340.000	255.200.000	38.970.000		19.080.000
Cartago	720.220.000	9,8	202.320.000	390.400.000	6.480.000		121.020.000
Heredia	61.040.000	0,8	5.940.000	55.100.000			
Guanacaste	742.880.000	10,1	255.960.000	408.800.000	73.800.000		4.320.000
Puntarenas	936.415.000	12,7	515.115.000	257.200.000	47.160.000	2.700.000	114.240.000
Limón	633.040.000	8,6	130.140.000	207.700.000	16.740.000		278.460.000

Fuente: MTSS, Dirección Nacional de Empleo.

Ese nivel de inversión permitió al PRONAE el apoyo económico de 9.225 personas, de las cuales el 45,2% fue a través de obra comunal en la construcción de proyectos en las diferentes localidades del país, con lo que también se contribuye en el desarrollo de las comunidades, que buscan mejorar su condición de vida con la creación de infraestructura.

En la modalidad de EMPLEATE se logró el apoyo económico para capacitación para el 39,3 % de la población atendida por medio del PRONAE, se trata de jóvenes entre 17 y 24 años que buscan mejorar su empleabilidad a fin de insertarse en el mercado de trabajo. En la modalidad de Apoyo a indígenas se pudo apoyar el 10,8% de las personas atendidas en el PRONAE. La modalidad de Ideas Productivas permitió el apoyo económico del 4,3% de la población que son

personas que buscan la autogeneración de empleo y por último, la modalidad de Capacitación Comunal con el 0.4% de la población atendida.

Es importante señalar que la participación de la mujer en todas las aplicaciones del PRONAE, se ha venido incrementando, ascendiendo hasta el 36,11%, La modalidad de EMPLEATE incrementa la participación, ya que mayoritariamente ha sido solicitada por mujeres jóvenes. El rango de edad de mayor participación en el Programa Nacional de Empleo, es de 18 a 25 años con el 55,8% del total. Asimismo, es destacable el hecho de que se incorporan al programa personas adultas de 46 y más años, correspondiendo al 19,1% de las personas atendidas.

Al final del 2014, la ejecución global alcanzó el 90,6% equivalente a una inversión de 7.372.550.000 millones de colones del monto programado (¢8.135.960.000).

En el año **2015** se logró la incorporación de 13.199 personas, las cuales recibieron en el lapso de 3 a 6 meses una ayuda económica de ¢185.000 mensuales, por el periodo de duración del proyecto, según las diferentes modalidades del Programa.

Cuadro 13
COSTA RICA, MTSS: Beneficiarios del PRONAE, por provincia,
según sexo y modalidad de proyecto, 2015

Sexo y Modalidad	TOTAL	San José	Alajuela	Cartago	Heredia	Guanacaste	Puntarenas	Limón
TOTAL								
Obra comunal	9 786	2 337	2 157	796	32	1 666	2 239	559
Ideas productivas	1 207	285	81	43	21	144	507	126
Apoyo a capacitación	388	129	0	98	0	32	121	8
Empléate	5 268	2 413	484	381	122	529	1 091	248
Apoyo a indígenas	1 818	20	50	394	0	0	490	864
HOMBRES								
Obra comunal	5 923	1 657	1 259	451	24	868	1 274	390
Ideas productivas	404	101	26	21	1	35	140	80

Apoyo a capacitación	91	54	0	4	0	17	9	7
Empléate	2 404	1 227	174	230	53	251	384	85
Apoyo a indígenas	0							

MUJERES

Obra comunal	3 863	680	898	345	8	798	965	169
Ideas productivas	803	184	55	22	20	109	367	46
Apoyo a capacitación	297	75		94	0	15	112	1
Empléate	2 864	1 186	310	151	69	278	707	163
Apoyo a indígenas	456	2	25	77	0	0	136	216

Continuando con el 2015, PRONAE logró una inversión total de ¢14.499 millones en los diferentes proyectos que presentaron las organizaciones de base como: Juntas de Educación, Asociaciones de Desarrollo, Asociaciones Administradoras de Acueductos Rurales (ASADAS), Asociaciones de Productores y Cooperativas en todo el territorio Nacional. Destaca la inversión en Obras de interés Comunal, EMPLEATE, que incorpora jóvenes entre 17 y 24 años a procesos de capacitación en función de las necesidades de mano de obra local.

Cuadro 14
COSTA RICA, MTSS: Inversión ejecutada por el PRONAE,
según modalidad de proyecto, 2012-2015
(En millones de colones)

Modalidad	2012	2013	2014	2015
TOTAL	2 276,7	5 495,2	7 372,6	14499,31
Obra comunal	1 871,7	1 109,8	2 313,2	5942,1
Ideas productivas	136,4	71,8	210,7	867,2
Apoyo a capacitación	268,6	17,0	12,4	252,4
Auxilio de emergencia	n/a	n/a	n/a	113,6

EMPLÉATE	n/a	4 296,6	4 285,1	6080,9
Apoyo a indígenas	n/a	n/a	551,2	1243,2

También un porcentaje importante se dirigió a la construcción y reconstrucción de infraestructura en los Territorio Indígenas establecido en el país, con lo que se pretende mejorar las condiciones de vida a esta población.

Migraciones Laborales

El Departamento de Migraciones Laborales (DML) como dependencia responsable de realizar los estudios técnicos para emitir criterio acerca de la conveniencia o no de otorgar permisos de trabajo a extranjeros, emite recomendaciones que si bien no son vinculantes, es frecuente que se constituyan en insumo de decisión por parte de la Dirección General de Migración y Extranjería.

Los estudios elaborados responden o toman en cuenta planes de desarrollo nacional, regional o sectorial, con especial observancia sobre la situación laboral del país y los lineamientos concretos en materia de migraciones laborales ordenadas.

Cuadro 15

Costa Rica, MTSS: Puestos de trabajo recomendados a la Dirección General de Migración y Extranjería para otorgamiento de permisos de trabajo, según rama de actividad, 2012-2014

Rama de Actividad	2012	2013	2014
TOTAL	6 542	8 343	16 578
Agricultura	6 014	7 974	16 308
Comercio	66	5	8
Construcción	6	11	1
Industria	10	9	7
Servicios	209	337	126
Transporte	234	7	128
Turismo	3		

Este departamento participó activamente en toldos informativos instalados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como por organizaciones de trabajadores que manejan población migrante en alta demanda.

Durante el 2014 se publicaron tres documentos de gran importancia para la población trabajadora migrante así como para las entidades públicas y privadas atinentes al tema:

- “Nicaragüenses en el Norte: condiciones laborales y práctica de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte”.
- Guía práctica de deberes y derechos laborales en Costa Rica.
- Publicación “Los derechos laborales no conocen fronteras”.

Es oportuno mencionar actividades de importancia desarrolladas durante el año 2015:

- Reunión bilateral entre los ministerios de Trabajo de Costa Rica (MTSS) y de Panamá (Mitradel). Es un esfuerzo importante que concluye con la suscripción del acuerdo sobre migración laboral por parte de las autoridades.
- Con el MTSS, la CCSS, el INAMU sobre la propuesta de seguridad social para este colectivo de trabajadoras y trabajadores en el servicio doméstico.
- En el Foro Permanente para la Población Migrante y Refugiada, órgano adscrito a la Defensoría de los Habitantes de la República.
- Reunión organizada por FLACSO con representación de instituciones laborales y migratorias de Centroamérica y la implementación de la campaña de información, diciembre de 2015.
- Reunión de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y la República Dominicana.

Además, durante este año se realizaron investigaciones y participaciones importantes, a saber:

- Investigación sobre el Cambio Climático y Migración
- Investigación sobre Migrantes, Dictamen Jurídico y Socio Laboral

- Investigación sobre la pesquería de alta mar (palangre)
- Consultas que realiza la OECD sobre la contribución económica de la migración laboral en los países en desarrollo como países de destino.
- Con la Universidad de Costa Rica y la OIM integramos el equipo técnico para la encuesta sobre la inmigración y la emigración en Costa Rica.
- Se diseña y se acuerda con las autoridades del MTSS la propuesta de Política Migratoria Laboral, se integra al Plan de Acción de la Política Migratoria Integral para Costa Rica 2013-2023.

Participación Interinstitucional:

- Foro para la población migrante y refugiada cuya secretaría técnica se encuentra en la Defensoría de los Habitantes del República.
- Programa conjunto para mejorar la seguridad humana de migrantes temporales Ngöbe y Buglé, que coordina la Organización Internacional para las Migraciones (OIM)
- Comisión de migración y refugio que conformó el Poder Judicial de la República.
- Comisión de coordinación interinstitucional de equipos del Ministerio de Trabajo y la Dirección General de Migración y Extranjería.
- Integramos el Comité Técnico instaurado mediante el Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo entre el MTSS/CR y el MITRADEL/Panamá, setiembre del 2015.
- Integramos el equipo interinstitucional que viene realizando la propuesta de extensión de la cobertura de la seguridad social al trabajo doméstico en Costa Rica, en coordinación con el INAMU, la OIT, ASTRADOMES y el Despacho del Viceministro del Área Laboral.
- Se realiza seguimiento al proyecto de gestión de migración laboral para trabajadores temporales Costa Rica / Nicaragua.

- Con organizaciones no gubernamentales se trabaja sobre la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras, y de habitantes transfronterizos.
- Con el ACNUR en su proyecto de graduación se coordinan actividades de información y asesoría a población refugiada en Costa Rica, especialmente por ser un programa que promueve oportunidades para una vida digna de esta población. Es un plan con organizaciones sociales públicas y privadas.

Programa Mi Primer Empleo

- El 14 de septiembre, el presidente de la República, Luis Guillermo Solís Rivera anunció el lanzamiento de la estrategia Mi Primer Empleo con el objetivo de brindar a las poblaciones más afectadas por el desempleo la oportunidad de tener su primer empleo de calidad. El público meta del programa son las mujeres de cualquier edad, hombres menores de 35 años y personas con discapacidad de cualquier edad.
- Este programa promueve la creación de empleos desde dos modalidades. El beneficio económico que recibirán las empresas que aumenten su planilla y se comprometan a mantener a esos trabajadores en sus puestos al menos por un año. Este equivale a ₡1.456.000,00 por cada persona contratada en el marco del programa por una única vez. El beneficio se entrega en dos tramos. El primero a los seis meses de iniciado el programa, y el segundo al finalizar el año, contra cumplimiento del acuerdo de conservar a esos trabajadores durante ese período. Las empresas podrán contratar un máximo de 20 personas en el marco de este programa
- La segunda modalidad de Mi Primer Empleo está relacionada con la formación dual. El Instituto Nacional de Aprendizaje y el Ministerio de Trabajo, con el apoyo de la OIT, iniciarán un programa de masificación del programa de formación dual en las áreas de turismo, tecnologías de información y comunicación, e industria médica. Se seleccionaron estas áreas para iniciar, por su alta demanda de mano de obra. Mediante esta estrategia se escalará de las 200 personas que actualmente estudian en la modalidad dual, a 3000 en dos años.
- Al 31 de diciembre del 2015 se encuentran inscritas en el sistema un total de 12.364 personas y 804 empresas como se ve en el siguiente cuadro

Total de personas registradas	12364
Total de empresas registradas	804
Total empresas convenio firmado	186
Total de personas contratadas	242
Mujeres	117
Hombres	125
PcD	6

- Como parte de la estrategia de mercadeo, se han capacitado también a casi 50 municipalidades del país con las que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene convenios para que den a conocer los objetivos del Programa tanto a las personas que habitan el cantón como a las empresas de la zona. Para finales de marzo se espera haber capacitado al total de las municipalidades.
- Con la ENEF (Estrategia Nacional de Educación Financiera) se ha venido elaborando un programa de capacitación para darles mayor empleabilidad a las personas trabajadoras inscritas en el Programa. Entre los participantes de la ENEF están: la Asociación Bancaria Costarricense, Aseguradora del Istmo, Asociación de Aseguradoras Privada, Banco Nacional de Costa Rica, Banco de Costa Rica, Banco Lafise, Bolsa Nacional de Valores, Cámara de Bancos e Instituciones Financieras, Compañía Nacional de Fuerza y Luz, Coopenae y Florida Ice and Farm.
- En estas capacitaciones se les dará a las personas entrenamiento en habilidades blandas en el mundo laboral como cohesión grupal, comunicación oral, escrita y asertiva, proyecto de vida, educación financiera básica y elaboración de C.V. y preparación para la entrevista de trabajo. Estos temas son especialmente importantes porque para muchas de las personas inscritas en Mi Primer Empleo, esta preparación es clave para su inserción en la formalidad y todos estos temas, con el apoyo del INAMU se darán con perspectiva de género. A parte de esta capacitación, también se les dará a las personas inscritas en Mi Primer Empleo la oportunidad de recibir cursos de computación básica, internet y MS Office por medio de los Centros Comunitarios Inteligentes (CECIs) del MICIT que están en todos los cantones del país. Estos temas son considerados de gran importancia para

que también se incremente la empleabilidad de las y los oferentes.

- Con el PANI ya se firmaron los acuerdos interinstitucionales para el traslado de fondos y se está gestionando con la adenda al Decreto que permitirá la inclusión en Mi Primer Empleo de las y los jóvenes mayores de 15 años referidos por la Institución.

DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

Esta Dirección asesora a las autoridades superiores en temas relativos al mercado de trabajo, desarrolla acciones tendientes a mejorar los niveles de gestión institucional en la prestación de servicios, mediante la formulación y ejecución de estrategias de modernización y desarrollo organizacional y es responsable de emitir criterios y recomendaciones para la formulación de políticas públicas en materia de empleo, salarios, seguridad social y proyectos específicos, orientando de esta manera a los jefes institucionales y estableciendo los mecanismos de coordinación y enlace con organismos internacionales y otros entes gubernamentales y no gubernamentales.

También, en coordinación con el jefe y las direcciones de la institución, elabora y desarrolla estrategias de modernización, control interno y desarrollo organizacional, tendientes a mejorar los niveles de gestión y la prestación de servicios. También dirige y asesora el proceso de elaboración del plan operativo institucional. Y por delegación del jefe coordina el Sector de Trabajo y Seguridad Social, integrado por el Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) y el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA). Razón por la cual es la principal responsable en los procesos de elaboración del diagnóstico, los objetivos, metas y metodologías de intervención para el Plan Nacional de Desarrollo.

A continuación se detallan las principales acciones realizadas por cada departamento a lo largo del 2014.

Departamento de Desarrollo Organizacional

Al Departamento de Desarrollo Organizacional en el marco de su competencia de establecer mecanismos efectivos para la formulación, el seguimiento y la evaluación periódica del Plan Operativo Institucional (POI), el Plan Nacional de Desarrollo, y planes especiales de la

institución; incorpora temas transversales en el Plan Nacional de Desarrollo, en los planes, políticas, programas y proyectos incluidos en el POI de la institución, así como en la formulación de su presupuesto y de sus proyectos de inversión e incorpora estos mismos criterios en la evaluación de las diferentes acciones.

En concordancia con lo anterior, los principales productos resultados de las actividades que se realizaron en el año 2014 se resumen a continuación:

En materia de Programación, elaboró los siguientes documentos:

- Guía para la gestión de las dependencias administrativas: Plan Institucional Operativa (POI-2014).
- Matriz de Programación Institucional (MAPI) con los compromisos del MTSS en el Plan Nacional de Desarrollo.
- Consolidación y presentación de la Programación Sectorial del Sector Trabajo: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
- Se coordinó el equipo de trabajo interinstitucional para la elaboración del proyecto: elaboración del Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo.
- Plan Institucional Operativo y Estratégico 2015. (POI-2015).

Seguimiento a la gestión institucional y sectorial

- Se atendió el 100% de las asesorías solicitadas en materia de desarrollo organizacional solicitadas por las diferentes unidades administrativas del MTSS así como los aspectos técnicos y administrativos derivados de la coordinación de la Secretaría técnica del Sector Trabajo
- Informe Anual de Evaluación 2013. Al 30 de enero de cada año, se entrega el resumen anual de la gestión del ejercicio económico del año anterior. Representa la rendición de cuentas a los entes fiscalizadores (Ministerio de Hacienda, Contraloría General de la República, al Despacho Ministerial y jefes de la institución y a la

- ciudadanía en general). Se enfoca en resultados alcanzados en los aspectos estratégicos, operativos y financieros, indicando el nivel de cumplimiento de las metas y de la ejecución presupuestaria del Ministerio de Trabajo.
- Informe de seguimiento a la programación institucional: El documento resume un estado de situación de los compromisos estratégicos institucionales a mitad de año, lo que permite generar un Informe de Evaluación a los entes fiscalizadores y propiciar una herramienta a las autoridades superiores institucionales, que posibilite hacer los ajustes necesarios en aquellas metas que presentan riesgos de incumplimiento.
 - Informes de seguimiento a compromisos del PND sector Trabajo. Como parte de la labor de la coordinación con la Secretaría Sectorial se elaboraron informes de seguimiento del PND 2011-2014 dirigidos al Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN).
 - Un diagnóstico sobre los trámites y servicios del Ministerio de Trabajo que fueron insumos para las siguientes iniciativas estratégicas:
 - Un plan de mejora regulatoria elaborado y presentado al MEIC.
 - 25 servicios identificados con problemas en diferentes dimensiones de calidad y sujetos a presentar un plan de mejora.
 - Inicio del proceso de automatización del catálogo de Trámites del MTSS.
 - Actualización del Catálogo de Trámites de la Institución.

Plan Nacional de Desarrollo

Se realizó la coordinación del equipo interinstitucional para el proceso de formulación del Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo y Seguridad Social

- Formulación del Plan Nacional de Desarrollo del Sector Trabajo 2015-2018.
- Programación de metas Plan Nacional de Desarrollo 2015 para Sector Trabajo
- Programación de metas Plan Nacional de Desarrollo 2015 para Sector Desarrollo Humano e Inclusión Social compromisos estratégicos del Ministerio de Trabajo.
- Aportes al Desarrollo 2014: con referencia al año 2014 y con el apoyo técnico del Observatorio del Mercado laboral se elaboró un informe que enfoca expectativas de

cumplimiento de las metas sectoriales, su aporte a la metas nacionales, situación del empleo con un perspectiva internacional regional y local y el análisis de cumplimiento de las metas derivadas del Plan Nacional de Desarrollo.

- Actualización de la información del Plan Nacional de Desarrollo 2011-2014 en base de datos: DELPHOS.NET y del Plan Operativo 2014 en el Sistema de formulación presupuestaria. Esa herramienta permite recolectar, procesar y analizar información útil para la toma de decisiones y automatizar procesos de trabajo.

Manuales de procedimientos

- Se realizó el 100% de las asesorías solicitadas para documentar procedimientos.
- En el año 2014 se documentaron 32 procedimientos de las diferentes dependencias, entre ellas: Dirección Nacional de Empleo, Proveeduría, Organizaciones Sociales, Tecnologías de Información, Dirección de Planificación, Auditoría Interna, PRONAMYPE, Dirección Financiera, Dirección de Asuntos Jurídicos; de ese total 19 fueron revisados y devueltos para ajustes y 13 se aprobaron.

Departamento de Apoyo y Asesoría al Control Interno

El Departamento de Control Interno, como instancia auxiliar de la administración activa contribuye al fomento y desarrollo de una cultura propicia de control interno. Entendiendo por control interno las acciones ejecutadas por la administración activa, diseñadas para proporcionar seguridad en la consecución de objetivos. A partir de ahí, la acción del Departamento se enfocó hacia la realización de las siguientes actividades:

Rendición de cuentas

La rendición de cuentas, la transparencia, la evaluación y el perfeccionamiento del Sistema de Control Interno Institucional, son competencias que el Jerarca y los Titulares Subordinados realizan a través de los procesos de la Autoevaluación de Control, la Valoración de Riesgos y la

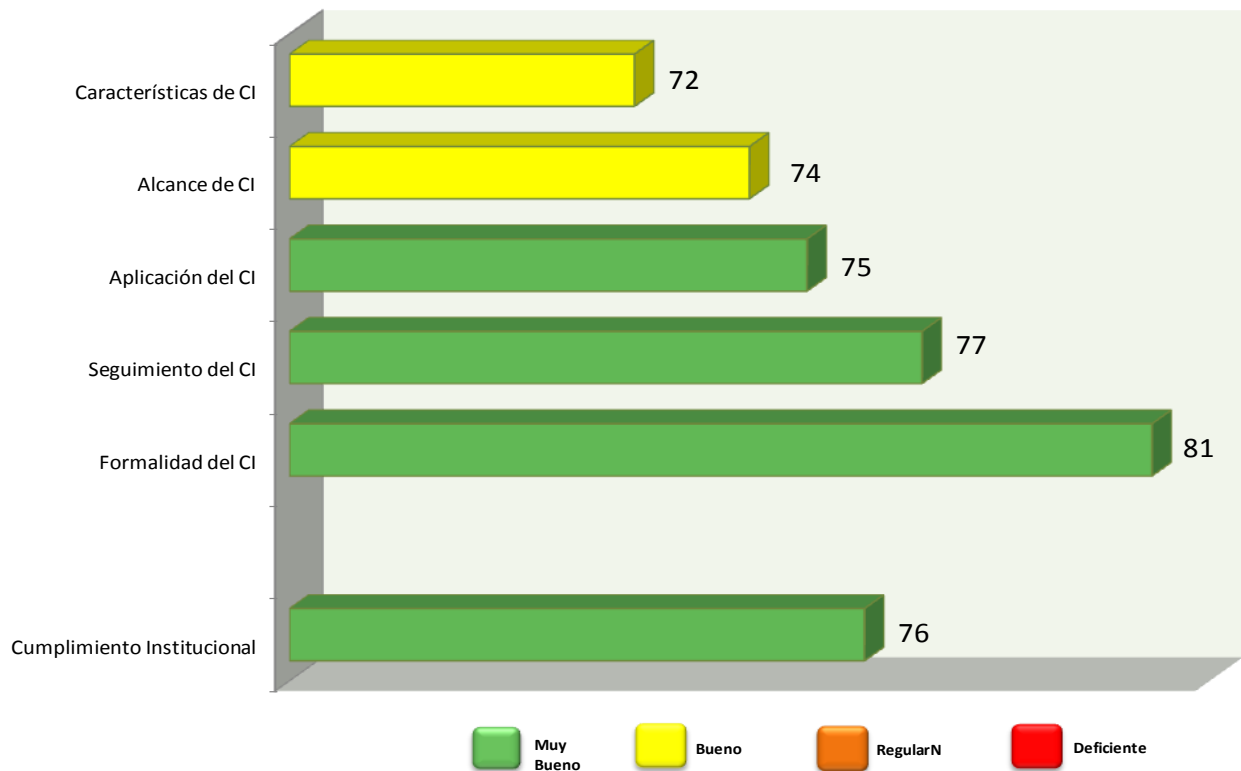
Evaluación del Índice de Gestión Institucional que refuerza y apoya el compromiso de rendir cuentas sobre el accionar Institucional.

Proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno

Se llevó a cabo la propuesta metodológica para que las unidades y dependencias del Ministerio, llevaran a cabo el proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno, en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley General de Control Interno N° 8292, y otros lineamientos emitidos por la Contraloría General de la República.

La autoevaluación 2014 ofreció una visión global del componente “Actividades de Control Interno Institucional”, permitiendo identificar el grado de cumplimiento en que se encuentra.

Gráfico 1
COSTA RICA, MTSS: Autoevaluación del Sistema de Control Interno, por parámetro de cumplimiento Institucional. Componente Actividades de Control Interno, por atributo evaluado, 2014



El gráfico 1 muestra un parámetro promedio de cumplimiento institucional de muy bueno (76%). En vista de que las actividades de control cubren los ámbitos de la gestión institucional, contribuyen al logro de los objetivos del sistema de control interno, se han integrado a los procesos institucionales, los funcionarios responsables de ejecutar están atentos a su efectividad y comunican sus recomendaciones a los titulares subordinados correspondientes.

Asimismo, destaca la Formalidad de las Actividades de Control con un 81%, cumplimiento pleno, donde las condiciones del control están operando con eficiencia y eficacia, involucra la documentación y comunicación del control que tiene como condición previa que sean oficializadas y aprobadas por las autoridades institucionales competentes.

Proceso de Valoración de Riesgos Institucionales

El Sistema Específico de Valoración de Riesgos es el conjunto de elementos de control que al interrelacionarse permiten determinar los eventos negativos, internos y externos que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos Institucionales, así como también los eventos positivos que inciden en un mejor cumplimiento.

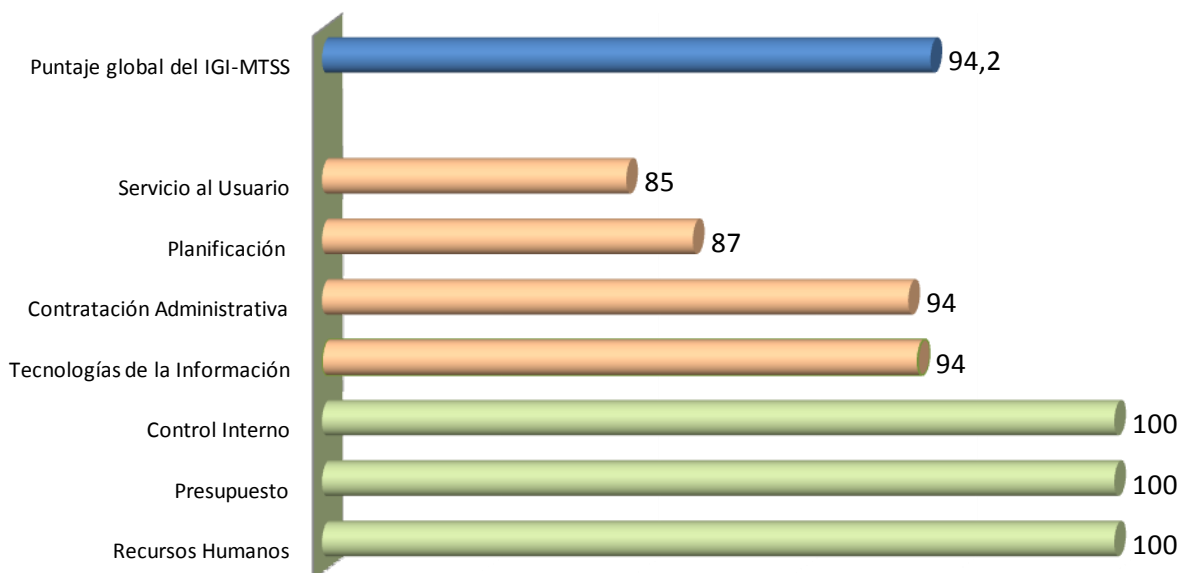
El proceso de valoración de riesgos, se ejecuta todos los años e involucró al Jerarca y los titulares subordinados, atendiendo las responsabilidades legales consignadas en los artículos 14 y 18 de la Ley General de Control Interno.

Índice de Gestión Institucional

La Evaluación para el Índice de Gestión Institucional (IGI), es una iniciativa de la Contraloría General de la República, enfocada a la rendición de cuentas que determina y mide áreas determinantes de la capacidad de gestión de una institución pública, a saber, la planificación, la gestión financiera, el control interno, la contratación administrativa, tecnologías de información, el servicio al usuario, recursos humanos e información presupuestaria y contable. El IGI favorece medir la gestión institucional y coadyuvar al mejoramiento continuo de los procesos, a la vez que permite a la Contraloría aumentar la cobertura de fiscalización a través de un instrumento que se aplica a un amplio grupo de instituciones.

A través del proceso se obtuvo un puntaje global de 94,2% que representa un progreso importante respecto al 2013, en que obtuvo una calificación de 90,7%. Las razones del avance obedecen a la publicación de informes de auditoría en la Web, el establecimiento de un código de ética y a nuevos y mejores lineamientos en materia de presupuesto.

Gráfico 2
Costa Rica, MTSS: Índice de Gestión Institucional,
por factor evaluado, 2014
(valor máximo 100%)



Fuente: Departamento de Control Interno, datos suministrados en el proceso índice de Gestión Institucional, por cada dependencia institucional, 2014.

Durante el 2015 se tienen los siguientes datos, a partir de los procesos realizados por estas dependencias:

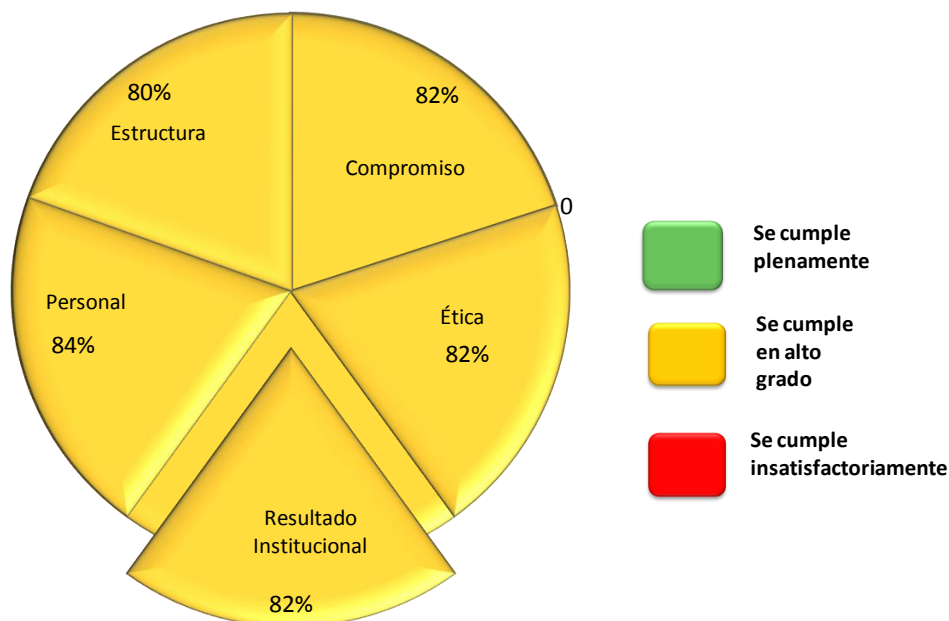
Proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno

Al igual que en el 2014, se llevó a cabo la propuesta metodológica para que las unidades y dependencias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, realizaran el proceso de

Autoevaluación del Sistema de Control Interno, en cuanto a la autoevaluación anual que le corresponde realizar a cada titular subordinado sobre el sistema en mención.

Por consiguiente, y en apego a las competencias y atribuciones del Departamento de Control Interno, la autoevaluación 2015 ofreció una visión global del componente “Ambiente de control Interno”, permitiendo identificar el grado de cumplimiento en que se encuentra.

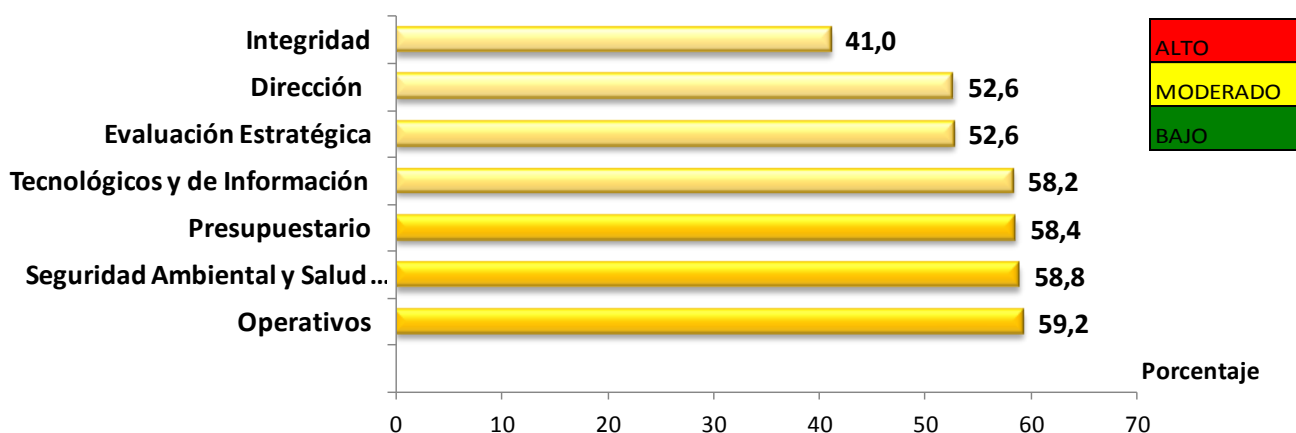
Costa Rica: MTSS , Autoevaluación del Sistema de Control Interno, Componente Ambiente de control interno por elemento evaluado, 2015



El gráfico. 1 Muestra un promedio de cumplimiento en alto grado, en general para la Institución, con 82%; resultado que expresa que los controles diseñados para el componente ambiente de control, permiten el desarrollo de una actitud positiva, con evidencia documental de cumplimiento y apoyo al control interno.

Proceso de Valoración de Riesgos Institucionales

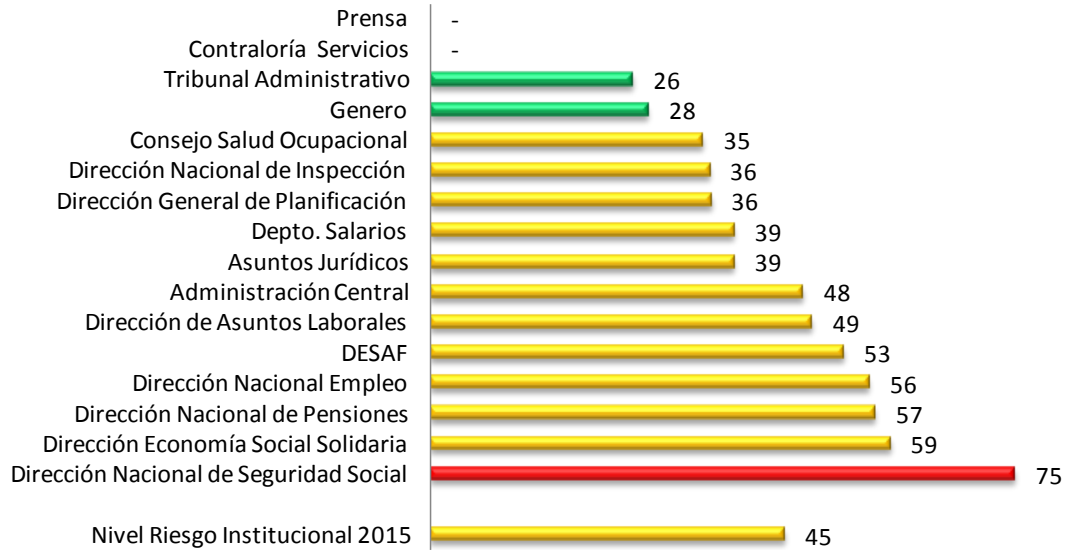
Gráfico: Costa Rica, MTSS, Nivel de Riesgo por Clasificación General, 2015 (Valor máximo 100%)



El gráfico 2 muestra que los riesgos se ubican en un valor promedio de riesgo entre el 59,2% y 41,0%, clasificación de riesgo moderado, es decir el riesgo presenta vulnerabilidad media.

Asimismo, la identificación de dichos riesgos se acompaña con el análisis de consecuencia, según su impacto y probabilidad de ocurrencia, que define el resultado de la calificación del nivel de riesgo, el cual se presenta a continuación basado en los resultados obtenidos en cada unidad administrativa.

Gráfico: Costa Rica, MTSS: Nivel de Riesgo Institucional obtenido, Por Dirección o Dependencia SEVRI, 2015.

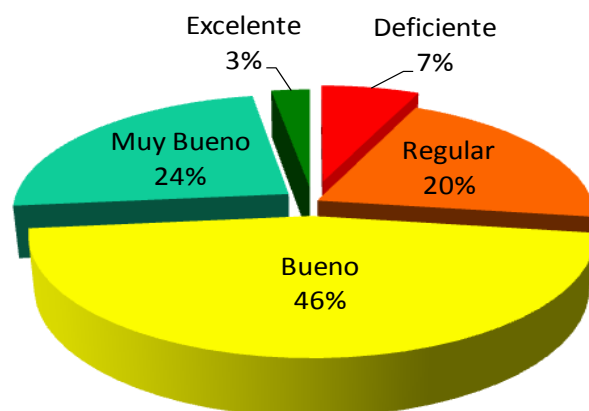


Evaluación de los Controles

Adicionalmente, durante el 2015 se incorporó en este proceso una la evaluación de los controles existentes, que facilita el escenario del análisis de riesgo considerando las medidas existentes para la administración de los riesgos. Es decir, se analiza el valor agregado que ofrecen los controles para los riesgos identificados, que consistió en identificar los controles y evaluarlos de acuerdo a su existencia y efectividad para la mitigación del riesgo.

De conformidad con los criterios de evaluación, seguidamente se gráfica su resultado.

Gráfico. Costa Rica, MTSS: Evaluación de los Controles Institucionales. SEVRI 2015



Fuente: MTSS. Departamento de Control Interno, datos suministrados por las dependencias SEVRI, 2015

El gráfico, ilustra que el 46 % de los controles, fueron evaluados con muy bueno, es decir, son controles apropiados para el cumplimiento de los objetivos, pero su valor agregado puede ser mejor; 24% de los controles son controles apropiados parcialmente y que requieren de mejoras, su valor agregado debe mejorar; y el 20% refleja un control regular, no apropiado, obstaculiza la gestión y requiere ser modificado; por último el 7% de controles es evaluado como deficientes que no da valor agregado al cumplimiento del objetivo y que ha sido necesario la implementación de acciones de mejora.

Transferencia de Fondos Públicos a organizaciones privadas

El Ministerio de Trabajo realiza una importante cantidad de transferencias monetarias a entidades privadas, asociaciones y fundaciones sin fines de lucro, razón por la cual la Comisión Especial Permanente de Valoración de la Capacidad Administración de Fondos Públicos por Sujetos Privados, emitió una serie de criterios técnicos al respecto. A pesar de que los mismos no eran vinculantes, las autoridades superiores en forma transparente se apegaron a la recomendación emitida y se giraron alrededor de $\text{¢}1.201.657.880,00$ (un mil doscientos un mil millones seiscientos cincuenta y siete mil ochocientos ochenta sin céntimos). Los recursos se

giraron a organizaciones como: Ciudad de los Niños, Fundación Mundo de Oportunidades, Asociación Carlos María Ulloa y Asociación Gerontológica Costarricense AGECO, entre otras. Estas transferencias estaban incluidas en Ley de Presupuesto Ordinario y Extraordinario 2014.

Observatorio del Mercado Laboral (OML)

Este Departamento es el responsable de la creación y análisis de indicadores laborales y variables relacionadas, con el objetivo de estudiar y monitorear las principales tendencias del mercado de trabajo. Sus productos se convierten en insumos para la toma de decisiones en el diseño y evaluación de políticas, programas y acciones dirigidas a corregir las manifestaciones no deseables del mercado de trabajo.

El OML brinda aportes informativos y de análisis para mejorar los procesos de planificación y elaboración de acciones y planes al interior del MTSS y demás instituciones que forman el Sector Trabajo y Seguridad Social, cumple con funciones de asesoría en materia de mercado de trabajo al interno de la institución.

El OML trabaja en estrecha relación con el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), institución responsable de recopilar estadísticas de empleo, desempleo y subempleo y su relación con diferentes variables socioeconómicas. Resalta como principal línea de coordinación, la firma del **Convenio Marco de Cooperación Interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Estadística y Censos**, con el objetivo de establecer una coordinación técnica permanente para la producción y uso de estadísticas de Trabajo y Seguridad Social, en el marco de las funciones y responsabilidades legales de cada una de las instituciones.

Gracias a dicho convenio el MTSS cuenta con información de primera mano y de manera oportuna, y dispone de la bases de datos de las Encuestas Nacionales de Hogares (ENAH) y las Encuestas Continuas de Empleo (ECE), lo cual facilita la realización de estudios específicos, así como la asesoría a los jefes y la evacuación de consultas a los interesados en la temática.

Algunos productos del OML

Elaboración de un Estudio de Prospección de Empleo con base en los principales agregados Macroeconómicos.

Se inicia el proceso para la realización de una investigación de carácter macro que ha sido aplicada por especialistas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en algunos países de la región. La misma tiene como objetivo hacer una “la estimación de las tendencias de las variables del mercado laboral con la finalidad de anticipar algunos escenarios para la formulación de políticas”.

Entre las posibilidades que ofrece el modelo pueden destacarse en especial la realización de proyecciones de los principales indicadores laborales (tasa de desempleo, la tasa de actividad, etc.) y pronósticos del empleo y la demanda ocupacional por sectores económicos. Igualmente brinda información sobre el desequilibrio ocupacional “como proxy al desencuentro entre la oferta formativa y la demanda laboral.” Como se señala para el caso de Perú la utilidad del modelo “radica en su aporte a la planificación y determinación de políticas de empleo y formación profesional, pues a partir de este se puede orientar mejor las políticas, los instrumentos y los programas nacionales de capacitación general y específica, para reducir el desajuste y la inadecuación ocupacional.

Asimismo, permite orientar la oferta educativa de las instituciones de capacitación hacia la demanda del sector empresarial, y contribuye a la generación de conocimiento sobre demandas ocupacionales en el mediano y largo plazo. Este modelo fue desarrollado por el Departamento Tendencias del Empleo de la OIT en colaboración con el Interindustry Forecasting (Inforum) de la Universidad de Maryland (Estados Unidos). La información para el análisis se obtiene a través de una matriz, producto que se complementa a través de distintas fuentes: encuestas de hogares, encuestas nacionales y proyecciones internacionales.

Elaboración de un estudio de Prospección del Mercado Laboral a nivel cantonal

El inicio de este proyecto responde también a la necesidad de generar información sobre la demanda de empleo a nivel local-municipal. Busca brindar insumos para la toma de decisiones y

la evaluación en materia de políticas de empleo y de formación y educación técnica. Pero se preocupa también de satisfacer las demandas urgentes de los buscadores de empleo y las empresas locales.

Para ese propósito se planteó a partir de las Oficinas Municipales de Empleo e instituciones formativas y educativas estatales con presencia en la zona, efectuar una encuesta o censo de las necesidades educativas o formativas entre las empresas establecidas en la circunscripción que le corresponde. Con lo cual será posible identificar los recursos humanos y los perfiles ocupacionales que necesitan las empresas en el presente inmediato y en corto y mediano plazo.

Con ello se fortalece la institucionalidad ligada al empleo a nivel local, regional y nacional. Y establecer vínculos estables entre quienes participan en el SIOIE y las empresas a fin de generar un marco que favorezca la retroalimentación de información y la cooperación.

Anuario Estadístico

Los anuarios estadísticos del período correspondiente a este informe, presenta el quehacer sustantivo institucional de cara al usuario, por medio del acopio, ordenamiento y divulgación información estadística generada durante el año por las diferentes instancias administrativas de la institución. En consecuencia se constituye en un instrumento de rendición de cuentas y de registro histórico de las acciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y algunos de sus impactos en la sociedad costarricense. La inclusión en esta publicación anual de algunas estadísticas de otras instituciones del Sector Trabajo, como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y el Instituto Nacional de Fomento Cooperativo (INFOCOOP), enriquece la información sobre la labor de la institucionalidad ligada al mercado laboral.

Aportes del Sector Trabajo al Desarrollo Económico y Social del País, 2014

Es un informe técnico por medio del cual se analizan los factores internos y externos que pudieron afectar ya sea negativa o positivamente el logro de las metas del Plan Nacional de Desarrollo “María Teresa Obregón Lizano” 2011-2014. El documento recoge información sobre la evolución del contexto Internacional y la evolución latinoamericana. Agrega un análisis

detallado de la evolución del mercado laboral costarricense, abarcando diferentes variables económico-sociales.

Preparación de información y respuestas a Convenios, Cuestionarios e Informes de Memoria de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El Gobierno de Costa Rica como parte del compromiso de la ratificación del Convenio 160, está obligado a recoger, compilar y publicar estadísticas básicas del trabajo, en cumplimiento de este compromiso se elaboró un informe que describe detalladamente “El Comportamiento del Mercado de Trabajo en Costa Rica”, para ello se trabajó con las estadísticas provenientes de la “Encuesta Continua de Empleo”, para el período 2013-2014, comparando el III trimestre del 2013 con el III trimestre del 2014.

Campaña de Salarios Mínimos 2010-2014 (CNSM)

El OML ha sido el encargado de preparar los informes correspondientes al avance de la CNSM. Esto con el fin de que la jerarquía institucional y a los ejecutores directos de las acciones tomen las decisiones más adecuadas con el propósito de favorecer el éxito de la campaña. Asimismo se trata de un ejercicio de rendición de cuentas que permite que la ciudadanía conozca el quehacer de la institución en tema del irrespeto a los derechos económicos. Para realizar estos informes se utiliza información proveniente del Sistema de Información Laboral y Administración de Casos (SILAC) de la Dirección Nacional de Inspección (DNI).

Trabajo Infantil en Costa Rica

Este documento cuenta con la última la información disponible sobre esta temática correspondiente al 2011. En la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) de ese año se introdujo un Módulo Especial a fin de investigar sobre diferentes actividades y situaciones que enfrentaba la población entre 5 y 17 años. Lo cual permitió obtener información sobre las condiciones de vida y la situación de empleo de la población infantil y adolescente trabajadora.

El documento permite conocer las estimaciones que habían en el país en el año 2011, 1.022.131 personas con edades entre los 5 y los 17 años, de ellas 47.400 se encontraban trabajando, el 70% eran hombres y un 61,4% residían en zona rural. Por grupos de edad, 3.877 se ubicaban en el

rango de los 5 a los 9 años, 12.283 registraron edades de 10 a 14 años y la mayor concentración se dio en el rango de 15 a 17 años. El 82% de estos niños, niñas y adolescentes trabajadores se ubicaban en cuatro ramas de actividad; un 35,8% en agricultura, un 25,3% en comercio, 10,3% en industria manufacturera, y un 10,3% en servicio doméstico.

Revisión Técnica e Institucional del Sistema de Información sobre el Mercado Laboral (SIML). La Medición del Trabajo Decente 2010/2014

La iniciativa de Reforzamiento de las Capacidades para la Elaboración y Análisis de Indicadores de Trabajo Decente (RECAP) de la Organización Internacional Trabajo implementó la construcción de un sistema de indicadores de trabajo decente en cuatro países de África y cinco países de América Latina (Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Panamá y República Dominicana).

La implementación de dicho sistema implicó evaluar la situación de los sistemas de información en sus diversas fuentes, así como los instrumentos de recolección de datos con el propósito de constatar la situación en que se encuentran dichos sistemas, así como la disponibilidad de datos e indicadores. Esta labor se viene realizando con la cooperación de la OIT y en cumplimiento del Memorándum de entendimiento para la puesta en marcha en la República de Costa Rica del Programa de Trabajo Decente, así como su posterior firma del Programa de Trabajo decente de la República de Costa Rica 2010-2014, firmado de manera tripartita, con el apoyo de la OIT.

Monitoreo del mercado de trabajo

Con el surgimiento de la Encuesta Continua de Empleo, (ECE) el OML realiza de manera trimestral análisis de seguimiento sobre el comportamiento del mercado de trabajo, como parte de la asesoría a las instancias superiores que deben atender demandas informativas de los diferentes medios de comunicación, así como para el seguimiento de indicadores del Plan Nacional de Desarrollo y de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, entre otros.

Perspectivas de empleo 2015

A través de un monitoreo diario de los medios de comunicación colectiva en lo relativo a inversiones y creación de puestos de trabajo, o a la inversa en cuanto al cierre o la reducción de operaciones en las empresas, se elaboran informes mensuales, semestrales y anuales, con el

objetivo de llevarle el pulso al empleo, en cuanto a puestos creados en relación con los perdidos y el saldo que generan ambos.

Índice de Calidad del Empleo Para Costa Rica. Una Aproximación a su medición 2010-2014

La frase “generar empleos de calidad” es utilizada cada vez con más frecuencia, casi siempre en asocio con programas y acciones dirigidos a la creación de empleo. No obstante no existían en el país parámetros definidos para determinar la calidad del empleo.

Ante la ausencia de un indicador que midiera la calidad del empleo para Costa Rica, se hacía necesario crear un indicador de este tipo, por lo que el OML desarrolla una metodología para construir un indicador sintético que reflejara la calidad del empleo en Costa Rica. Este indicador comprende la utilización de 14 variables tomadas de la Encuesta Nacional de Hogares 2014, asociadas en 9 factores explicativos.

Foro Diálogo Social sobre Empleo Joven y Trabajo Decente

Se instala en el marco de un espacio de diálogo social, plural, abierto y diverso con la inclusión de todas las expresiones juveniles, representadas por personas entre los 18 a 34 años, donde se integran las diversas voces de la juventud, en las discusiones y generación de propuestas sobre la actual crisis del desempleo joven en el país, en diálogo y debate con la institucionalidad del Estado.

El foro es un punto de encuentro entre jóvenes de organizaciones de la sociedad civil y las instituciones del Estado, para incidir en el tema del empleo y trabajo decente en Costa Rica.

Modelo de Proyecciones del Empleo para Costa Rica (MPECR)

Fue una prioridad durante mi gestión, el poder contar con un sistema de indicadores del mercado de trabajo para la toma de decisiones, particularmente en materia de capacitación y formación para el trabajo, lo que denominé “luces largas” que permitan escrutar las necesidades futuras de ciertas ocupaciones y especializaciones, según la evolución de los procesos productivos y los principales agregados económicos. En un esfuerzo por dar respuesta a esa necesidad, en el Marco de la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, se coordina ante la Organización

Internacional del Trabajo (OIT) la cooperación técnica y el soporte económico para contratar un experto en modelística.

El modelo realiza estimaciones de tendencias de mediano y largo plazo de un conjunto de variables claves del mercado laboral. Las proyecciones se basan en la especificación de relaciones intersectoriales de Leontief, donde los diferentes sectores de la economía se hallan vinculados entre sí por sus intercambios de bienes y servicios intermedios y finales, todos estos registrados en una tabla “Insumo-Producto”.

Barómetro

La elaboración de un Barómetro de empleo surge como un medio para verificar los avances en metas y objetivos propuestos en la Estrategia Nacional de Empleo y Producción (ENEP). De forma tal que los contenidos del mismo deben cumplir con el objetivo de presentar en forma periódica información que permita dar seguimiento a las metas de empleo del gobierno de la República. Con lo cual a su vez se cumple con los principios de transparencia en la gestión pública y rendición de cuentas.

Por medio de gestiones realizadas de manera directa por mi Despacho ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se logró que ese organismo, en el marco de la ENEP, realizara la contratación de una empresa especializada en el diseño de sitios WEB con enfoque social y laboral. Debe señalarse también que la empresa capacitó al personal del Observatorio del Mercado Laboral (OML) a fin de que obtuvieran las competencias necesarias para la actualización y administración del sitio, <http://barometrolaboralcr.com>.

El sitio ha sido estructurado para contar con la información más actualizada sobre el mercado laboral, buscando brindar información estadística de utilidad tanto para el especialista, el estudiante, el o la responsable de programas relativos al empleo como para cualquier persona interesada en el comportamiento del mercado de trabajo. Adicionalmente el sitio cuenta con recursos informativos, artículos, libros, presentaciones que facilitan y ahondan el conocimiento sobre el mercado laboral.

Otros acciones relevantes durante el 2015:

Departamento de Desarrollo Organizacional

El Departamento de Desarrollo Organizacional le compete establecer mecanismos efectivos para la formulación, el seguimiento y la evaluación periódica del Plan Operativo institucional (POI), el Plan Nacional de Desarrollo, y otros planes especiales de la institución.

En concordancia con lo anterior, los principales resultados, producto de las actividades que se realizaron en el año 2015 se resumen en lo siguiente:

En materia de Programación, se elaboraron los siguientes documentos:

- Documento guía para la gestión de las dependencias administrativas: Plan Operativo Institucional (POI-2015).
- Elaboración de la Matriz de Programación Programática (MAPP) con los compromisos del MTSS en el Plan Nacional de Desarrollo.
- Consolidación y presentación de la Programación Sectorial del Sector Trabajo: Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Instituto de Fomento Cooperativo (INFOCOOP) y Ministerio de Trabajo (MTSS).
- Elaboración del Módulo de Formulación del Presupuesto 2016.
- Acompañamiento en la comisión institucional para el cumplimiento del “Plan Nacional de Acción para una Sociedad Libre de Racismo, Discriminación Racial y Xenofobia”
- Acompañamiento y asesoría en la formulación del Plan Estratégico Institucional 2016-2020.
- Asesoría en la elaboración del Plan Estratégico de Tecnología de Información.
- Acompañamiento y asesoría del Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional del CSO.

Seguimiento a la gestión institucional y sectorial

- Se atendió el 100% de las asesorías en materia de desarrollo organizacional solicitadas por las diferentes unidades administrativas del MTSS así como los aspectos técnicos y administrativos derivados de la coordinación de la Secretaria técnica del Sector Trabajo.

- **Informe Anual de Evaluación 2014.** Al 30 de enero de cada año, se entrega el resumen anual de la gestión del ejercicio económico de año anterior. Representa la rendición de cuentas a los entes fiscalizadores (Ministerio de Hacienda, Contraloría General de la República) al Despacho Ministerial y jefes de la institución y a la ciudadanía en general. Se enfoca en resultados alcanzados en los aspectos estratégicos, operativos y financieros, indicando el nivel de cumplimiento de las metas y de la ejecución presupuestaria del Ministerio de Trabajo.
- Programación de metas Plan Nacional de Desarrollo 2015 para Sector Desarrollo Humano e Inclusión social compromisos estratégicos del Ministerio de Trabajo.

Informes de seguimiento de metas del Sector Trabajo

Como parte de la labor de coordinación con la Secretaría Sectorial se elaboraron informes de seguimiento del PND dirigidos al Ministerio de Planificación y Política Económica (MIDEPLAN) y Casa Presidencial. También se realizaron informes de cumplimiento de metas dirigidos al Ministerio de Hacienda y la Contraloría General de la República.

- Informes trimestrales de seguimiento de metas del Plan Nacional de Desarrollo.
- Un informe dirigido a la Contraloría General de la República sobre los resultados semestrales, anuales y sectoriales de la gestión institucional..
- Informes trimestrales de avance de metas dirigido a Casa Presidencial.
- Informe de logros en las regiones Norte y Caribe.
- Aportes al Desarrollo 2014: y con el apoyo técnico del Observatorio del Mercado laboral se elaboró un informe que enfoca expectativas de cumplimiento de las metas sectoriales, su aporte a la metas nacionales, situación del empleo con un perspectiva internacional regional y local y el análisis de cumplimiento de las metas derivadas del Plan Nacional de Desarrollo.

Manuales de procedimientos

- En el año 2015 se emitieron 9 procedimientos de las diferentes dependencias entre ellas: Tecnologías de Información, Pronamype, Dirección Financiera, Dirección de Asuntos Jurídicos, Contraloría de Servicios.

DIRECCIÓN DE ECONOMÍA SOCIAL SOLIDARIA Y MOVILIDAD SOCIAL

El impulso y la promoción de la Economía Social Solidaria para combatir la pobreza, la desigualdad y generar empleo decente, constituye una de las principales novedades y prioridades de la Administración Solís Rivera y del Ministerio de Trabajo.

Así fue plasmado en el Plan de Gobierno, en el Plan Nacional de Desarrollo presentado en noviembre y particularmente en la Estrategia Nacional de Empleo y Producción que presentamos al país en el mes de agosto.

Es así como se modifica la estructura del MTSS y se crea la Dirección de Economía Social Solidaria (DESS), como una dependencia a la que le compete impulsar y articular distintas políticas públicas para fortalecer el sector privado de la Economía Social Solidaria para la generación de trabajo decente, combatir la pobreza, la desigualdad y promover los valores solidarios.

Hechos y avances que se destacan en el período 2014:

- Fue incluido como la Alianza por la Economía Social Solidaria en la Estrategia Nacional de Empleo y Producción (ENEP) que se presentó el 14 de agosto de 2014, y que fue incluida en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante” que se presentó el pasado 17 de noviembre.
- Creación de la Dirección de Economía Social Solidaria (DESS): Su objetivo es dar sustento institucional a la promoción e impulso de la Economía Social Solidaria como instrumento de combate a la pobreza y la desigualdad y creación de trabajo decente (Pilares I y II de la Administración Solís Rivera)

- El Ministerio de Planificación y Política Económica autorizó la creación de la Dirección mediante el Oficio N° DM-329-14 del 26 de setiembre de 2014, MIDEPLAN.
- La DESS fue incluida en el Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante” (págs. 102-103): Desarrollo de emprendimientos productivos basados en los principios de la Economía Social Solidaria: “...se crea la Dirección de Economía Social Solidaria que impulsaría políticas públicas orientadas a ejecutar y gestionar mecanismos de articulación de programas de promoción y apoyo de trabajo autónomo colectivo en organizaciones de la economía social solidaria. Los emprendimientos productivos hacen referencia a organizaciones productivas que buscan satisfacer sus necesidades económicas, sociales y de empleo, a la vez, que coadyuvan en la reducción de la pobreza, la desigualdad y en procura de un desarrollo económico más inclusivo, Este tipo de emprendimientos y redes de unidades productivas se asienta sobre los principios de esfuerzo colectivo, la solidaridad, la igualdad, la participación, la cooperación y el respeto al medio ambiente.”
- El programa PRONAMYPE se constituyó en un Departamento de esta Dirección.
- Está pendiente la creación del Consejo Consultivo de la ESS que se crea junto a la Dirección (su formalización mediante Decreto y la convocatoria a los actores que lo conformarían.)
- Aprobación de la creación de la Subdirección de Economía Social Solidaria
- Autorización de la Autoridad Presupuestaria (AP) para utilizar 4 plazas.
- Creación de la Comisión Especial de Economía Social en la Asamblea Legislativa por 4 años
- Estudio de legislación comparada por intermedio de la OIT.
- Firma de convenio con COOPRENA para desarrollar el turismo rural comunitario.
- Asistencia al taller de capacitación del INA – Parque La Libertad.
- PRONAMYPE: Colocación de más de 600 créditos a personas en condición de pobreza. Además se capacitaron a más de 2600 personas microempresarias.

Logros y avances de la ESS en Costa Rica durante el 2015

El 16 de Julio 2015, el Presidente de la República Luis Guillermo Solís firmó el Decreto Ejecutivo N°39089 MP-MTSS, en el cual según Artículo 1: “declara de interés público y nacional el fomento, creación, desarrollo y formalización de los grupos, organizaciones y empresas de la Economía Social Solidaria, como instrumento de relevancia en las acciones del Estado para la prestación de servicios esenciales, la generación de empleo y trabajo decente, la reducción de la pobreza, la desigualdad y para una distribución justa de la riqueza”.

El Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 “Alberto Cañas Escalante” establece la creación de la Dirección de Economía Social Solidaria que impulsaría políticas públicas orientadas a ejecutar y gestionar mecanismos de articulación de programas de promoción y apoyo de trabajo autónomo colectivo en Empresas de la Economía Social Solidaria. Este tipo de empresas asociativas, se asienta sobre los principios del bien común, el esfuerzo colectivo, la solidaridad, la igualdad, la participación, la cooperación y el respeto al medio ambiente. Además por su proximidad con el territorio donde se ubican.

- La Economía Social Solidaria se incluyó en el Decreto de la Estrategia de Atención a la Pobreza en Costa Rica, denominada “Puente al Desarrollo”, Decreto Ejecutivo N° 38954-MTSS-MDHIS-MIDEPLAN, Abril 2015.
- En alianza con el Instituto de Fomento y Asesoría Municipal en el marco de Programa Tejiendo, se promueve actividad de sensibilización sobre ESS con la participación de Jerarcas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el IFAM, secretarios técnicos de 33 municipalidades, que coordinan los Consejos Cantonales de Coordinación Interinstitucional.
- Presentación del Expediente 19.654: Ley Marco de la Economía Social Solidaria. 20 de Julio 2015.
- Creación de la Cámara de la ESS en Costa Rica (CANAESS), el 15 de Julio de 2015.
- Incorporación de la definición y fórmula para medir el tamaño de las ESS, artículo No. 2 del Decreto Ejecutivo No. 39279-MIIC de La Gaceta Alcance Digital No. 96 del 17 de Noviembre de 2015.

- Firma de la Declaración del Grupo Piloto Internacional de la Economía Social Solidaria, Naciones Unidas, para promover educación, fondos financiamiento. Apoyo de la REDESS (Red de Economía Social Solidaria).
- La Dirección promueve el fortalecimiento de la ESS, territorios y sectores, de menor índice desarrollo, mediante la alianza con el Programa Tejiendo Desarrollo, a través de la generación de encadenamientos productivos, redes y proyectos que fortalezcan el tejido socio empresarial.

COSTA RICA, MTSS: Numero de Organizaciones de ESS según territorio y género. 2015

Territorio	Numero Organizaciones	Hombres	Mujeres
Aserri Acosta Desamparados	12	9	10
Santa Cruz, Carrillo	22	14	8
Dota, Tarrazú, los Santos	4	10	
Upala	17	25	8
Puriscal, Mora, Turrubares	14	6	13
TOTAL	69	64	39

COSTA RICA, MTSS: Numero de asociados de las Organizaciones de ESS participantes en los procesos de articulación, 2015

Territorio	Numero de asociados
Aserri Acosta Desamparados	2.973
Santa Cruz, Carrillo	63.365
Zona de los Santos	41.284
Upala	2.371
Puriscal, Mora, Turrubares	21.065
TOTAL	131.058

Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE)

El Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa, y la Movilidad Social (PRONAMYPE), es un Programa consolidado en el ámbito de las acciones de apoyo de lucha contra la pobreza que ha operado durante 22 años, y su Misión ha sido considerada por varios Gobiernos como mecanismo de Movilidad Social. Su ventaja comparativa con otros programas del Estado, es que su principal producto: (créditos) tiene un carácter no asistencial, característica clave que permite al Estado dejar de ser el gran protagonista, para dar paso al desarrollo de un concepto que cada día cobra más fuerza y que este gobierno quiere impulsar de “ECONOMIA SOCIAL, donde los principales actores son las personas”.

Además se impulsó la autorización para propiciar alianzas estratégicas con otros entes gubernamentales. Sobre este tema en particular, el actual Gobierno dio un marcado apoyo impulsando para establecer una alianza con el IMAS, mediante la cual ya fue posible concretar un convenio de cooperación cuyo fin es que PRONAMYPE, pueda hacer uso del Fondo de Avaes de FIDEIMAS, mismo que servirá de respaldo a aquellas personas en condición de pobreza que no cuentan con garantías para amparar sus solicitudes de crédito.

Sus principales acciones están asociadas con el fomento de procesos de movilidad social, que desarrollen capacidades empresariales en los sectores más vulnerables, en riesgo y excluidos de las oportunidades de empleo e inclusión social.

Durante el 2014, PRONAMYPE en concordancia con los objetivos de la actual administración redobló sus esfuerzos en materia de generación de empleo, reducción de la pobreza y de la desigualdad. Mediante el apoyo al autoempleo, a la creación y consolidación de microempresa, al aumento de las capacidades productivas y la transferencia de conocimientos y tecnología. De esta manera el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y la Movilidad Social (PRONAMYPE), se ha convertido en una opción importante para aquellas personas que tienen una idea productiva o un plan de negocios incipiente, pero que no cuentan con los recursos necesarios para ponerlo en marcha y enfrentan dificultades para obtener un crédito en el Sistema Bancario Nacional.

Junto a opciones crediticias en condiciones favorables el programa también se preocupa por desarrollar las capacidades de los emprendedores y emprendedoras. En el entendido que junto a la voluntad y la determinación es necesario contar con conocimientos y habilidades sin las cuales es muy difícil competir en el mercado. El Programa a la fecha ha orientado su capacitación no solo a grupos que tengan un micro-negocio y que requieran el desarrollo de habilidades empresariales básicas para su sostenimiento; sino también a otros que en su etapa de Emprendedurismo, tienen apenas una idea de negocio y requieren una capacitación inicial para que ésta sea mejor estructurada previo o posterior a su implementación.

Como se señaló en la reseña sobre el mercado de trabajo, los niveles de crecimiento económico de los últimos cuatro años y los que se proyectan no serán suficientes para alcanzar las metas de empleo comprometidas en el PND, en consecuencia es necesario agregarle al modelo económico tradicional un nuevo motor que favorezca nuevas formas de producción, con mayor intensidad en el uso del factor trabajo.

Esta administración trajo consigo una nueva óptica sobre el grado y tipo de protagonismo que la institución debía tener en materia de generación y apoyo a la creación de micros y pequeños emprendimientos productivos y empleo. Por esta razón, proponen la creación de una Dirección de Economía Social Solidaria y Movilidad Social (DESSMS), la cual ya ha sido aprobada por MIDEPLAN.

La Economía Social Solidaria (ESS) parte del principio de que el fin último del mercado no es el lucro individual, sino el bienestar colectivo y el establecimiento de relaciones de confianza, cercanía y reciprocidad. Y dado que el mercado tiene un carácter social las personas están en el centro de las relaciones económicas. Razón por la cual la ESS propone los principios de: democracia económica, justicia, coherencia entre producción y consumo, igualdad y derecho a la participación económica. Para el caso de nuestro país y basados en los principios señalados, la propuesta se dirige hacia el desarrollo de unidades productivas de autogestión y redes solidarias de las mismas a través de las cuales quienes se integren a ellas puedan satisfacer sus necesidades económicas y sociales a la vez que colaboran con el desarrollo de un entorno social más justo e igualitario y con pleno respeto hacia el medioambiente.

A partir de 2015 PRONAMYPE se convirtió en parte de la DESSMS con lo cual se espera pueda aumentar sus acciones en materia de capacitación y colocación de créditos. Podrá realizar una labor más intensa y dar un repunte a las colocaciones de crédito.

Resumen de resultados de las metas globales 2014 PRONAMYPE

En el siguiente cuadro se presentan las metas y resultados alcanzados por el programa en el año 2014.

Cuadro 1
COSTA RICA: Cumplimiento de metas globales previstas,
2014

Indicador	Meta Anual Programada	Resultado	% de Cumplimiento
Microempresarios con crédito Otorgado	750	603	80,4%
Monto invertido en crédito	¢1.875.000.000,00	¢2.018.954.000,00	107,68%
Microempresarios con capacitación para el mejor funcionamiento de su microempresa	2050	2.643	128,93%
Monto invertido en capacitación	¢400.000.000,00	¢382.355.681,96	95,59%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, base de datos PRONAMYPE.

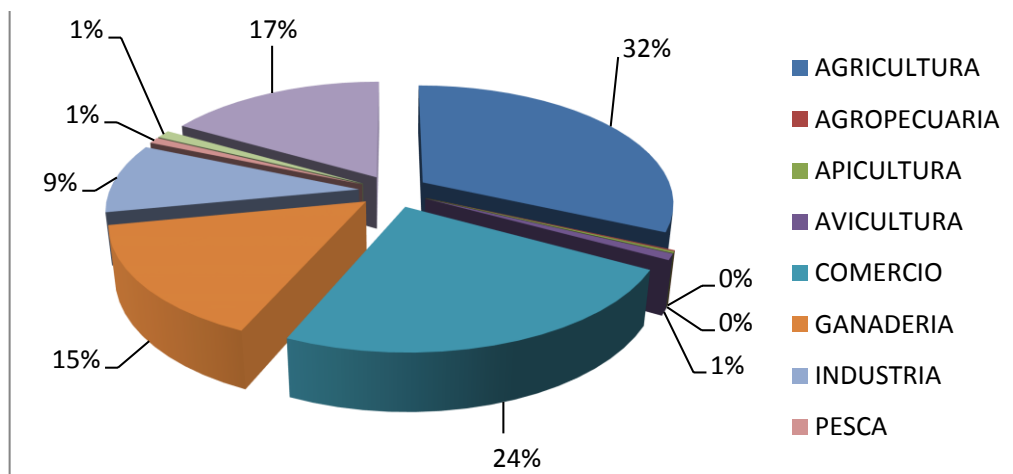
Cabe destacar un cumplimiento por encima del 100% en el monto total de créditos otorgados. Así como el número de personas microempresarias capacitadas la cual superó en un 28.9% lo esperado a inicios del año.

Colocaciones por tipo de actividad económica

Por rama de actividad económica la mayor inversión se realizó en la agricultura con un monto de ¢641,5 millones, equivalente al 31,8% del total prestado. La mayor parte de las colocaciones se realizaron en las provincias de: Puntarenas (¢357,1 millones) y San José (¢159,5 millones). La

segunda rama con mayor inversión fue Comercio al que se le otorgaron $\text{¢}475,91$ millones, lo que representa el 23,6% del monto total colocado. Las zonas con mayores desembolsos fueron: San José, Puntarenas y Heredia. En tercer término se ubican las actividades de servicios que recibieron $\text{¢}336,58$ millones y geográficamente se ubicaron principalmente en San José y Puntarenas. Seguida por la Ganadería que recibió $\text{¢}310,7$ millones, un 15,4% del total del dinero girado. Los cuales se asignaron principalmente en las provincias de Puntarenas y Guanacaste. El monto promedio de crédito otorgado en el 2014 fue de $\text{¢}3,3$ millones de colones.

Gráfico 1
Costa Rica, PRONAMYPE: Colocaciones crediticias por actividad económica
2014



Cobertura Geográfica:

Con respecto a las provincias; Puntarenas fue la región geográfica donde se registró la colocación de mayor monto $\text{¢}685,80$ millones, seguida de San José con $\text{¢}576,81$ millones, luego Alajuela con $\text{¢}184,42$ millones, Heredia con $\text{¢}159,95$ millones, Guanacaste con $\text{¢}156,40$ millones, Cartago $\text{¢}140,92$ millones y Limón con $\text{¢}114,65$ millones.

En cuanto a los cantones, se colocaron créditos en 51 a lo largo de todo el país. Los cantones donde se dio mayor concentración de colocaciones crediticias fueron: Coto Brus con 103

créditos para ¢390,69 millones, Pérez Zeledón con 59 créditos para ¢148,95 millones, Heredia con 34 créditos para ¢74,82 millones y el cantón de San Ramón con 29 créditos para ¢123,82 millones.

Edad promedio de los beneficiarios:

De los datos reales obtenidos, la edad promedio de los microempresarios beneficiados fue de 45 años. El rango de edades entre los 48 años y los 54 años, fue el intervalo que más cantidad de solicitudes de crédito experimentó.

Créditos con relación al Género:

- Mujeres con micro proyectos productivos: se realizó una inversión de ¢1.024,2 millones para un peso relativo de un 50,73% del total colocado. La mayoría de las solicitudes de este grupo se concentraron en las actividades de Comercio, Agricultura e Industria, cuyos plazos de operaciones osciló entre los 96 a 48 meses.

- Hombres con micro proyectos productivos: se formalizaron ¢994,72 millones, lo cual significó un porcentaje de un 49,27% del total colocado. Las solicitudes estuvieron dirigidas a las actividades de Agricultura, Ganadería y Servicio, con una mayor incidencia en créditos con plazos de 120 y 96 meses.

El monto promedio del crédito otorgado en el 2014 fue de ¢3.3 millones de colones.

Aspectos favorables en relación con los Créditos.

Durante el año 2014, se concretó una de las propuestas hechas por PRONAMYPE desde el anterior Gobierno, la cual consiste en disponer de un Fondo de Avals. El mismo se concretó mediante convenio con el IMAS, aprobado por su Consejo Directivo.

El acceso a los “avals”, del FIDEIMAS, representa una oportunidad para que más personas en condición de pobreza puedan acceder al crédito blando que ofrece PRONAMYPE, y que, anteriormente quedaban excluidos dada la carencia o insuficiencia de garantías que respaldaran el compromiso financiero. Consecuentemente, también representa una oportunidad para PRONAMYPE de ampliar su cobertura.

En lo relativo al fideicomiso que maneja PRONAMYPE debe señalarse que al 31 de diciembre de 2014 alcanzó un monto de ¢6.510.125.125,39. Este fideicomiso, dado que se financia con recursos de FODESAF, tiene una connotación distinta a la figura bancaria tradicional. De manera que, además de la obligación legal de dirigirse a personas en condición de pobreza, tampoco puede contemplar el lucro.

Durante el 2015 desde Pronamype se pueden destacar los siguientes logros:

Las colocaciones de crédito a Microempresarios en condición de pobreza, en cuanto a número de beneficiarios, supera la meta de los últimos 4 años, y con respecto al año 2014, el crecimiento es de un 72%, si se toma en consideración el monto de créditos colocados, la cifra ha sido la más alta que ha registrado el Fideicomiso desde su creación.

COSTA RICA, MTSS: Cantidad y monto de créditos otorgados por PRONAMYPE, 2011-2015

Año	Cantidad de créditos	Monto de créditos (En millones)	Monto promedio por crédito (En millones)
2011	718	1 432,7	2,0
2012	731	1 776,9	2,4
2013	545	1 563,9	2,9
2014	603	2 018,9	3,3
2015	1 038	2,777,6	2,7

COSTA RICA, MTSS: Cantidad y monto de créditos otorgados por PRONAMYPE, según provincia, 2011-2015

Provincia	2011	2012	2013	2014	2015
CANTIDAD DE CRÉDITOS	718	731	545	603	1 038
San José	510	444	155	191	412
Alajuela	21	45	62	45	148
Cartago	15	13	13	31	65
Heredia	2	68	15	78	99
Guanacaste	10	6	41	35	1
Puntarenas	122	108	220	195	279
Limón	38	47	39	28	34
MONTOS DE CRÉDITOS (En millones de colones)	1 432,7	1 776,9	1 563,9	2 018,9	2 777,6
San José	988,5	1 044,6	379,1	576,8	1 059,1
Alajuela	65,9	123,4	229,2	184,4	413,0
Cartago	23,9	32,3	33,3	140,9	195,1
Heredia	2,5	142,8	48,9	160,0	239,7
Guanacaste	35,5	9,2	177,3	156,4	4,0
Puntarenas	218,8	254,0	541,2	685,8	786,5
Limón	97,6	170,6	155,0	114,7	80,1

COSTA RICA, MTSS: Cantidad y monto de créditos otorgados por PRONAMYPE, según rama de actividad económica, 2011-2015

Rama de actividad	2011	2012	2013	2014	2015
CANTIDAD DE CRÉDITOS	718	731	545	603	1 038
Agricultura	449	432	229	178	320
Ganadería	87	42	83	94	186
Industria	46	46	52	91	138
Comercio	99	153	126	155	256
Servicios	37	58	55	85	138
MONTOS DE CRÉDITOS (En millones de colones)	1 432,7	1 776,9	1 563,9	2 018,9	2 777,6
Agricultura	926,3	1 035,3	615,1	644,0	1 011,9
Ganadería	150,0	70,9	250,3	333,0	563,5
Industria	83,1	115,2	130,4	229,5	309,6
Comercio	188,9	411,9	366,7	475,9	548,1
Servicios	84,4	143,6	201,4	336,6	344,4

- ✓ En relación a las Capacitaciones, para el 2015, según vemos en el cuadro adjunto se ha tenido una disminución de un 47%, con relación al periodo 2014, sin embargo es importante indicar que se atendió un 98% de la demanda.

COSTA RICA, MTSS: Beneficiarios y monto invertido en programas de capacitación por PRONAMYPE, 2011-2015

Beneficiarios y monto	2011	2012	2013	2014	2015
Beneficiarios de capacitaciones	1 703	2 520	2 609	2 643	1 279
Monto invertido en capacitación (Miles de colones)	186 356	299 312	369 086	382 356	177

- ✓ Al 31 de Diciembre 2015 se presenta un saldo de ¢ 7.604 millones de colones con un crecimiento del 17%, y en términos absolutos de ¢1.094 mil millones de colones.
- ✓ Se lograron incorporar cinco nuevas Organizaciones Intermediarias (OI), lo que representa para el Fideicomiso una ventana de oportunidad para aumentar la cobertura en el nicho de población de condición de pobreza, favoreciendo consecuentemente una mayor inclusión financiera para este sector. Las nuevas O.I son:
 1. UNCOSUR / Territorios del Sur
 2. GAT - SUR/ Territorios del Sur
 3. ASOPROAA / Territorio de Aserrí, Acosta
 4. COOPEAGRI/ Territorios del Sur
 5. COOPEANDE 7/ Territorios del Norte, Upala y San Carlos
- ✓ El FIDEICOMISO PRONAMYPE continua alineado, según su marco regulatorio a los objetivos del actual Gobierno, en el sentido de aunar sus esfuerzos a la lucha por la disminución de la pobreza en la vía de generación de AUTOEMPLEO e impulsar un trabajo decente.

- ✓ PRONAMYPE, refleja una mejoría importante en sus indicadores de gestión en cuanto a mayor colocación de recursos, a sectores vulnerables. Superando la metas de los últimos 4 años. Adicionalmente ha mejorado sus indicadores de morosidad, situación que permite una mayor colocación de recursos, así como lograr las proyecciones presupuestarias.

Metas logradas en el 2015

Con respecto a las metas presentadas en el Plan Nacional de Desarrollo del Gobierno 2015-2018, se ha logrado un importante nivel de cumplimiento como lo muestra el siguiente cuadro:

Fideicomiso 02-99 MTSS-PRONAMYPE-BPDC
COSTA RICA: Nivel de Cumplimiento del Componente de Crédito
Período: 2015

Mes	Cantidad de Beneficiarios			Monto en ¢		
	Programado	Ejecutado	Nivel de Cumplimiento	Programado	Ejecutado	Nivel de Cumplimiento
Enero	50	27	54,00%	222,00	87,37	39,36%
Febrero	65	50	76,92%	289,00	151,88	52,55%
Marzo	90	67	74,44%	400,00	171,92	42,98%
Abril	60	63	105,00%	266,00	139,20	52,33%
Mayo	95	90	94,74%	423,00	229,37	54,22%
Junio	90	126	140,00%	400,00	339,23	84,81%
Julio	95	77	81,05%	423,00	220,45	52,12%
Agosto	105	79	75,24%	468,00	239,93	51,27%
Septiembre	105	123	117,14%	468,00	340,20	72,69%
Octubre	105	112	106,67%	467,00	254,35	54,46%
Noviembre	80	83	103,75%	357,00	205,39	57,53%
Diciembre	60	141	235,00%	267,00	398,30	149,18%
Total	1000	1038	103,80%	¢4.450,00	¢2.777,58	62,42%

Capítulo II: Área Social

DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO SOCIAL Y ASIGNACIONES FAMILIARES

El Fodesaf financia programas y servicios de las instituciones del Estado y de otras entidades expresamente autorizadas en esta Ley, que tienen a su cargo aportes complementarios al ingreso de las familias y la ejecución de programas de desarrollo social. En el año 2014 este Fondo alcanzó la suma de ¢529.976 millones.

El trabajo impulsado desde la DESAF durante el año 2014 se concentró principalmente en los siguientes aspectos:

Origen y destino de los recursos del Fodesaf:

Durante el ejercicio económico 2014, el presupuesto del Fodesaf, fue de ¢529.976 millones de los cuales ingresaron a las arcas del Fondo ¢529.602 millones, es decir un 99,93% de los recursos presupuestados. Por otra parte, de los ingresos efectivos se transfirieron a las unidades ejecutoras de programas sociales ¢511.309 millones, que equivale a un 96,55% de los ingresos reales y un 96,48% de los recursos presupuestados. Dichas transferencias fueron realizadas mediante 334 giros de recursos, resultando un promedio de 27,83 giros mensuales.

Con respecto a los egresos, en el Presupuesto Modificado de Egresos, para el ejercicio económico 2014 del Fodesaf, se incorporaron transferencias para las Unidades Ejecutoras por un monto de ¢429.976 millones. De estos recursos, al cierre del ejercicio económico 2014, se le giraron recursos a las diferentes unidades ejecutoras por el orden ¢511.309 millones, lo que representa un 96,48% del presupuesto del Fodesaf 2014.

Seguidamente se agrupan los programas que financia el Fodesaf según el sector al que se dirigieron: vivienda, protección social, educación, salud, empleo, construcción y equipamiento y otros.

Cuadro 1
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Distribución de Recursos Girados por Sector
2014

SECTOR	Millones de colones	%
Total	511.309	100
Vivienda	92.648	18,12
Protección Social	231.239	45,21
Educación	117.438	22,97
Salud, Nutrición y Protección a la Niñez	46.663	9,13
Construcción y Equipamiento	10.728	2,10
Empleo	8.517	1,67
Otros	4.073	0,80

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, base de datos DESAF.

Los programas que recibieron más recursos en 2014 fueron: el Programa de Pensiones del Régimen No Contributivo de la CCSS (23,89%); el 18,12% corresponde al Banco Hipotecario de la Vivienda; el 19,48% a programas del IMAS; el 9,03% a Comedores Escolares; el 4% al Fondo Nacional de Becas; 4,82% al programa Asegurados por Cuenta del Estado (Indigentes), el 3,10% al PANI; el 3,16% al Programa de Nutrición y Desarrollo Integral de los CEN CINAI; 2,18% al Fondo Cafetalero y el restante 12,22% a programas como CNREE, CONAPAM, IAFA, AyA, e INAMU, entre otros.

Negociación de Convenios o Adendas

El Ministerio de Trabajo-Desaf, conforme lo establece la legislación, suscribe convenios de cooperación y aporte financiero con las instituciones ejecutoras de los recursos del Fodesaf, en los que quedan plasmados los deberes y derechos de las instituciones. En el 2014 el Departamento de Asesoría Legal de la Desaf participó en la negociación de 16 Convenios con

instituciones que ejecutan programas financiados por el Fodesaf y 27 Convenios con Municipalidades que ejecutan programas de Red de Cuido, tanto infantil como de adulto mayor.

Sistema de Información y Evaluación de los Programas Sociales Selectivos

La Desaf ha desarrollado desde el 2011 un sistema de información y evaluación de los programas sociales selectivos, con información actualizada y relevante de las instituciones en materia de ingresos, gastos, número de beneficios y beneficiarios. Con esa información construye 17 indicadores de ejecución, en los temas de cobertura, resultado, avance, composición, expansión, gasto medio y giro de recursos. Asimismo desde el 2012 las instituciones proporcionan el listado trimestral de beneficiarios de cada programa social.

Desde febrero de 2013, la información generada en estos informes trimestrales y anuales, así como los indicadores y el listado de beneficiarios, se encuentran a disposición de las instituciones y el público en general en la página Web del Fodesaf: www.fodesaf.go.cr, lo que permite conocer el destino de los recursos del Fondo, sus beneficios y distribución de los beneficiarios por cantón.

La Desaf contó con los resultados de dos estudios del Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica, uno sobre las características de los principales programas sociales, que se realizó sobre la base de la información de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0); y, otro sobre la distribución cantonal de los recursos y los beneficiarios del gasto social.

Una de las labores de la Desaf que consume más recursos, de los Departamentos de Presupuesto y de Evaluación, Control y Seguimiento, es el seguimiento programático y presupuestario de los recursos transferidos a las Unidades Ejecutoras, la gestión de los presupuestos extraordinarios y las solicitudes de giro de recursos de las diferentes instituciones.

También como parte de las labores del Departamento de Evaluación, en el 2014 se llevaron a cabo dos estudios evaluativos de los programas de Pensiones del Régimen no contributivo y del programa de Comedores Escolares.

Gestión de cobro

A noviembre del 2014 el acumulado de la deuda de los patronos morosos con el Fondo fue de 175 mil millones de colones, para un total de 129 mil patronos. La CCSS estima que el 46% de esa deuda es de patronos inactivos.

Se continuó con las acciones para incrementar la recaudación de esta deuda, entre las que destacan las siguientes:

- Desarrollo de un nuevo Sistema de Patronos Morosos: ejecutado en un nuevo sistema en una plataforma de SQL server.
- Realización de 120.292 notificaciones a los patronos morosos, en el 2014, a través de una contratación de servicios para tal fin, para evitar la prescripción de las deudas y promover el pago.
- Recuperación de ¢6.893 millones de los recursos adeudados al Fodesaf por parte de los patronos morosos, para un incremento de un 20% con respecto al año 2013.
- Presentación de 53 demandas ante los estrados judiciales, como inicio de los procedimientos de cobro judicial
- Gestiones administrativas para la contratación de un servicio externo de cobro judicial, la cual fue adjudicada a fines del 2014 y está concretándose en los primeros meses del 2015.
- Coordinación con la C.C.S.S. del traslado a esa institución de la competencia de cobro administrativo y judicial, a partir de enero del 2015, según lo dispuesto por la Contraloría General de la República, lo que permitirá a la Desaf concentrar la labor cobratoria en la deuda existente a esta fecha.

Fortalecimiento y modernización de la Desaf

Durante el año se realizaron diversas gestiones para adecuar el funcionamiento de la Desaf a las especificidades de la reforma a la legislación del 2009. Entre ellas, se trabajó en un documento que resume el nuevo sistema de información y evaluación de la Desaf, que detalla las cuatro etapas que lo componen: Decisiones de política previas a la evaluación, Evaluación ex ante,

Evaluación durante y Evaluación ex post, con sus diferentes Procedimientos, Productos e Instrumentos.

Las distintas tareas señaladas en los Departamentos de Evaluación, Presupuesto, Asesoría Legal, Cobro, con el apoyo del Departamento de Gestión, buscaron cumplir en mejor forma con la Misión de la Desaf, de administrar los recursos del Fondo, a través de una gestión eficiente, oportuna y transparente, que permita a las autoridades del sector social tomar medidas precisas y de impacto.

Austeridad en el uso de los recursos

Con motivo del trámite del Presupuesto 2015, realizado en el mes de junio 2014, se realizó un estudio detallado de las partidas presentadas por DESAF para el Presupuesto de gastos administrativos. Este estudio permitió recortar en ¢700 millones el gasto previsto, sin afectar su funcionamiento.

La Desaf participó en la definición de la metas del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 en materia de lucha contra la pobreza, con el propósito de intensificar los esfuerzos para que los recursos del Fondo lleguen a los sectores del país que más lo necesitan.

Al respecto, es importante tener en cuenta que, en razón de las normas vigentes para la disposición de los fondos FODESAF, casi el 25% del Presupuesto total no está llegando a personas en pobreza o pobreza extrema. Esto supone un reto y una oportunidad para los responsables de la política social: reto en el sentido de que implicaría modificar las leyes que establecen la forma de distribuir los recursos, y oportunidad en cuanto a que una suma muy cuantiosa, de aproximadamente ¢125.000 millones anuales, podría redistribuirse para reducir la desigualdad y disminuir sensiblemente la pobreza extrema.

Se aportan en este informe datos importantes que reflejan los porcentajes de recursos de los distintos programas que no se están dedicando a atender los sectores pobres o pobres en extremo:

Cuadro 2
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Beneficiarios de los programas sociales por estratos de ingreso
2014

	Pobres			Vulnerables	Grupos Medios	Grupos Acomodados	Beneficiarios Totales
	Total	Extremos	No extremos				
Pensiones RNC	64,1	45,0	19,1	15,4	18,9	1,6	100,0
Promoción y Bienestar familiar IMAS	50,2	22,1	28,1	27,6	21,0	1,2	100,0
Bono familiar de vivienda	30,0	12,6	17,5	22,8	38,9	8,2	100,0
Comedores escolares	41,7	15,5	26,2	26,6	27,8	3,9	100,0
Asegurados por el estado	69,9	39,3	30,6	15,8	13,6	0,7	100,0
Becas y Avancemos	48,5	17,8	30,8	29,3	20,8	1,4	100,00
CEN-CINAI	57,2	22,1	35,1	24,5	18,1	0,2	100,0
TOTAL	51,3	27,8	23,5	25,0	22,1	1,6	100,0

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, base de datos DESAF.

Destacan durante el 2015 las acciones por dependencias de la Desaf que se aportan a continuación:

Ingresos y egresos efectivos

Durante el ejercicio económico 2015, el presupuesto del FODESAF fue de ¢555.853,95 millones de los cuales ingresaron a las arcas del Fondo ¢553.947,04 millones, es decir un 99,66% de los recursos presupuestados. Por otra parte, de los ingresos efectivos se transfirieron a las unidades ejecutoras de programas sociales ¢531.725,80 millones, que equivale a un 96% de los ingresos reales y un 95,66% de los recursos presupuestados. Dichas transferencias fueron realizadas mediante 334 giros de recursos, resultando un promedio de 27,83 giros mensuales.

Los ingresos efectivos del periodo fueron inferiores a los presupuestados en un 0,34% (¢1.906,92 millones), mientras que los egresos reales fueron inferiores en un 4,34% (¢24.128,16

millones), lo que proporciona un superávit específico al final del ejercicio 2015 de ¢22.221,24 millones.

CUADRO N° 3
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Ingresos reales por rubro
Años 2014 - 2015
(Millones de colones)

DETALLE	AÑO 2014	AÑO 2015	DIFERENCIA ABSOLUTA	DIFERENCIA %	ANALISIS VERTICAL % 2015
Recargo sobre planillas	266.223.46	288.091.35	21.867.89	8.21	52.01
Recuperación Patronos Morosos	6.726.00	6.116.11	-609.89	-9.07	1.10
Renta Factores productivos financieros	4.22	4.69	0.47	11.13	0.000
Otros Ingresos No Tributarios	613.85	0.00	-613.85		
Impuesto de ventas Gobierno Central	224.984.20	236.844.20	11.860.00	5.27	42.75
Reintegros Unidades Ejecutores	3.916.08	4.597.93	681.85	17.41	0.84
Superávit	27.134.53	18.292.76	-8.841.77	-32.58	3.30
TOTAL	529.602.34	553.947.04	24.344.70	4.60	100.00

Los ingresos al 31 de diciembre del 2015, se componen un 52,01% de Recargo de Planillas, un 42,75% de Transferencias del Gobierno Central-Impuesto Ventas. El resto lo componen un 3,30% del superávit del año 2014, un 1,10% de Planillas (Patronos morosos), un 0,84% de reintegro de las Unidades Ejecutoras y otros ingresos no tributarios.

La principal fuente de ingresos del Fondo sigue siendo el rubro Recargo sobre Planilla. Estos ingresos muestran un aumento del 8,21% con respecto al 2014. En cuanto a la recuperación de

la Morosidad, esta disminuyó en un 9,07% en razón de que la CCSS asumió el cobro por este concepto a partir de marzo 2015. El ingreso proveniente de la Transferencia del Gobierno Central-Impuesto Ventas se incrementa en un 5,27% en este mismo período.

Los recursos por Reintegros de Unidades Ejecutoras aumentaron en el año 2015 en un 17,41%, con respecto al año anterior. No obstante, estos ingresos representan solo un 0,84 % de los ingresos totales del FODESAF del 2015.

Por último, el rubro correspondiente a los ingresos por concepto de superávit disminuyó en un 32,58% con respecto al anterior, lo que representa un 3,30% de los ingresos reales del año 2015.

Con respecto a los egresos, en el Presupuesto Modificado de Egresos para el ejercicio económico 2015 del FODESAF se incorporaron transferencias para las Unidades Ejecutoras por un monto de \$555.853,95 millones.

De estos recursos, al cierre del ejercicio económico 2015, se le giraron recursos a las diferentes unidades ejecutoras por el orden \$531.725,80 millones, lo que representa un 95,66% del presupuesto del FODESAF 2015.

Si se agrupan los programas que financia el FODESAF por sector se tiene que los recursos se orientaron principalmente a programas de protección social, educación y vivienda, como se muestra en el siguiente cuadro.

CUADRO N° 4
COSTA RICA, MTSS: FODESAF
Distribución de Recursos Girados por Sector
AÑO 2015

SECTOR	MONTO ¢	PORCENTAJE
Vivienda	99.451.029.782.21	18.70
Protección Social	251.373.211.326.24	47.27
Educación	110.638.139.102.58	20.81
Salud, nutrición y protección a la niñez	47.841.808.068.54	9.00
Empleo	13.847.283.500.00	2.60
Otros	4.364.315.550.58	0,82
Construcción y Equipamiento	4.210.008.114.35	0.80
Total Girado	531.725.795.444.50	100

Los programas que recibieron más recursos en el 2015 fueron: 22,88% el Régimen No Contributivo de la CCSS (incluye la partida del MTSS); 21,25% el IMAS (incluye la partida del MTSS y programa de AVANCEMOS); 19,95% el BANHVI; 8,40% MEP, al programa Comedores Escolares; 2,52.% a FONABE; 6,13% a la CCSS, al programa Asegurados por Cuenta del Estado; 2.85% al PANI; 3.12% a la Dirección del CEN CINA; 2.14% al CONAPAM y el restante 10.76% a programas como CONAPDIS; IAFA, Acueductos y Alcantarillados, INAMU, ICODER, entre otros.

Además se elaboró el presupuesto extraordinario N° 1-2015 del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, por ¢18.292.756.000,93 producto de la incorporación del superávit específico del año 2014.

De estos ingresos, se distribuyeron ¢2.921.158.163,37 para cancelar recursos que no fue posible reintegrar al Gobierno Central en el año 2014, de programas que se financian con recursos FODESAF y son transferidos por el Gobierno Central.

El remanente de ¢8.661.895.381,50 se distribuyó en aquellos programas e instituciones que se financian por medio de un porcentaje o monto fijo de los ingresos efectivos del FODESAF, de acuerdo con la Ley 5662, y su reforma ley 8783.

Se asignaron ¢3.474.406.906 a diferentes programa sociales como la CCSS, para construcción y equipamiento de EBAIS, al Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad, al Patronato Nacional de la Infancia, para proyectos de construcción y equipamiento de centros de atención de niños y adolescentes en riesgo social, a JAPDEVA, para un centro de Cuido Infantil, y a diferentes municipalidades para el programa de la Red Nacional de Cuido, Centro Infantiles. La diferencia (¢3.235.295.550,06) se trasladó a la partida asignaciones globales.

En el presupuesto extraordinario 2-2015 del FODESAF, se incorporaron recursos por ¢8.285.218.894,96, cuyo origen corresponde a una reestimación de ingresos en el rubro de recargo sobre planillas por ¢4.140.191.949,07 y ¢4.145.026.945,89 de reintegros de recursos realizados por diferentes unidades ejecutoras de programas sociales.

Estos ingresos se distribuyeron en aquellos programas e instituciones que se financian por medio de un porcentaje o monto fijo de los ingresos efectivos del FODESAF, de acuerdo con la Ley 5662, y su reforma ley 8783.

La modificación presupuestaria N°1-2015 del FODESAF, por ¢80.000.000, tuvo origen en el rebajo realizado al Ministerio de Obras Públicas y Transportes, y su aplicación fue para la Municipalidad de Aserrí, para el programa Centros de Cuido y de Desarrollo Infantil.

La modificación N° 2-2015 del FODESAF, por ¢853.000.000, tuvo origen en la partida de Fondos sin Asignación Presupuestaria y los fondos fueron asignados al Programa de Atención a la Persona Adulta Mayor en Abandono, ejecutado por el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor, CONAPAM, y para cancelar compromisos que quedaron pendientes de reintegrar al

Fondo General del Gobierno por gastos incurridos por el programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa correspondiente al año 2014.

La modificación N°3-2015 del FODESAF fue por el orden de ¢2.176.235.784,70, su origen provino también de la partida Fondo sin Asignación Presupuestaria y se aplicó a: ¢110.000.000 al programa de Pobreza y Discapacidad ejecutado por CONAPDIS y ¢2.066.0000.000 al Ministerio de Cultura para la ejecución de los proyectos de compra de terreno para la construcción del Parque para Desarrollo Humano de la población del Cantón de Alajuelita y la construcción de aulas en el parque La Libertad.

De esta forma, el resultado final de la gestión económica del FODESAF para el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre de 2015, refleja que los ingresos efectivos fueron por ¢553.947.038.271,43 y los egresos efectivos por ¢531.725.795.444,50, generando un superávit específico al cierre del período por ¢22.221.242.826,93.

Negociación de Convenios o Adendas con las instituciones que reciben recursos del FODESAF

El Ministerio de Trabajo-DESAF, conforme lo establece la legislación, suscribe convenios de cooperación y aporte financiero con las instituciones ejecutoras de los recursos del FODESAF, en los que quedan plasmados los deberes y derechos de las instituciones. En el 2015 el Departamento de Asesoría Legal de la DESAF estuvo involucrado en la negociación y firma de 10 Convenios y 28 adendas con instituciones que ejecutan programas financiados por el FODESAF y 14 Convenios y 1 adenda con Municipalidades que ejecutan programas de Red de Cuido, tanto infantil como de adulto mayor, lo anterior para un total de 24 convenios y 29 adendas.

Sistema de información, evaluación, control y seguimiento de los programas sociales financiados por el FODESAF

Le corresponde a DESAF velar y administrar los recursos del FODESAF, para lo cual tiene en ejecución un sistema de información, evaluación, control y seguimiento de los programas

sociales selectivos, en el que participan los Departamentos de Evaluación, Control y Seguimiento; Presupuesto y Asuntos Jurídicos.

Este sistema contempla cinco grandes procesos que son: Decisiones de política previas a la evaluación; Análisis de los Planes Presupuesto; Control y seguimiento de la ejecución programática y presupuestaria; Evaluación a programas sociales y Seguimiento a recomendaciones.

La información que se obtiene del mencionado Sistema permite dar seguimiento al uso de los recursos por institución, programa, número de beneficios, número de beneficiarios y distribución de la inversión por cantón, entre otras cosas.

Desde 2011 está a disposición del público, en la página web del FODESAF (www.fodesaf.go.cr), amplia información del mencionado Sistema, para cada institución y programa, como las fichas descriptivas, los cronogramas de metas e inversión, los módulos presupuestarios, convenios, informes trimestrales, anuales e indicadores de ejecución.

Los Departamentos de Presupuesto y de Evaluación, Control y Seguimiento, realizan el seguimiento programático y presupuestario de los recursos transferidos a las unidades ejecutoras paralelamente a la solicitud de giro de recursos.

Deuda de los patronos morosos

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

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

Este segundo ingreso por planillas, es cobrado y recaudado por la CCSS, según disposición de la Ley mencionada. No obstante a partir del mes de marzo del 2015, en seguimiento a disposiciones de la Contraloría General de la República, la CCSS no traslada la cartera de

morosidad a la DESAF ya que esa institución asume el cobro administrativo y judicial de esa fecha en adelante, quedando bajo competencia del Departamento de Cobro de la DESAF, únicamente las deudas de las planillas atrasadas, es decir de febrero del 2015 hacia atrás. Este hecho tiene como consecuencia que la deuda de los patronos morosos que maneja la DESAF seguirá creciendo únicamente en multas e intereses y que la recaudación total tenderá a ir decreciendo en el tiempo. El total del monto recaudado en el año 2015 correspondió a ¢6.241.432.800,50 millones.

La deuda acumulada de los patronos morosos con el FODESAF ascendió, a diciembre del 2014, a ¢182.557.824,11 millones, para un total de 125.273 patronos morosos. Se estima que el 43% de dicha deuda corresponde a patronos inactivos y un poco más del 50% de la deuda corresponde a patronos que adeudan sumas inferiores a 20 millones.

Acciones realizadas para incrementar la recaudación de las deudas de los patronos morosos.

- Realización de 4.027 notificaciones y prevenciones de deuda enviadas a los patronos con arreglos de pago atrasados, por parte del Departamento de Gestión de Cobro de la DESAF, seguimiento mensual a los arreglos de pago suscritos por los patronos deudores mediante envío de notificación a partir de la primera cuota de atraso y prevención a partir de la tercera cuota de atraso. El seguimiento se hace con los arreglos que cuentan con correo electrónico o fax.
- Contratación de un servicio de localización y notificación de patronos morosos, para complementar las labores de la DESAF en esta materia, que realizó 141.270 localizaciones y notificaciones.
- Realización de gestiones de cobro judicial a través de profesionales del Departamento de Gestión de Cobro de la DESAF, por un monto de ¢3.567.959.617,32. Como beneficio adicional, se recaudó por concepto de honorarios ¢20.134.270,32, los cuales ingresaron directamente al FODESAF.

- Contratación de un servicio externo de cobro judicial, para incrementar la capacidad de la DESAF en este campo, en aras de incrementar el ingreso de recursos por arreglos de pago extrajudiciales (antes a la interposición de la demanda) y la recuperación a mediano plazo de acuerdo con lo resuelto en el juzgado respectivo. A la fecha se ha trasladado a Cobro Judicial a través de la contratación una deuda total de ₡1.117.468.668,75.

Acciones para mejorar el servicio al usuario:

- Coordinación y firma de contrato con el Banco de Costa Rica para dar inicio a la conectividad bancaria, que permitirá que los pagos realizados por los patronos se apliquen en línea y de inmediato se refleje en su estado de cuenta.
- Gestión para acceso gratis a personerías jurídicas de patronos a través del portal digital del Registro Nacional, a través de un convenio que se suscribió con el Registro Nacional, para contar con usuario y acceso al portal digital de dicha institución.
- A través del Ministerio de Hacienda se logró la donación de 8 firmas digitales para los funcionarios del Departamento de Cobro y actualmente se gestionan las firmas para todas las jefaturas y gran parte del Departamento, lo que permite dar un servicio expedito a través de documentos enviados a través del correo electrónico
- Se realizaron gestiones ante la C.C.S.S. para tener acceso al SICERE desde la DESAF, contando con usuarios y accesos al Sistema Centralizado de Recaudación de la Caja Costarricense del Seguro Social. Esto con el propósito de facilitar la coordinación diaria entre la DESAF y la C.C.S.S. debido a que el cobro se realiza entre las dos Instituciones, pero también porque la DESAF es la que mantiene la competencia para certificar si los patronos se encuentra al día con el FODESAF. Esta gestión permite a su vez cumplir con la ley de simplificación de trámites.
- Coordinación con la CCSS, para lograr una comunicación efectiva entre las dos instituciones, mediante desarrollos de Web Service realizados con recursos de la

DESAF para establecer una comunicación en ambas vías, a fin de mantener una buena comunicación para el cobro de las deudas de marzo 2015 en adelante.

- Contratación del Data Center del ICE, con el propósito de mejorar la seguridad de las bases de datos del sistema de patronos morosos y de obtener un mejor tránsito en la información. También se dio este paso con miras a un objetivo de mediano plazo que es el tema de conectividad con los bancos estatales.

Fortalecimiento y modernización de la DESAF

Se continuó trabajando en el fortalecimiento y modernización de la institución, con la activa participación del Departamento de Gestión de la DESAF, el que ha liderado el proceso de contratación administrativa de bienes y servicios, la elaboración de manuales de procedimiento, el proceso de digitalización de la correspondencia y la documentación y mejoras en la infraestructura del edificio de la DESAF, como el cambio del sistema eléctrico y el cableado estructural de voz y datos.

También se avanzó en la consolidación del sistema de información, evaluación, control y seguimiento de la DESAF. Particularmente, en el 2015 se inició el proceso de fortalecimiento de la Unidad de Evaluación del Departamento de Evaluación, Control y Seguimiento de la DESAF, con el propósito de intensificar la realización de estudios evaluativos, de resultados, procesos, costo-beneficio e impacto de los programas sociales, con el propósito de facilitar información a las autoridades que les permita direccionar de manera más efectiva los recursos del FODESAF a los sectores que más lo necesitan.

DIRECCIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

La Dirección Nacional de Seguridad Social como instancia técnica responsable de la protección integral de la población trabajadora en condición vulnerable y su familia, implementa acciones debidamente planificadas y acordes con las políticas gubernamentales que favorecen el cumplimiento de los objetivos institucionales y contribuye a mejorar la calidad de vida de la población que se beneficia de sus servicios, en materia de Protección de las Personas Menores de

Edad Trabajadoras y sus Familias, Igualdad de Oportunidades para Personas Trabajadoras con Discapacidad, Recreación Laboral y Adulto Mayor y otros temas atinentes a la Seguridad Social.

Departamento de Protección Especial al Trabajador. Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora

- **“Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas 2010-2020”**

Costa Rica ha consolidado su marco jurídico y regulatorio para la protección de derechos de la niñez y adolescencia, tanto por su propia legislación como por los compromisos internacionales para la defensa de los derechos humanos de niñas y niños y adolescentes.

En este marco el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) coordina la estrategia llamada “Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil y sus peores formas 2010-2020”, en la que, el concurso de las instituciones, organizaciones y empresa privada ha sido vital para atender, prevenir y sensibilizar a la población sobre esta problemática.

Es así como la institucionalidad responde a esta necesidad por medio del Departamento de Protección Especial al Trabajador. Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora (OATIA) del MTSS, brindando sostenibilidad y seguimiento a las acciones para el compromiso de los objetivos en la materia y ejerciendo la rectoría en el tema.

Durante el 2015 se inició con la implementación de la segunda fase de la estrategia luego de finalizado el proceso de construcción de las nuevas propuestas que se presentaron, en un documento que se validó en noviembre de 2014 y se contó con la participación de 38 funcionarios y funcionarias de instituciones públicas y privadas.

El 4 de mayo de 2015, se realizó en Casa Presidencial el lanzamiento de la Segunda fase del Plan Estratégico “Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de Trabajo Infantil y

sus peores formas”2015-2020, liderado por la OATIA. En dicho evento se conto con la participación de 102 personas, entre ellas la Señora Vicepresidenta de la República Ana Elena Chacón y el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social Víctor Morales Mora.

Así mismo, este Plan Estratégico fue presentado en el mes de agosto de 2015 ante el Consejo Social Presidencial y ante el Consejo de Niñez y Adolescencia. En ambos espacios se contó con el apoyo de la Segunda Vicepresidencia de la República.

- **Constitución de la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil de Costa Rica**, es uno de los principales logros en el año 2015, está conformada por 15 representantes de empresas públicas y privadas, quienes suscribieron un acuerdo voluntario, mediante el cual se comprometieron a apoyar los esfuerzos que en materia de erradicación del trabajo infantil y trabajo adolescente peligroso realiza el Estado costarricense.

Las empresas participantes son: UCCAEP, Florida Bebidas, Automercado, RECOPE, Ticofrut, CLAC (Coordinadora Nacional de Comercio Justo), PROCOMER, Banco Nacional, BAC CREDOMATIC, Liga de la Caña (LAICA), Nestlé, Agencia Publicitaria Nieto&Bulgarelli & Borges, AED (Asociación de Empresas para el Desarrollo), Asociación Parque de Diversiones, Fundación Telefónica (Movistar).

Como testigos de honor firmaron las agencias de Naciones Unidas UNICEF y la Organización Internacional del Trabajo.

Red de Empleadores:

Con la ayuda del Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador, representantes de Unicef en ese país y de la empresa Holcim Ecuador, se recibió una capacitación sobre “Transferencia de Modelo de Alianza público-privada por la Erradicación del Trabajo Infantil del Ecuador” y producto de esa experiencia exitosa, se decide empezar la coordinación para crear una Red de Empleadores que permita establecer una alianza estratégica con la empresa privada, para así promover la incorporación de prácticas empresariales socialmente responsables en materia de Trabajo Infantil y Adolescente. Participan la Unión Costarricense de Cámaras de la Empresa

Privada (UCCAEP), Cámara de Comercio de Cartago, la Asociación Coordinadora Nacional de Pequeños Productores de Comercio Justo, entre otras.

La Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil es un compromiso de los países de la región latinoamericana para acelerar el ritmo de erradicación del trabajo infantil; consolidar lo avanzado y hacer sostenible la acción para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes de la región latinoamericana. Esta iniciativa es impulsada por un grupo de países de la región entre los que destaca Costa Rica, y se sustenta en cuatro pilares que han demostrado ser una respuesta eficaz al trabajo infantil: Educación, Protección Social, Mercados Laborales, Comunicación estratégica e incidencia.

El objetivo general es “erradicar el trabajo infantil en América Latina y el Caribe en el año 2020”. Las líneas de acción son: desarrollo de políticas nacionales de trabajo infantil, fortalecimiento de capacidades de acción directa, generación de conocimiento, incidencia política, legislación y cumplimiento, sensibilización.

Para la implementación y seguimiento de esta iniciativa, cada país cuenta con un punto focal, en el caso de Costa Rica, se destaca en la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora de la Dirección Nacional de Seguridad Social. En setiembre de 2014, se realizó la primera reunión presencial, donde se revisaron las funciones de los puntos focales, se definió la estructura de la iniciativa regional, se concluyó la construcción del Reglamento y el plan de trabajo.

En la XVIII Reunión Regional Americana de la OIT, los y las Ministras de Trabajo firmaron la declaración relacionada con el compromiso de apoyar e implementar la Iniciativa Regional.

Promoción y sensibilización

Durante el 2015 se realizaron actividades de promoción a nivel nacional, en el marco de la celebración del Día Mundial Contra el Trabajo Infantil, donde se logró una participación de 574 personas. Entre ellas destacan:

1- Conmemoración del Día Mundial contra el Trabajo Infantil el día 18 de junio en el Parque Central de San José, se realiza el lanzamiento de campaña de Lucha contra el Trabajo Infantil a través de Photo Booth promovido en redes sociales.

2- Conmemoración del Día Mundial contra el Trabajo Infantil el día 13 de junio en el Centro Cultural de Siquirres, se conto con la participación de 50 personas, entre los que destacan Jóvenes voluntarios de la Cruz Roja, Scout y población del proyecto Mi Trabajo es Estudiar liderado por el MTSS/ Visión mundial y Fundación Telefónica.

3- Conmemoración del Día contra el trabajo Infantil, el 10 de junio, en las instalaciones de PIMA-CENADA en Barreal de Heredia.

4- Conmemoración del Día Contra el Trabajo Infantil, el 23 de junio, en las instalaciones del Liceo Obando Chan en Barranca Puntarenas.

Responsabilidad Social

Como parte de las acciones de promoción de responsabilidad social en el ámbito socio-laboral se realizaron las siguientes:

- Validación de la Normativa técnica para la aplicación de criterios sustentables en las compras públicas, conjuntamente con representantes de la Proveeduría institucional
- Se firmó la política de Compras Públicas sustentables.

Unidad de Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad.

Plan Nacional de Inserción Laboral de Personas con Discapacidad

Durante el 2014, se continúa con la articulación del Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, lográndose finalmente concretar el Protocolo de Coordinación Interinstitucional Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), Ministerio de Educación Pública (MEP) y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), para la formación básica educativa y técnica y posterior inserción laboral de las personas con discapacidad.

Este plan corresponde a las acciones de la Comisión Interinstitucional para la Empleabilidad de las Personas con Discapacidad, que en principio se formó para dar cumplimiento a la Ley 8862, que exige a las instituciones del Sector Público Costarricense reservar el 5% de las plazas vacantes para personas con discapacidad.

El PNUD y la OIT han sido los socios del Plan con el MTSS y la coordinación tanto de las instituciones estatales como de las organizaciones de las personas con discapacidad.

En cuanto al seguimiento de la Ley 8862, la Comisión mencionada solicitó a las instituciones un informe semestral de cumplimiento para su debido análisis, la respuesta hacia el informe es baja: 42 respuestas de 92 enviadas lo que reta a la comisión a reiniciar un proceso de capacitación a las Comisiones Técnicas Especializadas en las Oficinas de Recursos Humanos de las Instituciones, no solo por la obligatoriedad de la reserva sino por el incumplimiento a los informes solicitados.

Alianzas Estratégicas mecanismo de articulación y avance en el tema:

Estas alianzas buscan multiplicar procesos y generar nuevas estrategias de coordinación interinstitucional y de Organizaciones No Gubernamentales, que permitan a las personas con discapacidad contar con mayor información y herramientas para la búsqueda de alternativas de empleabilidad.

En Julio de 2014 se inició una alianza estratégica con la Universidad Santa Paula, por medio de la asesoría que se brinda a través del servicio de Atención al Público, de este surge la firma de un Convenio de Cooperación para generar estrategias que brinden mayores oportunidades laborales para Personas con Discapacidad, dentro de las primeras acciones en el marco de la Carrera Atlética que Santa Paula realiza todos los años, se definió como lema central de la misma, la frase “*Por la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad*”, se participó en la misma con un stand de información y para el 2015 se están programando otras acciones tanto en el gran área metropolitana como en otras regiones del país.

Con el Instituto Nacional de Seguros (INS) se inició otra alianza estratégica en la que se está trabajando sobre una Propuesta de Intervención y articulación INS/MTSS, a partir de las competencias establecidas en el Código de Trabajo, Ley 7600 de Igualdad de Oportunidades y la

Convención de los Derechos humanos de las PcD y que se espera concluya con la firma de un convenio de cooperación, el cual se espera firmar en los primeros meses del 2015. Una de las primeras acciones ha sido la capacitación del personal de Trabajo Social en el uso de los Módulos de capacitación para la Orientación laboral de PcD y sobre emprendedurismo.

Durante el 2015, destacan las siguientes acciones relativas al Plan Nacional de Inserción Laboral para Población con Discapacidad en Costa Rica (2012-2015), implementadas con el apoyo de la cooperación internacional y la articulación interinstitucional de: PNUD y OIT Agencias del Sistema de Naciones Unidas, el MTSS (rectoría), MEP, MEIC, INA, IMAS, CENAREC, CPJ, INFOCOOP, CNREE, CENARE, HNP-CCSS, la Universidad Nacional, Organizaciones de y para personas con Discapacidad (OPcDs), AED y sector empresarial, Gobiernos locales de los cantones de Alajuela, Belén, Heredia, Pococí y Santa y Centros de Atención Integral para Adultos con Discapacidad (CAIPAD), este primer plan concluyó en el 2015, y durante el 2016 de ejecutará una nueva versión.

Como principales resultados destacan:

- Identificación de la población beneficiaria directa del proyecto: las personas jóvenes con discapacidad entre 15 y 35 años de edad y la población intermediaria el funcionario y la funcionaria pública nacional y municipal, docentes, empresarios, personal de sector privado y Organizaciones de Personas con Discapacidad.
- Su cumple con el objetivo de contribuir a mejorar las oportunidades de participación económica de las personas con discapacidad entre los 15 y 35 años y las condiciones estructurales para acceder a un trabajo decente o proyecto empresarial
- Se impacta a 447 personas con discapacidad, para que generen su propio ingreso (401 contratadas por empleadores y 46 desarrollando emprendimientos grupales e individuales)
- Elaboración de un Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Formación e Inserción Laboral de la Población con Discapacidad, Instituto Nacional de Aprendizaje, Ministerio de Educación Pública y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- Un número de 1.653 jóvenes con discapacidad han mejorado su perfil de empleabilidad distribuidos de la siguiente manera: 681 estudiantes con discapacidad capacitados por docentes del MEP que participaron en talleres de alfabetización, modelo social y empleabilidad; 505 personas con discapacidad graduadas de programas de capacitación técnica del INA; 382 entrenadas en cursos de formación técnica a través de la estrategia Empléate Inclusivo del MTSS; 85 jóvenes con discapacidad capacitados en cursos de habilidades blandas con recursos del CPJ.
- Se concientiza a los gestores de empleo: 75 empresas se han afiliado a la Red de Empresas Inclusivas de Costa Rica (REI) e iniciaron la implementación de prácticas más inclusivas de personas con discapacidad producto de su participación en el programa de capacitación de esta red. Como resultado de su participación entre el año 2012 al 2015, estas empresas han contratado a un total de 413 personas con discapacidad en puestos de trabajo administrativos, operativos y técnicos.
- Participación del Sector Empresarial, por medio de la Red de Empresas Inclusivas y el liderazgo de la Agencia Empresarial para el Desarrollo (AED) con capacitación, asesoría a empresas sobre la Inclusión laboral de Personas con Discapacidad y el Lanzamiento del “Reconocimiento Costa Rica Incluye” para incentivar prácticas inclusivas de personas con discapacidad en los empleadores. Entre el 2014 y 2015 se han realizado dos ediciones de este reconocimiento.
- Desarrollo de un sitio web con herramientas básicas para facilitar a los empleadores la contratación de personas con discapacidad.
- Conformación de 5 redes locales de intermediación de empleo para personas con discapacidad en cinco cantones: Alajuela, Belén, Heredia, Pococí y Santa Ana mediante un convenio de cooperación con la Universidad Nacional
- Un total de 164 personas con discapacidad han sido contratadas con apoyo de servicios de intermediación de empleo del Programa Empléate Inclusivo del MTSS
- Implementación de un piloto para la generación de emprendimientos de personas con discapacidad intelectual y mental en tres entidades del país: Colegio Ricardo Moreno Cañas, Fundación Servio Flores y Hospital Nacional Psiquiátrico.

- Un número de 80 personas con discapacidad intelectual y mental en condición de pobreza se capacitaron en ideas de negocio con recursos de PRONAMYPE
- Tenemos que 46 personas con discapacidad intelectual y mental se encuentran generando su propio ingreso a través de emprendimientos individuales y/o grupales
- Conformación de una estructura de gobernanza que permitió el monitoreo del plan. La estructura de gobernanza está conformada por 5 comisiones que se conformaron por cada componente del proyecto posibilitando establecer una línea base que permitiera recopilar insumos para registrar algunos avances en la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el país.

Otro logro importante a mencionar fue el aporte y reconocimiento al trabajo que se desarrolla brindado por el Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) y su Junta Directiva al designar a la jefatura de la UEOPCD como representante al **III Seminario sobre Empleo de Personas con Discapacidad en Iberoamérica**, realizado en el mes de junio del 22 al 26 de junio del 2015 en Montevideo, Uruguay como participante y además se solicitó la participación como exponente de la experiencia de la Red de Empresas Inclusivas en Costa Rica, tema del cual se contó con el apoyo y respaldo de la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED), quienes forman parte y lideran el Eje de Empresarios Inclusivos del Plan Nacional de Inserción Laboral para Personas con Discapacidad, que permitieron adquirir nuevos conocimientos y experiencias exitosas de diversos puntos de intervención para la población con discapacidad y compartir del trabajo que se desarrolla en el país.

Logros en el marco del Plan Nacional de Desarrollo:

Durante el 2014, las acciones del Plan Nacional de Desarrollo se implementaron en los cantones de Limón y Pococí como cantones prioritarios, es importante mencionar que esta fue la primera vez que, dentro del marco del Plan Nacional de Desarrollo, se incluyeron acciones para la población con discapacidad en materia de trabajo, de manera que por medio de la capacitación lograran incrementar las capacidades laborales de la población, haciendo énfasis en grupos vulnerables, con la finalidad de potenciar el capital humano, de tal manera que se conviertan en

agentes competitivos mediante la adquisición de nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades y una adecuada orientación para que adquieran la cultura laboral, que les permita obtener un trabajo.

Es así, como se alcanzó la meta de 240 personas con discapacidad capacitadas en la Región Atlántica en temas de Orientación para el Trabajo, Derechos y Deberes Laborales y Emprendedurismo y Promoción de empresas Inclusivas.

La participación de las organizaciones comunales en la provincia de Limón posibilitaron la identificación y convocatoria de la población a los procesos, su compromiso fue más allá de lo esperado, lo que demostró que la participación comunal y organizativa son elementos fundamentales a contemplar en la definición y construcción de la política pública.

En la Provincia de Limón se encontró que la mayoría de las y los estudiantes con discapacidad se encuentran dentro del sistema educativo formal en el VI Ciclo y la presencia de colegios pre vocacionales es mínima, esto permitió que otras personas sin discapacidad y compañeros (as), también se beneficiaran y la experiencia haya sido inclusiva.

Se capacitó a un total de 240 PcD, de éstos 118 son varones y 122 mujeres. Se logró establecer una coordinación con el Programa Empléate Inclusivo, para que 16 personas con discapacidad del Grupo de Señas para Aprender, obtengan el beneficio de la transferencia condicionada mientras reciben curso de capacitación en Panadería y Pastelería del Instituto Nacional de Aprendizaje, gestión que la organización había realizado ante esta institución, este grupo busca consolidar una microempresa de Panadería de un grupo de PcD auditiva de Pococí.

En el primer semestre de 2014, a 44 profesoras y profesores se les brindó una charla sobre Módulos de Capacitación en temas como Orientación para el Trabajo, Derechos y Deberes Laborales, Emprendedurismo y Promoción de Empresas Inclusivas, igualmente la reciben 18 personas con discapacidad y sus familias en el II semestre, que son un instrumento de apoyo para éstos y que a futuro se espera se constituya en una acción multiplicadora, de estos procesos de capacitación que buscan mejorar la empleabilidad de la población con discapacidad de la zona y del país.

Durante el 2015, se **identifican las siguientes acciones del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018:**

Como parte de los compromisos establecidos en este Plan Nacional de Desarrollo, además de los cantones de Pococí, Guácimo y Limón cantón central, se incluyó al Cantón de Talamanca, a saber los distritos de Sixaola y Talamanca, según criterio y solicitud del ente rector en Discapacidad, Consejo Nacional de la Persona con Discapacidad (CONAPDIS), de la Región Atlántica, quienes brindaron el contacto con líderes comunales, según índice de población con discapacidad, pobreza y oportunidades para esta población. Se desarrollaron talleres de Orientación Laboral, Derechos y Deberes Laborales, Emprendedurismo dirigidos a Personas con Discapacidad logrando cumplir la meta de 250 personas capacitadas, Hombres 77 y 173 mujeres.

En emprendedurismo se logró identificar tres posibles ideas con los grupos mencionados:

- 1- **Asociación de Mujeres de Sixaola: (ASOMUJESIXA)** su proyecto estaría orientado a la reconstrucción y puesta en funcionamiento de la Casa de la Mujer como centro de acopio de ideas productivas y artesanales de la zona, esto con el objetivo de propiciar la comercialización de lo producido, fortaleciendo la empleabilidad de estos grupos y sus familias.
- 2- **Grupo de Mujeres de Shiroles de Talamanca:** Identificaron algunas ideas productivas con las que ya han tenido alguna experiencia como crianza de cerdos y pollo, una mujer con discapacidad auditiva está interesada en capacitarse como manicurista y poder realizar esta actividad en su casa. Sin embargo el objetivo común y de importancia para ellas es el fortalecimiento de su organización y su formalización legal, para liderar en la comunidad la defensa de los derechos y oportunidades para las personas con discapacidad.
- 3- **Asociación Comunidades en Acción de Pococí:** solicitaron el apoyo técnico y acompañamiento para el fortalecimiento de la organización, gestionar apoyo financiero y

humano para brindar mayores oportunidades a sus usuarios (as) de capacitación hacia empleabilidad y productividad propia.

Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador

Cumplimiento de Ley Integral de la Persona Adulta Mayor en lo que respecta al MTSS.

Durante el 2014, se inició el abordaje del cumplimiento que en el tema de Adulto Mayor le corresponde al MTSS, ya que no se estaba cumpliendo con la Ley, que ordena entre otros: propiciar la organización de personas mayores en grupos productivos de diferente orden, fomentar el desarrollo de programas de capacitación, con el fin de que este sector adquiera conocimientos y destrezas, en el campo de la formulación y ejecución de proyectos productivos, asesorar a esta población para que pueda tener acceso a fuentes blandas de financiamiento, entre otros.

Durante el segundo semestre del año 2014, el equipo técnico se avocó a detectar grupos organizados de la comunidad que estuvieran relacionados con personas adultas mayores y que quisieran participar en planes piloto de emprendedurismo, organización y promoción de ideas productivas, como resultado de la investigación se detectaron dos grupos con mayor organización en el cantón de Nicoya, Guanacaste con 17 grupos en redes y el cantón de San Ramón de Alajuela con 80 participantes.

Además de lo anterior, se realizaron visitas a varias instituciones y se establecieron lazos de coordinación y apoyo técnico con la Asociación Gerontológica de Costa Rica (AGECO), con el Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM), Junta de Pensiones del Magisterio Nacional (JUPEMA), Universidad de Costa Rica (UCR), Universidad Nacional (UNA), Universidad Estatal a Distancia (UNED), Caja de Ande.

Se realizaron coordinaciones con el Instituto Tecnológico de Costa Rica, acción que permitió conocer la construcción de un software especializado para ser utilizado en la creación de una Bolsa de Empleo de personas adultas mayores. Recurso y soporte informático que la Institución Universitaria donará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Este software requiere ser enriquecido con datos reales y concretos. Por lo que se diseñó una estrategia de consulta a los empresarios, con el fin de afinarlo y mejorarlo.

Para tal experiencia se desarrollarán desayunos empresariales, por lo que se estableció contacto con la Asociación Empresarial para el Desarrollo (AED) y la Cámara de Comercio de Costa Rica.

El Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador, durante el año 2015, además de las acciones conferidas históricamente, se incorporan al ámbito de acción las responsabilidades consignadas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en materia de la Persona Adulta Mayor, según lo establece la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor y su Reglamento.

Durante el 2015, con el propósito de cumplir con el mandato establecido en la Ley Integral de la Persona Adulta Mayor No. 7935; sobre todo en lo referente al emprendedurismo y trabajo, se implementó primeramente la capacitación sobre Proceso de Envejecimiento a Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de las Direcciones de Inspección y Seguridad Social, para iniciar en el año 2015, el trabajo que a continuación se detalla:

1- **Programa “Mi Sendero Alterno”** se desarrolla con grupos organizados de personas adultas mayores en diferentes zonas del país, consiste en una serie de módulos, sobre diferentes temáticas, que permiten a las Personas Adultas Mayores (PAM) empoderarse y crear las bases para dar inicio a un emprendimiento o idea productiva, sea individual o colectivo.

Además, se les facilita información sobre: Derechos, Prevención de la Violencia, Mitos y Estereotipos en torno a la Vejez. Se hace especial énfasis, sobre el nuevo paradigma de “Envejecimiento Activo y Saludable”. Asimismo se les brinda los insumos básicos para empezar a construir o afinar la idea productiva que deseen implementar. Este último tema se desarrolla en coordinación con el Instituto Nacional de Aprendizaje. Este Programa, se lleva a cabo en los grupos de Personas Adultas Mayores en San Juan de San Ramón de Alajuela, Pozo de Agua de Nicoya y General Viejo de Pérez Zeledón.

A finales del 2015 se establecieron los contactos y el compromiso del MTSS de desarrollar este programa en el 2016 con los grupos de PAM de San Rafael de Alajuela, Lagos de Heredia, Villa Real de Santa Cruz (Guanacaste) y Piedades Norte de San Ramón de Alajuela.

Los grupos están conformados por el siguiente número de personas adultas mayores:

1. San Juan (San Ramón)	40
2. Pozo de Agua (Nicoya)	35
3. General Viejo (Pérez Zeledón)	40
4. San Rafael (Alajuela)	50
5. Lagos (Heredia)	50
6. Villa Real (Santa Cruz)	35
7. Piedades Norte (San Ramón)	25

Se estableció coordinación con miembros de la comisión de prejubilación del Consejo Nacional de Rectores de las Universidades Públicas Estatales, con el fin de recibir orientación técnica, metodológica y teórica que permita la construcción y complementación de un manual de prejubilación para centros de trabajo públicos y privados.

El 28 de mayo del 2015, se logra que el Instituto Tecnológico de Costa Rica, done al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una herramienta informática, para ser utilizada como bolsa de empleo especial para personas mayores de 65 años, hecho que facilita al Ministerio cumplir con el mandato que la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor le asigna.

El objetivo de la Bolsa de Empleo, es identificar y registrar a la persona mayor de 65 años, conocer las actividades laborales que puedan ser desempeñadas por este grupo etáreo y orientarles para que presenten ofertas de trabajo; así como, facilitar a las empresas el acceso a ésta información con el fin de que las Personas Adultas Mayores sean consideradas para nuevas contrataciones. En el año 2015, se registra e incorpora en la bolsa de empleo a 590 personas adultas mayores, de las cuales 390 son mujeres (66%) y 200 varones (34%).

Además el MTSS por medio de la Dirección Nacional de Seguridad Social, forma parte del Sistema Nacional Técnico para la Atención Integral de la Persona Adulta Mayor, que se encarga de velar porque en las políticas y en los planes anuales operativos institucionales, se incluyan los programas, proyectos y actividades con los respectivos recursos, en beneficio de las personas mayores.

Servicio de Recreación Laboral:

Durante el año 2014, el Departamento desarrolló varios Proyectos de Recreación Laboral, tanto en el sector público como privado. Logrando incorporar, en esta iniciativa a 2.333 trabajadores, de los cuales el 56% (1.313) corresponde a mujeres, y el restante 44% (1.020) a hombres.

Mediante la Intervención recreativa en el ámbito laboral, se logró abordar contenidos de las ciencias humanas y empresariales, como por ejemplo: liderazgo, trabajo en equipo, clima de organización, relaciones humanas. Además de brindar estrategias y mecanismos para reducir el estrés laboral e incrementar la actividad física como salvaguarda de la salud orgánica del trabajador.

Educación Socio-Laboral:

En el año 2014, Educación Socio-Laboral se ejecutó prioritariamente en Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de varias regiones. Concretamente en las localidades en la que la tasa de incorporación juvenil al trabajo, era elevada o al menos considerable.

Se alcanzó la participación de 2.725 estudiantes. Del cual el 53% (1.441) corresponde a mujeres y el 47% (1.284) a hombres.

Entre las regiones contempladas, se citan algunos Colegios Técnicos Profesionales: Regional de San José (CTP Don Bosco, CTP Calle Blancos, CTP San Juan Sur, CTP Dos Cercas, CTP Monseñor Sanabria, CTP COMOVOSA Nocturno); Regional de Cartago (COVAO Diurno y COVAO Nocturno y CTP Mario Quirós Sasso); Regional de Heredia (CTP Heredia Centro, CTP de Barba; Regional Puntarenas CTP Santa Elena, CTP Buenos Aires y CTP Sabalito; Regional de Alajuela CTP San Carlos, CTP Jesús Ocaña.

La temática que se desarrolló estuvo directamente relacionada con la legislación laboral (Contrato de Trabajo, vacaciones, aguinaldo, Preaviso, Cesantía, Obligaciones del Patrono y del Trabajador, Seguridad y Condiciones Especiales y otros), especialmente tratada y ajustada para grupos de 25 a 70 jóvenes que asistan a Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de Costa Rica.

Estas actividades permitieron a los jóvenes aprender nuevos conocimientos que serán útiles para cuando se dé su incorporación laboral, sentando las bases de una mejor dinámica de relación laboral.

Durante el año 2015, el servicio contó con la participación de 2.976 estudiantes, el 56,6% (1.685) corresponde a mujeres y el 45,8% (1.365) a hombres.

Entre las regiones contempladas, se citan algunos Colegios Técnicos Profesionales (CTP): Regional de San José: (CTP Don Bosco, CTP Calle Blancos, CTP San Juan Sur, CTP Dos Cercas, CTP Monseñor Sanabria, CTP COMOVOSA Nocturno); Regional de Cartago (COVAO Diurno y COVAO Nocturno y CTP de Orosí, CTP Mario Quirós Sasso); Regional de Heredia (CTP Heredia Centro, CTP de Barva; Regional Puntarenas CTP Barranca y CTP Sabalito; Regional de Alajuela CTP Canoas.

La temática desarrollada estuvo directamente relacionada con la legislación laboral: Contrato de Trabajo, Derechos irrenunciables (vacaciones, aguinaldo) Preaviso, Cesantía, Obligaciones del Patrono y del Trabajador, Seguridad y Condiciones Especiales y otros), especialmente tratada y ajustada para grupos de 25 a 70 jóvenes que asistan a Colegios Técnicos Profesionales y Agropecuarios de Costa Rica, a los grupos juveniles que atienden varias Fundaciones Vocacionales de Aprendizaje.

Estas actividades permitieron a los jóvenes, - entre otros futuros y potenciales trabajadores de Costa Rica-, obtener conocimientos, que le serán útiles para cuando se incorporen al ámbito laboral, sentando las bases de una mejor y dinámica relación laboral formal.

Para las poblaciones meta, estos contenidos temáticos, tienen la esperanza de convertirse en verdaderas prerrogativas tangibles, sobre todo cuando tales forman parte de la variable “mejor calidad de vida laboral”.

Durante el 2015, en este apartado es oportuno informar de lo siguiente:

El Departamento de Recreación, Promoción y Asistencia Social al Trabajador, logró una cobertura general de 5.890 participantes, **3.508 (60%) mujeres y 2.446 (40%) varones**, mediante el desarrollo y ejecución de los servicios que brinda a los usuarios a nivel nacional

Se realizaron varios proyectos de Recreación Laboral, tanto en el sector público como privado, entre ellos están: Sistema de Áreas de Conservación, Cancillería de la República (Proveeduría, Auditoría Interna), Bac-San José. Coopenae, Consejo Nacional de Viabilidad, Departamento de Salud Ocupacional. Ministerio de Salud, Dirección Regional Central Norte Caja Costarricense de Seguro Social, CORETS, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Dirección Nacional de Pensiones, de Relaciones Laborales, Auditoría Interna, Financiero y Dirección de Asuntos Jurídicos), INCIENSA, Ministerio de Salud. Área de Salud de Aserrí y Desamparados, Hospital Raúl Blanco Cervantes. San Pedro de Poás, Municipalidad de Upala, Los Chiles y Guatuso.

En esta iniciativa se contó con la participación de 2.049 trabajadores, de los cuales el 59.88% (1.227) corresponde a mujeres, y el 39.62% (812) a hombres.

Mediante esta Intervención Recreativa en el ámbito laboral, se abordó contenidos de las ciencias humanas y empresariales, como por ejemplo: liderazgo, trabajo en equipo, clima de organización, relaciones humanas. Además de brindar estrategias y mecanismos para reducir el estrés laboral e incrementar la actividad física como salvaguarda de la salud orgánica del trabajador.

Los esfuerzos en estas líneas de acción, causan efectos directos en los escenarios de la producción y del rendimiento, necesarios para un mejor posicionamiento de los bienes y servicios que se producen en suelo nacional.

Es importante redirigir o repensar el espectro de actuación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ofreciendo nuevas e innovadoras intervenciones recreacionales, o dando seguimiento a

los programas y proyectos en desarrollo, que tengan como finalidad la promoción de la salud integral laboral, el desarrollo y mantenimiento de las capacidades y cualidades de los trabajadores, el abordaje de temas del ámbito del desarrollo empresarial y la armonía en el clima de organización.

Tomando en cuenta lo anterior, se han realizado esfuerzos conjuntamente con el Consejo Nacional de Salud Ocupacional, en la creación de una directriz que permita la incorporación del tema recreacional y la actividad física en la programación y dinámica diaria de las Comisiones de Salud Ocupacional en la empresa pública y privada.

DIRECCIÓN NACIONAL DE PENSIONES

Comportamiento de los Regímenes Especiales de Pensiones

A diciembre de 2014, la población de pensionados y jubilados de los 18 regímenes que administra la Dirección Nacional de Pensiones, esto es, diez regímenes Contributivos (54.765 pensionados) y ocho No Contributivos, (5.467) ascendió a 60.232.

En el año 2014, los regímenes Contributivos absorbieron del total del presupuesto asignado al pago de la planilla anual, un monto de ¢696.424 millones, lo que representó el 98,81% del gasto en pago de prestaciones económicas y un 91% 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 2014 el 9% del total de pensionados y absorbieron apenas el 1,19% de los recursos destinados al pago de dichas prestaciones.

En el Cuadro N° 1, se presenta la evolución desde 1995 del número de pensionados para el total de los regímenes. Se observa que el mayor incremento porcentual se experimentó en el año 1997. A partir de 2002 se presentan variaciones relativamente bajas, lo cual obedece a que cada vez hay menos funcionarios activos que puedan cumplir con los requisitos para hacerse acreedores a una pensión en estos regímenes.

Cuadro 1
COSTA RICA, MTSS: Número de Pensionados con cargo al Presupuesto Nacional.
1995-2014

Años	Número	Incremento Porcentual
1995	37.915	-
1996	39.557	4,33%
1997	42.692	7,93%
1998	44.688	4,68%
1999	46.667	4,43%
2000	48.667	4,29%
2001	51.524	5,87%
2002	53.489	3,81%
2003	54.517	1,92%
2004	56.292	3,26%
2005	56.208	-0,15%
2006	56.843	1,13%
2007	58.140	2,28%
2008	57.989	-0,26%
2009	58.215	0,39%
2010	58.771	0,96%
2011	58.671	-0,17%
2012	58.669	-0,003%
2013	59.090	0,714%
2014	60.232	1,932%

Fuente: Dirección Nacional de Pensiones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los regímenes de Magisterio Nacional ocupan un 66.72% del total de pensionados, Hacienda un 12.5%, Guerra un 5.36%, Obras Públicas tiene una participación del 4.46%, Régimen General un 4.11% con relación al total, Gracia 3.15% y Comunicaciones participa con un 2.64%, en ese orden, son los que aportan el mayor número de pensionados; los restantes regímenes, juntos, participan con un 1.52%.

La evolución del Gasto Real desde el año 2003, así como el porcentaje de ejecución anual se muestra en el Cuadro 16.

Cuadro 2
COSTA RICA, MTSS: Gasto real Regímenes de pensión con cargo al presupuesto nacional. Periodos 2003-2014
-en millones de colones

Periodo	Presupuesto	Crecimiento presupuesto	Presupuesto Ejecutado	% Ejecución
2003	210.015		191.586	91,22%
2004	238.696	13,7%	219.993	92,16%
2005	256.492	7,5%	245.727	95,80%
2006	286.199	11,6%	282.035	98,54%
2007	326.426	14,1%	324.308	99,35%
2008	374.945	14,9%	372.356	99,31%
2009	462.303	23,3%	444.885	96,23%
2010	523.483	13,2%	505.961	96,65%
2011	610.352	16,6%	551.860	90,42%
2012	615.163	0,8%	594.249	96,60%
2013	662.230	7,7%	655.339	98,96%
2014	714.620	7,9%	705.415	98,71%

Fuente: Dirección Nacional de Pensiones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De la información anterior podemos observar como el presupuesto anual en millones de colones ha venido creciendo fuertemente en la última década; por ejemplo, a partir del año 2009 en que la inflación ha venido siendo en promedio de un 5%, en todos los años salvo el 2012, el crecimiento del gasto supera en mucho este parámetro, lo cual implica un mayor peso para las finanzas públicas. Por otra parte, la ejecución presupuestaria a través de estos años, ha tenido un promedio de 96%, lo cual evidencia una buena ejecución del gasto.

En el Cuadro No. 3 se observa además del Gasto Real por Regímenes, el número de pensionados pertenecientes a cada colectivo, así como la respectiva pensión promedio calculada con base en diciembre de 2013, considerando el pago bruto total de pensiones en relación con el número de pensiones de cada régimen en ese mismo mes.

Cuadro 3
COSTA RICA, MTSS: Gasto real anual en términos absolutos y relativos y Monto promedio mensual de pensión
Según Regímenes, 2014

Régimen	Gasto Real Anual	Distribución porcentual	Pensión Promedio
TOTAL	520.836.939.499	100,0%	745.452
Contributivos	511.921.855.806	98,3%	812.767
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
Ley 7013	30.323.790.241	5,8%	762.593
Diputado	11.701.604.455	2,2%	4.139.128
Magisterio Nacional	402.513.975.562	77,3%	884,370
Ley 2248	288.501.992.337	55,4%	856.085
Ley 7268	92.401.976.562	17,7%	1.107.193

Ley 7531	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
No Contributivos	8.915.083.693	1,7%	127.225
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: Dirección Nacional de Pensiones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De acuerdo con la información anterior, el promedio general de las pensiones fue de ¢745.452. En los regímenes contributivos éste ascendió a ¢812.767, 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%.

Cuadro 4

COSTA RICA, MTSS: Montos de pensión pagado y población pensionaria por rangos de pensión según sexo Números Relativos, A Diciembre 2014

Rango	Población Pensionaria	Monto total pagado	Sexo			
			Femenino		Masculino	
			Población	Monto	Población	Monto
TOTAL	100,0%	100,0%	60,67%	56,398%	39,33%	43,58%
100.000 ó menos	2,18%	0,21%	1,48%	0,14%	0,70%	0,06%
Más de 100.000 a 200.000	11,84%	1,95%	6,32%	1,06%	5,52%	0,89%
Más de 200.000 a 300.000	7,77%	2,44%	4,60%	1,45%	3,16%	0,99%
Más de 300.000 a 400.000	9,07%	3,91%	5,72%	2,47%	3,35%	1,45%
Más de 400.000 a 500.000	9,85%	5,45%	6,45%	3,58%	3,40%	1,87%
Más de 500.000 a 600.000	8,43%	5,67%	5,97%	4,01%	2,46%	1,65%
Más de 600.000 a 700.000	7,91%	6,34%	5,28%	4,24%	2,62%	2,10%
Más de 700.000 a 800.000	6,60%	6,06%	4,27%	3,92%	2,33%	2,14%
Más de 800.000 a 900.000	5,86%	6,11%	3,68%	3,84%	2,18%	2,27%
Más de 900.000 a 1.000.000	4,66%	5,44%	2,85%	2,85%	1,81%	2,11%
Más de 1.000.000 a 2.000.000	19,56%	32,58%	11,42%	18,78%	8,14%	13,80%
Más de 2.000.000 a 3.000.000	3,98%	11,72%	1,78%	5,20%	2,20%	6,52%
Más de 3.000.000 a 16.309.024	2,29%	12,8%	0,85%	4,37%	1,44%	7,72%

Fuente: Dirección Nacional de Pensiones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el cuadro anterior se presenta la distribución porcentual tanto de pensionados como de monto pagado por concepto de pensión por rangos para el total de los 18 regímenes con cargo al Presupuesto Nacional a diciembre de 2014. Se observa que el 2,18% de los pensionados recibieron un monto inferior a los ₡100.000 colones, parte importante de ellos corresponden a los regímenes de Guerra y Gracia, así como a sucesiones (derechos derivados del fallecimiento del causante de la pensión).

La población con pensiones de más de ¢100.000 a ¢500.000 aglutina el 38,53% de los pensionados y jubilados, mientras que de más de ¢500.000 a ¢1.000.000 se ubica el 33,46% de éstos. El 19,56% se distribuye en los rangos ubicados entre más de ¢1.000.000 a ¢2.000.000 y el 3,98% recibe pensiones comprendidas entre más de ¢2.000.000 a ¢3.000.000.

Los pensionados comprendidos entre más de ¢3.000.000 a ¢16.309.024 significaron el 2,29% del total, cabe indicar que esto significa que a diciembre de 2014, la pensión individual más alta corresponde al extremo superior de este último rango, con una pensión mensual de ¢16.309.024.

Resumen de Informe Actuarial

De acuerdo con lo establecido en la Ley 7302, Ley Marco de Pensiones, en su Artículo N° 10, que textualmente dice: “Anualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realizará las evaluaciones actuariales de los sistemas de protección y los requerimientos financieros y económicos necesarios para la buena marcha del régimen general. Un resumen de estas evaluaciones estará contenido en la memoria anual que este Ministerio debe presentar a la Asamblea Legislativa, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política”, presentamos el referido Resumen Ejecutivo **Informe Actuarial sobre los Regímenes Especiales de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional.**

“Los regímenes de pensiones evaluados son los que se unificaron por medio de la Ley Marco de Pensiones (Ley N° 7302), del 8 de julio de 1992. La creación de algunos de estos regímenes, están basados en la actividad económica que llevaba a cabo el administrado, provocando una gran variedad de ellos, además la mayoría se crearon sin que mediara una base técnica que pudiera garantizar su sostenibilidad, principalmente porque se crearon con cargo al presupuesto nacional, razón por la cual en el año 1992 se dispuso cerrarlos, ya que potencialmente esos regímenes podían socavar las finanzas públicas.

En la actualidad todavía existen algunos trabajadores que pueden pensionarse por la Ley Marco de Pensiones, de hecho se ha supuesto que para los próximos diez años hay trabajadores que pueden acceder a un beneficio. En todo caso, con la cantidad de personas actualmente pensionadas por dichos regímenes (20.741), y por los pocos que todavía pueden acceder a un beneficio, y considerando que las personas pensionadas cuentan con edades altas, la edad

promedio general es (74,22 años), se estima que para el año 2085 se llegue con la última persona pensionada.

Otro aspecto que alertó a las autoridades para que en el año 1992 se dispusiera a cerrar los regímenes con cargo al presupuesto nacional, fue la publicación de la Ley 7013 del 18 de noviembre de 1985, la cual permitía que todos los servidores del sector público, centralizado y descentralizado del Estado y sus instituciones, incluidos los empleados y funcionarios de la Fábrica Nacional de Licores, tenían derecho a pensionarse por alguno de los regímenes especiales; aun así hubo una cantidad importante de personas que lograron adquirir el derecho a la pensión, por algunos de estos regímenes.

Si contamos las personas que se han pensionado bajo el amparo de la Ley 7302 Ley Marco de Pensiones, así como la Ley 7013, se puede hablar de que hay 18 regímenes especiales los cuales unos cuentan con un grupo importante de personas, mientras que otros ni siquiera llegan a las diez personas pensionadas.

Se puede concluir que el accionar sobre esta materia en el año 1992, obedece a una responsabilidad y solidaridad con las futuras generaciones, ya que el costo para la Hacienda Pública declinó de forma importante debido a que los regímenes se cerraron y por tanto, no se incluyeron más activos candidatos a reconocérsele el derecho futuro de la pensión bajo alguno de los regímenes sujetos de estudio. Es importante mencionar, el caso del INCOP y el INCOFER, que brindan un beneficio temporal a un grupo cerrado de trabajadores, mientras que logran acogerse a una pensión en el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte que administra la Caja Costarricense de Seguro Social.”

Otros aportes significativos de la gestión operativa.

- Se emitieron 4.760 resoluciones de otorgamiento de beneficios de pensión
- Se realizaron 5.172 nuevas inclusiones de pensionados en la planilla, tanto de Regímenes Especiales como de Magisterio Nacional
- Se reajustó la pensión a 1.102 pensionados de diferentes regímenes

- Se excluyeron a 790 pensionados porque su derecho caducó, de acuerdo con la normativa aplicable

Principales logros durante el año 2014

1. Se logró la puesta en marcha, de manera definitiva, del nuevo Sistema de pago de pensiones y cálculo de revaloraciones, a partir de diciembre 2014, sistema elaborado por Gobierno Digital. Inicialmente se está corriendo la planilla completa de los y las pensionadas.
2. En el mes de setiembre y en coordinación con el Ministerio de Hacienda, se estableció el tope de diez salarios base a las pensiones de lujo, estipulado en la Ley 7858. Este tope, dispuesto en diciembre de 1998, nunca se aplicó a las pensiones en curso de pago y supone para el Estado un ahorro anual de ¢5.800 millones. Sin embargo, su aplicación se encuentra detenida actualmente por disposición de la Sala Constitucional.
3. En lo que respecta al Régimen de Magisterio Nacional, se ha venido trabajando para que el trámite de las solicitudes de pensiones de Régimen Transitorio de Reparto, se realice exclusivamente por vía digital, lo cual permitirá a la DNP, resolver los casos de pensión con mayor agilidad.
4. Se analizan varias opciones de reforma a las leyes de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, para atenuar el peso del pago de pensiones, con énfasis en detener las pensiones del lujo y generalizar la revalorización de las pensiones vía costo de vida.
5. Una primera mejora dispuesta en el servicio al cliente, fue la emisión de certificaciones de pensiones en las direcciones regionales del Ministerio. Este proyecto se inició el año 2014 y se estará implementando en los primeros meses del 2015.

Desafíos y dificultades por superar en los próximos años

1. **Plazos de resolución:** En la mayoría de asuntos que le compete resolver, la DNP incumple con el plazo de 90 días que la Ley le otorga. En algunos de los regímenes la

situación es crítica, por cuanto determinadas solicitudes pueden afrontar períodos de espera de hasta más de un año.

- 2. Nuevo sistema de pago de pensiones y cálculo de revaloraciones:** Aunque este supondrá una importante disminución en la realización de pagos indebidos, aún falta parte importante del levantamiento y la depuración de información de los diferentes Regímenes, lo cual es necesario para que se puedan realizar las revalorizaciones de ahora en adelante. Razón por la cual, la DNP debe continuar realizando esfuerzos, con la finalidad de poder cumplir tanto con los plazos establecidos, así como lograr asegurar el correcto ingreso de la información, ya que en ella se basa el éxito del nuevo sistema.
- 3. Centralización de servicios en San José:** Cualquier servicio que requieran las personas pensionadas, o los futuros pensionados y pensionadas, deben tramitarlo en la Sede Central del Ministerio, lo que supone una grave limitación, sobre todo para quienes viven fuera del Área Metropolitana. Tampoco se ofrecen servicios vía Internet.
- 4. Inaplicación de Ley 8220:** Los documentos que forman parte de los expedientes de pensión, se solicitan a los interesados (as), pese que la mayoría de ellos son emitidos por otras instituciones públicas. Esto evidencia el incumplimiento de la Ley 8220, en el sentido de que esta información debe ser gestionada directamente por el Ministerio a las instituciones correspondientes.

Demandas ante el Tribunal Contencioso Administrativo: Dada la mora histórica de la DNP en revalorizar las pensiones de los regímenes especiales, los interesados (as) recurren a presentar miles de demandas ante el Tribunal Contencioso. Las sentencias del Tribunal obligan a la DNP a resolver en plazos perentorios, lo cual va en detrimento de la resolución de asuntos de los pensionados (as) que no tienen capacidad de pagar el costo de la demanda, o de quienes simplemente se abstienen de recurrir al Tribunal.

Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional

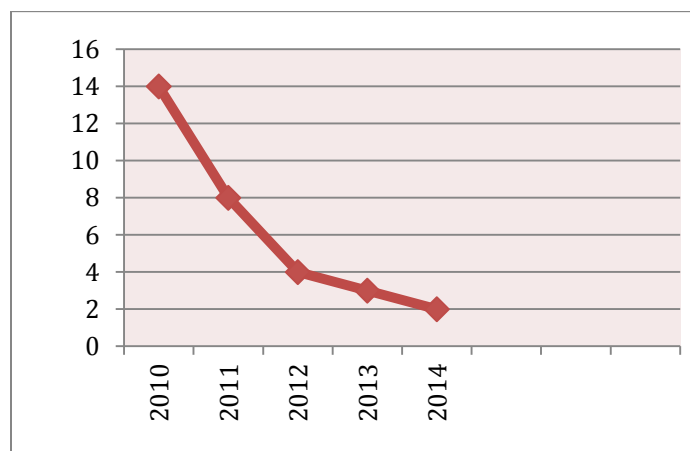
Conforme lo disponen la Ley 8777, el Decreto 35843-MTSS y el artículo 92 de la Ley 7531, a este Tribunal le corresponde el conocimiento en alzada de los recursos de apelación que se formulen contra los actos dictados por la Dirección Nacional de Pensiones en los tramites de pensión del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, actuaciones que anteriormente eran conocidas por el Tribunal de Trabajo en condición de Jerarca impropio.

El año 2014 arroja como resultado una mejora significativa en la calidad del servicio a partir de tiempos de respuesta más oportunos. Este Tribunal cumplió con la obligación que la ley le impone de resolver las apelaciones que se presenten, ha tenido como objetivo estratégico la reducción de los plazos de respuesta de los recursos de apelación y la meta fue cumplida satisfactoriamente.

Así, tenemos que a la fecha de constitución de este Tribunal, en agosto de 2010 los plazos de respuesta eran de 14 meses, pues eso era lo que demoraba el Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José en brindar respuesta a los pensionados. A partir del planteamiento de metas, del análisis de los procesos y del compromiso con la institución se logra que al mes de febrero de 2011 los plazos se redujeron a 10 meses, a agosto de 2011 era de 8 meses, a diciembre de 2012 los plazos se reducen a 4,5 meses, a diciembre de 2013 se llega a 3 meses, y a diciembre de 2014 reportamos 2,5 meses generando una reducción superior al 300% en los plazos de respuesta desde su constitución. Debe considerarse que en 15 años que funcionó la alzada en el Tribunal de Trabajo a los pensionados nunca se les resolvió sus reclamos en plazos tan cortos, pues siempre debieron esperar varios meses para recibir respuestas.

Gráfico 1

Costa Rica, Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional: Plazos de Resolución del 2010 al 2014



Fuente: Tribunal Administrativo de la Seguridad Social.

La población que se ha beneficiado de esta mejora en el servicio, se considera vulnerable, encontrándose adultos mayores que requieren la baja laboral, viudas, niños y adolescentes huérfanos, personas con discapacidad que solicitan pensionarse por enfermedad incapacitante, hijos o hermanos que padecen alguna discapacidad que les impide tener independencia económica, así como padres y nietos de pensionados fallecidos.

La población pensionada por el Régimen Especial del Magisterio Nacional ronda los 39.000, además, de los funcionarios activos que también podrían reclamar su derecho a pensionarse, conforme adquieran los requisitos, a la fecha esta población activa es superior a los 60.000 funcionarios del área de la educación pública y privada.

En el año 2014 se emitieron 1.562 votos. De las apelaciones ingresadas se observa que el 67,80% son mujeres y 32,20% son hombres. Se estima que se eleva el número de mujeres atendidas debido a que en la educación primaria existen muchas mujeres que se dedicaron a esta labor y a que las viudas reclaman la pensión de sus difuntos esposos o a las madres que ejercen la patria potestad de los hijos cuyos padres fallecen.

Desde su constitución en el 2010 y hasta diciembre de 2014 el Tribunal ha resuelto 5.176 casos y de estos solo una mínima cantidad son llevados a la vía judicial. Con ello se ha contribuido a

reducir los niveles de conflictos que se presentan ante los Estrados Judiciales, reservando esa vía solo a aquellos asuntos particulares donde el conflicto no sea posible resolverlo desde la sede Administrativa.

Además de ser un instrumento para evitar los conflictos llevados a la sede Judicial y las consecuencias económicas que estos le generan al Estado con el pago de daños y perjuicios, intereses y costas procesales, el Tribunal también funciona como un ente de Control y fiscalización de los actos emitidos por la Dirección Nacional de Pensiones, de manera que de detectarse alguna irregularidad en una pensión, este Tribunal se encuentra obligado a ordenar la corrección de esos actos en garantía del control de la Legalidad, la Ética Pública y la Justicia que debe imperar en materia de la Seguridad Social.

Estos resultados evidentemente impactan en el Derecho Constitucional a una Justicia Pronta y Cumplida de quienes reclaman nuestros servicios que ahora cuentan con una entidad especializada en materia de pensiones y del derecho a la Seguridad Social, recibiendo respuesta en los plazos legalmente dispuestos y dictando sentencia conforme a los principios de la legalidad, de justicia Social y el principio pro fondo por tratarse de pensiones pagadas con cargo al Presupuesto Nacional.

De igual forma, el Tribunal realizó proyección a la comunidad al participar en la organización del “Seminario de Justicia Administrativa, Derechos y Garantías del Administrado” el cual contó con la participación de todos los Tribunales Administrativos del País y al cual asistió público de distintas áreas. El objetivo primordial fue la promoción de una justicia administrativa de calidad con mejora en los servicios y a partir de la capacitación en estrategias sobre la aplicación del derecho recordando los principios de la ética en la función pública.

Es importante mencionar que desde su constitución, este Tribunal ha contado con la cooperación de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional. A la fecha y dentro del marco de la legalidad y la resolución objetiva, se mantiene un convenio de cooperación.

Año 2015

Comportamiento Regímenes Especiales de Pensiones.

A diciembre de 2015, el total de pensiones de los regímenes que administra la Dirección Nacional de Pensiones es el siguiente: Diez regímenes *Contributivos* (14,508 pensiones), Ocho *No Contributivos* (5,193) sumados a los 3 regímenes *Contributivos del Magisterio Nacional* (40,932) llegó a un total de 60,633 pensiones. Representando los regímenes contributivos el 91% del total de las pensiones, mientras que los no contributivos el restante 9%.

En el año 2015, los regímenes Contributivos absorbieron del total del presupuesto asignado al pago de la planilla anual, un monto de ¢ 590,582,902,744 millones de colones (gasto real a diciembre del 2015), lo que representó el 99% del gasto en pago de prestaciones económicas.

Por su parte los regímenes No Contributivos, significaron la suma de ¢ 8,659,242,680 lo que representó el 1% de los recursos destinados al pago de prestaciones económicas.

Sumando los dos tipos de regímenes se obtiene un gasto real de ¢599.242.145.424,00 lo cual representó un 99% de ejecución del presupuesto asignado específicamente para el pago de pensiones.

Régimen	Población
Contributivos	55.440
No Contributivos	5.193

En el Cuadro N° 2, se presenta la evolución desde 1995 del número de pensionados para el total de los regímenes. Se observa que el mayor incremento porcentual se experimentó en el año 1997. A partir de 2002 se presentan variaciones relativamente bajas. El leve repunte en el año 2007 se debió, principalmente, a la aprobación por parte de la Asamblea Legislativa de la Ley

8536¹ publicada en La Gaceta N° 154 del 11 de agosto de 2006 que otorga derecho de pertenencia “a aquellas personas que tengan 20 años de servicio al tenor de lo establecido por las leyes 2248 y 7268 del Régimen de Pensiones del Magisterio Nacional”.

Años	Población	Incremento Porcentual
1995	37.915	-
1996	39.557	4,33%
1997	42.692	7,93%
1998	44.688	4,68%
1999	46.667	4,43%
2000	48.667	4,29%
2001	51.524	5,87%
2002	53.489	3,81%
2003	54.517	1,92%
2004	56.292	3,26%
2005	56.208	-0,15%
2006	56.843	1,13%
2007	58.140	2,28%
2008	57.989	-0,26%
2009	58.215	0,39%
2010	58.771	0,96%
2011	58.671	-0,17%
2012	58.669	0,00%
2013	59.090	0,71%
2014	60.232	0,34%
2015	60.633	0,68%

¹Ley N° 8536 Reforma del artículo 2° de la Ley 7531 del 13 de julio de 1995

En este orden de ideas se puede apreciar que la población total creció en 401 personas durante el año 2015 con respecto al 2014 lo que representa un aumento del 0.68%. En el transcurso de los 20 años transcurridos desde 1995 hasta el año 2015 la población de pensionados ha crecido en 22,718 casos lo que representa un 60% de aumento.

La población pensionaria está compuesta mayoritariamente por mujeres quienes representan el 61% de la población. Si se distribuye esa población por grupos de edad de acuerdo con la normativa vigente relativa a los Regímenes Especiales de Pensiones de acuerdo a la siguiente clasificación:

- Menores de 25 años (menores, estudiantes, sucesiones, personas con capacidades especiales)
- 25 a menos de 50 años (solteros, sucesiones, personas con capacidades especiales)
- 50 a menos de 85 años (jubilados, pensionados, sucesiones, personas con capacidades especiales, entre otros)
- 85 años o más (jubilados, pensionados, sucesiones, personas con capacidades especiales, entre otros).

Podemos apreciar la población pensionaria en su gran mayoría son mujeres entre los 50 y los 85 años. La distribución de la población según los parámetros indicados se muestra en los siguientes cuadros:

Grupos de edad	Población	Femenino	Masculino
Menos de 25	676	354	322
25 a menos de 50	651	453	198
50 a menos de 85	52639	32496	20143
85 o más	6667	3826	2841
Total	60633	37129	23504

De la información anterior podemos observar, cómo el presupuesto anual en millones de colones ha venido creciendo. Siendo el aumento del 2015 igual al 10% con respecto al año anterior. En ese tanto la ejecución presupuestaría ha sido satisfactoria alcanzando el 98% durante el 2015.

En el Cuadro N°7 se observa el Gasto Real por Regímenes y la pensión promedio

Régimen	Gasto Real
Magisterio Nacional	468.472.879.962
Hacienda	82.088.506.532
Régimen General	25.421.067.867
Obras Públicas	7.121.553.679
Comunicaciones	5.128.204.868
Guerra	4.324.719.765
Gracia	2.545.800.507
Otros	4.139.412.244

Como se puede apreciar el Magisterio Nacional en términos de gasto es el régimen de pensión más grande, al representar poco más del 78% del total destinado al pago de pensiones durante el 2015, al cual le sigue Hacienda con un 14% y el Régimen General con un 4%. De los regímenes No Contributivos los que representan una mayor erogación son Guerra con un 0,7% y Gracia con un 0,4%. Se observa entonces que los pensionados de los Regímenes Contributivos abarcan el 98,55% de la totalidad del gasto de los cuales el Magisterio Nacional y Hacienda concentraron el 92%, mientras que la totalidad de los Regímenes no Contributivos alcanzaron el 1,45%.

De acuerdo con la información anterior, el promedio general de las pensiones fue ₡823,592. En los regímenes Contributivos ésta ascendió a ₡887,721; mientras que en los No Contributivos fue de ₡138,957.

El régimen de Hacienda tiene un promedio de ₡958,620, que junto con Magisterio Nacional que presentó un promedio de ₡953,763 son superiores a la media obtenida para la totalidad de los Regímenes Especiales de Pensiones, exceptuando el régimen de Expresidentes cuyo promedio es ₡3,629,154.

Los pensionados de los regímenes de Guerra y Gracia, es decir, los más importantes en términos de participación en la población pensionaria y presupuesto dentro de los No Contributivos, alcanzaron una pensión promedio de ¢119,971 y ¢114,738, respectivamente.

En el Cuadro N°8 se presenta la distribución porcentual tanto de pensionados así como el monto pagado por concepto de pensión para el total de los regímenes con cargo al Presupuesto Nacional a diciembre de 2015 con el detalle del género. Se observa que el 2.5% de los pensionados recibieron un monto inferior a la suma de 100,000,00 colones.

Rango	Población Pensionaria	Monto total pagado	Sexo			
			Femenino		Masculino	
			Población	Monto	Población	Monto
100,000 ó menos	2,50%	0,40%	1,60%	0,20%	0,80%	0,10%
Más de 100,000 a 200,000	18,80%	5,30%	12,20%	3,50%	6,60%	1,80%
Más de 200,000 a 300,000	18,00%	8,70%	13,00%	6,30%	5,00%	2,40%
Más de 300,000 a 400,000	15,70%	10,60%	9,90%	6,70%	5,80%	4,00%
Más de 400,000 a 500,000	12,10%	10,50%	7,20%	6,20%	4,90%	4,30%
Más de 500,000 a 600,000	8,30%	8,80%	4,90%	5,20%	3,40%	3,60%

Más de 600,000 a 700,000	5,70%	7,20%	3,40%	4,30%	2,30%	2,90%
Más de 700,000 a 800,000	4,40%	6,30%	2,50%	3,60%	1,90%	2,70%
Más de 800,000 a 900,000	3,00%	4,80%	1,50%	2,50%	1,40%	2,30%
Más de 900,000 a 1,000,000	2,00%	3,60%	1,00%	1,90%	0,90%	1,70%
Más de 1,000,000 a 2,000,000	7,20%	18,90%	3,10%	8,10%	4,10%	10,90%
Más de 2,000,000 a 3,000,000	1,70%	7,70%	0,60%	2,50%	1,10%	5,20%
Más de 3,000,000	0,70%	7,10%	0,20%	2,40%	0,50%	4,70%
TOTAL	100%	100%	61,20%	53,50%	38,80%	46,50%

La población con pensiones de más de ¢100,000 a ¢500,000 aglutina el 64.6% de los pensionados y jubilados, mientras que de más de ¢500,000 a ¢1, 000,000 se ubica el 23,3% de éstos. Tanto en este estrato como en los tres siguientes, tienen una fuerte presencia los colectivos de Magisterio Nacional y de Hacienda.

La distribución de la población respecto al gasto se indica a continuación:

- En total el 90% de la población pensionaria recibe un monto igual o menor al millón de colones lo que representa únicamente el 66.3% del gasto realizado por este rubro.
- El 7.2% siguiente del total de los pensionados se ubica en el rango de entre más de ¢1 millón a ¢2 millones representando el 18.9% del gasto total.
- El 1.7% siguiente recibe prestaciones comprendidas entre más de ¢2 millones a ¢3 millones representando el 7.7% del gasto.
- Los pensionados que reciben una pensión de más de ¢3 millones, significaron el 0.7% de la población y en su lugar abarcaron el 7.1% de la totalidad del gasto. Cabe indicar que a diciembre de 2015 la pensión individual más alta corresponde al extremo superior de este último rango es igual a ¢17,208,197.47.

Tribunal Administrativo de la Seguridad Social del Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional

La población pensionada por el Régimen Especial de Magisterio Nacional ronda las 39.000 personas. Los funcionarios que actualmente laboran para el Magisterio Nacional también podrían reclamar su derecho a pensionarse, conforme adquieran los requisitos, a la fecha esta población activa es superior a los 60.000 funcionarios del área de la educación pública en primaria, secundaria y universitaria, así como la educación técnica y la privada en primaria y secundaria.

Servicios modernizados según las nuevas tecnologías:

El 24 de setiembre de 2015 el Presidente de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, el Director Ejecutivo de esa misma Junta, el Despacho del señor Ministro y la Presidenta del Tribunal Administrativo de la Seguridad Social, suscribieron convenio de cooperación para implementar el expediente digital en los Recursos de Apelación.

A partir del desarrollo de la plataforma tecnológica realizada por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional se implementará en toda solicitud de pensión de primer ingreso, un moderno sistema que permite el uso del expediente digital, así se eliminan los expedientes en papel y se inicia una nueva etapa con el uso de un expediente totalmente digital,

con la plataforma tecnológica moderna, donde toda resolución que se dicte será suscrita a partir de los dispositivos de firma digital.

Gracias a este convenio, que se complementa con el suscrito en los mismos términos con la Dirección Nacional de Pensiones, todo trámite en las pensiones del Magisterio Nacional, desde su fase de instrucción por parte de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, la declaratoria del Derecho por la Dirección Nacional de Pensiones hasta su fase final recursiva en este Tribunal Administrativo de la Seguridad Social, se realizará con el uso del expediente digital.

Este expediente digital tendrá muchos beneficios tanto para la Administración como para nuestros usuarios, pues a partir de servicios modernizados garantizará la transparencia en la gestión pública y la no alteración de los documentos electrónicos, se mejorará el servicio a partir del acceso del expediente pues los usuarios podrán tener inmediatamente copia de sus expedientes por las vías electrónicas con solo copiar en llave maya o cd su expediente completo, sin necesidad de recurrir a fotocopias. Las notificaciones se agilizarán y los pensionados evitarán desplazarse a las oficinas pues el usuario que así lo decida podrá ser notificado a través de correo electrónico. Finalmente la Administración reducirá gastos operativos pues se disminuirá el uso de materiales de oficina, tintas, papelería; y de forma colateral, esta reducción en el uso de papel impactará de forma positiva a la conservación del medio ambiente.

b.- Mejora en el servicio:

Este Tribunal ha tenido como objetivo estratégico la reducción de los plazos de respuesta de los recursos de apelación a partir de tiempos de respuesta más oportunos.

Así tenemos que a la fecha de constitución de este Tribunal, en agosto de 2010 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. A partir del planteamiento de metas, del análisis de los procesos y del compromiso con la institución se ha logrado una reducción paulatina de los tiempos de respuesta, generando una reducción superior al 300% en los plazos

de respuesta. Debe considerarse que en más de 15 años a los pensionados nunca se les resolvió sus reclamos de apelación en plazos tan cortos.

Lo anterior se generó a partir de incrementar la producción, es así como a diciembre de 2015, se emitieron 1.676 resoluciones. Al analizar los datos de años anteriores tenemos que la cifra alcanzada representa el mayor número de casos resueltos en los últimos años.

De los datos estadísticos que maneja este Tribunal se puede observar, que durante el año 2013 se emitieron 1.090 resoluciones, en el año 2014 1.508 y el 2015 continúa con una línea de ascenso en la producción llegando a 1.676 todo gestionado con el mismo recurso humano y logístico. Tendríamos que del año 2013 a 2015 se incrementó la producción en casi 600 resoluciones, es decir un incremento de la producción de un 55%. Con lo cual se amplió significativamente el número de personas beneficiadas de la Justicia Administrativa que se imparte en esa Dependencia.

c.- Manual de Procedimientos:

Con el objetivo de favorecer el fortalecimiento de la gestión institucional, de brindar servicios transparentes y oportunos, el Tribunal elaboró un Manual de procedimientos que se concluyó satisfactoriamente, siguiendo los lineamientos que al efecto dispuso la Dirección de Planificación, mismo que fue debidamente avalado por la Presidencia de este Tribunal y por el Señor Ministro de Trabajo.

d.- Servicio de Jurisprudencia en línea:

Se implementó un sistema de consultas con la jurisprudencia más relevante emitida por este Tribunal Administrativo desde la fecha de su constitución. El sistema de búsqueda de jurisprudencia se logró a partir de la cooperación recibida de parte de la Junta de Pensiones de Jubilaciones del Magisterio Nacional quienes realizaron el desarrollo informático, mientras que el Tribunal aportó y depuró la información jurídica que se incluiría. Es así como el 24 de setiembre de 2015 se suscribe Convenio de Cooperación entre la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, el Despacho del Señor Ministro y este Tribunal, con el fin de concretar la puesta en marcha de este sistema informático de consulta de jurisprudencia.

El sistema se encuentra a disposición de los usuarios en la página web de la Junta y resulta un medio idóneo y valioso para brindar información oportuna a los usuarios sobre los asuntos relacionados con el Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional, en procura de la transparencia, eficiencia y eficacia de los servicios que se brindan. A este sitio web ingresan cientos de pensionados, trabajadores activos, funcionarios de la Junta y público en general. El compendio de la jurisprudencia relevante del Tribunal Administrativo permitirá a los usuarios tener plena garantía de transparencia y seguridad jurídica de los criterios jurisprudenciales del Tribunal y fungirá como una herramienta importante para la defensa de los derechos de los pensionados y de consulta para los funcionarios de la Junta en la asesoría que esa institución brinda a los usuarios.

Para los fines de esta meta, el Tribunal realizó el filtro y depuración de más de cinco mil sentencias emitidas desde el 2010 a la fecha, luego hizo entrega a la Junta de un cd clasificando la información por temas para desarrollar los motores de búsqueda. A partir de esta información la Junta puso a disposición de este proyecto a sus expertos en tecnologías de la información y realizó los diseños informáticos necesarios incorporando los motores de búsqueda y realizando los desarrollos informáticos pertinentes, para posteriormente poner esta plataforma tecnológica al acceso de los usuarios en su sitio web identificado como www.juntadepensiones.cr en un link específico para el Tribunal en una pestaña identificada como Jurisprudencia relevante. Según reporta el sistema informático de octubre de 2015 al 07 de enero de 2016, hay 401 visitas a este nuevo sitio de jurisprudencia del Tribunal.

Principales acciones o logros realizados durante el año 2015

- Durante el año 2015 se logra, con el nuevo Sistema de revalorización y Planilla puesto en funcionamiento a partir de diciembre del 2014, revalorizar el total de los pensionados en planilla con la metodología costo de vida al monto tanto en el primer semestre como en el segundo semestre. Al mismo tiempo en forma individual se revalorizó un total de 1.826 pensiones con la metodología como en derecho corresponde, esto en razón de que toda la información de la base de datos de los regímenes no está completa lo que impide realizar la revalorización en forma masiva con la metodología que les corresponde por LEY.

- Se continúa con el levantamiento de la información requerida para que el Sistema cuente con la base de datos completa para realizar revalorizaciones de las pensiones con la metodología correspondiente. Se logra el levantado y la depuración de 5969 expedientes entre ellos 2631 de MOPT y Comunicaciones.
- Se han emitido al menos 7 criterios que han coadyuvado a las Autoridades Superiores del Ministerio de Trabajo, para que se logren reformas a las leyes de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional para atender el pago de las pensiones, tratando de evitar con ello el pago de pensiones de lujo así como generalizar la revalorización de las pensiones con la metodología costo de vida al monto.
- Se realizan mejoras en los procedimientos de Servicio al Cliente y se ajustan mediante el mantenimiento evolutivo del Sistema de Revalorización y Planilla el módulo de certificaciones de pensión para que estas puedan ser emitidas en las diversas oficinas regionales del Ministerio de Trabajo.
- Se elabora un Manual de Usuario y se capacita a los responsables de las certificaciones en las regiones y se coordina con el Departamento de Tecnologías en Información y Comunicación (DTIC) para que se implemente la emisión de certificaciones de pensión.
- Se realizan ajustes al Sistema de Revalorización y Planilla en coordinación con la Junta de Pensiones del Magisterio Nacional y se automatizan los procedimientos que ejecutan los núcleos nuestros en el Magisterio Nacional, para agilizar la declaración de derechos y pagos de diferencias de montos de pensión de ese régimen.
- En acatamiento a la ley y directrices en lo relativo a simplificación de trámites, se analizan y estudian los requisitos para buscar reducir los mismos en forma considerable en aras de mejorar el servicio que se presta a los usuarios, y se inicia la aplicación de la Ley 8220, reduciendo los requisitos que se solicitan.
- Se resuelven 1.751 Juicios Contenciosos Administrativos interpuestos por las personas pensionadas en sus diversas fases, valga decir: Amparo de Legalidad, Sentencia de Cumplimiento.

- Se incorpora un Módulo al Sistema de Revalorización y Planillas para el manejo de la información de los expedientes objeto de estos juicios quedando actualizado el monto de las pensiones y habiéndose aplicado la revalorización con la metodología que les corresponde y con ello evitar un porcentaje mayor de interposición de juicios contenciosos y contribuyendo con la medida que se disminuyan los trámites por solicitudes de pago de diferencias de montos de pensión.

Otros aportes significativos de la gestión operativa

- En relación con la programación del Plan Operativo Institucional 2015 y el cumplimiento de las metas programadas se logra cumplir en un 100% las metas formuladas con respecto a resoluciones emitidas, producto final y sustantivo de esta Dirección, las cuales superan la emisión de 10.000 resoluciones, así como la emisión de 13.411 documentos generados en los procesos de trabajo del Departamento de Gestión de la Información.
- Se logra el 100% de nuevos requerimientos y ajustes realizados al Sistema de Revalorización y Planilla.
- Se emiten y entregan 29.939 Certificaciones de Pensión
- Se digitalizan 784 expedientes completos y se actualizan 3.699, para un total de 182.197 folios digitalizados.
- Se realizan 652 inclusiones de pensiones en la planilla de Regímenes Especiales.
- Se excluyen 1.034 pensionados porque su derecho caducó de acuerdo con la normativa aplicable.
- Se tramitan 661 casos para la recuperación de sumas giradas de más.
- Con relación a la meta propuesta para el año 2015 del Plan Nacional de Desarrollo de esta Dirección se cumple en un 100% que consistió en resolver 500 solicitudes de pagos de períodos anteriores.

Capítulo III: Relaciones Obrero-Patronales

DIRECCIÓN NACIONAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

La Administración se propuso el fortalecimiento de la Inspección del Trabajo, cuya función es clave en la Estrategia Nacional de Empleo y Producción, particularmente para el eje de la Calidad del Empleo y el Trabajo Decente.

La Ley Orgánica del MTSS establece como responsabilidad de la Dirección Nacional de Inspección (DNI) el tutelaje del cumplimiento de la legislación laboral con el fin de contribuir al mejoramiento de las relaciones laborales.

Cuadro 1
COSTA RICA, MTSS: Cantidad total de visitas inspectivas, por Región y según tipo de visitas, 2014

Región	Total	Inspecciones	Revisiones
TOTAL	21 831	13 435	8 396
Central	9 117	5 732	3 385
Chorotega	2 614	1 732	882
Pacífico Central	1 980	1 026	954
Brunca	1 635	894	741
Hüetar Caribe	2 696	1 572	1 124
Hüetar Norte	3 789	2 479	1 310

Fuente: Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es de suma importancia señalar el aumento de cobertura en términos de cantidad de trabajadores a los que se logra beneficiar, directa o indirectamente, a través de las acciones de la Dirección de Inspección. Este proceso de aumento de la cobertura inspectiva se verificó en los últimos años llegando en el 2014 a un total de 175.670 personas trabajadoras asalariadas tuteladas.

Cuadro 2
COSTA RICA, MTSS: Total personas trabajadoras con fiscalización de sus derechos laborales según Región y por sexo 2014

Regiones	Total de trabajadores(as) con fiscalización		
	Total	Total de mujeres	Total de hombres
TOTAL	175.670	124.218	51.452
Central	92.370	65.183	27.187
Chorotega	17.009	12.787	4.222
Pacífico Central	10.839	8.434	2.405
Brunca	7.166	4.383	2.783
Hüetar Caribe	21.927	16.763	5.164
Hüetar Norte	26.359	16.668	9.691

Fuente: Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Debe destacarse que en el año 2014, con respecto al año anterior, se aumentó en un 76,7% el número de personas trabajadoras a las que se logró tutelar sus derechos laborales.

Cuadro 3
COSTA RICA, MTSS: Trabajadores tutelados en las visitas de inspección, según región de planificación, 2011-2014
(Campaña Nacional de Salarios Mínimos)

Región de planificación	2011	2012	2013	2014
TOTAL	58 191	60 191	37 242	65 791
Central	24 445	22 816	6 363	28 673
Chorotega	9 070	4 653	4 688	7 090
Pacífico Central	4 592	8 004	2 872	3 676
Brunca	3 402	4 783	5 355	3 256
Hüetar Caribe	6 545	8 372	8 878	15 423
Hüetar Norte	10 137	11 563	9 086	7 673

Fuente: Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Otra de las acciones prioritarias realizadas desde la DNI es la atención de los llamados “casos especiales”, denominados así ya sea porque existe una normativa específica que les otorga algún fuero o por tratarse de temáticas que por su naturaleza coloca a los afectados en una situación de mayor vulnerabilidad en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales. Este tipo de casos se conoce y se atiende por denuncia de las personas afectadas, así por ejemplo se incluyen en esta categoría: los casos de trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, casos de persona menor de edad trabajadora, casos sindicales, hostigamiento sexual y laboral, y general casos de discriminación por razón de nacionalidad, etnia, género, discapacidad entre otros.

Cuadro 4
COSTA RICA, MTSS: Casos especiales inspeccionados, según tipo de caso, 2014

Tipo de caso	2014
TOTAL	1 000
Despido ilegal o restricción de derechos de menor	63
Despido ilegal y restricción de derechos de trabajadora embarazada	612
Discriminación (discapacidad, VHI, género, otros)	5
Gestión de despido de embarazada	144
Gestión de despido de menor	1
Hostigamiento laboral	145
Hostigamiento sexual	14
Persecución sindical y prácticas laborales desleales	16

Fuente: Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente, debe recordarse que en el espíritu de las acciones preventivas, se desarrollan acciones de capacitación, tanto como parte de los compromisos de Plan Nacional de Desarrollo

con la capacitación a mujeres jefas de hogar del Pacífico Central, como también atendiendo a la solicitud de diversos usuarios. Mediante tales acciones se llegó a beneficiar un total de 2.518 personas en 63 actividades desarrolladas en cuatro Direcciones Regionales.

Año 2015

El trabajo desarrollado desde la Inspección de Trabajo en el año 2015, se enmarca en un nuevo enfoque institucional que tiene su génesis en el concepto de Trabajo Decente, según fue definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Conferencia Internacional de junio de 1999.

En dicha Conferencia el Trabajo Decente fue definido como aquella ocupación productiva que se ejerce en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Esto con base en los ocho convenios fundamentales de la OIT, los cuales son: Edad mínima de admisión al trabajo (C.138), Peores formas de trabajo infantil (C182), Sindicalización y Negociación Colectiva (C:98), Libertad Sindical (C87), No-discriminación (C111), Igualdad de Remuneración (C100), Trabajo Forzoso (C29) y Abolición del Trabajo Forzoso (C105).

A partir de esa concepción se analizó el concepto de Trabajo Decente para el caso de Costa Rica señalando los temas fundamentales a los que debe abocarse la Dirección Nacional de Inspección, los cuales son:

- Remuneraciones Salario Mínimo, Horas Extra, Feriados, Propina, Aguinaldo y comprobante de Pago.
- Equidad de Género: Igualdad salarial para hombres y mujeres
- Seguridad Social: Aseguramientos de la CCSS y del INS
- Erradicación del Trabajo Infantil: no contratación de menores de 15 años
- Jornadas y descansos: Jornada prohibida y descansos, número de horas laboradas, trabajo nocturno.

- No discriminación: por razón de género, nacionalidad, etnia, edad, discapacidad, entre otros.
- Salud Ocupacional: condiciones de trabajo que no pongan en riesgo la vida de las personas trabajadoras o que violente las condiciones de salud ocupacional.

Al analizar el trabajo realizado en años anteriores con la Campaña Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), se consideró que la focalización temática de la misma debía ser ampliada, con los aspectos anteriormente detallados. De tal manera que la estrategia de la Dirección Nacional de Inspección (DNI) se dirigió a abordar cada uno de esos aspectos en acciones específicas, al mismo tiempo que se atendió la demanda de los servicios por parte de la población usuaria de esta dependencia.

Uno de los cambios importantes es la especial atención prestada a la cobertura de personas trabajadoras beneficiadas con la fiscalización de sus condiciones laborales. En los cuadros siguientes se observa el detalle de las visitas realizadas a Centros de Trabajo y de la población trabajadora beneficiada con las mismas.

COSTA RICA: Cantidad total de visitas inspectivas, por Región y según tipo de visitas, 2015

Región	Inspecciones	Revisiones	Total
TOTAL	13 152	8 974	22 126
Central	5 921	3 352	9 273
Chorotega	1 164	1 340	2 504
Pacífico Central	997	774	1 771
Brunca	1 022	1 085	2 107
Hüetar Caribe	1 364	997	2 361
Hüetar Norte	2 684	1 426	4 110

DNI: Cantidad de personas trabajadoras reportadas en las visitas de inspección, según Región y por sexo 2015

Regiones	Hombres	Mujeres	Total
TOTAL	95 836	50 313	146 149
Central	44 198	28 641	72 839
Chorotega	10 852	4 012	14 864
Pacífico Central	8 601	2 717	11 318
Brunca	6 386	2 135	8 521
Hüetar Caribe	11 982	4 561	16 543
Hüetar Norte	13 817	8 247	22 064

Se mantiene como en años anteriores, la atención prioritaria de los llamados “casos especiales”, denominados así ya sea porque existe una normativa específica que les otorga algún fuero o por tratarse de temáticas que por su naturaleza coloca a los afectados en una situación de mayor vulnerabilidad en cuanto al cumplimiento de sus derechos laborales.

Estos casos se atienden normalmente por la denuncia de la parte afectada. Para el año 2015, se puede observar que los casos más frecuentes siguen siendo los relacionados con las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, seguidos por los de hostigamiento laboral, persecución sindical y hostigamiento sexual.

**COSTA RICA, MTSS: Casos especiales inspeccionados,
según tipo de caso, 2012-2015**

Tipo de caso	2012	2013	2014	2015
TOTAL	859	850	1 000	1 015
Despido ilegal o restricción de derechos de menor	83	99	63	36
Despido ilegal y restricción de derechos de trabajadora embarazada	409	484	612	603
Discriminación (discapacidad, VHI, género, otros)	1	4	5	4
Gestión de despido de embarazada	222	81	144	131
Gestión de despido de menor	1	.	1	0
Hostigamiento laboral	86	139	145	185
Hostigamiento sexual	15	24	14	27
Persecución sindical y prácticas laborales desleales	42	19	16	29

Con respecto al resultado de la gestión realizada por la DNI y su impacto sobre la población meta, es importante señalar que para la mayoría de las personas trabajadoras se logra una solución a su problema laboral en sede administrativa, mediante la cual se obtiene la restitución de los derechos que estaban siendo violentados, lográndose un 66,8% de personas trabajadoras con sus derechos restituidos.

En el siguiente cuadro se observa la cantidad de personas que estaban siendo afectadas por infracciones a los derechos laborales y la cantidad de personas para las que se logró la restitución de dichos derechos, con el consiguiente beneficio de no tener que acudir a la sede judicial, lo cual implica un proceso prolongado y oneroso, para el cual las personas asalariadas no siempre tiene los recursos necesarios. Éste es uno de los mayores logros y beneficios de la intervención de la Inspección de Trabajo a favor de las personas trabajadoras asalariadas del país.

COSTA RICA: Cantidad de trabajadores afectados por alguna infracción y de trabajadores con sus derechos restituidos en las visitas inspectivas, según Región, 2015.

Regiones	Trabajadores(as) afectados(as)	Trabajadores con derechos restituidos	Porcentaje de trabajadores derechos restituidos
TOTAL	112 703	75 279	66,8
Central	50 624	31 987	63,2%
Chorotega	11 395	6 386	56,0%
Pacífico Central	10 714	8 085	75,5%
Brunca	11 054	8 925	80,7%
Hüetar Caribe	13 056	10 968	84,0%
Hüetar Norte	15 860	8 928	56,3%

Además de las acciones usuales que por competencia están dadas a la DNI, se hicieron esfuerzos de carácter metodológico y de coordinación interinstitucional para avanzar en las temáticas de: Equidad de Género, Seguridad Social y Salud Ocupacional.

Programa de coordinación interinstitucional: MTSS- CSO-INS-MS- CCSS

La presente administración, durante el año 2015 retomó el proyecto de Coordinación Interinstitucional que desarrolló la Inspección de Trabajo con funcionarios de Inspección de la Caja Costarricense del Seguro Social, el Instituto Nacional de Seguros, y del Ministerio de Salud, durante el año 2008.

Como parte de esta coordinación interinstitucional, se han venido desarrollando una serie de acciones de cooperación entre estas instituciones, entre ellas el intercambio de información estadística, bases de datos, y la formulación de un programa de coordinación para el año 2016.

En ese marco, durante los meses de noviembre y diciembre del año 2015, se realizaron 2 operativos con 4 inspectores de la Región Central de la Inspección de Trabajo y 4 inspectores del Instituto Nacional de Seguros. Se visitaron 94 centros de trabajo de los cuales la Inspección de

Trabajo, tuvo participación en 89 centros de trabajo a los cuales se les verificó: el pago del salario mínimo, horas extraordinarias, comprobante de pago y aseguramiento de la CCSS. En los centros comerciales:

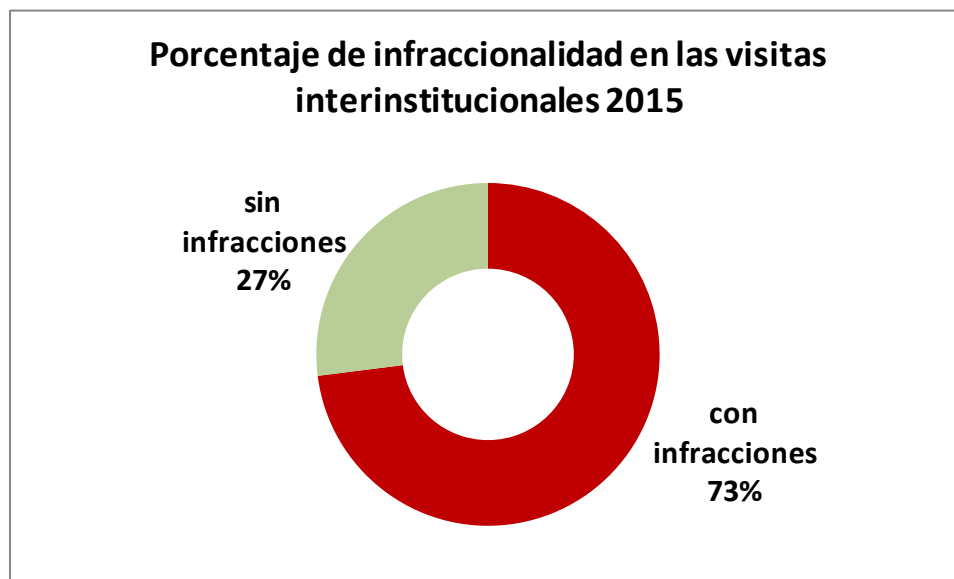
Tal y como podemos observar en el siguiente cuadro, de éstos 89 establecimientos, 65 tenían infracciones y 24 no tenían infracciones.

**COSTA RICA: Visitas de inspección en
coordinación interinstitucional, según oficina y
por condición de infraccionalidad noviembre y
diciembre 2015**

Oficina	Visitas iniciales		Total
	con infracciones	sin infracciones	
TOTAL	65	24	89
Cartago	12	3	15
Heredia	27		27
San José	26	21	47

Por otra parte, de un total de 65 centros de trabajo a los que se les hizo la visita de revisión, se encontró que 41 patronos cumplieron con la prevención del inspector, 4 de ellas quedaron sin efecto y los otros 20 están en proceso, por lo que aún no se tiene un resultado final en sede administrativa.

En el gráfico siguiente se puede observar que en estas visitas coordinadas interinstitucionalmente se detectó una alta infraccionalidad ya que un 73% de los establecimientos, mostró una o más infracciones a los diferentes derechos tutelados



La Inspección de Trabajo con Enfoque de Género

Otra de las acciones de relevancia, que viene desarrollando la Inspección, es el proceso que se ha denominado “La inspección de Trabajo con Enfoque de Género”. En dicho proceso se conformó una comisión integrada por personal de la Unidad de Género del MTSS, del INAMU y de la Dirección Nacional de Inspección.

Durante el año 2015 se realizaron: 3 talleres con los inspectores de cuatro Regiones de la Inspección, 1 foro con las Regiones Chorotega y Pacífico Central, con la finalidad de capacitarlos en la temática de equidad de género.

Se ha planificado que a partir del año 2016 la gran mayoría de inspectores y asesores legales, estén capacitados y cuenten con los instrumentos necesarios para aplicar la perspectiva de género en la acción inspectiva.

DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES

Esta Administración está comprometida con el Diálogo Social como un mecanismo para la paz social y la convivencia democrática. También hemos realizado esfuerzos para que la negociación y el diálogo se impongan en los conflictos obrero-patronales.

Durante el período, el Ministerio de Trabajo ha sido proactivo y clave en la resolución de una cantidad de conflictos, incluso algunas huelgas donde destacan la huelga del Magisterio Nacional a inicios de actual Gobierno, y la posterior huelga en Japdeva. También se pudo actuar con diligencia es una serie de huelgas o amenaza de éstas, en algunas municipalidades del país como Santa Ana y Golfito; de igual manera se intervino en el diferendo que se dio con la constructora a cargo de la construcción del City Mall en Alajuela

La prestación de los servicios públicos exige siempre una mejora constante; la calidad como estrategia para satisfacer las necesidades de los usuarios no se refiere únicamente al servicio en sí mismo, sino que engloba también el aspecto organizacional y gerencial, es por ello que durante el año 2014, la Dirección de Asuntos Laborales ha realizado una serie de acciones, en este sentido:

- Se evaluó el funcionamiento del Sistema de Agenda Electrónica (SAE), diagnosticándose una serie de limitaciones y se procede al desarrollo de una nueva interfaz de utilización más simple para el usuario.
- Se realizó una capacitación para 26 funcionarios que atienden público sobre la calidad en la atención del usuario, con el fin de mitigar el estrés laboral que genera la actividad diaria que desarrollan los Departamentos que conforman esta Dirección, y por ende, alcanzar mejores niveles de eficiencia en la atención de nuestros usuarios en esos servicios.
- A fin de fortalecer la seguridad jurídica en la atención al usuario, el Departamento de Coordinación Técnica ha venido desarrollando una capacitación continua con los conciliadores a nivel nacional, brindando criterios uniformes, a través de la respuesta a preguntas que son socializadas entre los conciliadores y que procuran una retroalimentación en el equipo de trabajo.
- En lo que respecta a la atención de las organizaciones sociales y buscando la mejora continua en la prestación del servicio, durante el 2014 se firmó un Convenio con el Instituto de Fomento Cooperativo, a fin de fortalecer el proyecto de digitalización de expedientes. De igual manera se dio inicio a la actualización del sistema File Master de Organizaciones Sociales garantizando la calidad y veracidad de la información.

Además, se da una revisión de los indicadores de gestión y se incorporan nuevos, de manera que se fortalece la información para la toma de decisiones y se garantiza el suministro de datos en el sistema, acordes con las variables que se solicita a nivel institucional y de otros entes contralores.

- Se concluyó con la elaboración del manual de procedimientos de las cooperativas, mismo que fue avalado por la Dirección de Planificación, mediante Oficio DGPT-005-2015. Este manual coadyuva a una atención eficiente ante los trámites que solicitan las Cooperativas, ya que se cuenta con criterios y procedimientos colegiadamente uniformados.

El fortalecimiento del diálogo social es una necesidad manifiesta de parte de los actores del mercado de trabajo, que buscan no solo fortalecer una cultura de cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales, sino prevenir el conflicto o minimizar las consecuencias del mismo.

Respondiendo a esta necesidad la Dirección de Asuntos Laborales, realizó, en mayo de 2014 un Taller de Técnicas de Negociación, financiado por el Gobierno de Canadá a través de la Fundación para la Paz y Democracia (FUNPADEM), en el cual se contó con la participación de doce organizaciones tanto patronales como sindicales y que formó parte de un ciclo de talleres que en esta materia se han venido impartiendo desde el 2011.

De igual manera y con el fin de procurar una plataforma para el logro de acuerdos en mejora de las condiciones laborales, así como para garantizar la armonía entre las partes trabajadora y empleadora, durante el 2014 se realizaron 287 reuniones de negociación colectiva y atención de conflictos colectivos, se firmaron 11 convenciones colectivas que benefician a 8.758 personas trabajadoras (6.186 hombres y 2.572 mujeres) y 36 Arreglos Directos que cubren a 9.494 trabajadores (8.166 hombres y 1.328 mujeres).

Departamento de Organizaciones Sociales:

En el año 2014, 3.179 órganos directivos, resultaron debidamente acreditados y se atendió un 98,66% de los trámites solicitados, logro que es producto de una asesoría y acompañamiento constante en materia registral por parte de los asesores del Departamento de Organizaciones Sociales, con el consecuente beneficio en la población costarricense organizada por medio de Sindicatos, Cooperativas, Asociaciones Solidaristas, Centros Agrícolas Cantonales, Comités de Ferias del Agricultor y Sociedades Anónimas Laborales, las cuales pueden ejercer todas sus transacciones jurídicas, económicas, administrativas, etc., como en derecho corresponde.

Cabe señalar que el Departamento de Organizaciones Sociales paralelo a este registro, realiza una serie de acciones tendientes a facilitarle a las organizaciones su accionar, mismo que se reflejan en los siguientes cuadros y gráficos

Cuadro 1

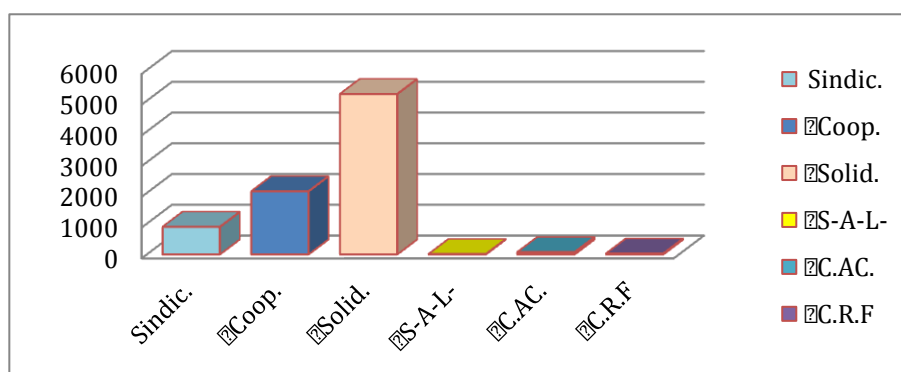
COSTA RICA, MTSS: Trámites de Organizaciones Sociales atendidos, según tipo de organización, 2014

Trámite	TOTAL	Sindicatos	Cooperativas	Solidaristas	Sociedades Anónimas Laborales	Centros Agrícolas Cantonales	Centros Regionales de Ferias del Agricultor	OTRO
Documentos recibidos	4.142	596	1.232	2.228	2	55	29	0
Pendientes	1.100	176	391	508	2	20	3	0
Inscripciones	8.267	894	2.051	5.217	9	71	25	0
Previsiones	3.619	400	1.527	1.614	1	43	34	0
Consultas telefónicas	13.127	1.772	4.542	5.391	12	424	7	979
Consultas personal	13.568	1.913	5.055	5.516	14	244	28	798
Listados	188	53	46	79	0	5	5	0
Libros legalizados	613	57	24	531	0	1	0	0

Organizaciones nuevas inscritas	100	12	32	54	1	1	0	0
Reformas	263	42	52	161	0	8	0	0
Certificaciones	63.493	5.173	28.196	28.210	0	1.287	82	545

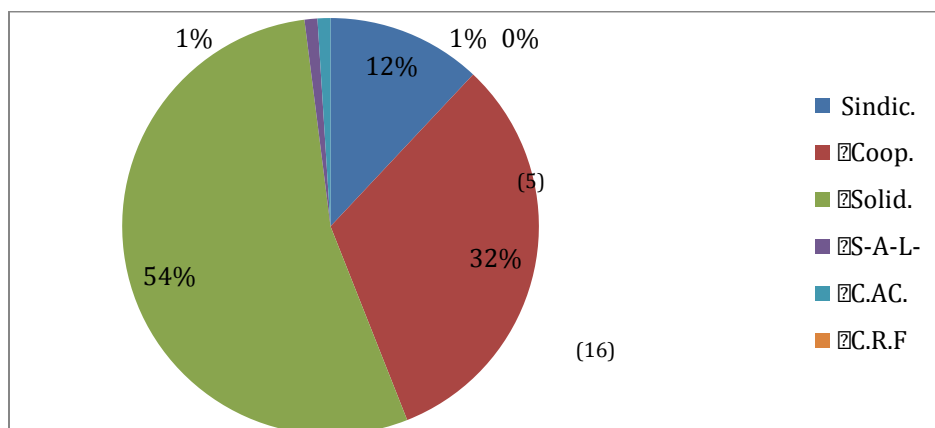
Fuente: Dirección de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Gráfico 1
Costa Rica, MTSS: Trámites de Registro por tipo de Organización, 2014



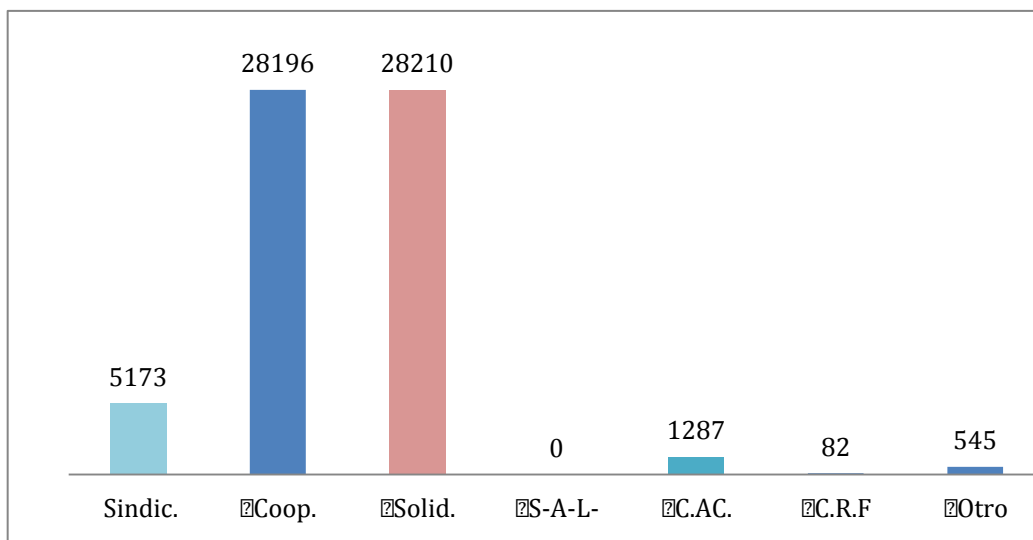
Fuente: Dirección de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Gráfico 2
Costa Rica, MTSS: Organizaciones nuevas, según tipo de organización, 2014



Fuente: Dirección de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Gráfico 3
Costa Rica, MTSS: Certificaciones emitidas según tipo de organización,
2014



Fuente: Dirección de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Departamento de Relaciones de Trabajo y Departamento de Resolución Alternativa de Conflictos.

En los Departamentos de Relaciones de Trabajo y Resolución Alternativa de Conflictos, se logró atender a 102.350 usuarios, de manera presencial en los servicios de cálculo de prestaciones, asesoría laboral y conciliación individual, a fin de que pudieran hacer efectivos sus derechos laborales en tiempo oportuno.

Cuadro 2
COSTA RICA, MTSS: Usuarios atendidos por la Dirección de Asuntos Laborales, según Departamento, por genero, año 2014

Departamento	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	102.350	61.839	40.511
Departamento de Relaciones de Trabajo	99.233	59.997	39.236
REGIONALES	80.440	49.945	30.495
SAN JOSE	18.793	10.052	8.741

Resolución Alterna de Conflictos	3.117	1.842	1.275
---	--------------	--------------	--------------

Fuente: Dirección de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Nota No incluye audiencias de conciliación.

Es importante señalar que en este grupo de usuarios atendidos, se incluyen grupos afectados por cierres de empresas, a los cuales no solo se les brindó una atención especial y en algunos casos se coordinó con otras direcciones del Ministerio como la Dirección de Empleo, Dirección de Inspección, etc, a fin de ofrecer un servicio más integral, también se les da una atención especial a usuarios de grupos con algún grado de vulnerabilidad, embarazadas, personas con discapacidad, menores de edad y adultos mayores.

Paralelo a la asesoría laboral que se brinda de manera personalizada, la Dirección de Asuntos Laborales a través del Call Center, atendió a 35.577 usuarios, asesorándolos sobre procesos laborales e informando sobre diferentes temas relativos al mercado de trabajo y la legislación laboral.

Cuadro 3
COSTA RICA, MTSS: Llamadas atendidas por el Call Center 800 TRABAJO,
según condición del usuario, por genero, año 2014

Condición	Total	Masculino	Femenino
Total	35.577	14.038	21.539
Empleador	8.156	2.563	5.593
Trabajador	27.134	11.377	15.757
Estudiante	258	89	169
Otro	29	9	20

Fuente: Dirección de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A continuación se presentan cuadros y gráficos alusivos al tema de referencia.

Cuadro 4
COSTA RICA, MTSS: Usuarios atendidos por la dirección de asuntos laborales, según departamento, por servicio solicitado, año 2014

Departamento	Total	Asesoría Personal	Asesoría Telefónica	Calculo	Solicitud De Conciliación
TOTAL	102.350	12.487	11.724	67.765	10.374
DRT (1)	99.233	12.021	10.588	67.730	8.894
REGIONALES	80.440	10.220	10.588	52.758	6.874
SAN JOSE	18.793	1.801	0	14.972	2.020
RAC (2)	3.117	466	1.136	35	1.480

Fuente: Dirección de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/ Resolución Alternativa de Conflictos

Cuadro 5
COSTA RICA, MTSS: Usuarios atendidos por la Dirección de Asuntos Laborales, según Región, por Departamento, año 2014

Región	Total	DRT (1)	RAC (2)
TOTAL	102.350	99.233	3.117
Brunca	4.599	4.599	-
Central	29.747	26.630	3.117
Chorotega	16.766	16.766	-
Huetar Atlantica	15.582	15.582	-
Huetar Norte	27.637	27.637	-
Pacifico Central	8.019	8.019	-

Fuente: Dirección de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuadro 6
COSTA RICA, MTSS: Conciliaciones tramitadas por la Dirección de Asuntos Laborales,
según departamento, por tipo de audiencia, año 2014

Departamento	Total	Individual	Colectiva
TOTAL	12.782	12.495	287
DRT (1)	9.965	9.678	287
REGIONALES	6.921	6.921	-
SAN JOSE	2.757	2.757	287
RAC (2)	2.817	2.817	-

Fuente: Dirección de Asuntos Laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

1/Departamento Relaciones de Trabajo

2/ Resolución Alternativa de Conflictos

Año 2015

DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES

Con el fin de fortalecer la gestión y la transparencia, en la DAL se contrató el servicio de mantenimiento de los Sistemas File Master, de los Departamentos de Organizaciones Sociales, Relaciones de Trabajo y Resolución Alternativa de Conflictos, lo cual nos permite realizar una serie de actualizaciones y mejoras, a fin de tener información oportuna y veraz para la toma de decisiones.

A nivel de las Oficinas Centrales el 99% de los funcionarios participaron en las charlas de ética y probidad.

De igual manera se sentaron las bases para una propuesta de desconcentración del servicio de certificaciones a nivel nacional.

Con el fin de lograr mayor seguridad jurídica en el área de asesoría laboral, se realizaron conversatorios a nivel de Oficinas de San José y Oficinas Regionales con los conciliadores, de

manera que se logre la unificación de criterios y compartir experiencias que retroalimenten conocimientos.

En respuesta a la Ley de Reforma Procesal Laboral, se inició un análisis de las nuevas competencias que da la ley, así como los requerimientos para hacer frente a las mismas.

Finalmente y como fortalecimiento de una gestión transparente, se impulsan acciones de sistematización de información para la toma de decisiones, mejorando las capacidades de los procesos internos, logrando mayor eficiencia y eficacia en los recursos que se asignan a la Dirección.

Organizaciones Sociales

A nivel de Organizaciones Sociales uno de los propósitos que se ha venido planteando desde hace varios años, es lograr aumentar la cantidad de documentos que se registran, para lo cual se han implementado medidas como la elaboración de procedimientos de registro, así como la revisión constante de la normativa para no pedir más requisitos que los estrictamente necesarios. Se lleva a cabo una labor de capacitación a las organizaciones a fin de minimizar las prevenciones.

Por otra parte se han digitalizado los expedientes de cooperativas, permitiendo esto que el usuario pueda tener acceso a la consulta del expediente.

Es importante destacar la realización de ajustes a las plantillas del sistema de registro que brinda a las organizaciones documentos con mayor seguridad jurídica.

Diálogo Social

En respuesta a la demanda social, en coordinación con esta Dirección se han venido implementando acciones de diálogo social, a través de la atención de negociación y homologación de convenciones colectivas y arreglos directos. Para este año se atendieron 9 homologaciones de Convenciones Colectivas y 63 arreglos directos, así como el apoyo o acompañamiento en diferentes procesos de negociación que son de vital importancia, ya que es

en estas instancias en donde se regulan las condiciones de trabajo y los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores, para este año se atendieron 228 reuniones de negociación, en las cuales se lograron acuerdos en un 99% de los casos.

Asesoría Laboral

Por otra parte y con el fin de que tanto trabajadores y empleadores cuenten con información clara y precisa sobre los derechos laborales, a través del Departamento de Relaciones de Trabajo se brinda asesoría laboral y cálculo de extremos laborales, dando respuesta a la necesidad de proteger y defender los derechos y deberes de los trabajadores y los empleadores, para prevenir situaciones que rompen el equilibrio que debe existir para que la relación laboral se lleve a cabo en un ámbito de armonía, cordialidad y respeto por las partes involucradas.

Durante 2015, se asesoraron 100.260 personas, en donde 60.994 corresponde a hombres y 39.266 a mujeres.

En forma adicional, por medio del servicio de atención telefónica Call Center, se atendieron 44.171 consultas, según el siguiente detalle.

COSTA RICA, MTSS: LLAMADAS ATENDIDAS POR EL CALL CENTER 800 TRABAJO, SEGÚN CONDICIÓN DEL USUARIO, POR GENERO, AÑO 2015			
CONDICION	TOTAL	MASCULINO	FEMENINO
TOTAL	44.171	16.540	27.631
EMPLEADOR	10.518	3.238	7.280
TRABAJADOR	32.314	12.884	19.430
ESTUDIANTE	43	17	26
OTRO	1.296	401	895

Fuente: MTSS, Estadísticas de la Dirección de Asuntos Laborales, 2015.
1/Departamento Relaciones de Trabajo
2/ Resolución Alternativa de Conflictos

Del total de 100.260 personas atendidas en el 2015, 290 personas menores de edad trabajadoras fueron atendidas en todo el país, lo cual representa una atención que cubre el 100% de esta demanda, desglosada en 188 hombre y 102 mujeres, a las cuales luego de ser asesoradas, se les remitió a las Direcciones de Seguridad Social e Inspección de Trabajo, según corresponda, a efecto de tutelar y guiar correctamente a esta población trabajadora, la cual cuenta con un trato especial debido a su vulnerabilidad.

De la misma manera y como un mecanismo de solución de conflictos laborales, mediante el cual se gestiona la solución de una diferencia con la ayuda de un tercero neutral y calificado, se atienden audiencias de conciliación laboral, proceso de suma importancia para hacer efectivo el cumplimiento de la legislación laboral, la disminución del conflicto y por sobre todo, el acceso a la justicia laboral en sede administrativa.

CONSEJOS TRIPARTITOS

Consejo de Salud Ocupacional (CSO)

El Consejo de Salud Ocupacional, tiene como principal objetivo promover una cultura de salud ocupacional que junto a la protección de la vida y la salud de la población trabajadora promueva el respeto a la dignidad humana, asegure condiciones de trabajo dignas y seguras y favorezca mejores relaciones laborales.

Para alcanzar este objetivo desarrolla acciones de promoción, prevención, investigación, capacitación, divulgación e información, creación y actualización de normativa, tomando en consideración las necesidades específicas de cada sector de la economía nacional.

Organizaciones de prevención del riesgo laboral

Las dos instancias de prevención del riesgo laboral más importantes de las empresas del país, son las Comisiones de Salud Ocupacional y las Oficinas de Salud Ocupacional, instancias que buscan el mejoramiento de las condiciones de trabajo y por ende la disminución de la accidentabilidad y enfermedad laboral. Durante el año 2014 los movimientos registrados fueron los siguientes:

Cuadro 1

COSTA RICA, MTSS: Registro de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, inscritas ante el CSO, e informes de labores presentados, 2014.

Detalle	TOTAL	Registro de nuevas	Renovaciones y modificaciones
Comisiones de Salud Ocupacional	1.924	866	1.058
Oficinas de Salud Ocupacional	296	116	180

Fuente: Consejo de Salud Ocupacional, Área de Formación, Divulgación y Promoción. 2014

Capacitación

La capacitación en materia de salud ocupacional es una de las acciones primordiales desarrolladas por el Consejo de Salud Ocupacional, dirigidas a generar actitudes de prevención del riesgo laboral en los diferentes sectores sociales relacionados con el mundo del trabajo.

Durante el año 2014 se desarrollaron diez actividades de capacitación en salud ocupacional, desarrolladas a través de una metodología basada en la educación de adultos y la mediación pedagógica y que desarrolla contenidos ajustados a la realidad y necesidades de cada sector.

Cuadro 2

COSTA RICA, MTSS: Actividades de capacitación desarrolladas por el Área de Formación, Divulgación y Promoción del CSO, según objetivo, número de actividades, duración, número de participantes y sectores involucrados, 2014

Actividad de capacitación	N° de actividades	N° de participantes	Sectores representados
Curso Básico para Comisiones de Salud Ocupacional	1 actividades con una duración 24 horas presenciales.	24	Comisiones de salud ocupacional de RECOPE
Charla informativa sobre la Salud Ocupacional y el CSO	1 actividad con una duración de 3 horas.	10	Estudiantes de la Universidad Técnica Nacional de San Carlos

Actividad de capacitación	N° de actividades	N° de participantes	Sectores representados
Entrega técnica de la directriz y guía de implementación de la directriz para la prevención y el abordaje del VIH/SIDA en el mundo del trabajo	4 actividades con una duración de 16 horas	100	Representantes patronales, Encargados de oficinas de salud ocupacional de empresas privadas e instituciones públicas, organizaciones de derechos humanos y funcionarios del Ministerio de Trabajo.
Semana de Salud Ocupacional 2014	3 actividades	330	Representantes de la empresa privada, instituciones públicas, organizaciones sociales, organismos internacionales, estudiantes, centros de estudio y público en general
Entrega técnica del Manual de prevención de Riesgos en la actividad pecuaria	1 actividad con una duración de 6 horas	61	Representantes centros de estudio, colegios profesionales y empresas del sector agropecuario y funcionarios del Ministerio de Trabajo.
Totales	10 actividades	525	

Fuente: Consejo de Salud Ocupacional, Área de Formación, Divulgación y Promoción. 2014

Semana de la Salud Ocupacional

En el año 2014, se celebró la XIV Semana de Salud Ocupacional, realizada el 18 de setiembre del 2014, en la que se dio a conocer la Política Nacional de Salud Ocupacional.

Durante esa semana se realizaron las siguientes actividades:

La salud ocupacional en el sector Piñero: El objetivo fue reconocer el compromiso que ha asumido el sector Piñero costarricense con la salud ocupacional y así continuar con las acciones de prevención de los riesgos laborales.

Acto Oficial celebración del día nacional de la Salud Ocupacional: Se desarrollaron las siguientes acciones:

- Firma del Decreto Política Nacional de Salud Ocupacional.
- Presentación de los objetivos y metas ministeriales en Salud Ocupacional 2014-2018.
- Presentación de conferencia la salud ocupacional como ventaja competitiva.

Desarrollo económico del Cantón de San Carlos, comprometido con la salud ocupacional: Motivar a las autoridades, organizaciones y sector empresarial de la zona de San Carlos a desarrollar la actividad productiva en concordancia con la salud y seguridad en el trabajo y protección al ambiente.

Política Nacional de Salud Ocupacional

Es prioridad del Estado dar respuesta al Programa de Trabajo Decente de la República de Costa Rica, y la adhesión del país a la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de la formulación de una Política Nacional de Salud Ocupacional, dirigida a promover el mejoramiento de la salud de la persona trabajadora, de sus condiciones laborales y la promoción de la calidad del empleo.

La Política Nacional de Salud Ocupacional representa el esfuerzo de diversos actores sociales relacionados en el tema, que buscan dar una respuesta integral a la situación de salud ocupacional del país, ordenando las diferentes acciones que se deben realizar por parte de las instituciones y organizaciones y estableciendo prioridades y relaciones de coordinación que permitan optimizar los recursos, y a su vez mejorar la efectividad en la respuesta del Estado.

El Objetivo General de la Política Nacional de Salud Ocupacional es establecer los lineamientos generales para el mejoramiento de las condiciones y ambiente de trabajo y una cultura de

prevención en armonía laboral, que promueva un estilo y calidad de vida saludable de las personas trabajadoras.

Como objetivos específicos se establecieron cuatro:

- Consolidar el Sistema Nacional de Salud Ocupacional.
- Revisar y actualizar el marco normativo en Salud Ocupacional
- Desarrollar estrategias que permitan la promoción de la salud, prevención, protección, adaptación laboral de las personas trabajadoras y centros de trabajo saludables.
- Promover acciones para la investigación

En la formulación de la política se tomó en cuenta el conocimiento de la situación actual de salud ocupacional en el país, por medio de la realización de un diagnóstico nacional consultado y concertado en forma tripartita, la cual fue aprobada por la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional en sesión ordinaria N° 1822-2014 del 6 de agosto del 2014, en acuerdo N° 2163-2014 y presentada a la comunidad nacional el 18 de setiembre del 2014.

Estudios e Informes Técnicos

Durante el año 2014 se elaboraron diferentes estudios y revisiones a partir de las necesidades del Consejo de Salud Ocupacional, entre los que destacan las condiciones integrales y medio ambiente de trabajo y las jornadas mixtas de trabajo.

Cuadro 3
COSTA RICA, MTSS: Estudios técnicos, revisiones, según tipo de estudio, 2014

Tipo de estudio	Año 2014
Total	110
Condiciones integrales y medio ambiente de trabajo	28
Criterio técnico de funcionamiento de las instalaciones para universidades privadas	20
Revisión de programas de salud ocupacional	15

Técnico - jurídicos del área legal	20
Jornada mixta de trabajo	27

Fuente: Consejo de Salud Ocupacional, 2014

En el área de medicina, higiene y seguridad ocupacional se realizan diferentes estudios, con un total de 1040, tanto de estudios específicos como en el campo de calderas, donde se realizaron estudios para los permisos y renovación de calderas y autoclaves.

Cuadro 4
COSTA RICA, MTSS: Estudios técnicos en el área de medicina higiene y seguridad ocupacionales, según tipo de estudio, 2014

Tipo de estudio	Año 2014
Total	1.040
Análisis de informes trimestrales del transporte público	78
Auditoraje de las condiciones de salud ocupacional transporte público	3
Análisis de los informes sobre pruebas de ultrasonido no destructivas para bajar presión de trabajo por pérdida de capacidad en carcasa y válvulas de seguridad 1/	34
Calderas fuera de servicio por pérdida de vida útil	3
Permisos de renovación de calderas y autoclaves	794
Permisos para la instalación de calderas	29
Permiso de funcionamiento inicial de calderas	22
Reglamentos de seguridad e higiene en la industria minera	12
Solicitud de pruebas especiales en calderas con más de 30 años de fabricación 2/	49
Supervisión de calderas y autoclaves en la empresa	16

Fuente: Consejo de Salud Ocupacional, 2014

1/ Según el Transitorio II del Reglamento de Calderas, Decreto N.26789 MTSS. El propietario de una caldera con más de 30 años de fabricada, debe aportar al Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad Ocupacionales para obtener el permiso de funcionamiento, un análisis de la

prueba de ultrasonido no destructivas el cual debe ser validado a través del informe de revisión del Ingeniero Calderero responsable de la caldera.

2/ Según el Transitorio II del Reglamento de Calderas, Decreto N.26789 MTSS. El Departamento de Medicina, Higiene Y Seguridad Ocupacionales, le exige a los propietarios de una Caldera con más de 30 años de fabricada presentar los informes.

Propuestas de reglamentos, directrices, normas técnicas o recomendaciones en materia de salud ocupacional

- **Reglamento de estructuras organizativas de Salud Ocupacional:** Las Comisiones y las Oficinas de Salud Ocupacional son estructuras organizativas de la salud ocupacional, obligatorias en aquellos centros de trabajo que tengan más de diez trabajadores en el caso de las comisiones y más de cincuenta en las oficinas según establece el Código de Trabajo. El objetivo de ambas estructuras es la prevención, vigilancia y control del riesgo laboral y la promoción de la salud y bienestar integral de la población trabajadora. En el mes de diciembre del 2014, se presentó a consulta pública a través del Diario Oficial La Gaceta, la propuesta de este reglamento.
- **Reglamento de Calderas:** Se encuentra en el proceso de actualización, especialmente respecto del avance tecnológico de diseño de las calderas y las necesidades del mercado costarricense.
- **Reglamento sobre Ruidos y Vibraciones:** Debido a la antigüedad de la norma y su inaplicabilidad por falta de actualización del tema en más de 40 años, se pretende contar para el 2016 con un Reglamento completamente actualizado, para lo cual se iniciado un proceso estudio documental nacional e internacional.
- **Reglamento General de Seguridad e Higiene en los Centros de Trabajo:** Actualizar la norma en concordancia con el desarrollo del país y los riesgos prevaecientes como una forma de coadyuvar con la siniestralidad nacional. Se está en un proceso de validación de contenido con diversos sectores
- **Reglamento para la Prevención de la Silicosis en los Centros de Trabajo:** La Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional aprobó el Reglamento para la Prevención de la Silicosis en los Centros de Trabajo.

- **Propuesta de Normativa para las personas trabajadoras en la custodia de valores en vehículos blindados:** Se elaboró una propuesta de normativa sobre las condiciones de Salud Ocupacional en los camiones transportadores de valores, para lo cual se efectuó un estudio de las condiciones y ambientes de trabajo. El insumo documental y técnico de campo, permitió presentar a la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional una propuesta de medidas técnicas y jurídicas vinculadas en salud ocupacional, y emitir las recomendaciones con carácter normativo.
- **Anteproyecto de reforma al Reglamento de Seguridad en Construcciones:** Se elaboró el borrador de anteproyecto de reforma al Reglamento de Seguridad en Construcciones, para ser presentado a la Junta Directiva del Consejo de Salud Ocupacional, en coordinación con representantes de la Cámara Costarricense de la Construcción y representantes de empresas del sector construcción.
- **Reglamento de prohibición del Carbofuran:** Se aprueba la recomendación al Ministro de Trabajo, para la firma del decreto de reglamento que busca la “Prohibición del registro, importación, exportación, redestino, fabricación, formulación, reempaque, reenvase, almacenamiento, venta, mezcla, comercialización y uso del ingrediente activo grado técnico y plaguicidas sintéticos formulados que contengan el ingrediente activo carbofurán”.
- **Aprobación de Propuesta para la Prohibición del Endosulfan:** Se aprueba la recomendación al Ministro de Trabajo para la firma del decreto de propuesta de reglamento que, hace una prohibición del registro, importación, exportación, redestino, fabricación, formulación, reempaque, reenvase, almacenamiento, venta, mezcla, comercialización y uso del ingrediente activo grado técnico y plaguicidas sintéticos formulados que contengan el ingrediente activo endosulfán.
- **Aprobación de Propuesta para la Prohibición del Alachlor:** Recomendación al Ministro de Trabajo para la Firma del decreto de propuesta de reglamento para la prohibición del registro, la importación, la exportación, el redestino, la fabricación, la formulación, el reempaque, el reenvase, el almacenamiento, la venta, la mezcla, la comercialización y uso del ingrediente activo grado técnico alachlor y plaguicidas sintéticos formulados que contengan el ingrediente activo alachlor.

- **Aprobación de Propuesta para la Prohibición del Aldicarb:** Recomendación al Ministro de Trabajo para la Firma del decreto que prohíbe el uso del producto, pues entraña un riesgo inadmisibles para la salud de los agricultores
- **Normas técnicas en salud ocupacional:** Actualización de un paquete normativo que le permita contar con más de 60 Normas Técnicas Nacionales en el sector Salud y Seguridad Ocupacional, las cuales abarcan grandes temas como requisitos de los equipos de protección personal, ergonomía y seguridad e higiene. La Junta Directiva aprobó mediante acuerdo N° 2146-2014, la realización del proyecto para la actualización de las normas técnicas sobre Salud Ocupacional, por medio de INTECO, ente competente en coordinación con el Consejo de Salud Ocupacional.
- **Declaratoria de Interés Pública del IV Congreso Internacional de Higiene y Seguridad Laboral:** El Consejo de Salud Ocupacional contribuye en la declaratoria de Interés Público el Congreso el cual fue un escenario para compartir información científica sobre la temática enfocada en el tema del fortalecimiento de una cultura preventiva.

Proyectos

El Consejo de Salud Ocupacional ha iniciado el desarrollo de una serie de proyectos específicos, que tienen como objetivo fortalecer el cumplimiento de sus fines y objetivos, entre ellos:

- Proyecto automatización de la gestión de Salud Ocupacional
- Proyecto de elaboración de material de divulgación en Salud Ocupacional (Se elaboraron 12 afiches y 5 documentos informativos)
- Proyecto de capacitación interactiva en salud ocupacional
- Proyecto de Cooperación Técnica Española

Conceptualización del logotipo institucional

Se realiza una nueva conceptualización sobre el Logotipo del Consejo de Salud Ocupacional, en busca de actualizarlo a las nuevas tendencias de diseño y en busca de ser más inclusivo.

Año 2015

El Consejo de Salud Ocupacional presidido por el Ministro de Trabajo, contribuyó al logro de la meta planteada en el Plan Nacional de Desarrollo, referente a comisiones de salud ocupacional nuevas inscritas ante el CSO y en funcionamiento en empresas e instituciones, colaborando en el tutelaje del cumplimiento de la legislación laboral para la restitución de los derechos laborales de las personas asalariadas del sector privado.

Respecto a las metas establecidas para la Simplificación de Trámites, referente a las Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, el Consejo de Salud Ocupacional aprobó el Reglamento de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, que con su actualización, se simplifican de manera importante los trámites que se realizan en la actualidad. El Reglamento fue enviado al Ministerio de Economía para su correspondiente análisis costo-beneficio y en la actualidad se encuentra en el trámite de firma del Presidente en Leyes y Decretos. Dentro del Reglamento y como parte de los objetivos de disminución de trámites y facilitación por medio del uso de las tecnologías, el Consejo de Salud Ocupacional aprobó el proyecto de Automatización para el inicio de la Licitación Pública, lo cual ha sido contemplado dentro del Presupuesto del 2016.

Como parte de los compromisos del Consejo de Salud Ocupacional, tanto las inscripciones como los informes de las Comisiones y Oficinas, las empresas las pueden hacer mediante el envío de la información por correo electrónico, evitando con ello tener que desplazarse hasta San José, lo anterior mientras se logra desarrollar el Sistema Automatizado en Línea.

ANALISIS DE RESULTADO

**Cuadro 1 .CUMPLIMIENTO DE LAS METAS DE LOS INDICADORES Y EJECUCIÓN DE LOS RECURSOS
PERIDODO: ENERO A DICIEMBRE DEL 2015**

Descripción del indicador	Meta anual	Resultado	Hombres	Mujeres	% de avance	Fuentes de datos
Número de estudios realizados sobre condiciones y medio ambiente de trabajo realizados en empresas Formuladoras Químicas (Ver nota al pie ²)	1	1	299 ^a	52 ^a	100%	Informes técnicos
Número de comisiones de salud ocupacional nuevas inscritas ante el CSO y en funcionamiento en empresas e instituciones.	500	545	NA	NA	109%	Base de datos
Número de Tramites atendidos en forma electrónica	5	5	NA	NA	100%	Base de datos
Porcentaje de empresas con auditoraje operacional que disponen de calderas inscritas con permisos de operación en el MTSS que cumplen con las disposiciones del Reglamento de Calderas (Decreto 26789-MTSS) con respecto al total de empresas inspeccionadas	90%	554 Renovación anual y 28 nuevas 582 ^b	N/D	N/D	111 %	Base de datos interna del Depto. y libros de ingreso y retiro de los permisos
Tasa de accidentabilidad tecnológica por calderas	0%	0%	N/D	N/D	100%	Ingeniería de Bomberos INS
Número de Inspectores de Trabajo capacitados para identificar condiciones de riesgos laborales	70	67	32	35	96%	Informe de gestión

² El estudio de condiciones y medio ambiente de trabajo en la Policía Penitenciaria, se pospone y según las prioridades identificadas por el Consejo de Salud Ocupacional se sustituye por la elaboración del estudio de condiciones y medio ambiente en empresas Formuladoras Químicas.

^a Corresponde al número de personas trabajadoras según sexo de las empresas que participaron en el estudio.

^b Corresponde al total de empresas que solicitaron el auditoraje operacional de calderas.

En el 2015, se planteó entre los objetivos estratégicos del CSO la capacitación a inspectores del Ministerio de Trabajo, además se impartieron una serie de charlas en diferentes temas de salud ocupacional, los cuales se detallan a continuación:

Cuadro 2. Personas capacitadas en salud ocupacional

Nombre de la Actividad	Objetivo	N° de actividades	N° de participantes
Capacitación de Inspectores de Trabajo en salud ocupacional.	Conocer e implementar acciones preventivas en el cumplimiento del nuevo Reglamento de Silicosis, Reglamento de Seguridad en Construcción, nuevo Decreto de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional y así como la aplicación práctica de criterios técnicos en Salud ocupacional, emitidos por el Consejo de Salud Ocupacional.	1 Pérez Zeledón 1 Alajuela 1 San Ramón 1 Cartago 1 Heredia 1 Limón	67 inspectores de trabajo
Charla La Salud Ocupacional en la actividad de la educación	Dar conocer los objetivos de la salud ocupacional y su ámbito de aplicación	1	65 profesores de educación primaria

Nombre de la Actividad	Objetivo	N° de actividades	N° de participantes
costarricense.	en el Ministerio de Educación		
Charla radial en el programa la salud y el trabajo patrocinado en el Instituto Nacional de Seguros en el ICER.	Conversar sobre el trabajo adolescentes y sus posibles daños a la salud	1 programa radial	Abierta a trabajadores y patronos de zonas rurales.
Charla Seguridad en Construcciones.	Dar a conocer aspectos básicos de la salud ocupacional desde el diseño de las estructuras. Escuela de Arquitectura Universidad de Costa Rica	1 San Pedro	30 estudiantes de arquitectura
Charla sobre Reglamento de Seguridad en Construcciones	Instalaciones del Centro de Capacitación y Recreación del Instituto Nacional de Seguros	1 Desamparados	57 personas empleadoras y trabajadoras del sector construcción.
Iluminación y su relación con la salud ocupacional en el Primer Congreso de Fotometría e	Importancia de la Salud ocupacional en las tecnologías de la iluminación.	1 Curridabat Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos	30

Nombre de la Actividad	Objetivo	N° de actividades	N° de participantes
Iluminación CFIA			
Simposio sobre los factores Psicosociales en el mundo del trabajo. Regulación, prevención y atención.	17 de setiembre	Casa del Artista. Distrito Guadalupe. Cantón Goicoechea	80 personas de 41 representantes de instituciones y empresas del país
Día Nacional de Salud Ocupacional	18 de setiembre	Auditorio Banco Nacional de Costa Rica	100 personas de 59 empresas privadas e instituciones del Estado.
Normativa sobre Oficinas y Comisiones Salud Ocupacional	Que los estudiantes identificaran los alcances legales de dichas estructuras preventivas	1 San José Auditorio de la ULACIT	30 estudiantes
Charla: Desafíos de la Salud ocupacional en Costa Rica	Participar en simposio de los Desafíos en Salud Ocupacional organizado por la UNA	1 Heredia	50 docentes, miembros de comisiones, representantes sindicales.
Taller Teórico-práctico de validación de la guía Reglamento Prevención y protección de las personas expuestas a estrés térmico	Validar la guía de elaboración del Protocolo hidratación, sombra, descanso y protección	1	34

Nombre de la Actividad	Objetivo	N° de actividades	N° de participantes
Capacitación Reglamento y Prevención de las personas expuestas a estrés térmico	Dar a conocer los alcances e implementación del reglamento Funcionarios de la Inspección de Trabajo Chorotega	1	12
Total personas capacitadas			555

El día Nacional de la Salud Ocupacional se realizó el 18 de setiembre, llevándose a cabo diversas actividades en la semana comprendida entre el 16 al 20 de setiembre del 2015.

Simposio Internacional prevención y control del ruido en los centros de trabajo, 16 de setiembre.

En la Universidad Nacional se realizó el Simposio Internacional sobre prevención y control del ruido en los centros de trabajo, su objetivo fue dar a conocer la experiencia de países europeos y de Latinoamérica, en la regulación de la prevención y control del ruido.

Los temas desarrollados fueron:

- Experiencia Europea en el desarrollo de normativa técnica OISS
- Desarrollo normativo en Latinoamérica.
- Ordenamiento Jurídico de la Normativa costarricense.
- Convenio OIT sobre la contaminación ambiental por Ruido.
- Mapeos de Ruidos. Una experiencia nacional.

Simposio sobre los factores Psicosociales en el mundo del trabajo. Regulación, prevención y atención, 17 de setiembre.

Su objetivo fue reflexionar sobre la importancia de los factores de riesgo psicosociales en la evaluación integral de la salud ocupacional, al cual asistieron más de 100 personas, entre los cuales se encontraban miembros de Comisiones y Oficinas de Salud Ocupacional, profesionales de diferentes disciplinas de instituciones públicas, municipalidades, centros de estudio y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En el evento participaron como expositores Doña Gloria Villalobos, representante de la Universidad Javeriana de Colombia, Don Ángel Lara Ruíz del Instituto Nacional de Seguridad Higiene del Trabajo (INSHT) de España, e Ingrid Naranjo del Grupo Territorio Psicológico de Costa Rica.

Entre los aspectos más destacados está la reflexión de los riesgos psicosociales y su situación en Costa Rica, la introducción de ciertos términos en el lenguaje de la calle y las ventajas e inconvenientes de ello, clarificación terminológica, principales factores de estudio y evidencias científicas y la gestión de los factores psicosociales, además hubo referencia sobre factores psicosociales en el trabajo y experiencia de Colombia en este tema.

Se cierra la jornada, con el tema la importancia de los protocolos Anti-Acoso en las empresas y la atención terapéutica individual, que se debe llevar a cabo cuando los factores psicosociales, se materializan y dañan la salud mental y social de las personas trabajadoras.

Día Nacional de la Salud Ocupacional, 18 de setiembre

Con los objetivos de presentar los principales datos estadísticos de la Situación de la Salud Ocupacional en Costa Rica y dar a conocer las principales líneas conductoras de la Estrategia Nacional de Salud Ocupacional, se presenta el Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional 2016-2019, instando al compromiso, con el esfuerzo de todos, de reducir el índice de accidentabilidad laboral de 10,3% a 8,6%.

Se destacó que entre los grupos prioritarios respecto de los que el Consejo va a actuar más agresivamente, en pro de la protección de la salud y la seguridad según lo revela el comportamiento de la accidentabilidad nacional, estarán: peones agropecuarios, peones de la construcción, empacadores manuales y peones industriales, conserjes, vigilancia, soldadores y albañiles, policías e inspectores de tránsito, conductores de autobuses, microbuses y camiones pesados, vendedores y mecánicos.

Se presenta el Plan Nacional de Salud Ocupacional (PREVENSO 7.5 2025), el cual es una estrategia en pro del mejoramiento de la salud de la persona trabajadora, de sus condiciones laborales y su calidad, que promoverá el trabajo decente, a través de tres ejes prioritarios:

- Promoción de una Cultura de Prevención en Salud Ocupacional
- Actualización de la legislación
- Investigación en Salud ocupacional

Este tiene como objetivo de largo plazo reducir el índice de accidentabilidad a 7.5% en el año 2025.

Reglamento de comisiones y oficinas o departamentos de salud ocupacional.

Este reglamento deroga los decretos ejecutivos #18379-TSS del 18 de julio 1998 y #27434-TSS del 24 de setiembre 1998, y contempla un solo decreto que reúne ambas estructuras. Los conceptos, regulación y normativa de estas estructuras preventivas requerían ser actualizadas, a efecto de que sus regulaciones esten acordes con la realidad vigente. Los cambios en las regulaciones, tanto de las Comisiones de Salud Ocupacional como de las Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, se harán tomando en cuenta el uso de los Sistemas Infomáticos, para facilitar los procesos registrales y de presentación de informes ante el Consejo de Salud Ocupacional, con el fin de que las personas que participen en dichos procesos, cuenten con un acceso descentralizado, rápido, eficiente y en línea.

Reglamento de prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas al estrés término por calor.

Mediante el Decreto N°39147-S-TSS, del viernes 18 de setiembre del 2015, se establece el Reglamento de prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas al estrés térmico por calor, el cual busca la implementación de medidas de prevención y de protección para las personas trabajadoras que se encuentran realizando labores al aire libre, bajo exposición directa al sol, y que pueden sufrir manifestaciones clínicas (golpe de calor, agotamiento por calor, sarpullido, deshidratación) debido al tipo de trabajo que se realiza, las condiciones climáticas, la ropa de trabajo que se utiliza. La población beneficiaria son personas trabajadoras que realizan labores al aire libre sin importar la actividad económica donde se desempeñe.

Reglamento para la prevención de la silicosis de los centros de trabajo.

Se han efectuado investigaciones técnico científicas por organismos internacionalmente reconocidos, como Organización Mundial de la Salud, y Organización Internacional del Trabajo, Institutos para la salud y seguridad ocupacional e instituciones universitarias de reconocido prestigio nacional e internacional y se ha comprobado que existen datos procedentes de la medicina del trabajo y de la investigación científica que demuestran la relación que existe entre la exposición al Sílice cristalina respirable y la silicosis, así como el riesgo de padecer cáncer del pulmón. Se conoce que la enfermedad de la silicosis es prevenible a nivel del control higiénico y vigilancia de la salud de las personas trabajadoras expuestas.

Por lo anterior se elaboró el Reglamento para la prevención de la silicosis de los centros de trabajo el cual beneficiara a todas las personas del país que trabajan directamente con polvo de sílice cristalina, la cual se encuentra cuando se realizan trabajos tales como extracción de minerales que contengan cuarzo o cristobalita, trabajos con arena, cerámica, loza sanitaria, *sand blasting* o pulido con arena, elaboración del cemento, elaboración de ladrillos, elaboración de túneles entre otros.

Decreto Reglamento para declarar de interés público a la semana de Salud Ocupacional.

Mediante el Decreto N° 39357-MTSS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta No. 8 del miércoles 13 de enero del 2016, se declaró de interés público la de la Semana de Salud Ocupacional, la cual se celebrará en la última semana de mes de abril de cada año, con el fin de unificarla con la conmemoración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, celebrado el 28 de abril de cada año.

Decreto para declarar de interés público y nacional “El III Congreso Internacional del Mobbing (Acoso Psicológico en el Trabajo) y Bullying (Acoso y Violencia Escolar).”.

Mediante el Decreto N° 38930-MTSS, publicado en el Diario Oficial La Gaceta el jueves 16 de abril del 2015, se declara de interés público y nacional el “III Congreso Internacional del Mobbing (acoso psicológico en el trabajo) y Bullying (acoso y violencia escolar)”, que tiene como finalidad crear conciencia entre las instituciones a efecto de abordar con mayor profundidad el flagelo del acoso psicológico en el trabajo) y el Bullying en el marco del MEP, dado que se refiere al acoso y violencia escolar”, que genera violencia entre los estudiantes, maestros, etc., organizado por “Territorio Psicológico”

Estadísticas Salud Ocupacional Costa Rica 2015

El Consejo de Salud Ocupacional elaboró y publicó a través del sitio web www.cso.go.cr, el documento “Estadísticas Salud Ocupacional, 2015”, el cual presenta pautas importantes para iniciar el análisis y poner en la mesa de discusión las prioridades, temas, metodologías y proyectos específicos que realmente incidan en la disminución de la accidentabilidad laboral, la prevención del riesgo laboral y la promoción de mejores condiciones de trabajo. El estudio está basado principalmente en las estadísticas entregadas por el Instituto Nacional de Seguros (INS), la I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud (I ECCTS) de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) datos exclusivos para Costa Rica, Caja Costarricense

del Seguro Social (CCSS), Observatorio del Mercado Laboral del MTSS y del Consejo de Salud Ocupacional (CSO).

Consejo Superior de Trabajo (CST)

El Consejo Superior de Trabajo es un órgano permanente de composición tripartita y de carácter deliberativo y consultivo, cuyo objetivo es contribuir al desarrollo económico y productivo del país y a la consolidación de un sistema democrático de relaciones laborales sustentado en el trabajo decente y en el diálogo social permanente. En función de este objetivo, el Consejo analiza la situación del país en materia de trabajo, empleo y protección social con el fin de proponer y promover las políticas nacionales en este campo.

En el año 2014 estas fueron las acciones más importantes:

- Aprobación del Programa de Trabajo Decente para la República de Costa Rica, su gestión, seguimiento y evaluación 2013-2017
- Se creó una agenda tripartita de trabajo para el Consejo Superior de Trabajo y para ello, se analizaron los siguientes temas:
 - Plan Nacional de Empleo (Estrategia de empleo para Costa Rica)
 - Formación Dual
 - Teletrabajo
- Se estableció calendario de seguimiento y control del Programa de Trabajo Decente de Costa Rica.
- Se analizó, discutió y votó, durante varias sesiones, la solicitud del Ministerio de Comercio Exterior para que el Consejo Superior de Trabajo actúe como subcomité asesor en materia laboral en las negociaciones de los acuerdos comerciales con componente laboral, para la implementación del artículo 294.4 del Título VIII del Acuerdo de Asociación con la Unión Europea.

En el año 2015 estas fueron las acciones más importantes:

- En atención al tema de Trabajo Decente, se creó el Comité de seguimiento de Trabajo Decente, integrado en forma tripartita, el cual en asocio con la Organización Internacional del Trabajo, ha trabajado para lograr el cumplimiento de las metas trazadas.
- En el seno de éste Consejo, se atendió y colaboró en la creación e implementación del Decreto Ejecutivo de implementación del Teletrabajo en las Instituciones Públicas. Además sirvió de plataforma de coordinación entre el poder Ejecutivo y la Asamblea Legislativa en búsqueda de la promulgación de la Ley de Teletrabajo.
- Por acuerdo del Consejo Superior de Trabajo se realizó el “I Foro sobre teletrabajo”, el cual se realizó en el Auditorio del Museo de Jade en el mes de Marzo 2015.

Consejo Nacional de Salarios (CNS)

El Consejo Nacional de Salarios (CNS) es el órgano encargado de la fijación y revisión de los salarios mínimos para todas las actividades laborales del sector privado. Está integrado por nueve miembros propietarios y tres suplentes que representan igualmente a los patronos, los trabajadores y al Estado.

Incrementos salariales aprobados

El Consejo Nacional de Salarios aprobó, en sesión N° 5300 del 1-7-2014, el incremento salarial que entró a regir a partir del 1° de julio de 2014, fijado de la siguiente manera: 4,22% para la categoría de trabajadores no calificados; 4,09% para la categoría semicalificados; 4% para la categoría calificados (Dicho ajuste rigió para las categorías del inciso 1 a) y 1 b) del artículo 1) El 4,22% se aplicó también para las categorías específicas de salarios a destajo, recolectores de coyol y recolectores de café y estiba, incluye servicio doméstico; para el resto de categorías un 2,35%.”

El Consejo Nacional de Salarios aprobó, en la sesión N° 5317 del 27-10-2014, un incremento a los salarios mínimos con rige a partir del 1° de enero del 2015 del 2,01% a todas las clases de puestos, contenidos en el Decreto de Salarios Mínimos, con excepción de las Trabajadoras Domésticas para quienes el aumento fue del 2,5%.

Revisiones salariales específicas

El Consejo conoció, analizó y estudió la Solicitud de Revisión Salarial presentada por la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES), donde se pretendía la equiparación salarial a Trabajadores No Calificados del inciso a) del artículo 1° del Decreto de Salarios Mínimos.

Para tales efectos el Consejo recibió las respectivas audiencias y documentación aportada por las partes, la cual fue ampliamente estudiada y analizada por los Directores y se sometió a votación, siendo rechazada por mayoría de votos.

Otras audiencias

Se recibió en Audiencia al señor Eduardo Uribe López, para exponer el estudio realizado de la revisión y actualización de los perfiles ocupacionales y la estructura del Decreto de Salarios Mínimos en procura de una simplificación de Decreto de Salarios y de la Estructura del Departamento de Salarios, Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Salarios -

Se recibió en varias audiencias al señor Mauricio Dierckxens, Especialista de la OIT para que se refiriera al Estudio presentado por el señor Eduardo Uribe López, mencionado en el apartado anterior.

Se recibió en audiencia al señor Álvaro Ramírez Bogantes, Especialista en Desarrollo de Empresas y Formación Profesional de la OIT, con el objetivo de concretar la colaboración de sus técnicos y especialistas en la implementación del estudio elaborado por el consultor Eduardo Uribe López, sobre la revisión y actualización de los perfiles ocupacionales y la estructura del Decreto de Salarios Mínimos.

Año 2015

El Consejo Nacional de Salarios inició un proceso de actualización de los perfiles ocupacionales, que es el instrumento utilizado para la ubicación y aplicación de los salarios mínimos, según los diversos puestos u ocupaciones que se dan en el sector privado, con la colaboración de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT), este instrumento pretende que se beneficien los trabajadores y patronos privados.

En apego a las recomendaciones establecidas en el nuevo acuerdo para la fijación salarial del sector privado, que se realizaría una revisión y evaluación del impacto y los resultados de la fórmula después de tres años de su aplicación se realizó con el auspicio de la OIT se contrató un experto en la materia que elaboró un informe que permite avanzar en esta dirección.

Incrementos salariales aprobados:

I semestre 2015, se aprobó un incremento del 2.01% general y un 2.50% para servicio doméstico, a partir del 1º enero del 2015.

II semestre 2015, se aprobó un incremento del 0,94% y un 1,00% para el servicio doméstico, aprobado para el segundo semestre de 2015.

Además se programaron, coordinaron y se realizaron las respectivas convocatorias a los representantes de los Sindicatos, el Estado y los Patronos; representantes de los, Estibadores, Guardas de Seguridad Privada y Veterinarios para que se refirieran a las solicitudes de Revisión Salarial respectivas.

Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público

Salarios del Sector Público

- 1- La fijación salarial de julio 2014, por primera vez en varios años, fue producto de un acuerdo unánime Gobierno – Organizaciones laborales del sector público. Los puestos no profesionales, sobre todo los de menor salario, recibieron un incremento en términos reales.
- 2- Se integraron dos subcomisiones de trabajo, para discutir diversas propuestas de orden salarial y no salarial.
- 3- Se logró un acuerdo unánime Gobierno – Organizaciones laborales, para resolver la problemática de los nombramientos interinos, que afecta aproximadamente a 7.000 funcionarios de la Administración Central. Estas personas serán calificadas por el Servicio Civil y podrán participar en los concursos internos para llenar en propiedad las plazas.

- 4- Se trabajó en coordinación con el Servicio Civil y los sindicatos del sector de ciencias médicas, en la reforma al Decreto que regula sus reajustes salariales, esto con el fin de descartar vinculaciones entre la fijación salarial de los puestos más bajos en la escala de sueldos del sector público. Esto se concretó en el Decreto Ejecutivo No. 38.826 de enero 2015.
- 5- Se dio criterio positivo a un proyecto de ley que pretende establecer un tope a los salarios altos de la Administración Pública.

Año 2015

Las fijaciones salariales tanto del primero como del segundo semestre, se ajustaron al cálculo de la fórmula definida en el año 2007, respetando así los parámetros ya establecidos. En la fijación correspondiente al primer semestre, se concedió a los trabajadores de menores ingresos un incremento adicional, que les significó un aumento en términos reales (por encima de la inflación), esto dentro de la política de esta Administración de favorecer a los grupos de menores ingresos por medio de las distintas acciones gubernamentales.

Se logró consolidar el cumplimiento de los acuerdos adoptados en la Comisión en diciembre 2014 respecto al tema de los funcionarios interinos, ya que primero se modificó el Reglamento al Estatuto de Servicio Civil por medio del Decreto Ejecutivo No. 39066-MP y luego se emitió la Resolución N° DG-155-2015 de la Dirección General de Servicio Civil. Estos funcionarios a partir de este año y luego de la implementación de dicha Resolución por parte de las oficinas de recursos humanos de las distintas instituciones, podrán participar en los concursos internos, de modo tal que podrán tener acceso a participar por una propiedad en los puestos que estén vacantes, en respeto de lo definido por la Sala Constitucional.

En atención a una reiterada solicitud de las organizaciones laborales, en lo relativo al aumento del porcentaje correspondiente al salario escolar, se concedió este beneficio en la negociación de mitad de año. Este acuerdo que se vio materializado por medio de la Resolución N° DG-011-2016 del 19 de enero de 2016, emitida por la Dirección General de Servicio Civil, con la cual se garantiza el aumento escalonado del 8.19% actual, hasta el 8.33% en enero del año 2018.

Dentro de la lucha de esta Administración en contra de los privilegios, se apoyó al Ministerio de la Presidencia, en la redacción de mociones para que el Proyecto 19156, Tope a los salarios de lujo, tuviere efecto desde la emisión de la Ley, y no solo a los puestos que en el futuro vayan quedando vacantes; además, para topar el pago de dietas de junta directiva.

De manera conjunta con el Ministerio de Hacienda, se analizó lo referente a la problemática salarial de los funcionarios de reciente ingreso a puestos no profesionales en la Administración Central, quienes devengan salarios muy inferiores con respecto a sus similares del sector privado.

DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

Desde la Dirección de Asuntos Jurídicos, se emitieron criterios relevantes para la población laboral del país, entre los que destacan:

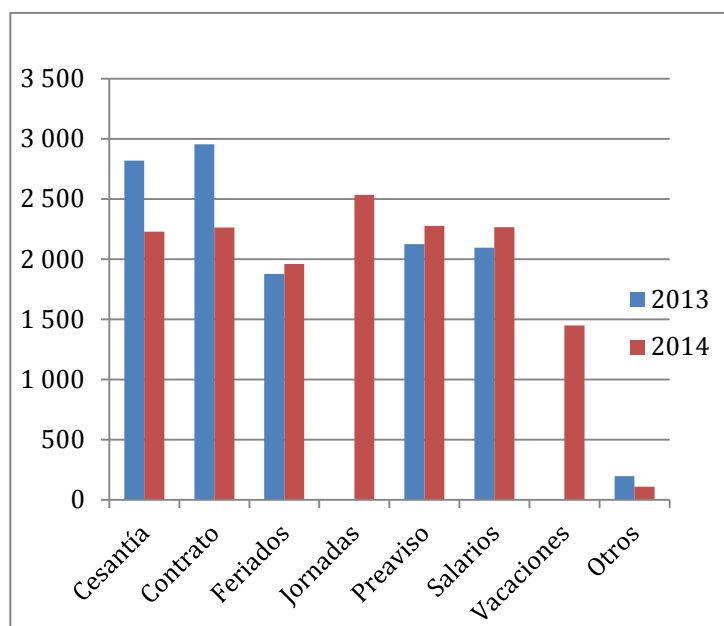
- Exposición sobre el uso de las tecnologías para el teletrabajo, en Foro del Día Nacional de Teletrabajo.
- Exposición ante Consejo Social de Gobierno sobre el Plan Nacional de Teletrabajo.
- Exposición ante Consejo Superior de Trabajo sobre el Plan Nacional de Teletrabajo.
- Trámite y redacción del reglamento de la ley de propina.
- Criterio jurídico sobre procedimiento del Tribunal Administrativo de pensiones y la Dirección Nacional de Pensiones.
- Criterio sobre intervención del Consejo Municipal para tramitar convenciones colectivas.

Consultas por correo electrónico:

El año 2014, debido a problemas técnicos, hubo que poner en funcionamiento una medida alterna para continuar con el servicio de consulta vía correo electrónico. No obstante tratarse de un sistema menos ágil que el anterior, con la implementación de algunos planes dentro del equipo de asesores del Departamento, se logró superar el número de consultas evacuadas en comparación al período anterior (2013), ya que en ese año se atendieron 12.071 usuarios y para

el período 2014 se evacuaron 15.090 consultas, lo que representa un aumento en la demanda del 33% para el 2014.

Gráfico 1
Costa Rica, MTSS: Temas consultados a través del Correo Electrónico
2013-2014



Fuente: Dirección de Asuntos Jurídicos, MTSS.

Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual:

Se aprobaron 17 reglamentos interiores de trabajo vía digital y manual y 3 de acoso sexual.

Cuadro 1
COSTA RICA, MTSS: Usuarios beneficiados con Reglamentos Internos de Trabajo, por
sexo, según provincia 2014

Provincia	2014		
	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	1 889	954	935
San José	1 655	807	848
Cartago	65	55	10
Guanacaste	169	92	77

Fuente: Dirección de Asuntos Jurídicos, MTSS

Capacitaciones:

Para el período 2014, dado los planes implementados para solventar los problemas con el servicio de consulta por correo y la revisión de los reglamentos, en el primer semestre no pudieron atenderse las capacitaciones solicitadas. No obstante, solo en el segundo semestre pudieron brindarse 12 charlas, capacitando a través de ellas a 357 personas, superando no solo la meta programada (300), sino también la cifra del período 2013. Asimismo se destaca, por aparte, la colaboración brindada a la Unidad de Género, con charlas sobre temas de servicio doméstico y el reglamento institucional del procedimiento para atender denuncias de los funcionarios del Ministerio sobre acoso sexual, entre las cuales se capacitaron alrededor de 30 personas.

Informes de Proyectos de ley:

Se destaca como parte de las labores efectuadas en el 2014, el estudio y elaboración de 29 informes sobre proyectos de ley solicitados por la Asamblea Legislativa.

Compendio de Criterios:

De acuerdo con la labor iniciada en el año 2011 de elaborar un compendio con los criterios jurídico-laborales emitidos por este Departamento, que al mismo tiempo son concebidos como criterios institucionales de acatamiento obligatorio para todos los funcionarios, en el período 2014 se emite la tercera edición de este compendio, incluyendo nuevos criterios que van del 2013 al 2014.

Departamento de Asuntos Internacionales:

Las acciones más relevantes alcanzadas por el Departamento de Asuntos Internacionales durante el período 2014, se enmarcan dentro del objetivo estratégico institucional para la promoción de una cultura de cumplimiento.

Esos logros se relacionan con la aplicación de normas internacionales del trabajo previstas en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en otros convenios internacionales de derechos humanos, así como a las funciones del Departamento como Punto de Contacto Nacional para la atención del componente laboral dentro de los Tratados de Libre

Comercio que los comprenden; además de otras labores relacionadas con la política laboral internacional, que comprende el seguimiento de foros y actividades internacionales en las que participan las autoridades superiores; las labores que surgen de la gestión de viajes al exterior y las tareas que se derivan de la asistencia que brinda el Departamento en materia de cooperación internacional.

En materia de aplicación de las normas internacionales del trabajo, sobresale la atención que le brindó el Departamento a las Memorias anuales de la OIT, tanto de convenios internacionales ratificados (Convenios número 8, 16, 29, 92, 96, 105, 122, 134, 135, 138, 145, 147, 150, 160, 182), así como de convenios y recomendaciones no ratificados correspondientes al período 2014. Asimismo se atendieron las Observaciones y Solicitudes Directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y se llevaron a cabo las consultas tripartitas que conlleva la atención de cada uno de esos instrumentos, dirigidas a las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Se atendió y dio seguimiento a las respuestas de las quejas, reclamaciones y comunicaciones interpuestas contra el Gobierno de Costa Rica por organizaciones de trabajadores nacionales y/o internacionales ante el Comité de Libertad Sindical (CLS) y dio seguimiento a los Informes definitivos y Recomendaciones emitidas por dicho órgano de control de la OIT.

Se atendió el proceso de sumisión ante la Asamblea Legislativa y entidades competentes, del Protocolo 2014 sobre Trabajo Forzoso y Recomendación, y realizó el análisis del contenido del proyecto de Ley N° 18962, referido al cierre de instalaciones o empresa en caso de huelga, realizando aportes a partir de un enfoque OIT.

Este Departamento en coordinación con el Despacho del Ministro, se ocupó de las gestiones preparatorias y consejería técnica para la participación de la delegación oficial tripartita, en la 102° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, celebrada en Ginebra, Suiza (junio 2014). Durante el evento se brindó acompañamiento técnico, así como durante las reuniones del Grupo de Latinoamérica y el Caribe (GRULAC), programadas dentro de la Conferencia, además de las Reuniones 320, 321 y 322 del Consejo de Administración.

Como contraparte institucional ante COMEX y en su condición de Unidad Punto de Contacto Nacional para la atención del componente laboral dentro de los Tratados de Libre Comercio que así lo comprenden, el Departamento se destaca en el acompañamiento técnico brindado en el marco del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea (AACUE), para la implementación del Pilar de Comercio y Desarrollo Sostenible, en particular durante la primera reunión de la Junta de Comercio y Desarrollo Sostenible realizada en Managua, Nicaragua en el mes de noviembre de 2014 con representantes a nivel regional, así como durante la visita de personeros representantes de la Unión Europea en San José, Costa Rica (15 y 17 de noviembre de 2014)

El Departamento también se distinguió como enlace institucional en la Comisión interinstitucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones de Derechos Humanos (CIIDH), liderada por la Cancillería de la República y el análisis que se propicio a lo interno de la institución, con el apoyo de la Dirección General de Planificación del Trabajo, para divulgar la propuesta de la “Política Nacional para una sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia” y formular el plan de acción”.

Reunión del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana en Santo Domingo, República Dominicana, del 19 al 21 de febrero de 2014, con seguimiento de las decisiones relacionadas con la cumbre de la CELAC y el papel de Costa Rica como Presidencia Pro témpore de este foro.

En la 18° Reunión Regional Americana de la OIT, que se llevó a cabo del 13 al 16 de octubre en Lima, Perú, se brindó asistencia técnica y además de tener a cargo la coordinación para la visita de intercambio de funcionarios del Ministerio de Desarrollo Social y Ministerio de Economía de Ecuador al Programa Empléate, San José, del 6 al 9 de octubre de 2014, en el marco de la cooperación horizontal de EUROSOCIAL.

Año 2015

Desde la Dirección de Asuntos Jurídicos se emitieron criterios relevantes para la población laboral del país, sobre aspectos relevantes en materia de convenciones colectivas y nueva posición institucional sobre la materia:

- DAJ-D-09-2015,
- DAJ-AE-271-15,
- DAJ-D-155-11-2015,
- DAJ-D-237-2015.
- Jornadas de trabajo. Artículo 143 Código de Trabajo aplicables a funcionarios del MTSS: DAJ. 097-08-2015.
- Poder de dirección del patrono, obligación del trabajador de revisar correo electrónico.
- Posibilidad de negociar convención colectiva con el Sindicato de Bomberos.

Tema de reforma Procesal Laboral:

Durante los primeros meses del año se coordinó a nivel de la Dirección y Subdirección el estudio integral de la reforma procesal laboral a nivel interno, haciendo grupos de trabajo y preparando exposiciones para la eventual entrada en vigencia de la reforma.

Participación en la Comisión de Asuntos Jurídicos de la Asamblea Legislativa como apoyo del Poder Ejecutivo, previo a la aprobación definitiva de la reforma procesal laboral que fuera firmada el pasado 25 de enero 2016.

En materia de Teletrabajo se trabajó en la realización del I Foro de Teletrabajo: “Hacia una Ley de Teletrabajo”, realizado el 7 de marzo del 2015 en el Museo de Jade, con la participación de más de 150 personas del sector público y privado, patronos y trabajadores.

Desde el Departamento de Asesoría Externa, deben destacarse por su temática las siguientes acciones, relativas a consultas escritas:

Para el período 2015 se emitieron 304 pronunciamientos, 113 más que el período 2014, entre los cuales se enumeran a continuación, los temas más novedosos y relevantes:

DAJ-AE-010-15: Que analiza los efectos de la denuncia de las convenciones colectivas conforme a la teoría clásica de la incorporación de las cláusulas normativas a los contratos de trabajo.

DAJ-AE-028-15: Se analiza la regulación nacional e internacional de las jornadas de los trabajadores del mar.

DAJ-AE-046-15: Sobre la imposibilidad de contratar a un mismo trabajador con un contrato por tiempo indefinido y por tiempo definido dentro de una misma actividad de la empresa.

DAJ-AE-059-15: Se hace análisis sobre la titularidad para negociar convenciones colectivas.

DAJ-AE-075-15: Se analiza la posibilidad de que los servidores sometidos a procedimientos administrativos disciplinarios, puedan ser representados legalmente o que se hagan acompañar por personeros o miembros de alguna agrupación gremial o sindical a los que pertenezcan y que no sean Licenciados en Derecho debidamente acreditados e incorporados al Colegio de Abogados.

DAJ-AE-090-15: Sobre la imposibilidad de las asociaciones solidaristas de hacer adelantos de aportes patronales a sus afiliados.

DAJ-AE-104-15: Sobre los requisitos de un poder especial administrativo y las facultades que este otorga a un abogado.

DAJ-AE-109-15: Sobre el incumplimiento de preaviso por contar con un nuevo trabajo.

DAJ-AE-111-15: Sobre la falta de competencia de la CCSS para llevar a cabo las tareas propias que la Ley N° 832 definiendo salarios mínimos en el sector privado distintos a los que promulga el Consejo Nacional de Salarios mediante el decreto de rito.

DAJ-AE-163-15: Sobre las jornadas y salarios de los trabajadores que laboran bajo la figura del Teletrabajo.

DAJ-AE-164-15: Sobre la vigencia de la personería de una Junta Directiva de Comité Regional, mientras se inscribe la otra junta directiva.

DAJ-AE-167-15: criterio sobre el quórum en sesiones de Junta Directiva, cuando Estatuto de dicha organización no lo estipula, así también sobre la figura del fiscal.

DAJ-AE-174-15: Criterio sobre la obligación de recibir y avalar el certificado del médico, en el que se indica que la madre se encuentra en capacidad de amamantar a su hijo, sea éste emitido por un médico privado o bien por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social, aún cuando no se trate de médico pediatra, ya que de igual forma tienen Fe Pública, que sólo puede ser cuestionada en la vía judicial.

DAJ-AE-205-15: Pago de feriados en trabajadores que se les paga por unidad de tiempo y a destajo.

DAJ-AE-188-14, se concluye que del texto del artículo 525 del Código de Trabajo a este Ministerio no se ha confiado participación alguna en la decisión de los trabajadores para declarar la huelga legal. No es conveniente que participe dada la autonomía y legitimación que tiene la delegación de trabajadores, que en este caso, parece estar respaldada por un sindicato, elemento que reafirma la prudencia, neutralidad e imparcialidad que esta entidad ministerial debe promulgar en conflictos cuya resolución está a cargo de instancias judiciales.

DAJ-AE-237-15: Criterio sobre la vigencia de la convención colectiva. Desarrollo y análisis de la tesis de la nueva posición doctrinaria y jurisprudencial, en la que resulta inaplicable la teoría de la incorporación de los derechos laborales originados en la convención colectiva denunciada a los contratos de trabajo, pues estos desaparecen desde el momento de la denuncia, no pudiendo alegarse derechos adquiridos o mantenimiento de esas cláusulas normativas, en virtud de que esa posición doctrinaria ha quedado superada desde hace varios años con la jurisprudencia, fuente de derecho que plantea la nueva tesis de autonomía de la voluntad de las partes y la temporalidad de las convenciones colectivas, entre otros argumentos. Así también se analiza la cláusula de extensión y el plazo de negociación, la cual tiene aplicación en el tanto exista el ánimo de negociar la nueva convención colectiva, pero en casos en que no se demuestra ese ánimo, no puede mantenerse de manera permanente la cláusula de extensión.

DAJ-AE-291-15: Criterio sobre trabajadora que renuncia y que en período de preaviso se entera de su embarazo y quiere echar atrás renuncia, en cuyo caso el patrono no estaría obligado a aceptarlo.

DAJ-AE-304-15: Criterio sobre el gremio de bomberos con titularidad para negociar convención colectiva.

Consultas por correo electrónico:

Se inició a partir de mayo con un nuevo sistema elaborado y donado por funcionarios de la OIT, el cual ha mostrado ser un sistema mucho más eficiente y práctico, lográndose con ello dar respuesta a 12.289 usuarios.

Reglamentos Internos de Trabajo y de Acoso Sexual:

Para el año 2015 se lograron aprobar 12 reglamentos internos de trabajo y 1 de acoso sexual.

Informes de Proyectos de ley:

Se destaca como parte de las labores efectuadas en el 2015, el estudio y elaboración de 17 informes sobre proyectos de ley solicitados por la Asamblea Legislativa.

Manuales de Procedimientos:

Según el requerimiento de la Dirección de Planificación y conforme lo proyectado, del Departamento de Asesoría Externa, se logran elaborar dos Manuales de Procedimientos, uno sobre el trámite de consulta escrita y otro sobre el trámite de revisión y aprobación de reglamentos internos de trabajo. Con estos dos manuales se pretenden llevar a cabo trámites claros y eficientes, del conocimiento de todos los usuarios internos involucrados

Departamento de Asesoría Interna:

Debe destacarse por la gran cantidad de casos, que la Unidad Ejecutora Técnica de Atención a Extrabajadores Bananeros por afectación del uso de productos tóxicos, órgano que integra este Ministerio, ha reactivado la atención de las solicitudes de indemnizaciones, cuya resolución para admisibilidad del trámite, es de nuestro conocimiento, habiéndose recibido casi 500 expedientes antes de finalizar el año.

Departamento de Asuntos Internacionales:

Con el apoyo del Departamento de Asuntos Internacionales, se destacan las acciones más relevantes alcanzadas durante el período 2015, adicionales a las tareas relativas a la aplicación de normas internacionales del trabajo previstas en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en otros convenios internacionales de derechos humanos, así como a las funciones del Departamento como Punto de Contacto Nacional para la atención del componente laboral dentro de los Tratados de Libre Comercio que los comprenden.

Se completó el proceso de sumisión ante la Asamblea Legislativa del Proyecto de ley de aprobación del Protocolo 2014 relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso, 1930, de la OIT, que ocupa el Expediente legislativo número 19626, con Dictamen Afirmativo de la Comisión Permanente Especial de Relaciones Internacionales y Comercio Exterior. Se atendió el proceso de sumisión ante las autoridades competentes, de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) de la OIT.

Con el apoyo de la Oficina Subregional de la OIT, se desarrolló en el mes de abril, un taller para la divulgación de las normas internacionales del trabajo denominado “Taller sobre Elaboración de Memorias OIT sobre la igualdad y no discriminación, con un enfoque del trabajo doméstico”, que contó con participación de un promedio de 63 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otras instituciones competentes relacionadas con la materia.

Durante el mes de marzo de 2015, se recibió a dos funcionarias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala, durante una semana, para que realizaran una Pasantía en el Departamento y conocieran la forma como se llevan a cabo la atención de los distintos procedimientos de normas internacionales del trabajo de la OIT. Esto por cuanto la dependencia se considera un buen ejemplo en la región centroamericana en la atención de esos temas.

Por otro lado, el Departamento de Asuntos Internacionales en su condición contraparte institucional ante los Ministerio de Comercio Exterior (COMEX) y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto (MREC), desarrolló diversas acciones, dentro de las que se resaltan las siguientes:

En su condición de Unidad Punto de Contacto Nacional para la atención del componente laboral dentro de los Tratados de Libre Comercio, el Departamento desarrolló labores de acompañamiento técnico dirigido a COMEX, dentro del marco del Acuerdo de Asociación entre Centroamérica y la Unión Europea (AACUE), específicamente para la implementación del Pilar de Comercio y Desarrollo Sostenible. Sobresale la participación y asistencia técnica brindada para el proceso de la segunda reunión de la Junta de Comercio y Desarrollo Sostenible celebrada durante el mes de mayo de 2015, así como la atención de los Informes de Convenciones Relacionadas con el Sistema Generalizado de Preferencias de la Unión Europea (SGP Plus), revisión 2015.

También, sobresale las tareas desarrolladas por el Departamento como enlace institucional ante COMEX para la atención de los requerimientos dirigidos al MTSS durante el proceso de adhesión de Costa Rica a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), principalmente durante la visita a la institución de una Misión de esa organización, en el mes de octubre 2015.

Por otro lado, como contraparte ante MREC, se distingue el informe rendido sobre el cumplimiento de metas al 2015, relativo al Plan Nacional de Acción para una sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia, así como la atención de los compromisos derivados de la participación como representante institucional ante en la Comisión interinstitucional para el seguimiento e implementación de las obligaciones de Derechos Humanos (CIIDH).

Se celebró la Reunión del Consejo de Ministros de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana realizada en Costa Rica, los días 17 y 18 de setiembre de 2015. Dentro de ese mismo escenario regional, se suscribió entre los jefes de Costa Rica y Panamá, el “Acuerdo relativo al mecanismo de coordinación para flujos migratorios con fines de empleo y ocupación entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Costa Rica y el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá”. Este instrumento impulsa una administración ordenada de los flujos migratorios con fines de empleo remunerado.

Durante la participación en la XIX Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (CIMT) de la Organización de Estados Americanos (OEA), celebrada en Cancún, México, en diciembre

2015; Costa Rica resultó electa Vicepresidente del Grupo de Trabajo "Fortalecimiento institucional para la protección de los derechos de los trabajadores y empleadores y la promoción de la cooperación.

Capítulo IV: Área Administrativa

DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Esta Dirección brinda servicio de apoyo a todas las instancias del Ministerio de Trabajo, por medio de sus dependencias: Dirección Financiera, Dirección de Recursos Humanos, Proveduría Institucional, Departamento de Servicios Generales, Departamento de Administración de Recursos de Información, el Departamento de Tecnologías de Información y la Contraloría de Servicios.

Durante el año 2014, desde esta Dirección se centraron esfuerzos para posibilitar la continuidad de la gestión administrativa, a partir de la solución de innumerables incidentes. Sin embargo, igualmente se preocupó por solventar deficiencias y promover iniciativas en áreas de especial interés para promover el bienestar de nuestras funcionarias y funcionarios y mejorar los índices de eficiencia, eficacia y transparencia.

Se destacan las siguientes acciones:

- Gestión de compras y el proceso presupuestario: se trabajó en un alineamiento de las diferentes dependencias con el objetivo de identificar, de manera conjunta, los proyectos prioritarios de cada área que tengan un alto impacto en los servicios que prestan a la institución para maximizar la eficiencia de los servicios y recursos de nuestra gestión. Juntamente con esta visión, se realizaron varias sesiones de trabajo y análisis con las dependencias vinculadas con estas áreas que concluyeron en una propuesta metodológica contemplada en una directriz que comprende la conformación de la Comisión de Presupuesto como órgano permanente para el seguimiento de la ejecución presupuestaria.
- Se articularon importantes esfuerzos para la definición de las Políticas de Seguridad Informática y la conformación de una Comisión de Tecnologías de Información y Comunicación que tendría a su cargo la aprobación, en primera instancia, del Plan Estratégico de Tecnologías de Información (PETI) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y de cualquier iniciativa que pretenda incorporarse dentro del Portafolio de Proyectos de Tecnologías de Información y Comunicación, así como asesorar al Jera

Institucional en la definición de políticas y criterios de asignación y control de recursos materiales, humanos, tecnológicos y financieros para la administración, diseño, desarrollo, adquisición, distribución y mantenimiento de sistemas, equipos y recursos vinculados con el aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicación a nivel institucional.

- Con la perspectiva de mejorar las condiciones ocupacionales, además de una importante adquisición de sillas ergonómicas y del seguimiento de otros problemas incluso asociados a denuncias y órdenes sanitarias, se planteó una solución integral para el problema existente con el aire acondicionado que aquejaba desde hace varios años a los funcionarios que laboran en el Edificio Presbítero Benjamín Núñez. Para ello, en una primera etapa, se promovió el cambio total de la maquinaria en obsolescencia, mediante la adjudicación de una Licitación Abreviada; y el rediseño e instalación de una nueva ductería que permita en una segunda etapa, una climatización adecuada.
- A partir de las características y el incierto estado de conservación y funcionamiento del Edificio Benjamín Núñez, se estimó imperativa la creación de capacidades institucionales para el análisis de la infraestructura física y la valoración de los sistemas que lo componen. En este sentido, se reasignó una plaza para nombrar un Ingeniero en Electromecánica que pudiese servir de contraparte técnica institucional en los contratos vinculados a esa área y determinar todas las necesidades propias del mantenimiento preventivo y correctivo de nuestros edificios y el diseño del respectivo plan de intervención.
- Conscientes de nuestras responsabilidades ambientales, se ha promovido el trabajo desarrollado por la Comisión de Gestión Ambiental Institucional, órgano colegiado interno que con el apoyo de estudiantes de la Universidad de Costa Rica, lograron concluir la elaboración del Plan de Gestión Ambiental Institucional (PGAI) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este plan contribuirá a prevenir y mitigar los impactos ambientales que genere la actividad institucional mediante la educación y sensibilización del personal, el desarrollo de planes participativos en el manejo de

desechos sólidos (plástico, papel, cartón), uso racional del agua y eficiencia energética y la modernización de los procesos de trabajo.

- Regionales conectadas a Internet. Las oficinas regionales cuentan ahora con acceso a algunos de los Sistemas de Información de uso Institucional, tales como: Sistema Integra, Incidentes e Inventarios, entre otros, permitiendo tener un acceso en tiempo real de la información.
- Ampliación del ancho de banda del edificio central de 8 Mb a 40 Mb. Con esta mejora los usuarios podrán hacer uso de herramientas tipo Web con mayor fluidez, disminuyendo los tiempos de espera en la carga y visualización de los datos.
- Adquisición de un sistema de detección y supresión de incendio para la sala de servidores que controle y extinga un posible conato de incendio en la sala.
- Desarrollo e implementación de un Sistema de Citas Electrónicas para los cálculos de cesantía, conciliaciones laborales, asesorías laborales, entre otras.
- Servicio de alojamiento, desarrollo, rediseño y actualización de la Página Web para el Consejo de Salud Ocupacional.
- En coordinación con la Contraloría de Servicios, se realizó una encuesta aplicada para medir el grado de satisfacción de los usuarios con respecto a los servicios que brinda el MTSS.

Año 2015

- Se adquirieron dos vehículos híbridos nuevos para uso de los despachos de los viceministros mediante la contratación 2015CD-000138-72900, el total de la inversión es de \$76,360.00, este tipo de vehículo emite menos gases contaminantes y no presentan desechos como aceites, filtros, repuestos, etc., que luego podrían contaminar el medio ambiente.
- Se realizó la remodelación de la Soda, la inversión total de este proyecto fue de ¢20.234.903.29. La soda será de gran importancia tanto para funcionarios del Ministerio como para los clientes y personas externas a la institución.

En coordinación con el Departamento de Tecnologías de Información, se realizaron las siguientes acciones en esa área:

Departamento de Tecnologías de Información

- Desarrollo y formalización de las Políticas de Seguridad de la Información, mediante Directriz DMT-0005-2015 del 29 de enero 2015.
- Desarrollo de un sistema web con módulos que abarcan varias de las gestiones de la Institución y cuya administración pasó a ser responsabilidad de la Oficina de Prensa de la Institución.
- Se realizaron las gestiones necesarias que culminaron con la adquisición de un dispositivo de almacenamiento SAN (Storage Área Network) para mejorar el resguardo la información de las bases de datos del Ministerio.
- Se elaboró el Plan Estratégico de Tecnologías de Información y Comunicación 2016-2020, mediante una serie de talleres y reuniones del personal del Departamento con la Dirección General de Planificación de Trabajo y con la Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa Financiera.
- Se trabajó en conjunto con la Dirección de Asuntos Jurídicos y la Oficialía Mayor y Dirección General Administrativa Financiera en la elaboración de un documento para la reforma al Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio, en el cual se incluye el “CAPITULO V: DEL USO DE LAS HERRAMIENTA TECNOLOGICAS”, que permita regular el acatamiento a las Políticas de Seguridad Informática del MTSS.
- Se realizó la aplicación del modelo de Madurez de Cobit 4.1, sobre el estado de madurez de las Tecnologías de Información y Comunicación del MTSS, con la finalidad de poder realizar las acciones necesarias para alcanzar la mejora continua de los servicios que presta el MTSS.
- En materia de seguridad física, se realizaron diversas acciones con el fin de reforzar la seguridad en la Sala de Servidores, para la cual se gestionó y se logró la instalación de:
 - ✓ Un sistema de detección y supresión de incendio para la sala de servidores que controle y extinga un posible conato de incendio en la sala.

- ✓ Un circuito cerrado de televisión.
 - ✓ La colocación de un teléfono portero al ingreso del Departamento y un registro de visitas al Departamento.
 - ✓ Instalación de un Aire Acondicionado de Precisión en el Data Center del MTSS.
- Se desarrolló e implementó una campaña de divulgación de las políticas de Seguridad de la Información que contempla varias actividades:
 - ✓ Taller de Concientización de las Políticas de Seguridad de la Información del MTSS, con una duración de 4 horas y es obligatorio los funcionarios del MTSS (En el 2015 de impartieron 4 talleres para 30 funcionarios cada uno).
 - ✓ Campaña visual que se compone de afiches, mensajes automáticos y banners, entre otros, con artículos de las políticas de seguridad de la información.
 - ✓ Mensajes mensuales enviados por correo electrónico a todos los funcionarios del MTSS.
 - Consolidación de un contrato de mantenimiento único para Filemaster, lo cual implica una simplificación de la administración y gestión de las necesidades de los diferentes Direcciones inmersas en su uso, permitiendo ahorros en escala (mejor precio, según sea el tipo de mantenimiento a realizar). Así como alcanzar la estandarización de versiones y la puesta en marcha de actualizaciones del producto.
 - La Unidad de Sistemas de Información durante el año 2015 brindó asesoría al Consejo de Salud Ocupacional (CSO), en el proyecto de Automatización y desarrollo de un sistema para agilizar sus labores, las actuales actualmente son totalmente manuales. Lo anterior permite la simplificación y agilización de trámites a lo largo del país. Este proyecto ya está aprobado por la Junta Administradora del CSO. Este sistema una vez en marcha dará paso al Sistema de Gestión Nacional de Salud Ocupacional como motor principal.
 - Se realizó la contratación del sistema de aire acondicionado con la empresa Multisa con el número de contratación 2014LA-000008-72900 se invirtió un total de \$106,790.00 en 18 manejadoras 5 de 7.5 Toneladas de Refrigeración, 11 de 5 Toneladas de Refrigeración

y 2 de 2 Toneladas de Refrigeración distribuidas entre los pisos 1 y 5 del edificio Presbítero Benjamín Núñez. Esta inversión contribuye directamente con el bienestar y acondicionamiento de las áreas de trabajo para un adecuado confort térmico y que las actividades se puedan desarrollar en las mejores condiciones.

En coordinación con la Contraloría de Servicios, se realizaron las siguientes acciones:

- En el período de Enero a Diciembre de 2015, se atendió el 100% de las demandas de los usuarios (1004 personas). De estas, el 90% fueron resueltas en forma satisfactoria, respetándose el debido proceso.
- En general ha habido una mejora en la satisfacción de los usuarios, lo cual fue comprobado mediante la encuesta realizada a finales de 2014.
- Se estableció un sistema de control de registros de las diferentes denuncias, que permite la sistematización y el seguimiento de las mismas.
- Se instalaron 4 buzones, que le dieron oportunidad a 75 usuarios para presentar sugerencias u observaciones.

Dirección Financiera

Desde esta Dirección en atención a sus funciones, se mencionan los siguientes aspectos de relevancia:

- El Presupuesto de la Institución se ejecutó en un 98,41%, cifra que refleja que se logró cumplir con las metas propuestas.
- Se realizaron cientos de trámites en forma manual y sistematizada, con el fin de cumplir con las obligaciones contraídas con los proveedores, pensionados, funcionarios, ex

funcionarios, ex trabajadores de empresas privadas y otros, apegados a la legislación y normativa que nos regula, entre ellos:

- Se efectuó el trámite para el depósito correspondiente por parte de la Tesorería Nacional del Ministerio de Hacienda a 459 Sentencias por ₡234.954.905,88 (doscientos treinta y cuatro millones novecientos cincuenta y cuatro mil novecientos cinco colones con ochenta y ocho céntimos), por concepto de diferencias de pensión 1.099 Resoluciones de Otros Regímenes por ₡4.267.655.927,29 (cuatro mil doscientos sesenta y siete millones seiscientos cincuenta y cinco mil novecientos veintisiete colones con veintinueve céntimos) y 2.312 del Régimen del Magisterio Nacional (JUPEMA) por ₡3.578.420.193,88 (tres mil quinientos setenta y ocho millones cuatrocientos veinte mil ciento noventa y tres colones con ochenta y ocho céntimos), con lo cual se logró dar acatamiento a las decisiones judiciales evitando sanciones para la Institución.
- Se gestionaron transferencias de recursos a 16 instituciones, de la siguiente manera: cinco a instituciones privadas, ocho a instituciones públicas y tres a organismos internacionales.
- Al finalizar el Ejercicio Económico 2014, se alcanzó la meta propuesta al inicio del período con respecto a la demanda de las transferencias, por cuanto se logró transferir el 100% de la misma, logrando un resultado positivo en la gestión realizada tanto a lo interno como a lo externo del Ministerio, en cada una de las instituciones que solicitaron transferencias.
- En general, con el traslado en forma oportuna de los fondos descritos anteriormente, se logró beneficiar a muchos sectores en riesgo social, en desventaja en la relación obrero-patronal y se coadyuvó en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos mayores de nuestra población y de los jóvenes con deseos de superación pero con limitaciones económicas.

Cuadro 1
COSTA RICA, MTSS: Porcentaje de Ejecución por Partidas

2014

Partidas	Presupuesto Actual	Presupuesto ejecutado	Porcentaje Ejecución
Total	¢343.834.931.739,00	¢338.378.080.419,11	98,41%
0 Remuneraciones	¢14.185.909.170,00	¢12.521.065.220,87	88,26%
1 Servicios	¢2.220.780.797,00	¢1.827.502.694,80	82,29%
2 Materiales y suministros	¢250.365.101,00	¢127.195.078,09	50,80%
5 Bienes duraderos	¢892.518.253,00	¢654.499.642,28	73,33%
6 Transferencias corrientes	¢326.090.121.848,00	¢323.247.817.783,07	99,13%
9 Sumas sin asignación	¢195.236.570,00	¢0,00	0,00%

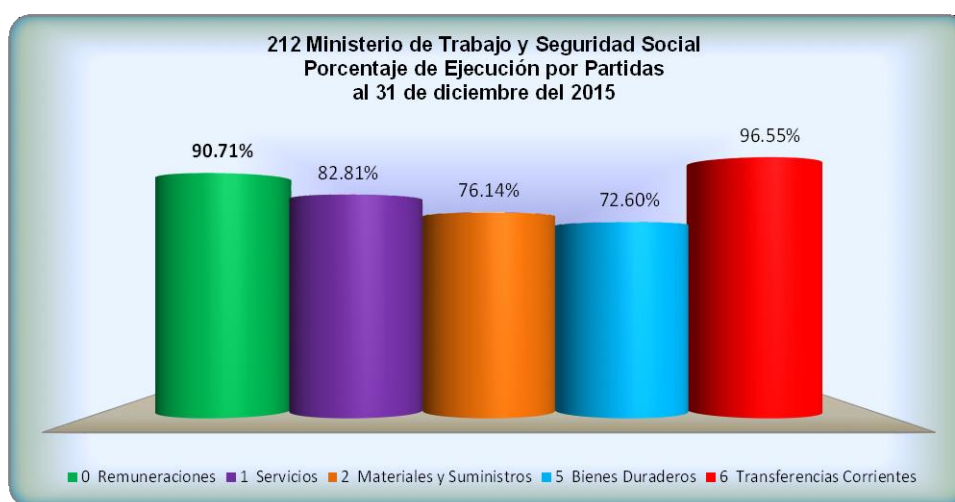
Fuente: Dirección Financiera, MTSS.

Año 2015

- El Presupuesto de nuestra Institución se ejecutó en un 96.19%, cifra que refleja que se logró cumplir en un alto grado con las metas propuestas. Obtener este resultado requirió de un gran número de actividades en forma individual y también conjunta, de todos los compañeros destacados en la Dirección Financiera y de otras Direcciones que intervienen en estas labores.

**TÍTULO 212 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
PORCENTAJE DE EJECUCIÓN POR PARTIDAS
AL 31 DE DICIEMBRE DEL 2015**

PARTIDAS	Presupuesto Actual	Devengado	Disponible Presupuestario	Porcentaje de Ejecución
0 Remuneraciones	14,466,817,903	13,122,985,180	1,343,832,723	90.71%
1 Servicios	2,411,364,889	1,996,884,780	414,480,109	82.81%
2 Materiales y Suministros	241,403,662	183,799,085	57,604,577	76.14%
5 Bienes Duraderos	667,374,300	484,502,733	182,871,567	72.60%
6 Transferencias Corrientes	370,027,145,810	357,258,606,847	12,768,538,962	96.55%
TOTAL	387,814,106,563	373,046,778,624	14,767,327,939	96.19%



- Se gestionaron transferencias de recursos a 16 instituciones, de la siguiente manera: instituciones privadas 5, instituciones públicas 8 y organismos internacionales 3.
- Al finalizar el Ejercicio Económico 2015, no se logró alcanzar el 100% de la meta propuesta al inicio del período, debido a factores externos, tales como: Circular TN-1830-2014, con regulaciones para la ejecución de transferencias en Caja Única del Estado, emitida por la Tesorería Nacional, Directriz N° 023-H, relacionada con la Eficiencia, Eficacia y Transparencia en la Gestión Presupuestaria de la Administración Pública, ambas de acatamiento obligatorio, con instrucciones precisas de transferir únicamente los recursos necesarios para atender salarios y compromisos ya contraídos que no sean posible atender con las disponibilidades en caja única o en otras cuentas. No obstante, se

considera que se obtuvo un resultado muy positivo en la gestión realizada, tanto a lo interno del Ministerio como en cada una de las instituciones beneficiarias de transferencias. Se produjo un gran beneficio a varios de los sectores más frágiles de nuestro país, como son las personas adultas mayores, personas en condiciones de pobreza extrema, niños abandonados, madres adolescentes o jefas de hogar, indígenas desprotegidos, y otros, que recibieron atención en diferentes centros, y solventaron sus necesidades primarias, recibiendo ayuda y colaboración de las diferentes instituciones de bien social a las que nuestra Institución transfirió los recursos.

Proveeduría Institucional:

Durante el año 2014 se ejecutaron diversas labores en las áreas que conforman la Proveeduría, continuación se presenta un resumen:

- En acatamiento a lo establecido en el Informe DFOE-EC-IF-16-2013, de la Contraloría General de la República, durante los meses de febrero, marzo y abril 2014, se inicia con la toma física de activos y se visitan las Regiones Huetar Norte; Huetar Caribe; Chorotega; y Pacífico Central. Estas visitas generan una toma de 1.991 bienes.
- En los meses de setiembre, octubre, noviembre y diciembre 2014, se retoma nuevamente el inventario de Activos en la DESAF y el Tribunal Administrativo, para un total de 1.553 activos.
- Sobre donativos, se da seguimiento a siete expedientes de donativos recibidos de organismos internacionales, los mismos datan desde año 2011 y hasta el año 2014 y se emitió el primer informe, mediante el PI-1491-2014, de fecha 12 de diciembre 2014, el cual fue enviado a la Contraloría General de la República mediante el Oficio DMT-039-2015.

A continuación se presenta un detalle de las acciones más relevantes efectuadas durante el año 2015 en las diferentes Unidades que conforman el Departamento de Proveduría:

- Desde la Unidad de Control de Activos, se continuó atendiendo las recomendaciones emitidas por la Contraloría General de la República mediante el Informe DFOE-EC-IF-16-2013, lo que significó que durante este período se continuara con las visitas a las oficinas del MTSS para inventariar los bienes y, patrimoniar todos aquellos que no contaran con esta identificación.
- Durante el año 2015, se inicia con la toma física de activos.
- Se da seguimiento a 7 expedientes de donativos recibidos de organismos internacionales, los mismos datan desde año 2011 y hasta el año 2014.
- Se ha dado seguimiento a los terrenos del MTSS, entre ellos las Guarderías que administró el MTSS, por lo que se realiza el seguimiento correspondiente para determinar la legalidad del uso y manejo de esta Guardería.
- Se crea cronograma con la programación de la toma de Activos y la depuración de la información, para actualizar el SIBINET.
- Se implementa la aplicación de que todo bien que sale del Almacén, lleva su UCA-PI-01, que es la boleta de responsabilidad y hasta que no esté firmado no se entrega el bien, según el procedimiento indicado por la Oficialía Mayor.
- Los bienes que no poseen placa de patrimonio, se les coloca una placa temporal, en espera de la depuración de la información, de esta forma todos los bienes quedan identificados.
- Se oficializa el Procedimiento para la asignación y colocación de placas a los bienes patrimoniales del MTSS, el 06 de febrero 2015. CODIGO AP.PI.14.1-PO3

Departamento de Gestión del Capital Humano

Acciones importantes adicionales a las incluidas en la programación de los Planes Estratégico Institucional y Anual Operativo. Se destacan las siguientes:

- Formalización que se generó con el ingreso de la actual Administración, al instaurar la Comisión del Segundo Acuerdo Conciliatorio, entre la Administración Superior y la Asociación de Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (AFUMITRA) y de la que forma parte el Director de Gestión del Capital Humano, para la aplicación de los artículos 14 de la Convención Colectiva y 74 del Reglamento Autónomo de Servicios ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, referentes a la carrera administrativa de los funcionarios y funcionarias de esta Institución.
- Se trabajó con los Directores del MTSS y la Unidad de Organización del Trabajo de ese Departamento, para justificar la utilización de las plazas que se encontraban congeladas por la aplicación de la Directriz Presidencial 009-H y su reforma 014-H, del 17 de julio y 11 de setiembre respectivamente, ambas de 2014, para que sean ubicadas en las Direcciones: Nacional de Empleo, Nacional de Pensiones, Administrativa y Financiera, Economía Social Solidaria, esta última de reciente creación.
- Retomamos en junio de 2014, el tema de una Propuesta de Proyecto de Cooperación para la Formulación de una Política de Calidad en el MTSS, con la participación del Despacho del señor Ministro así como de las Direcciones de Planificación y Asuntos Jurídicos propiamente con el Departamento de Relaciones Internacionales y con ello gestar una política de calidad a nivel ministerial en los servicios que se brindan, para así ofrecerle a la sociedad costarricense un servicio con calidad, eficiente y eficaz para la solución de sus necesidades más inmediatas.

Año 2015

A continuación se destacan las principales acciones en coordinación con este Departamento:

- Se continuó trabajando con la Comisión de Calidad, con la que se pretende mejorar todos y cada uno de los servicios que se brindan en el MTSS, con la participación del Despacho del señor Ministro así como de otras Dependencias de esta Institución con ello gestar una política de calidad a nivel ministerial en los servicios que se brindan, para así ofrecerle a la sociedad costarricense un servicio, eficiente y eficaz para la solución de sus necesidades más inmediatas.
- En el mes de agosto se coordinó una pasantía referente al tema de Clima Laboral, en conjunto con las compañeras del Centro de Investigación y Formación Hacendaria, del Ministerio de Hacienda, de la cual participaron varios funcionarios de esta Dependencia, así como del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicación, quienes nos colaborarán con el apoyo técnico para la confección de un sistema útil y ágil que permita la evaluación de este tema.
- En materia de Discapacidad, se llevó a cabo el Día de la Discapacidad el 08 de diciembre de 2015 a nivel institucional, en el cual se contó con la presencia de dos compañeros quienes ingresaron a este Ministerio en el desarrollo de la Ley N°8862 Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público.

Unidad de Equidad de Género

En coordinación con esta Unidad de Equidad de Género como instancia asesora en materia de género y trabajo, se realizaron las siguientes acciones:

- Se coordinó un taller con la OIT y la Red de Unidades de Equidad de Género, para que funcionarios de instituciones públicas participaran de un proceso de formación sobre acoso sexual y masculinidades, con el fin de que ellos se conviertan en agentes multiplicadores a lo interno de cada institución.

- Se conformó una red de funcionarios de instituciones públicas para continuar con este proceso de capacitación. El fin es que estos empleados capaciten a otros sobre el tema de acoso sexual.
- Se realizaron tres talleres a nivel interno sobre el Procedimiento para el trámite de denuncia por acoso u hostigamiento sexual del MTSS.
- A nivel externo se impartieron charlas y talleres en los temas de discriminación laboral por razón de género y, acoso sexual en el trabajo, derechos laborales para mujeres en busca de empleo. Se capacitó un total de 670 personas entre hombres y mujeres. Para algunos de los talleres se contó con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, así como de la Unión Costarricense Cámaras, el Instituto Nacional de la Mujeres; las Municipalidades de San José, Liberia, Alajuela y Desamparados.
- Dentro del contexto de la divulgación y promoción de buenas prácticas laborales con equidad de género, se realizaron diez entrevistas a personas encargadas de Recursos Humanos y de Salud Ocupacional de empresas del sector privado. Durante estas acciones se hace una entrevista semi-estructurada para identificar nuevas prácticas laborales con equidad de género, así como dar a conocer otras prácticas que se han identificado a lo largo de este proceso. El fin de esta actividad es que se introduzcan buenas prácticas en la gestión del recursos humano de estas empresas.
- Las empresas visitadas fueron Pozuelo, Nestlé, Hewlett Packard Costa Rica, Pharos de Costa Rica, Scotiabank Costa Rica, Congelados del Monte, Coopeande, Hospina Costa Rica y Grupo Mutual.
- En materia de promoción de derechos se participó en los siguientes toldos informativos: Toldo sobre Trabajo Doméstico Remunerado (OIT-INAMU-MTSS), Toldo Día

Internacional de la Mujer (INAMU), Toldos de Aguinaldos y Línea 800 TRABAJO, esta última acción liderada por el MTSS. Durante estas actividades la Unidad de Equidad de Género brinda asesoría y hace entrega de material (folletos, afiches).

- Durante el año 2015 se realizará la consulta de las acciones incluidas en el borrador del II Plan de Acción de Género Institucional. Esto permitirá que las áreas sustantivas del MTSS incluyan dentro de sus Planes Operativos Institucionales acciones específicas en esta materia.
- Se participó en comisiones externas, las cuales implican esfuerzos de articulación de las demandas de estas comisiones a los servicios del MTSS siendo las áreas de empleo e inspección las más involucradas. Se describen a continuación:

Comisión permanente de Contabilización del Trabajo Reproductivo (uso de tiempo), comisión en la cual se participa junto a la Dirección de Planificación del MTSS. Durante el año 2014 se divulgó la encuesta de uso del tiempo de la gran área metropolitana y se apoyó al INAMU en la realización de un Foro Internacional en esta materia.

Redes de Unidades de Género: este es un espacio de capacitación y transferencia de conocimiento en metodología de género. Actualmente el MTSS ocupa la presidencia de este espacio, lo cual requiere de acciones de coordinación e impulso del plan de acción de esta red. .

Agenda Legislativa de las mujeres: esta es una Comisión liderada por el INAMU donde se da seguimiento a los proyectos de ley en materia de mujeres que se encuentran en la corriente legislativa. Es un espacio de análisis y de creación de estrategias para el impulso de los proyectos de ley que están a favor del cierre de brechas de género.

PLANOVI (Plan Nacional contra la no violencia contra las mujeres). En este espacio se participa en el Consejo, así como en la Comisión de Seguimiento. En esta comisión participa

también una representante de la Dirección de Planificación y una de la Dirección Nacional de Inspección.

Comisión Técnica de Seguimiento Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG): esta comisión requiere que se dé seguimiento a los compromisos institucionales en el II Plan de Acción de la PIEG.

Comisión temporal para la elaboración de un Modelo de Intermediación Municipal con Enfoque de Género: esta comisión se creó para el cumplimiento de uno de los compromisos del II Plan de Acción de la PIEG. En el mismo participa también la Dirección de Empleo, durante el año 2014 se realizaron acciones de capacitación a personas gestoras de empleo y a las mujeres usuarias de los servicios de intermediación de empleo de cuatro municipalidades.

Comisión Tripartita para la Igualdad y Equidad de Género: esta comisión es convocada por el MTSS, fue creada para impulsar el Plan de Acción de la Política Institucional de Género, así como para cumplir con un compromiso de la PIEG. Durante el año 2014 se sesionó en cinco ocasiones. En este espacio se realizaron tres talleres con personas gestoras de recursos humanos de empresas privadas e institucionales. Esta acción se realizó gracias al apoyo de la OIT y de la UCCAEP.

Con respecto a las comisiones internas:

Comisión Interna para la elaboración de la Política contra la Discriminación Racial, durante el año 2014 se sesionó solo en una ocasión, donde convocó el Departamento de Asuntos Internacionales del MTSS. En esta sesión se vieron los contenidos del Plan Nacional de Acción para una sociedad libre de racismo, discriminación racial y xenofobia.

- Se coordinó con la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN) la participación del MTSS en un Taller Nacional para Trabajadoras Domésticas Migrantes, en esta ocasión se coordinó con la Dirección de Asuntos Jurídicos, una charla sobre la normativa laboral para este grupo ocupacional. Se contó con la participación de diez mujeres y cuatro hombres, todos representantes de sindicatos.
- Se participó en dos investigaciones de la OIT:

Investigación sobre la situación de la población LGBTI-Trabajadora en Costa Rica. En esta acción está participando CEFEMINA como organización a cargo de realizar la investigación.

Investigación sobre la situación laboral de las mujeres indígenas en los territorios Bribri y Teribe o Térraba de Costa Rica, la instancia ejecutora es FUNDATEC (Fundación Tecnológica de Costa Rica).

En ambas investigaciones ya se negoció el proyecto de investigación durante el año 2014. Ambas se van a implementar en el año 2015.

Año 2015

- **Acciones con respecto a las comisiones externas:**

Se brindó apoyo a la Comisión institucional de hostigamiento sexual que fue nombrada por el señor Ministro mediante oficio Oficio DMT-0277-2015 del 23 de marzo del 2015. También se realizaron acciones pertinentes para que los miembros de dicha Comisión, así como funcionarios de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo participaran en un taller sobre el procedimiento de denuncia y coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres –INAMU, el 29 de octubre del 2015, en dicha capacitación participaron tres miembros de la Comisión y tres inspectores de trabajo.

Redes de Unidades de Género: este es un espacio de capacitación y transferencia de conocimiento en metodología de género. Actualmente el MTSS ocupa la presidencia de este espacio, lo cual requiere de acciones de coordinación e impulso del plan de acción de esta red. Se realizaron un total de nueve sesiones en el Colegio de abogados de Costa Rica.

PLANOVI (Plan Nacional contra la no violencia contra las mujeres). En este espacio se participa en el Consejo, así como en la Comisión de Seguimiento. En esta comisión participa también una representante de la Dirección de Planificación y una de la Dirección Nacional de Inspección.

Comisión Técnica de Seguimiento Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG): esta comisión requiere que se dé seguimiento a los compromisos institucionales en el II Plan de Acción de la PIEG y se colaboró en la elaboración del III Plan de acción que se estará validando en enero del 2016, actualmente se está realizando el III Plan de Acción y se está participando en la sub comisión de capacitación sobre el tema de hostigamiento sexual.

Comisión Tripartita para la Igualdad y Equidad de Género: esta comisión es convocada por el MTSS, fue creada para impulsar el Plan de Acción de la Política Institucional de Género, así como para cumplir con un compromiso de la PIEG. Debido a que el sector sindical no ha enviado representante durante el 2015 no se pudo convocar a sesiones. Para el año 2016 se debe realizar los nuevos nombramientos de los miembros de la Comisión.

- **Acciones con respecto a las comisiones internas:**

Comisión Interna para la elaboración de la Política contra la Discriminación Racial, Se brindó informe sobre acciones realizadas en el tema, especialmente sobre el estudio que realizó la OIT, a mujeres indígenas y la aplicación y conocimiento sobre los derechos laborales.

Comisión para la campaña de inspección laboral con enfoque de género:

El fin de esta comisión institucional y con el apoyo del INAMU es el de realizar un protocolo de atención para la inspección de trabajo con enfoque género, siendo ésta una guía que se inscribe en el plan de trabajo decente del MTSS. Se realizaron 4 talleres con representantes de las inspecciones regionales de la dirección Nacional de Inspección del Trabajo, con el fin de obtener insumos para la elaboración del protocolo, El plan consiste en incluir el enfoque de género en las inspecciones regionales a corto plazo a partir de marzo del 2016, con una campaña nacional e ir incrementado la cantidad de inspecciones paulatinamente hasta que institucionalice como una práctica en la acción inspectiva y en la resolución de casos que se atienden en dicha Dirección.

Otras acciones:

Elaboración del segundo Plan de Acción de la Política de Igualdad de Género del MTSS 2016-2012, este es un proceso que se viene desarrollando desde el año 2014. Durante el 2015 se realizaron consultas con las áreas involucradas de la institución, tal documento fue enviado en diciembre del 2015 para su validación por parte del despacho del señor Ministro, a quien se le solicitó esperar la conclusión del plan estratégico institucional para poder incluir insumos dentro de la política en mención

DIRECCIÓN GENERAL DE AUDITORÍA

La Ley General de Control Interno establece que la Administración Activa es responsable de establecer, desarrollar y perfeccionar un Sistema de Control Interno Institucional (SCI), acorde con el proceso de Valoración de Riesgos, el Sistema Específico de Valoración de Riesgos (SEVRI) y demás normativa vigente, para promover el logro de las metas y objetivos institucionales.

Los servicios preventivos, concretamente los oficios de advertencia, previenen al Despacho del Ministro y Titulares Subordinados, la existencia de problemas o situaciones que si se materializan podrían generar pérdida y despilfarro de recursos públicos; todo conforme el artículo 22 de la Ley General de Control Interno.

En atención al principio de transparencia, con la finalidad de generar un valor agregado real al servicio y mejorar la utilización de los recursos públicos administrados por el MTSS, se indican a continuación las advertencias generadas por la Auditoría, en total veintiséis, durante el año 2014.

Cuadro 1
Costa Rica, MTSS: Detalle de oficios de advertencia
2014

Id Documento	Nombre documento	Unidad destinatario
AU-AD-FOD-00026-2014	Advertencia sobre gastos administrativos en programas financiados con recursos del FODESAF	Despacho Ministro de Trabajo y Seguridad Social
AU-AD-FOD-00025-2014	Advertencia sobre cláusula de divulgación de fuente de financiamiento de los programas FODESAF y direcciones de beneficiarios	Despacho del Ministro de Trabajo
AU-AD-MTSS-00024-2014	Uso de columna observaciones	Departamento de Gestión de Capital Humano
AU-AD-FOD-00023-2014	Advertencia sobre el contenido de las Certificaciones de deuda por concepto de Tributo del 5%	Despacho del Ministro de Trabajo y Seguridad Social
AU-AD-FOD-00022-2014	Advertencia sobre contenido de la página Web del FODESAF relacionada con la Ficha Técnica	Despacho Ministro de Trabajo y Seguridad Social
AU-AD-TOA-00021-2014	Ad. Sobre Caducidad en Traspasos de pensión a hijos (as)	Despacho del Ministro de Trabajo y S. S
AU-AD-TOA-00020-2014	Expedientes sin Resolución Ex-presidentes de C.R	Ministro de Trabajo y Seguridad Social
AU-AD-MTSS-00019-2014	Actualización de Registro de Firmas	Despacho de Ministro
AU-AD-TOA-00018-2014	Registro de Información en el sistema de la DNP	Dirección Nacional de Pensiones

AU-AD-MTSS-00017-2014	Registro de información	Dirección Financiera
AU-AD-TOA-00016-2014	Sistemas Satélites de la DNP	Despacho de Ministro
AU-AD-FOD-00015-2014	Advertencia sobre la ausencia de suscripción de convenios con las Unidades Ejecutoras del FODESAF	Despacho de Ministro
AU-AD-FOD-00014-2014	Advertencia sobre atención de recomendación 4.3.2 del Informe AU-IF-FOD-CI-00014-2014	Despacho de Ministro
AU-AD-FOD-00013-2014	Advertencia sobre la integración del Consejo Asesor Fundación Parque La Libertad	Despacho de Ministro
AU-AD-TOA-00012-2014	Advertencia Pago de prestaciones con presupuesto de la DNP	Despacho de Ministro
AU-AD-MTSS-00011-2014	Informe semestral de armas	Despacho de Ministro
AU-AD-MTSS-00010-2014	Impresoras en desuso adquiridas mediante Licitación 2013LA-000012-731000	Despacho de Ministro
AU-AD-MTSS-00009-2014	Advertencia sobre mobiliario de oficina.	Despacho de Ministro
AU-AD-TOA-00008-2014	Direcciones de pensionados mayores de 90 años	Despacho de Ministro
AU-AD-TOA-00007-2014	Consultoría Departamento Actuarial de la DNP	Despacho de Ministro
AU-AD-MTSS-00006-2014	Código de Ética del MTSS	Despacho de Ministro
AU-AD-MTSS-00005-2014	Atraso en la inscripción de vehículo donado por la OIM	Despacho de Ministro

AU-AD-MTSS-00004-2014	AU-AD-MTSS-0003-2014 Artículo 74 del Reglamento Autónomo de Servicios del MTSS.	Despacho de Ministro
AU-AD-TOA-00003-2014	Advertencia Órgano Director de Procedimiento DNP	Despacho de Ministro
AU-AD-MTSS-00002-2014	Licitación 2013-LA-000012-73100	Despacho de Ministro
AU-AD-MTSS-00001-2014	Fin de soporte Windows XP	Despacho de Ministro

Fuente: Registros de la Auditoría Interna-MTSS

Bajo este mismo principio, se indican a continuación los estudios e informes de la Auditoría:

Cuadro 2
Costa Rica, MTSS: Detalle de Informes de Auditoría
2014

Id Informe	Nombre Informe	Oficio de remisión
AU-IF-MTSS-CI-00021-2014	Estudio sobre el Control Interno en el Cumplimiento de las Disposiciones Generales que Regulan la Operación y el Control del Fondo General de Caja Chica en el MTSS	AU-00413-2014
AU-IF-TOA-EE-00020-2014	Estudio Especial Pago de Facturas de Gobierno a Pensionados de la DNP	AU-00353-2014
AU-IF-SR-CI-00019-2014	Seguimiento de recomendaciones del informe AU-IF-MTSS-CI-00014-2012 “Sobre la Gestión Administrativa en la Divulgación y Seguimiento de las Normas Técnicas para la Gestión y Control de las TI”.	AU-00336-2014
AU-IF-SR-CI-00018-2014	Seguimiento de informe AU-TOA-CI-00028-2009 Ley 7858 en Pensiones Administradas	AU-00335-2014

	por la DNP	
AU-IF-TOA-EE-00017-2014	Estudio Especial Unidad Asesoría Económica Actuarial DNP	AU-00327-2014
AU-IF-SR-CI-00016-2014	Seguimiento DAU-TOA-004-2011 - Sobrepago de Pensión	AU-00289-2014
AU-IF-SR-CI-00015-2014	seguimiento DAU-TOA-RH-0006-2011	AU-00287-2014
AU-IF-FOD-CI-00014-2014	Informe Evaluación Control Interno Estudio "Modalidad Capacitación EMPLEATE Programa Nacional de Empleo.	AU-00256-2014
AU-IF-MTSS-CI-00013-2014	Estudio sobre el Decreto N 37549-JP Reglamento para la protección de los programas de cómputo en los Ministerios e Instituciones Adscritas al Gobierno Central	AU-00255-2014
AU-IF-MTSS-CI-00012-2014	Estudio sobre el Control Interno del Registro y Control de Bienes del Ministerio	AU-00254-2014
AU-IF-MTSS-RH-00011- 2014	Presunto uso indebido de vehículos discrecionales y oficiales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y eventual improcedencia en la autorización y aprobación en el pago de peajes y viáticos a choferes	AU-00244-2014
AU-IF-MTSS-RH-00010- 2014	Presunto cobro indebido de viáticos	AU-00243-2014
AU-IF-TOA-CI-00009-2014	Estudio Especial Calculo y cobro de la deuda de los pensionados con el fondo de pensiones Ley Marco de Pensiones	AU-00220-2014
AU-IF-FOD-CI-00008-2014	Informe Consultoría para la consolidación del Sistema de Evaluación de los Programas Sociales Financiados con recursos del	AU-00218-2014

	FODESAF	
AU-IF-TOA-CI-00007-2014	Estudio Especial Deuda de la DNP con los Pensionados de Hacienda	AU-00204-2014
AU-IF-SR-SR-00006-2014	Seguimiento al Informe C.I. Registro, seguimiento y Control Casos con Condena Condenatoria al Pago de Multas por infracción a la Legislación Laboral DAU-IF-MTSS-0002-2012	AU-00197-2014
AU-IF-TOA-CI-00005-2014	Estudio Especial sobre la funciones que realiza el Departamento de Medicina e Higiene del MTSS	AU-00192-2014
AU-IF-SR-SR-00004-2014	Seguimiento de Informes DAU-MTSS-002-2011 y DAU-TOA-RH-0005-2011	AU-00161-2014
AU-IF-TOA-CI-00003-2014	Normativa interna vigente aplicable a la DNP	AU-00066-2014
AU-IF-SR-CI-00002-2014	Seguimiento del IF-0008-2012 "Evaluación de la Estructura de Control Interno en el Sistema de Patronos Morosos" DESAF	AU-00037-2014
AU-IF-FOD-SR-00001-2014	Seguimiento al informe DAU-FOD-015-2010	AU-00023-2014

Fuente: Registros de la Auditoría Interna-MTSS

Año 2015:

En el año 2015 se programaron veintiséis (26) seguimientos de informes de auditoría; a saber: seis (6) del 2011, cinco (5) del 2012, nueve (9) del 2013 y seis (6) del 2014.

De las trescientas catorce (314) recomendaciones emitidas el 54% (170) se encuentran en estado de “Acatamiento”, el 16% (50) en estado “No Acatadas” y un 4% (12) en estado “Parcialmente Acatadas”.

Cuadro 3

Acatadas	170
No Acatadas	50
Parcialmente Acatadas	12
Sin Efecto	82
Total de Recomendaciones	314

Las ochenta y dos (82) recomendaciones restantes, que equivalen al 26% del total; fueron declaradas por esta Dirección como inaplicables o dejadas sin efecto. Por consiguiente, los seguimientos de las recomendaciones emitidas en los informes DAU-FOD-001-2011³, DAU-IF-TOA-00015-2011, DAU-IF-TOA-00018-2011, DAU-IF-TOA-00019-2011, dieron como resultado que la mayoría se encontraban sin efecto por cambios en los sistemas informáticos y normativos, emisión de estudios posteriores con temas y aspectos parecidos, regulados por normativa; y por, inoportunidad originada en limitación de personal⁴.

Con respecto, a los seguimientos de recomendaciones, que reportan los estados de “No Acatada y Parcialmente Acatada”; se instó a la Administración Superior a instaurar las recomendaciones conforme lo dispuesto en el artículo 17 y 39 de la Ley General de Control Interno.

El resultado final de la meta número de Informe de Seguimiento de Advertencias (SAD) fue satisfactorio, por cuanto se dio seguimiento satisfactorio a diecisiete (17), cumpliéndose las mismas en un 100%; sin embargo, la Administración Activa debe realizar mayores esfuerzos, por cuanto de las veintiséis advertencias emitidas en el año 2014 solo ha atendido 20 (un 77%) y en el año 2015 solo han sido atendidas un 46.2%, o sea seis (6), por cuanto un porcentaje relativamente alto de las mismas fueron emitidas durante el último trimestre de ese año, lo que resto margen de maniobra a la Administración Activa.

³ El seguimiento se realizó pero no fue aprobado por encontrarse un estudio en proceso con los mismos aspectos, con la administración de un nuevo sistema de cobro.

⁴ Durante los años 2012-2013 se contó solamente con un profesional en el Departamento de Seguimiento de Recomendaciones.

Según lo indicó la Auditoría en su informe contenido en la Memoria Anual, la Administración Activa ha respondido positiva y oportunamente a este Servicio de Auditoría, lo cual se refleja con acciones efectivas que tienden a administrar los riesgos que son aludidos por esta Auditoría Interna.

Cuadro 4
ADVERTENCIAS Y ASESORÍAS
AÑO 2015

No	OFICIO No	FECHA	NOMBRE DE ADVERTENCIA O ASESORÍA	DESTINATARIO
1	AU-AD-FOD-00013-2015	16/12/2015 15:21	Servicio de correo electrónico para el dominio fodesaf-go.cr	Despacho Ministro
2	AU-AD-FOD-00012-2015	10/12/2015 15:03	Advertencia sobre las filtraciones en los Programas Sociales financiados con recursos del FODESAF	Despacho Ministro
3	AU-AD-FOD-00011-2015	01/12/2015 12:43	Advertencia sobre el vencimiento del contrato de la página Web FODESAF	Despacho Ministro
4	AU-AD-FOD-00010-2015	19/11/2015 11:14	Advertencia sobre la ausencia de las matrices de producción en el Plan de Inversión FODESAF, 2016.	Despacho Ministro
5	AU-AD-MTSS-00009-2015	17/11/2015 10:40	Registro de Placa en Póliza No AUM-0001174	Despacho Ministro
6	AU-AD-MTSS-00008-2015	02/11/2015 14:51	Liquidación presupuestal	Despacho Ministro
7	AU-AD-MTSS-00007-2015	22/10/2015 11:27	Acumulación de vacaciones	Despacho del Ministro

8	AU-AD-MTSS-00006-2015	09/10/2015 11:47	Impresoras sin distribuir	Despacho Ministro
9	AU-AD-MTSS-00005-2015	07/09/2015 13:42	Prohibición empleados y funcionarios públicos	Despacho del Ministro
10	AU-AD-MTSS-00004-2015	08/06/2015 09:06	Capacitación Control Interno	Despacho Ministro
11	AU-AD-MTSS-00003-2015	01/06/2015 10:16	Devolución de formularios de responsabilidad de bienes	Despacho del Ministro
12	AU-AD-FOD-00002-2015	08/05/2015 11:54	Advertencia sobre la falta de seguimiento en los arreglos de pago suscritos por los Patronos Morosos del FODESAF	Despacho Ministro
13	AU-AD-MTSS-00001-2015	07/05/2015 14:48	ley 7600 Parqueos	Despacho Ministro

Fuente: Registros de la Auditoría Interna

En el siguiente **cuadro 6**, se detallan los datos básicos de los treinta y seis (36) Informes de Auditoría elaborados en el año 2016, debiéndose hacer la salvedad que los borradores del Informe de la Unidad de Transportes del MTSS y el Informe sobre el Servicio que brinda la Dirección de Asuntos Laborales, hasta la fecha no han sido debidamente presentado a la Administración Activa, por eso no aparecen como producción del año 2015.

Cuadro 6
INFORMES DE AUDITORÍA
AÑO 2015

NO	ID INFORME	FECHA REMISIÓN	NOMBRE INFORME
1	AU-IF-SR-SR- 00036-2015	15/12/2015 13:11	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-TOA-CI-00009-2014 “Estudio de control interno cálculo y cobro de la deuda de los pensionados, Ley marco 7302”
2	AU-IF-MTSS-EE- 00035-2015	11/12/2015 11:01	Validación Independiente de la Auditoría del Poder Judicial
3	AU-IF-TOA-EE- 00034-2015	07/12/2015 11:23	Estudio Especial sobre el Consejo de Salud Ocupacional
4	AU-IF-SR-SR- 00033-2015	03/12/2015 12:11	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-TOA-CI-00005-2014 “Estudio especial en la Oficina de Seguridad e Higiene del trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”
5	AU-IF-TOA-EE- 00032-2015	03/12/2015 12:00	Verificación de la existencia física de pensionados mayores de 100 años
6	AU-IF-SR-SR- 00031-2015	13/11/2015 12:11	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría DAU-IF-TOA-00025-2013, “Evaluación de Control Interno sobre la Ejecución Presupuestaria de la Asociación Gerontológica
7	AU-IF-SR-SR- 00030-2015	12/11/2015 09:53	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría DAU-IF-TOA-00019-2013, “Informe de Control Interno del

			Régimen de Pensiones Ley 7302 (Ley Marco de pensiones)".
8	AU-IF-SR-SR-00029-2015	11/11/2015 11:30	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones, financiado con recursos del FODESAF".
9	AU-IF-SR-SR-00028-2015	11/11/2015 11:20	Informe de Seguimiento al estudio Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen no Contributivo de Pensiones, Financiado con Recursos del FODESAF. AU-IF-FOD-CI-00009-2013 AU-00349-2015
10	AU-IF-SR-SR-00027-2015	11/11/2015 11:15	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones, financiado con recursos del FODESAF
11	AU-IF-SR-SR-00026-2015	11/11/2015 11:00	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones, financiado con recursos del FODESAF
12	AU-IF-SR-SR-00025-2015	11/11/2015 10:59	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 "Evaluación del control interno en el programa régimen no contributivo de pensiones, financiado con recursos del FODESAF

13	AU-IF-SR-SR-00024-2015	11/11/2015 10:46	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 “Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen No Contributivo de Pensiones, Financiado por FODESAF
14	AU-IF-SR-SR-00023-2015	11/11/2015 10:45	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 “Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen No Contributivo de Pensiones, Financiado por FODESAF
15	AU-IF-TOA-SR-00022-2015	11/11/2015 10:43	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-FOD-CI-00009-2013 “Evaluación del Control Interno en el Programa Régimen No Contributivo de Pensiones, Financiado por FODESAF
16	AU-IF-SR-SR-00021-2015	09/11/2015 12:21	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría DAU-IF-TOA-00018-2013 – Informe de control interno otorgamiento de beneficios de prejubilación concedidas en INCOP E INCOFER
17	AU-IF-FOD-EE-00020-2015	15/10/2015 14:39	Informe sobre la evaluación de calidad de la actividad de Auditoría Interna, período 2014
18	AU-IF-FOD-OEA-00019-2015	15/10/2015 14:31	Anulado porque se registró como AU-IF-FOD-OEA-00019-2015 y lo correcto es AU-IF-FOD- EE-00020-2015
19	AU-IF-MTSS-CI-00018-2015	14/10/2015 13:46	Estudio Especial de Control Interno del Sistema implementado para realizar el registro del inventario de Hardware y Software del Ministerio en

			cumplimiento del Decreto N° 37549-JP
20	AU-IF-SR-SR-00017-2015	02/10/2015 09:49	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría AU-IF-FOD-CI-00008-2013 Informe de control interno del programa nacional de empleo PRONAE, financiado con recursos del FODESAF
21	AU-IF-SR-SR-00016-2015	12/08/2015 11:53	Informe de seguimiento AU-IF-TOA-CI-0012-2013
22	AU-IF-SR-SR-00015-2015	24/07/2015 11:47	Informe de seguimiento Informe AU-IF-MTSS-00021- 2014
23	AU-IF-FOD-EE-00014-2015	10/06/2015 10:18	Informe sobre Estudio Especial del Programa Nacional de Apoyo a la Micro Empresa y Movilidad Social (PRONAMYPE), financiado con recursos del FODESAF
24	AU-IF-SR-SR-00013-2015	02/06/2015 15:12	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría DAU-IF-MTSS-00016-2011 Labores Inspectoras de la Región Central - DNI
25	AU-IF-SR-SR-00012-2015	15/05/2015 09:38	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del informe de auditoría DAU-IF-TOA-0005-2013 “Evaluación del control interno en el otorgamiento de pensión ... y el traspaso ...”
26	AU-IF-SR-SR-00011-2015	29/04/2015 10:17	DAU-IF-TOA-CI-00006-2013 Informe de control interno cumplimiento normativa departamento investigación y desarrollo DNP
27	AU-IF-SR-SR-00010-2015	21/04/2015 15:24	IF-FOD-AC-00024-2012 “Informe final del programa avancemos, financiado con recursos del

			FODESAF”
28	AU-IF-SR-SR-00009-2015	21/04/2015 11:53	AU-IF-FOD-CI-00023-2012 “Evaluación del control interno en el programa avancemos, financiado con recursos del FODESAF”
29	AU-IF-MTSS-EE-00008-2015	16/04/2015 10:52	Estudio sobre el cumplimiento de la normativa vigente en materia de nombramiento de personal dentro del MTSS, por parte del Departamento de Gestión del Capital Humano
30	AU-IF-SR-SR-00007-2015	16/03/2015 14:04	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-MTSS-00022-2012, “Estudio en relación con el registro y control contable de las multas por infracción a la legislación laboral”
31	AU-IF-SR-SR-00006-2015	10/03/2015 15:15	Auditoría DAU-IF-TOA-0020-2012 “Procedimientos de Aprobación de Pensiones y Reajustes por parte de la Dirección Nacional de Pensiones (DNP), de las solicitudes realizadas por la Junta de Pensiones del
32	AU-IF-TOA-EE-00005-2015	12/02/2015 14:31	Informe Estudio Especial Régimen Ex-Presidentes de C.R
33	AU-IF-SR-SR-00004-2015	02/02/2015 15:32	Seguimiento al informe: Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría DAU-IF-FOD-0017-2011, “Evaluación de la Estructura de Control Interno del Programa Becas Regula
34	AU-IF-TOA-EE-00003-2015	23/01/2015 14:14	Informe Especial Régimen del MOPT

35	AU-IF-SR-SR-00002-2015	20/01/2015 14:41	Estado de cumplimiento de las recomendaciones del Informe de Auditoría AU-TOA-00017-2012, Verificación de existencia física de Pensionados (as) con edad igual o mayor a 95 años
36	AU-IF-FOD-EE-00001-2015	08/01/2015 15:30	Informe Especial (Final) de EMPLEATE

SEGUIMIENTO DE DISPOSICIONES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

La Contraloría General de la República (CGR), remite “estado de cumplimiento de las disposiciones y recomendaciones emitidas por esta Contraloría General, al 31 de diciembre de 2015”, con oficio de referencia No.00953, fechado 21 de enero, 2016, y documento DFOE-SD-0237, dirigido a Licenciado Javier González Castro, Auditor Interno MTSS.

El Oficio del Órgano Contralor muestra el estado de cumplimiento de diez (10) Informes de Auditoría e incluye noventa y cuatro disposiciones y una (1) recomendación. La Administración Activa ha cumplido un 81%, lo cual corresponde a setenta y siete (77) disposiciones; mientras tanto, en proceso de cumplimiento se encuentra un 17.9%, que corresponde a diecisiete disposiciones (17) y el documento mencionado no precisa el estado de cumplimiento de una recomendación.

CONSIDERACIONES FINALES

Para el efecto de ser consideradas como recomendaciones de seguimiento, me permito destacar dos grandes temas de política pública en materia laboral:

1. **Reforma Procesal Laboral:** Su entrada en vigencia el 25 de julio del 2017, le impone al MTSS su principal reto: el significado institucional y el impacto en las relaciones de trabajo junto con los costos económicos que esta reforma significa; obligan al Ministerio a concentrar todos los recursos y energías necesarias, para que el proceso que conduce al 25 de julio del 2017 sea un éxito absoluto.
2. **Estrategia Nacional de Empleo y Producción:** Otro hito en la política pública impulsada durante mi gestión, lo constituye la Estrategia Nacional de Empleo y Producción presentada publicamente el 14 de agosto del 2014. Constituye esta, como se ha indicado un esfuerzo orientado a posicionar al Ministerio como un agente político promotor del empleo; en ese sentido el seguimiento de los principales programas contenidos en esta estrategia requieren de un seguimiento constante. De manera especial quisiera llamar la atención sobre la importancia de atender la *Alianza para el Empleo y la Producción* con los sectores productivos y la *Mesa de Diálogo con los sectores laborales*.