



# INFORME DE LABORES

Abril 2016 - Enero 2017

**Carlos Alvarado Quesada**

---

Ministro de Trabajo y Seguridad Social



## Presentación

De acuerdo con el artículo 11 de la Constitución Política, los funcionarios públicos están sometidos a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas en el cumplimiento de sus deberes con responsabilidad personal, así mismo, el inciso e) del artículo 12 de la Ley General de Control Interno, establece que los jefes y los titulares subordinados deben presentar un informe de fin de gestión y realizar la entrega formal del ente u órgano respectivo a su sucesor.

Con base en lo anterior, la Contraloría General de la República mediante directriz R-CO-61 D-1-2015 del 24 de junio de 2015, publicado el diario oficial La gaceta No. 131 del 7-07-2005, obligación de los jefes y los titulares subordinados de la Administración activa de presentar al final de su gestión un informe donde se rinda cuentas de los resultados obtenidos en cumplimiento de las funciones bajo su responsabilidad, para garantizar la transparencia en las actuaciones de los funcionarios públicos ante los administrados y para que los respectivos sucesores cuenten con información relevante en el desempeño del puesto designado.

Tomando en cuenta mi renuncia al cargo de Ministro de Trabajo y Seguridad Social, presento este informe de labores correspondiente al periodo comprendido entre abril 2016-enero 2017.

## Contenido

### Derechos laborales, justicia y equidad

- I. Implementación Reforma Procesal Laboral
- II. Renegociación de las Convenciones Colectivas respetando derechos laborales y eliminando excesos
- III. Plan de Trabajo Decente
- IV. Nuevo esquema para el aseguramiento de las trabajadoras domésticas

### Pensiones

- V. Reducción en los tiempos de asignación de pensiones del Magisterio
- VI. Defensa legal y política de las leyes que ponen tope a las "pensiones de lujo"
- VII. Implementación de Leyes que ponen tope a las "pensiones de lujo"
- VIII. Simplificación de trámites de la Dirección de Pensiones
- IX. Extensión del derecho a la pensión para las parejas del mismo sexo en los regímenes con cargo al presupuesto nacional

### Dirección Empleo

- X. Directriz Priorización PRONAE
- XI. Ejecución de Mi primer empleo
- XII. Ejecución presupuestaria más alta en la historia del programa Empléate

### Política Social

- XIII. Incremento en el financiamiento para la inclusión educativa
- XIV. Incremento en el financiamiento para el combate a la pobreza
- XV. Modelo de intermediación laboral para personas en condición de pobreza
- XVI. Inclusión de las personas refugiadas como beneficiarias de FODESAF
- XVII. Asignación de ₡1 962 millones para atención Huracán Otto
- XVIII. Transformación de comunidades con las municipalidades de Curridabat y Montes de Oca con el esquema "Ciudad Dulce"

## **Consejo de Salud Ocupacional**

- XIX. Campaña de información y prevención sobre el estrés térmico por calor.
- XX. Actualización de las Normas de Salud y Seguridad Ocupacional (SySO)
- XXI. Reglamento para la prevención de la silicosis en los Centros de trabajo. Decreto Ejecutivo No. 39612-S-MTSS
- XXII. Reglamento general de seguridad en construcciones
- XXIII. Publicación por primera vez de las estadísticas de accidentabilidad

## **Modernización**

- XXIV. Horarios Escalonados y Jornada Acumulativa
- XXV. Teletrabajo
- XXVI. Simplificación de los procesos de inscripción de organizaciones sociales

## **Logros de la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo**

- XXVII. Proyecto de ampliación de la enseñanza del inglés
- XXVIII. Reglamento Técnico para el registro y control de plaguicidas en el sector agrícola
- XXIX. Matriz de vulnerabilidad de los mantos acuíferos

## **Diálogo y paz social**

- XXX. Acuerdo tripartito de informalidad
- XXXI. Nueva Formula Salarial para el Sector Privado y negociaciones salariales del sector privado
- XXXII. Diálogo y atención de la paz social

## **Otros logros**

- XXXIII. Academia de Economía Social Solidaria
- XXXIV. Ejecución presupuestaria del 96%
- XXXV. Mesa Brunca

## **Derechos laborales, justicia y equidad**

### **I. Implementación Reforma Procesal Laboral**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social logró que le fuesen aprobadas 108 nuevas plazas con su presupuesto respectivo, principalmente para la Dirección Nacional de Inspección y la Dirección de Asuntos Laborales para llevar a cabo la implementación de la Reforma Procesal Laboral.

Asimismo, se trabajó en las nuevas reglamentaciones para que entre en vigencia dicha normativa y en la capacitación de los actuales funcionarios de las dependencias involucradas, y se proyectó la capacitación para las nuevas personas funcionarias.

La nueva legislación supone nuevas competencias para la entidad, quien debe estar lista para brindar los nuevos servicios a la ciudadanía a partir del 25 de julio de 2017. Actualmente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realiza los preparativos de carácter administrativo para la incorporación de los nuevos funcionarios y la capacitación de los actuales.

Dentro de las funciones nuevas que corresponden a la institución se encuentra brindar servicios de conciliación y arbitraje con el objetivo de resolver más rápidamente los conflictos laborales sin necesidad de acudir a los tribunales de justicia

A partir de julio de 2017 el MTSS podrá ofrecer los servicios de arbitraje a patronos y trabajadores. Además, en el caso que se solicite declara legal una huelga ante los tribunales de justicia, las personas trabajadoras deben agotar algunas de las alternativas de conciliación.

### **II. Renegociación a la baja de las Convenciones Colectivas respetando los derechos laborales**

Por primera vez en la historia las convenciones colectivas de JAPDEVA, RECOPE y el BCR se renegociaron a la baja logrando un ahorro anual aproximado de ₡14.397 millones de colones. Esto respetando y protegiendo los derechos laborales de los trabajadores.

#### **RECOPE**

En el caso de RECOPE el ahorro será de ₡5.048 millones durante los tres años de la vigencia de la nueva convención. Además, se reducirá gradualmente en un plazo de 7 años el subsidio al Fondo de Trabajadores para gastos administrativos, en 10% anual hasta eliminarlo. Esto representará un ahorro de ₡1.249 millones

durante la vigencia de la convención y ¢1.561 millones por año una vez eliminado el subsidio al fondo a partir del 2023.

Se eliminaron 13 cláusulas abusivas y se disminuyeron 23 beneficios laborales y sindicales en aras de la razonabilidad en el uso de los recursos públicos.

La primera convención colectiva de RECOPE se firmó en 1969 y desde entonces se le realizaron 16 modificaciones parciales y en todos los casos se aumentaron los beneficios existentes o se agregaron nuevos, convirtiéndola en un compromiso jurídico que desbordó los parámetros de la razonabilidad y proporcionalidad.

Entre los beneficios eliminados están las licencias de 2 días con goce de salario por matrimonio de hijos y de 5 días por cambio de vivienda; los aportes de ¢39 mil por matrimonio del trabajador y de ¢28 mil por nacimiento de hijos; así como el pago de la póliza para proteger los aportes de los trabajadores al Fondo de Ahorro.

La partida de ¢6,2 millones para actividades sociales, sindicales y culturales, junto con la organización y el financiamiento de la fiesta de fin de año para los trabajadores, que en el 2014 costó ¢12 millones, son otras de las cláusulas que se eliminaron.

Se disminuyó el aporte patronal al Fondo de Ahorro y Préstamo de 10% a 8%, lo que representa un estimado de ¢717 millones anuales.

## **JAPDEVA**

Por primera vez en 30 años, JAPDEVA renegoció a la baja su convención colectiva. La Junta de Administración Portuaria de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA) y el Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA (SINTRAJAP) firmaron un acuerdo para reducir beneficios de la Convención Colectiva de la entidad portuaria.

El acuerdo logra un ahorro de ¢1.430 millones para los dos años (2017-2018) que tiene de vigencia de la Convención Colectiva. Adicionalmente, se estima que la rebaja de 20 años a 15 años para el derecho de cesantía representa un ahorro estimado de ¢1.200 millones para los próximos cinco años.

Desde 1973, la Convención Colectiva de JAPDEVA se renegoció en 11 ocasiones, y en todas para incrementar sus beneficios. Esta es la primera ocasión en la que se acordaron reducciones a varios de los artículos. Además de rebajas en rubros económicos, también se acordó un fortalecimiento de la gestión institucional, con medidas que fortalecerán la seguridad portuaria como son el logro de la certificación internacional de los muelles, el convenio con el Ministerio de Seguridad Pública para la seguridad del puerto, el uso de

uniformes, así como procesos disciplinarios y limitaciones de permisos e incapacidades con la CCSS y el INS.

Se redujo de 8% a 6% el aporte patronal para el Fondo de Ahorro de los Trabajadores, lo que representa un ahorro de ₡194 millones. Se rebajó el incentivo por altura para los trabajadores del taller eléctrico, de un monto de 30% a un 15%. Se redujo de ₡9 millones a ₡4,5 millones el presupuesto para el Comité de Deportes y el presupuesto para la Comisión Bipartita para la Mujer Trabajadora, pasó de ₡3 millones a ₡1,7 millones. Se eliminó en su totalidad la disposición para otorgar leche a los empleados que laboren o tengan relación con sustancias tóxicas, un rubro que el año pasado representó un monto de ₡13 millones.

Otras de las medidas adoptadas tienen que ver con que se retoma control de la gestión institucional, que decisiones de anteriores convenciones habían llevado a un nivel de coadministración con la representación sindical. Se acordaron procesos disciplinarios, trámites ágiles, aporte y conciencia de trabajadores mediante política preventiva.

Dentro de las prácticas que se pueden incluir en los requerimientos de seguridad portuaria, debe destacarse el uso obligatorio de carné y uniforme, así como la marca de reloj.

Es importante recalcar que esto se generó en un contexto de diálogo y paz social, sin que se afectara la prestación de los servicios un solo día.

### **Banco de Costa Rica**

El Banco de Costa Rica (BCR) y la Unión de Empleados del Banco de Costa Rica (Unebanco) llegaron a un acuerdo para añadir un artículo transitorio a la Cuarta Convención Colectiva de Trabajo, que permitirá que cerca de 860 funcionarios pueden cambiarse, en forma voluntaria, del esquema de "Salario base más pluses" al de salario nominal o salario único. Actualmente cerca de un 22 por ciento de la planilla de esta institución bancaria pertenecen al esquema salario base + pluses y el traslado a salario único podría significar un ahorro anual cercano a los ₡4 mil millones.

Esta convención colectiva eliminó el artículo 8 que establecía el pago de un incentivo por productividad. Asimismo, en dicha negociación, se estableció un programa de movilidad laboral al cual se acogieron cerca de 280 empleados y se eliminaron varias capas gerenciales del más alto nivel, con un ahorro anual cercano a los 8 mil millones de colones.

### **III. Plan de Trabajo Decente**

Desde octubre de 2016 la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo cambió su metodología de trabajo. Esto permitió que en tan solo un mes se aumentará en un 100 por ciento la cantidad de trabajadores a quienes se les han tutelado sus derechos laborales.

De acuerdo con las estadísticas de la DNI, se manejaba un promedio mensual de alrededor de 11 mil personas trabajadoras cubiertas por las visitas inspectivas a nivel nacional; con la nueva metodología, puesta en acción desde agosto, este número subió a casi 26 mil personas trabajadoras (25.818).

Anteriormente, la inspección de trabajo evaluaba resultados tomando en consideración la cantidad de establecimientos visitados sin tomar en consideración el tamaño de estos; uno de los cambios precisamente establece una evaluación de resultados por cantidad de trabajadores tutelados.

De acuerdo con los primeros datos de este nuevo enfoque, las 26 mil personas trabajadoras tuteladas provienen de 736 visitas inspectivas en todo el país; de estas, un 85% son pequeñas y microempresas (hasta 30 personas trabajadoras).

El sector al que más cobertura se le ha dado ha sido el sector Comercio, seguido por Industria y Servicios; en cuanto a la infraccionalidad, en la microempresa destaca la falta de comprobante de pago y el salario mínimo; en el caso del aseguramiento con la Caja Costarricense del Seguro Social, destaca la mediana empresa (de 31 a 100 personas trabajadoras).

El Trabajo Decente es definido por la OIT como aquella ocupación productiva, que se ejerce en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

### **IV. Nuevo esquema para el aseguramiento de las trabajadoras domésticas**

En Costa Rica el 95% de las personas trabajadoras domésticas son mujeres. Esta población cuenta con niveles particularmente bajos de cobertura contributiva en la seguridad social (apenas un 14% según datos de la CCSS) lo que vulnera el derecho de las trabajadoras a acceder a los beneficios del seguro de salud y especialmente al disfrute futuro de una pensión.

Poniendo como prioridad la ampliación de la cobertura de la seguridad social y la inclusión de un sector históricamente vulnerado, el Ministerio de Trabajo, la Caja Costarricense de Seguridad Social el Instituto Nacional de las Mujeres y la OIT iniciaron un proceso para diseñar un esquema de aseguramiento diferenciado para las trabajadoras domésticas. Algo que durante varios años ha sido una demanda de las organizaciones de trabajadoras.



El plan consiste básicamente en una disminución de la base mínima contributiva, lo que disminuirá el costo del aseguramiento para patronos y trabajadoras, una estrategia de acercamiento y monitoreo para promover el aseguramiento de las trabajadoras domésticas, y un aporte solidario del Estado por  $\text{Q}1\,200$  millones para que la menor contribución patronal no afecte la sostenibilidad financiera del seguro de salud.

Con esta medida que empieza a implementarse en los primeros meses del 2017 se espera que la cobertura contributiva entre las trabajadoras domésticas aumente de un 14% a un 40%, lo que beneficiaría a unas 39 100 trabajadoras aproximadamente.

## **Pensiones**

### **V. Reducción en los tiempos de asignación de las pensiones del Magisterio Nacional**

Los trámites de pensión pasaron de 7 meses, a menos de 60 días por trámite en la actualidad, en casos presentados por la Junta de Pensiones y Jubilaciones de Magisterio Nacional (JUPEMA).

Este avance en la resolución y entrega de pensiones se da gracias al esfuerzo del personal de la Dirección Nacional de Pensiones y representa el cumplimiento, con creces, de uno de los compromisos adquiridos por el Ministro de Trabajo, Carlos Alvarado Quesada, en abril pasado.

En ese momento, a través de distintos medios de prensa, los representantes de las organizaciones magisteriales expusieron su preocupación por el gran acumulado que se presentaba en la resolución de las gestiones de pensión que tenía a cargo la Dirección Nacional de Pensiones.

El 7 de abril, específicamente, luego de una manifestación que realizaron los representantes de JUPEMA, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, en compañía del viceministro del Área Social, Alfredo Hasbun, recibieron en su despacho a los miembros de JUPEMA y firmaron una serie de compromisos en busca de hacer más expeditos los trámites jubilatorios.

Los convenios pactados fueron de diversa índole, mismos que se fueron cumpliendo uno a uno, sin embargo; resulta fundamental reseñar, el relacionado con la cantidad de casos que había pendientes en abril, suma que alcanzaba poco más de los 2.500 casos, mismos entre los cuales se encontraban algunos con retrasos de más de un año-La ley define un término de un mes.

A la fecha, se eliminó la presa de expedientes por resolver, la cual llegó a ser de más de 2800 expedientes, a solo 419 expedientes, los cuales se están resolviendo en un plazo promedio de treinta días, aún y cuando el compromiso era atender estas gestiones en menos de sesenta días para el mes de diciembre 2016.

Esto fue posible gracias al esfuerzo de la Dirección de Pensiones, al trabajo y compromiso de todos sus funcionarios, a las coordinaciones realizadas con el Magisterio Nacional y a una serie de cambios dentro de la Dirección entre los cuales se pueden mencionar, modificaciones de procedimientos para la resolución de estas gestiones, una homologación de criterios técnicos y la implementación de un sistema digitalizado.

## **VI. Defensa legal y política de las leyes que ponen tope a las “pensiones de lujo”**

Con una participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el mes de julio de 2016 se aprobaron en la Asamblea Legislativa las Leyes Nos. 9380,9381 y 9383, las cuales establecen medidas y limitaciones para reducir el gasto de las pensiones elevadas a cargo del presupuesto nacional. El Ministerio colaboró proactivamente en el proceso legislativo brindando insumos a los proyectos, así como asesoría técnica a los diputados y sus asesores.

Este logro tuvo como consecuencia que se presentarán varios recursos de amparo por parte de beneficiarios de estas pensiones, atacando las nuevas leyes bajo los argumentos de una supuesta violación de derechos adquiridos y una desproporción de cargas impositivas a los montos de las pensiones.

El Ministerio interpuso una sólida y razonada contestación a los magistrados de la Sala Constitucional, defendiendo los objetivos de las leyes aprobada señalando como puntos medulares los siguientes argumentos:

No existe legalmente un derecho subjetivo a una pensión con una cuantía determinada, que tenga su génesis en el hecho de haber efectuado una determinada cotización. Por ello, se insiste en que la implementación de esta contribución especial no atenta en contra el derecho de pensión de los amparados, ya que el sistema de pensiones, debe ser visto en su globalidad, sin olvidar que se trata de administrar recursos económicos limitados y por ello la no admisión de estas contribuciones especiales implica la negación del principio de solidaridad.

Con la aprobación de estas leyes se pretende que los pensionados contribuyan de forma especial y proporcional, a favor de la subsistencia de todos los Regímenes Especiales, para evitar de esta forma, que se continúe con el crecimiento desmedido del gasto que representan las pensiones con cargo al Presupuesto Nacional.

Las leyes aprobadas tienen la finalidad de lograr un menor desequilibrio en las erogaciones estatales, lográndose con su aplicación la reducción de los montos más altos que por concepto de pensión, percibe un grupo minoritario de la sociedad costarricense, (en este caso, serían los pensionados de Regímenes Contributivos con cargo al Presupuesto Nacional cuya pensión exceda diez veces el salario base más bajo pagado por la Administración Pública). Dichos pensionados son los que se verían afectados con la implementación de esta contribución especial, solidaria y redistributiva, en aras de disminuir el impacto presupuestario de estas pensiones.

Se debe de atender al Principio Pro Fondo, el cual ha sido desarrollado jurisprudencialmente por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, y que establece que, en la búsqueda de darle a los distintos fondos de pensiones, ya sean administrados por la Caja Costarricense de Seguro Social o por alguna entidad autorizada, la mayor estabilidad y duración, para lograr que se desarrolle y ejecute el principio de solidaridad que también rige en materia de seguridad social

Todo esto en aras evitar la progresión desproporcionada que hoy existe, la cual afecta directamente el Presupuesto Nacional, nótese que con la aplicación de estas Leyes se pretende que el pago de las pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, disminuya su impacto en el déficit fiscal, buscando evitar el crecimiento desmedido de un grupo de estas.

Se le informa a la Sala Constitucional que el Ministerio está obligado a aplicar la normativa aprobada en la Asamblea Legislativa y no tiene potestad legal para desaplicar normas que se encuentran vigentes y tampoco para realizar pronunciamientos sobre la inconstitucionalidad de las normas. Mucho menos cuando la finalidad de esta nueva legislación, es la eliminación de groserías y privilegios, la contención de un gasto cada vez más desproporcionado entre lo cotizado y lo percibido, por medio de la implementación de tasas especiales de contribución. Los recursos de amparo se encuentran en estudio por parte de los magistrados por lo que aún no han sido resueltos.

Paralelamente a esta defensa ante instancias judiciales, desde la promulgación de las leyes Nos. 9380, 9381 y 9383, el Ministerio ha trabajado en la implementación de las medidas aprobadas, y se ha logrado que ya esté siendo aplicada a través de la Dirección Nacional de Pensiones y en coordinación con el Ministerio de Hacienda.

Entre los resultados de esta implementación, se encuentra la exoneración definida en la Ley No. 9380, del 9% de cotización a aquellas personas pensionadas y/o jubiladas, cuyo monto percibido mensualmente se encuentre por debajo de la suma de dos veces el salario base más bajo pagado por la Administración Pública. Dicha medida ha venido a beneficiar a 8.679 personas con pensiones por debajo de los ₡500 mil colones, en su mayoría de edad avanzada.

Por otra parte, esta Ley también autoriza al Poder Ejecutivo a realizar aumentos en el porcentaje de cotización, hasta un máximo del 16%, por lo que este Ministerio se encuentra gestionando los estudios técnicos que respalden la necesidad incrementar la cotización, tanto de funcionarios activos como de pensionados -estos últimos siempre que estén por encima del monto exento-.

Otra de las medidas adoptadas, es la contribución especial de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, creada a partir de la Ley No. 9383. Dicha contribución especial empezará a ser deducida a un total de 456 personas pensionadas a partir de la planilla de este mes de enero, lo que representaría una reducción en el gasto de al menos ₡400 millones por mes.

## **VII. Implementación de Leyes que ponen tope a las llamadas "pensiones de lujo"**

Luego de un gran acuerdo legislativo, durante el segundo semestre del 2016, se aprobaron cuatro diferentes leyes en relación con los Regímenes de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional que buscan poner un tope a las llamadas "pensiones de lujo" en nuestro país.

Esta nueva normativa ya está siendo aplicada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Pensiones y en coordinación con el Ministerio de Hacienda.

Entre los resultados de esta implementación, se encuentra la exoneración definida en la Ley No. 9380, del 9% de cotización a aquellas personas pensionadas y/o jubiladas, cuyo monto percibido mensualmente se encuentre por debajo de la suma de dos veces el salario base más bajo pagado por la Administración Pública. Dicha medida ha venido a beneficiar a 8.679 personas con pensiones por debajo de los ₡500 mil colones, en su mayoría de edad avanzada.

Por otra parte, esta Ley también autoriza al Poder Ejecutivo a realizar aumentos en el porcentaje de cotización, hasta un máximo del 16%, por lo que este Ministerio se encuentra gestionando los estudios técnicos que respalden la necesidad incrementar la cotización, tanto de funcionarios activos como de pensionados -estos últimos siempre que estén por encima del monto exento-.

Otra de las medidas adoptadas, es la contribución especial de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, creada a partir de la Ley No. 9383. Dicha contribución especial empezará a ser deducida a un total de 456 personas pensionadas a partir de la planilla de este mes de enero, lo que representaría una reducción en el gasto de al menos ₡400 millones por mes.

Adicionalmente, la Dirección Nacional de Pensiones, en acatamiento de la Ley No. 9381, ya ha iniciado con el análisis de caducidad de los beneficios de pensión para hijos e hijas por concepto de traspaso, otorgados por la Ley No. 148, Ley de Pensiones de Hacienda. Este proceso ya ha permitido caducar poco

más de 20 pensiones, a personas que se encuentran dentro de los parámetros definidos por la Ley No. 9381.

Por último, la Ley No.9388 entre las diferentes reformas que introdujo sobre la Ley Marco de Pensiones (Ley No. 7302), resalta la unificación en la metodología de revalorización del monto de las pensiones, eliminándose de esta forma, métodos como el llamado "Al Puesto" o bien el 30% anual al que tenían derecho los Ex diputados. Razón por la cual, a partir de este año, los incrementos en las pensiones y jubilaciones, se limitarán al porcentaje que, por costo de vida, decreta el Poder Ejecutivo para los salarios de los trabajadores públicos. Esto supondrá un ahorro anual estimado de 17 mil millones de colones en el presupuesto de pago de pensiones.

La puesta en práctica de manera eficiente de estas nuevas leyes, resaltan el compromiso del Gobierno, no solo en la eliminación de privilegios carentes de razonabilidad y la contención del gasto en los Regímenes Especiales de Pensiones, sino que; también permitió mejorar las condiciones de vida de personas pensionadas, muchas de ellas de edad muy avanzada y con pensiones que no superan los ₡200.000, lo que los ubica cerca de la línea de pobreza

### **VIII. Simplificación de trámites de la dirección de pensiones**

La Dirección Nacional de Pensiones, en apego a las instrucciones giradas por el señor Oficial de Simplificación de Trámites, don Alfredo Hasbun, inició un proceso de análisis interno, sobre los tipos de trámites y los requisitos que se solicitan para atender los mismos.

A partir de esta revisión se logra determinar que, no existe fundamentación legal expresa, para la mayoría de los requisitos solicitados a las personas interesadas. Lo cual a todas luces difiere de lo enmarcado en la Ley de Protección al Ciudadano de Exceso de Requisitos y Trámites en la Administración (Ley 8220), misma que se encuentra vigente desde el año 2000. Además, también se logra identificar información que, es expedida por otras instituciones públicas, lo cual, en apego de la normativa previamente citada, no resulta procedente.

Producto de lo anterior, esta Dirección procedió a gestionar Convenios de Cooperación Interinstitucional, de forma tal que se eliminara esa práctica de solicitar información a las personas usuarias, cuando lo correcto es crear los canales de comunicación entre instituciones. De esta forma, en los últimos meses se lograron suscribir convenios con la Junta de Pensiones de Magisterio Nacional, y con el Ministerio de Hacienda, específicamente con la Contabilidad Nacional. Ambas instituciones emiten certificaciones que requiere la DNP, para

resolver los trámites presentados por las personas usuarias, por lo que antes era necesario que estas se trasladaran a esas oficinas, para luego regresar a entregar la documentación requerida. En cambio, ahora, desde la DNP se puede acceder a esas bases de datos y extraer las certificaciones directamente, lo cual ahorra tiempo y dinero para todas las personas que requieren nuestros servicios.

Además, ya en su etapa final, solamente pendiente de suscripción, quedan convenios con la CCSS y el Poder Judicial, lo cual también permitirá que, tanto en esas instituciones como en la DNP, se puedan emitir certificaciones de pensión, lo cual evitará que personas que gestionan sus pensiones en esas Instituciones, deban venir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a solicitar estos documentos.

Por otra parte, en lo que respecta a la conformación de los requisitos, dentro de un instrumento reglamentario, el cual brinde claridad y seguridad jurídica a las personas usuarias. Se elaboró el Reglamento sobre Requisitos de los Regímenes de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional.

Dicha herramienta, define una cantidad mínima de requisitos que deben ser presentados por las personas usuarias, mismos que encuentran sustento en las diferentes leyes originarias de los regímenes de pensión con cargo al Presupuesto Nacional.

Lo anterior busca que, las personas usuarias puedan acceder al Catálogo Nacional de Trámites y verificar la lista de requisitos que deben presentar ante la DNP, lo cual les asegurará que, al momento de presentarse y gestionar su respectiva solicitud, la información este completa y no deba presentarse posteriormente a brindar más documentación.

De momento el Reglamento se encuentra en consulta previa ante el MEIC, antes de ser suscrito y oficialmente publicado.

#### **IX. Extensión del derecho a la pensión a las parejas del mismo sexo en los regímenes con cargo al presupuesto nacional**

El 09 de junio de 2017, la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) aprobó la extensión del beneficio de pensión por muerte a las parejas del mismo sexo. La Junta Directiva encomendó a la Gerencia de Pensiones realizar una modificación al reglamento respectivo para incluir este cambio, la cual deberá ser presentada para su discusión y aprobación. Dicha reforma aún no ha sido publicada.

Según lo que establece el artículo 8 de la ley 7302 que rige las pensiones con cargo al presupuesto nacional (excepto las del Magisterio Nacional): "la

pensión se regirá por las disposiciones establecidas en el Reglamento del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

Es por esto que con las instrucciones del Ministro de Trabajo la Dirección Nacional de Pensiones se encuentra preparando las modificaciones operativas necesarias para poder ampliar ese beneficio a las personas pensionadas por alguno de los regímenes especiales con cargo al presupuesto Nacional una vez que la modificación al reglamento del IVM sea publicada.



## **Dirección de Empleo**

### **X. Directriz de priorización PRONAE**

A partir del 6 de octubre del 2016 entró en vigencia una directriz del Ministro de Trabajo que establecía una serie de pautas para la inversión de los recursos de PRONAE. Estas pautas buscan transparentar el giro de los recursos de manera que se reduzca la discrecionalidad en su asignación y que estos se asignen a partir de criterios técnicos.

Para ello se definen 2 periodos de recepción de propuestas de proyectos y se establecen las pautas mediante las cuales se priorizarán proyectos:

- a. Metas del Plan Nacional de Desarrollo 2015-2018 (PND) y atención de regiones con mayores tasas de desempleo.
- b. Prioridad de modalidades: 1. Ideas Productivas, 2. Capacitación y 3. Obra Comunal.
- c. Atención de la población del Sistema de Información de la Población Objetivo y/o derivada por la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza Puente al Desarrollo. Con prioridad de personas postulantes que se incluyan en anteproyectos por primera vez.
- d. Atención a las estacionalidades de productos agrícolas y sector pesca (Veda) de acuerdo con datos del Observatorio del Mercado Laboral del MTSS.
- e. Incorporación de mujeres (al menos 50 % del proyecto) y/o personas con discapacidad (al menos 20% de personas en el proyecto).

Finalmente, con el fin de garantizar que los recursos se distribuyan geográficamente de acuerdo a las necesidades, la directriz establece que la Dirección de Empleo realizará una distribución de cuotas cantonales de acuerdo a la información de los distritos prioritarios definidos por el Gobierno y de acuerdo al índice de desarrollo humano cantonal.

### **XI. Ejecución de Mi Primer Empleo**

Se logró contratar a más de 950 personas en el marco del Programa Mi Primer Empleo, en su primera etapa. De esa cantidad de personas un 42% corresponde a mujeres y un 58% a hombres; además 186 personas se encontraban en condición de pobreza, mientras que 40 tienen algún tipo de discapacidad. Como parte del Programa y en atención a las contrataciones realizadas se canceló, a diciembre del 2016, un monto de \$331.608.043,33.

Por su parte, se realizaron convenios de cooperación con el IMAS por un monto de ₡125.000.000 y con el INDER por ₡1.000.000.000 para contar con más recursos para el 2017 y de esa manera aumentar la cantidad de contrataciones realizadas. Del mismo modo se gestionan un convenio con el INAMU para seguir dotando de contenido presupuestario al Programa.

Además, se emitió el Decreto 39805-MTSS-MEIC que modifica al decreto original del Programa Mi Primer Empleo, dotando al Ministerio de mayor capacidad de gestión al trasladar el programa a la Dirección Nacional de Empleo, con lo que además se logra que éste se incorpore dentro de la lógica programática de la Dirección, complementándose con programas como EMPLEATE y PRONAE 4X4.

## **XII. Ejecución presupuestaria más alta en la historia del programa Empléate**

EMPLEATE es un programa que pretende mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes dentro del rango de edad de los 17 a los 24 años de edad, que no se encuentran trabajando ni estudiando y que además presentan condición de pobreza y pobreza extrema. Para las personas con discapacidad el rango de edad es de 17 a los 35 años.

Lo anterior es llevado a cabo gracias al trabajo conjunto con el sector productivo, en donde se analiza la demanda ocupacional insatisfecha para determinar el tipo de carreras técnicas y ocupacionales según las exigencias del mercado laboral. Para ello durante el año 2016 se estableció una alianza con la organización Horizonte Positivo, realizándose dos estudios de prospección de empleo en las Regiones Chorotega y Central.

Partiendo de los análisis señalados, el programa coordina con diversos centros de formación públicos y privados ferias vocacionales denominadas RETOS EMPLEATE, en donde se brinda orientación vocacional a las personas jóvenes asistentes. Estas ferias son desarrolladas con el aporte del Banco Popular y la Asociación Empresarial para el Desarrollo, permitiendo además la generación de matrículas según los requisitos de admisión de cada carrera en contraste con el perfil socio laboral de las personas jóvenes. Para el año pasado se realizaron cuatro RETOS (uno de ellos dirigido exclusivamente a personas con discapacidad, modalidad llamada EMPLEATE Inclusivo) en las regiones Chorotega, Central, Huetar Caribe, además de diversas actividades similares en todo el territorio nacional.

En el año 2016 se logró atender a un total de 7944 personas beneficiarias, quienes recibieron transferencias condicionadas para una inversión de total de ₡9 461 500 millones de colones, la más importante desde la creación del programa.

Cabe destacar que atiendo lo dispuesto por Plan Puente para el Desarrollo, más de 1.000 personas jóvenes han matriculado en diversos centros de formación con el apoyo de EMPLEATE, cifra que ha venido aumentado significativamente en los últimos meses del año anterior. La proyección para el corto plazo pretende que al menos el 50% del total de matrículas EMPLEATE correspondan a personas derivadas por PUENTE.

## **Política Social**

### **XIII. Incremento en el financiamiento para la inclusión educativa**

En octubre del 2017 la Encuesta Nacional de Hogares reveló la disminución de los niveles de pobreza a nivel nacional. Tras este anuncio, el Ministerio de Trabajo inició junto al Despacho de la Segunda Vicepresidenta, el Ministerio de Educación y el IMAS; el diseño de una serie de acciones para profundizar los esfuerzos de reducción de la pobreza e inclusión social.

Es así que el Gobierno de la República anunció el 17 de enero del 2017 el mayor esfuerzo de los últimos años en materia de inclusión educativa. Dicho esfuerzo, financiado tanto con recursos del MEP como con recursos que el MTSS traslada mediante FODESAF, consiste en las siguientes acciones puntuales:

1. Una inversión adicional de ₡9 300 millones de colones para avancemos que permitirá la ampliación de cobertura en 30 mil becas adicionales
2. La asignación del 50% de estas nuevas becas en las modalidades de educación abierta. Esto pues en los últimos 6 años estas modalidades han ampliado su cobertura en un 30% para atender a las poblaciones excluidas del sistema educativo.
3. La eliminación del tope de edad de 25 años que existía para avancemos y que impedía que poblaciones como adultos mayores, mujeres jefas de hogar o jóvenes mayores de 25 recibieran una beca para reinsertarse en el sistema educativo.
4. Inyección adicional de ₡6 018 millones de colones al programa avancemos para incrementar el monto de las becas:
  - Séptimo, octavo y noveno: el monto pasa de ₡25 000 a ₡30 000.
  - Décimo, undécimo y duodécimo: el monto pasa de ₡37 000 a ₡40 000.

### **XIV. Incremento en el financiamiento del combate a la pobreza**

Con el objetivo de profundizar los esfuerzos de la presente administración por incluir a los sectores más vulnerables y reducir la pobreza garantizando el desarrollo humano, el Ministerio de Trabajo realizó un importante esfuerzo mediante FODESAF para incrementar los recursos dedicados al combate a la pobreza. De esta manera el presupuesto asignado desde FODESAF al Instituto Mixto de Ayuda Social para la ejecución de múltiples programas creció en ₡18 000 millones de colones entre el 2016 y el 2017.

Este incremento de aproximadamente un 16% permitirá fortalecer los esfuerzos desarrollados por el Gobierno mediante la Estrategia Nacional de Reducción de la Pobreza Puente al Desarrollo.

#### **XV. Modelo de intermediación laboral para personas en condición de pobreza**

Con el fin de promover la inserción laboral de personas en condición de pobreza el Ministerio de Trabajo y el IMAS en Alianza con el sector privado, en la figura de la organización Horizonte Positivo, iniciaron el diseño e implementación de un esquema de intermediación laboral.

Este esquema diseñado especialmente para personas en condiciones de pobreza y pobreza extrema ha permitido identificar las barreras particulares que enfrenta esta población, así como desarrollar una metodología de acompañamiento que incremente los porcentajes de éxito en la intermediación laboral.

La primera fase del plan que actualmente se está implementando en Guanacaste busca que 80 jóvenes del programa Puente al Desarrollo se formen con el INA y el Hotel Dreams las Mareas bajo la modalidad de educación dual, de modo que tras completar los cursos respectivos puedan mantenerse laborando en el hotel.

El objetivo en el mediano plazo es que este modelo pueda replicarse a gran escala con los beneficiarios de la estrategia Puente al Desarrollo.

#### **XVI. Inclusión de las personas refugiadas como beneficiarias de FODESAF**

El reglamento de la ley 8783 del Fondo de Asignaciones Familiares establecía anteriormente que podían ser beneficiarios del fondo únicamente las personas costarricenses o residentes legales en Costa Rica.

Esto representaba una barrera para el acceso de las personas refugiadas a los programas que financia el Fondo y contravenía los compromisos internacionales adquiridos por el país con en la Convención Sobre el Estatuto de los Refugiados. Dicho Estatuto señala en su artículo 7 la exención de reciprocidad según la cual el Estado debe dar un trato a las personas refugiadas igual al de otros extranjeros.

Es por ello que mediante el decreto ejecutivo 39916-MTSS el Presidente de la República y el Ministro de Trabajo modifican el reglamento de la ley de Asignaciones Familiares para incluir a las personas refugiadas en la dentro de los posibles beneficiarios de los recursos de FODESAF.

## **XVII. Asignación de ₡1 962 millones para atención Huracán Otto**

Como parte de las acciones del Gobierno de la República para la pronta atención del Huracán Otto, el Ministerio de Trabajo realizó mediante FODESAF una transferencia de ₡1 962 millones de colones. Esta transferencia que fue canalizada al Instituto Mixto de Ayuda Social, Institución que por medio de sus profesionales en campo atendió miles de familias afectadas por el Huracán.

## **XVIII. Transformación de comunidades con las municipalidades de Curridabat y Montes de Oca con el esquema “Ciudad Dulce”**

La municipalidad de Curridabat mediante el proyecto Ciudad Dulce desarrolló un innovador esquema de intervención en las comunidades que ha sido premiado a nivel internacional. Este esquema concebido bajo el principio de que el espacio urbano en el que las personas desarrollan su vida incide en el desarrollo humano, busca transformar la configuración urbanística de las comunidades para intervenir en la calidad de vida de la población. Como bien lo ha señalado el Alcalde de Curridabat Edgar Mora: “el espacio cuenta”.

Es por eso que la Municipalidad inició un proceso de diseño participativo en el que los miembros de los barrios trabajaron durante varios meses junto a expertos en diseño urbano para identificar las necesidades y fortalezas de la comunidad. A partir de esto se diseñaron intervenciones urbanas integrales que impactan en la calidad de vida de la gente.

A partir de un convenio establecido entre el Ministerio de Trabajo y las municipalidades de Curridabat y Montes de Oca, se acordó el financiamiento que FODESAF daría financiamiento para la ejecución de estas novedosas intervenciones en comunidades con elevados índices de pobreza y vulnerabilidad social.

## Consejo de Salud Ocupacional

### XIX. Campaña de información y prevención sobre el estrés térmico por calor.

La Enfermedad Renal Crónica no Tradicional (ERCnT) está relacionada con el estrés térmico por calor y afecta a la Región de Centro América y República Dominicana, provocando muertes prematuras, deterioro de la calidad de vida y genera altos costos en los tratamientos de la enfermedad.

De acuerdo con estudios hechos por organizaciones de protección de la salud las personas trabajadoras expuestas a altas temperaturas, combinado con el porcentaje de humedad del ambiente en los centros de trabajo, están en riesgo de sufrir efectos adversos a la salud relacionados con el estrés térmico por calor.

La zona de mayor afectación en Costa Rica se encuentra localizada en la provincia de Guanacaste, al norte del país, en áreas predominantemente agrícolas y con altitudes inferiores a los 500 metros sobre el nivel del mar.

El CSO, lanzó la campaña sobre el estrés térmico por calor el pasado 1º de diciembre que es cuando inicia la temporada de más calor en nuestro país.

La campaña incluye cuñas radiales, redes sociales y productos impresos como vallas, traseras de bus y otras iniciativas informativas localizadas en los cantones, distritos y en zonas de nivel de riesgo por exposición a estrés térmico con mayor incidencia de la Enfermedad Renal Crónica no Tradicional. Las cuñas radiales son interpretadas por la cantante nacional Elena Umaña quien es vista con mucha cercanía por el público objetivo.

Los mensajes se enfocan en cuatro prácticas fundamentales para disminuir los riesgos a la salud y la seguridad ocupacional de las personas expuestas al estrés térmico por calor: Hidratación, Descanso, Sombra y Protección.

Estas prácticas se encuentran definidas en el Decreto N° 39-147-S-TSS Reglamento para la prevención y protección de las personas trabajadoras expuestas a estrés térmico por calor publicado en la Gaceta N° 182 del 18 de septiembre de 2015.

Esta campaña representa un avance de gran importancia en la gestión del Consejo de Salud Ocupacional, pues es la primera vez que el Consejo Utiliza la totalidad de los fondos el INS debe trasladarle según lo establecido en el Código de Trabajo.

## **XX. Actualización de las Normas de Salud y Seguridad Ocupacional (SySO)**

El Consejo de Salud Ocupacional, en asocio con la entidad Nacional de Normalización INTECO, por considerarlo de alta importancia para la prevención de la seguridad y salud ocupacional, actualizó las normas de Seguridad y Salud Ocupacional, las cuales no se actualizaban desde los años noventa, mostrando un atraso de 20 años. El proyecto consistió en la actualización de 65 normas de salud ocupacional, para lo cual se contó con la participación de expertos de todos los sectores involucrados, empleadores, profesionales y sector público, para de manera concertada y en consulta pública se definiera cada una de las 65 normas técnicas de salud ocupacional.

La actualización del compendio de normas técnicas de Salud y Seguridad Ocupacional aporta un sin número de beneficios a los distintos agentes económicos y sociales, ya que las normas técnicas se convierten en una herramienta a favor del desarrollo de las organizaciones, pues son un elemento clave para promover mejores condiciones de salud ocupacional en todos los centros de trabajo del país.

Entre otros beneficios se pueden citar los siguientes:

- Las normas permiten una mejor protección de las y los trabajadores
- Las empresas ahorran dinero y agregan valor a sus organizaciones, cuando sus trabajadores están ilesos y sanos,
- Las empresas incurren en menos gastos y en beneficios indirectos tales como aumento en la productividad, disminución en los costos, al no tener que capacitar a los empleados de reemplazo y al no requerir horas extraordinarias.
- Se facilita el cumplimiento de la legislación aplicable
- Se demuestra un compromiso proactivo para garantizar la Seguridad y protección de los trabajadores
- Mejora la imagen y reputación de la organización consiguiendo atraer y retener al personal más calificado
- Mejora la cultura de Seguridad y Salud en el trabajo a todos los niveles de la sociedad

La utilización de las normas técnicas actualizadas supone un cambio en el comportamiento empresarial, reduciendo así, los riesgos de la salud en el entorno organizacional y la sociedad y además permitirá en los casos en que el Consejo así lo considere, incluirlas dentro de los Reglamentos Nacionales para darles carácter de obligatorias.



## **XXI. Reglamento para la prevención de la silicosis en los Centros de trabajo. Decreto Ejecutivo No. 39612-S-MTSS**

Considerando que en Costa Rica existen trabajos donde la persona trabajadora está expuesta a la sílice cristalina sin ningún tipo de protección, se hace indispensable desarrollar estrategias para proteger la salud de las personas trabajadoras que realizan sus labores en áreas de exposición directa al polvo de sílice.

Por esta razón, y en aras de la prevención, el Consejo de Salud Ocupacional aprobó por unanimidad, el Reglamento para la prevención de la silicosis en los Centros de Trabajo, que establece, entre otras medidas, que las personas empleadoras deben implementar controles de ingeniería y la utilización de equipos de protección personal como son los respiradores, con el fin de prevenir que las personas expuestas directamente a la sílice cristalina respirable inhalen dichas partículas de polvo y se les acumulen en los pulmones.

La exposición a la sílice cristalina respirable se da principalmente en personas trabajadoras que están expuestas al polvo que se genera en los tajos, túneles, actividades de construcción donde se perfora, corta, o golpea como el hormigón o piedra, así como empresas donde se muelen los materiales que contienen sílice.

Algunas actividades de la industria con mayor exposición son, la industria de fabricación de ladrillos, cemento, cerámica, loza sanitaria, fundiciones, la fracturación hidráulica y la construcción.

Para minimizar este tipo de exposición se deben implementar controles de ingeniería para mantener a los trabajadores fuera de la inhalación de polvo de sílice cristalina respirable.

Las personas empleadoras responsables, han protegido a los trabajadores de la exposición nociva a la sílice cristalina respirable, utilizando equipo que controla el polvo con agua, con sistema de vacío o por medio de controles en la zona donde se genera el polvo.

## **XXII. Reglamento general de seguridad en construcciones**

El Consejo de Salud Ocupacional, aprobó la reforma del Decreto N. 25235-MTSS Reglamento de Seguridad en Construcciones, que data de 1996, de manera unánime. El proceso fue desarrollado en conjunto con la participación profesionales de la Cámara Costarricense de la Construcción, la Comisión Nacional de Salud Ocupacional en la Construcción (CONASOC) y representantes de empresas del sector construcción, con la finalidad de contar con una propuesta que pudiera ser construida a partir del dialogo social.

La actualización tiene la finalidad actualizar la normativa vigente en Salud Ocupacional en temas sobre andamios, excavaciones, escaleras, almacenamiento de materiales, equipo de protección personal, trabajos en espacios confinados, movimiento de cargas, cables y eslingas, dormitorios, sistema de protección contra caídas, uso de zancos, entre otros.

En este momento se encuentra en proceso de revisión de simplificación de trámites del Ministerio de Economía, para finalmente pasar a firma del Decreto por parte de los señores Ministros de Trabajo y Seguridad Social, Ministro de Salud y Presidente de la República.

### **XXIII. Publicación por primera vez de las estadísticas de accidentabilidad**

En un esfuerzo mancomunado con la Superintendencia General de Seguros, el Consejo de Salud Ocupacional logró, que la Superintendencia incluyera dentro de los datos estadísticos que deben entregar las operadoras de seguros, los datos estadísticos de riesgos del trabajo, lo cual se había dejado de entregar desde el año 2008.

A partir de este esfuerzo el Consejo de Salud Ocupacional presentó a la comunidad nacional el documento denominado "Análisis de Estadísticas de Salud Ocupacional 2015"; investigación que da pautas importantes para iniciar el análisis de las prioridades, temas, metodologías y proyectos específicos que incidan en la disminución de los riesgos del trabajo y en la promoción de mejores condiciones de trabajo y salud, a partir de conocer las actividades económicas donde más se presentan accidentabilidad y los principales riesgos que la producen.

Los datos presentados surgen principalmente de las estadísticas entregadas por la Superintendencia General de Seguros (SUGESE) sobre la accidentabilidad laboral del año 2015 que registra el seguro de riesgos del trabajo del Instituto Nacional de Seguros (INS), la Encuesta continua de empleo del cuarto trimestre 2015, I Encuesta Centroamericana de Condiciones de Trabajo y Salud 2011 (IECCTS), Banco Central de Costa Rica, Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), Observatorio del Mercado Laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Consejo de Salud Ocupacional (CSO).

## **Modernización**

### **XXIV. Horarios Escalonados y Jornada Acumulativa**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lideró la implementación de dos medidas paliativas destinadas contribuir en la disminución del congestionamiento vial en el Gran Área Metropolitana, que son el horario escalonado y la jornada acumulativa para el sector público. Estas medidas fueron implementadas usando como referencia un análisis del Departamento de Estudios y Diseños de la Dirección General de Ingeniería de Tránsito, sobre el efecto del cambio de horario de ingreso y salida a laborar en el volumen de tránsito.

Estas medidas fueron promulgadas a través del Decreto número 39793, el cual fue firmado el 12 de julio de 2016 por el Presidente de la República Luis Guillermo Solís Rivera; el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Carlos Alvarado Quesada y el Ministro de Obras Públicas y Transportes, Carlos Villalta Villegas.

La primera de estas medidas, el horario escalonado, permitió a los funcionarios escoger entre 3 rangos de horarios de ingreso de la jornada laboral: 6:30 horas, 8:00 horas y 9:30 horas. Siendo que el análisis del MOPT determinó que en las mañanas el flujo de personas se concentra entre las 7 y 8 horas, se establecieron dos rangos de horarios antes y después de esas horas. En la tarde la concentración de salidas se da entre las 16 y 17 horas, por lo que estos horarios coinciden con las horas de menos afluencia, es decir, antes de las 15:30 horas y después de las 17:30 horas.

La segunda medida, de la jornada acumulativa, establecía la posibilidad de modificar consensualmente y con el visto bueno de su jefe inmediato la jornada de trabajo para que laboren 10 horas al día de manera continua durante 4 días por semana hasta completar las 40 horas semanales. Esta medida buscaba permitir la disminución del flujo vehicular por un día de todos los funcionarios que laboraran bajo esta modalidad.

Ambas medidas debían de implementarse sin descuidar la eficiencia de las labores, así como la prestación de los servicios a la ciudadanía.

Estas medidas fueron contempladas también en la Directriz número 50 MP-MTSS, en donde se instruyó a las instituciones autónomas a implementarlo y se invita al Poder Legislativo, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, a sus dependencias y Municipalidades, que se encuentran en el Área Metropolitana de San José, a instaurar estas medidas.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fue el ente encargado de coordinar la implementación de estas medidas y de recibir todas las consultas referentes a su aplicación. Para tal fin, el Ministerio elaboró un video incentivándolas, así

como un manual sobre su aplicación, el cual fue remitido a los encargados de recursos humanos de los diferentes ministerios. Además, se habilitó para estos efectos una cuenta de correo y un número telefónico para atender consultas exclusivas de este tema.

El Ministerio de Trabajo también fue el encargado de recibir y procesar los informes sobre la ejecución de estas medidas y para recibir los informes sobre la ejecución de las medidas. Producto de este seguimiento se pudo establecer que 3.210 funcionarios reportados se acogieron a un rango de horario distinto al ordinario, siendo el rango de las 6:30 horas el más escogido. Por su parte 534 funcionarios reportados se acogieron a la jornada acumulativa.

La labor de seguimiento del MTSS también incluyó confeccionar y aplicar una encuesta a funcionarios públicos para conocer sobre la aplicación de las medidas y valorar sus resultados. La encuesta se aplicó tanto dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como a funcionarios de otros ministerios e instituciones. Se abarcaron dentro de esta medición a 4029 funcionarios, de los cuales de los que realizaron el cambio de horario, un 77% mejoraron sus plazos de tiempo de desplazamiento hacia su lugar de trabajo y un 67% de mejoraron sus plazos de tiempo de desplazamiento en la salida del trabajo. Lo cual demostró que las medidas, aunque no tuvieron un impacto a gran escala, si lograron mejorar los tiempos de desplazamiento de gran cantidad de funcionarios públicos.

Por tal razón, nuevamente con participación de este Ministerio, mediante el Decreto 40029-MTSS-MOPT del 30 de noviembre de 2016, se prorroga de forma facultativa estas dos medidas paliativas, para que se continúen utilizando hasta que exista una nueva propuesta de atención al flujo vehicular.

## **XXV. Teletrabajo**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha liderado el proceso mediante el cual se han impulsado acciones que busquen aplicar el teletrabajo en las instituciones públicas y en el sector privado. Esto bajo el entendido de que el teletrabajo representa una modalidad laboral que contribuye a una mejor calidad de vida para las personas trabajadoras, así como una mayor productividad y una medida que puede mitigar los efectos de un acelerado crecimiento de la flota vehicular en el país y del congestionamiento vial.

Esas acciones han dado como resultado que, a la fecha, más de 1045 personas trabajadoras de instituciones públicas se encuentren desempeñando sus funciones en la modalidad de teletrabajo. Además, ya 24 instituciones han emitido sus directrices internas para la aplicación del teletrabajo y 28 instituciones se encuentran desarrollando sus instrumentos legales. Asimismo, se

han capacitado más de 1000 funcionarios y más de 600 jefaturas de todo el sector público.

Como parte de este programa, también se realizaron esfuerzos para actualizar el marco jurídico laboral vigente en materia de teletrabajo, debido a que la actual legislación no especifica sobre esta modalidad. Por ello, se han dado insumos desde el Ministerio para ser incluidos en las diferentes iniciativas de proyecto de ley en la Asamblea Legislativa que busquen regular el teletrabajo, logrando dar importantes aportes y recomendaciones en pro de favorecer la protección de los derechos laborales y la seguridad jurídica en materia laboral.

También, se generó una Guía de buenas prácticas del teletrabajo que ya se aplica en las instituciones públicas que han implementado sus respectivos programas y directrices de teletrabajo. Además, ya se tiene lista una guía de la misma aplicación para el sector privado, la cual solo está a la espera de los insumos, recomendaciones y aprobación del Consejo Superior de Trabajo.

Por otra parte, se emitieron el Decreto N° 40121-MTSS-MOPT-MICITT y la Directriz N° 62-MTSS-MOPT-MICITT, para aplicar el teletrabajo como medida de contingencia en la Gran Área Metropolitana, para apoyar al plan de mitigación del Gobierno de la República ante los cierres que se darán a partir del 21 de enero en la Ruta 1 a la altura del puente sobre el Río Virilla –conocido como puente de la platina– debido a las obras de construcción que se realizan. Esto, se prevé que logrará un impacto en disminuir sustancialmente la calidad de vehículos que transitarán por la GAM, de forma que se eviten presas, accidentes e incomodidades para la población.

#### **XXVI. Simplificación de los procesos de inscripción de organizaciones sociales**

A partir de enero del 2017 el Departamento de Organizaciones Sociales implementó la Emisión de certificaciones en línea de personería jurídica de organizaciones sociales laborales.

De esta manera representantes de organizaciones cooperativas, de sindicatos, asociaciones solidaristas, Sociedades Anónimas Laborales, Centros Agrícolas Cantonales y Comité Regional de Ferias del Agricultor no tendrán que desplazarse hasta las oficinas centrales del Ministerio de Trabajo para hacer retiro de dicha certificación que les da fe pública para ejercer sus actividades apegadas a derecho.

Por mandato de la Ley de Creación del Timbre de Archivo #43 del 21 de diciembre de 1934 artículo 6, reformado por el artículo 3 de la Ley 7202 del 24 de octubre de 1990 toda certificación debe agregar un timbre de archivo de cinco colones. Mediante coordinación inter institucional con la Dirección de

Archivo Nacional, Banco de Costa Rica y Ministerio de Trabajo, también se podrá pagar dichos timbres en forma electrónica en el BCR, ya que se logró que esa entidad bancaria habilite la opción de cobro electrónico de timbre de Archivo Nacional para las certificaciones que emite el Departamento de Organizaciones Sociales, mediante el sistema TASABAN.

Asociado a lo anterior también se logró delegar la firma del Ministro (a) de trabajo para los actos de inscripción de la constitución de sindicatos de base y de grado superior, y de las cooperativas de base y de grado superior, así como las modificaciones al pacto constitutivo de los mismos. (Decreto 031-2016 la Gaceta #156, del 11 de agosto del 2016) en la dirección de Asuntos Laborales. Este Decreto significa un ahorro de tiempo en trámites de firmas de aproximadamente 15 días.

Como una primera manifestación del impacto positivo de estas medidas se eliminó la lista de espera de documentos que tenían plazos de respuesta que excedían lo estipulado en la normativa.

## **Logros de la Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo**

La Alianza por el Empleo y el Desarrollo Productivo es un esfuerzo con la participación de representantes del sector privado y de distintas instituciones que impulsa acciones para la generación del empleo. Estas son algunas de las acciones que se coordinaron en el marco de la iniciativa y que las distintas instituciones han ejecutado o se encuentran en proceso.

### **XXVII. Proyecto de ampliación de la enseñanza del inglés**

El INA trabajó en la elaboración de un proyecto que permita la capacitación de una población meta de 35.000 estudiantes en dos programas de inglés, cuyos elementos básicos se describen a continuación:

1. Ejecutivo en inglés para servicios:
  - a. Tiene 9 módulos: con más de 900 horas.
  - b. Tiempo aproximado de duración: 2 años.
  - c. Población meta a atender: 15.000 estudiantes organizados en 600 grupos.
2. Programa inglés para sector empresarial: 8.173 millones.
  - a. Tiene 4 módulos: Con más de 400 horas.
  - b. Tiempo aproximado de duración: un año, con un enfoque más práctico.
  - c. Población meta a atender: 20.000 estudiantes organizados en 800 grupos.

Considerando los costos actuales de contratos del INA, el presupuesto estimado para ambos programas de inglés es de 16.000 millones de colones en un horizonte de 4 años. Se espera que el proyecto sea aprobado por la Junta Directiva del INA durante enero, que la etapa de contratación se extienda de febrero a inicios de mayo, y que, a mediados de dicho mes, se dé la orden de inicio.

### **XXVIII. Reglamento Técnico para el registro y control de plaguicidas en el sector agrícola**

Con el liderazgo del Ministerio de Agricultura y Ganadería se reformó el Registro de Agroquímicos y se publicó un nuevo Reglamento Técnico para el registro y control de plaguicidas en el sector agrícola, mediante el cual se establecen las distintas modalidades de registro, y los procedimientos correspondientes. Se establecen periodos iguales y consecutivos de renovación de 10 años.

El nuevo Registro protege la salud humana, el ambiente y la sanidad vegetal, y mejora la competitividad del sector agropecuario al reducir costos de producción, a la vez que permite el registro de nuevas moléculas, lo cual no ocurría con la anterior normativa. Con el nuevo Registro de Agroquímicos se soluciona una problemática existente desde el 2006.

La nueva normativa permite el registro de elementos activos que han sido registrados en otros países miembros de la OCDE.

#### **XXIX. Matriz de vulnerabilidad de los mantos acuíferos**

Se elaboró una nueva matriz de vulnerabilidad y su guía de aplicación, la cual resultó de un proceso de diálogo y consulta importante con los sectores productivos, que permitió una transición de una matriz de vulnerabilidad a matriz de riesgo de los acuíferos. Dicha matriz se encuentra en su etapa de revisión final para su publicación y permitirá subsanar una necesidad que desde hace más de 10 años el país venía acarreado.



## Diálogo y paz social

### **XXX. Acuerdo tripartito de informalidad**

Con el objetivo de impulsar las iniciativas en busca de la eliminación de la informalidad, en octubre de 2016 se dio la firma, por parte de los representantes de los sectores Gobierno, empleadores y trabajadores, del Acuerdo Tripartito para la Implementación de la Recomendación 204 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Transición de la Economía Informal a la Economía Formal en Costa Rica. El acuerdo pretende promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, así como la coherencia de las políticas macroeconómicas, de empleo, de protección social y otras políticas sociales, así como prevenir la informalización de los empleos de la economía formal. Se fija un plazo máximo de seis meses, a partir de la firma de este acuerdo, para la elaboración tripartita de la estrategia y un plan de acción conjunta. “Trabajar en la informalidad afecta a los trabajadores en su calidad de vida y seguridad social, a los empleadores formales, pues la informalidad es competencia desleal, y es un reto para las instituciones. De ahí que asumir esta iniciativa tripartita con apoyo de la OIT es un esfuerzo de toda Costa Rica para combatir la informalidad. Ese diálogo y trabajo conjunto nos complace”, destacó el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Carlos Alvarado Quesada. El acto contó con la firma, como testigos de honor, del presidente de la Asamblea Legislativa, Antonio Álvarez Desanti y la Directora de la Oficina de la OIT para Centroamérica, Panamá y República Dominicana, Carmen Moreno.

La Recomendación 204 de OIT, “RECOMENDACIÓN SOBRE LA TRANSICIÓN DE LA ECONOMÍA INFORMAL A LA ECONOMÍA FORMAL” se da durante la 104ª reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 1º de junio de 2015. De acuerdo con esta recomendación la economía informal hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que —en la legislación o en la práctica— están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto.

Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), el país cuenta con una incidencia de empleo informal que, al primer trimestre del 2016, afectaba a 825.142 trabajadores, cifra equivalente al 41.4% del total de personas ocupadas del país. Situación que según el INEC afecta a tres de cada diez personas trabajadoras asalariadas y a ocho de cada diez independientes. La economía informal, en todos sus aspectos, es un reflejo de la existencia de obstáculos para el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras y sus posibilidades de una vida digna. Además de que limita los ingresos de la hacienda pública y, con ello, el ámbito de actuación del Estado y sus

instituciones, quebranta la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social, dificulta el desarrollo de empresas sostenibles y facilita la competencia desleal.

### **XXXI. Nueva Formula Salarial para el Sector Privado y negociaciones salariales del sector privado**

Durante las últimas 2 negociaciones salariales se fortalece el dialogo social logrando acuerdos en firme y por unanimidad de los sectores empleadores, trabajadores y poder ejecutivo Estos acuerdos por unanimidad no se lograban desde hace más de 7 años en las negociaciones de las fijaciones de salarios para el Sector privado. Y representan un avance importante en la construcción de acuerdos tripartitos para permitir el avance del país.

Estos acuerdos establecen:

- 1) Mediante Decreto Ejecutivo N°39776-MTSS publicado en Gaceta N°126 Alcance Digital N°112 del 30 de junio 2016, se formalizó el acuerdo por decisión en firme y por unanimidad de todos los sectores un incremento del 0.50% para todas las clases de puestos y para los trabajadores del servicio doméstico un incremento del 2.0%. Incrementos que rige a partir del 1ero de julio del 2016.
  
- 2) Mediante Decreto Ejecutivo N°40022-MTSS, publicado en La Gaceta 230, Alcance N°278 del 30 de NOVIEMBRE del 2016, se formalizó el acuerdo por decisión en firme y por unanimidad de todos los sectores incrementar todos los salarios mínimos en 1,14% excepto Servicio Doméstico que se aprueba un incremento del 1,50%, incrementos que son aplicados a partir del 1ero de enero del 2017.

El Consejo Nacional de Salarios aprobó, de forma unánime también, el pasado 31 de octubre, los ajustes en la metodología para la fijación de los salarios mínimos del sector privado, ajustándose a las características actuales de la economía nacional.

De acuerdo con los ajustes aprobados por el CNS, la fijación salarial tomará en consideración dos componentes:

- Un componente asociado con el aumento en el costo de vida
  
- Un componente asociado con el crecimiento del Producto Interno Bruto real per cápita (PIB per cápita).

El componente asociado con el aumento del costo de vida incluirá

- Un ajuste por inflación esperada
- Un ajuste para compensar la diferencia entre la inflación real, medida por el índice de precios al consumidor, y la inflación esperada.

Para el componente de crecimiento del PIB per cápita, se considera un porcentaje de la tasa de crecimiento promedio anualizada de 3 años del PIB real per cápita, publicado por el BCCR.

Dentro de los ajustes acordados destacan los siguientes:

- Pasar de Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) a Encuesta Continua de Empleo (ECE) como fuente estadística en la medición de la tasa de desempleo.
- La tasa de desempleo que genera cláusula de salida en la fórmula, pasa del 8 al 10%
- Se realizarán revisiones anuales, solo se convocará a mitad de año si la tasa de inflación acumulada al mes de mayo es igual o superior a la meta anual de inflación establecida para ese año por BCCR.
- Cuando la tasa de inflación real a utilizarse sea negativa, se considerará una inflación de cero para realizar el cálculo de la fórmula.
- En el caso del componente de productividad (PIB per cápita), se pasó del promedio de 5 años a 3 años
- Se determina usar una franja de 20% a 50% y no hasta el 40% como lo establecía la metodología anterior. Además, los porcentajes se asignarán mediante una tabla y no por negociación entre las partes.

La existencia de una metodología de fijación de salarios para el sector privado, ha sido un mecanismo idóneo para la fijación salarial, por cuanto ha minimizado las discrepancias entre los sectores y ha logrado un equilibrio entre el interés de mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores, pero sin generar presiones excesivas en los costos de las empresas.

El Consejo Nacional de Salarios, en sesión del 15 de junio de 2016, considerando la exhortación que los tres sectores presentaron en relación la necesidad de concluir con la revisión de la metodología para la fijación de salarios del sector privado, firmada en octubre del 2011, acordó por unanimidad concluir en un plazo de tres meses a partir del 01 de julio 2016 dicha revisión.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), observando en el Consejo Nacional de Salarios un espacio de diálogo tripartito cuyas acciones han contribuido al fortalecimiento de la democracia y justicia social en Costa Rica, manifestó su anuencia de brindar colaboración en el tema de la revisión de la actual metodología de ajustes salariales y dio acompañamiento técnico durante este período.

Es importante recalcar que la adopción de la nueva fórmula representa un ejemplo de la construcción de acuerdos a nivel nacional a partir del diálogo entre los diferentes sectores.

### **XXXII. Diálogo y atención de la paz social**

Como parte de sus labores, el Ministerio de Trabajo ha mantenido un constante proceso de diálogo con actores para garantizar la construcción de acuerdos en un ambiente de paz social.

Entre estos procesos destacan los llevados con transportistas y cooperativas de la provincia de Limón, el proceso de diálogo desarrollado entre autoridades del ICE y los representantes de los trabajadores y los acuerdos que pusieron fin a la huelga en los servicios de salud y educación en el primer semestre del 2016

## Otros logros

### **XXXIII. Academia de Economía Social Solidaria**

En conjunto con organizaciones de la economía social solidaria, entidades públicas y gubernamentales costarricenses y con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, se realizó la Séptima Academia Internacional sobre Economía Social Solidaria, en San José (Costa Rica), del 21 al 25 de noviembre del 2016.

Este espacio de diálogo y discusión entre representantes de diferentes sectores de la sociedad permitió:

- a. Tener en Costa Rica un encuentro de carácter internacional, el intercambio de saberes y experiencias sobre la economía social solidaria por parte de líderes y lideresas de organizaciones del sector, académicos y representantes políticos encargados de la gestión de estrategias de desarrollo.
- b. Articular políticas públicas y acciones conjuntas tendientes a la generación de trabajo decente y desarrollo humano sostenible para los pueblos.
- c. Lograr analizar de manera conjunta con base en los casos y experiencias compartidas por las personas expositoras internacionales, sobre los logros e impactos de la economía social solidaria, en el desarrollo sostenible y fortalecimiento de los valores y principios solidarios.
- d. La participación de representantes de la región de Centroamérica y el Caribe, fortaleciendo los vínculos y cooperación regional entre Costa Rica y sus países vecinos, así como una visión compartida sobre el aporte a un desarrollo más inclusivo.
- e. Compartir los avances de Costa Rica con relación al fomento de la economía social solidaria por parte de la institucionalidad pública y el desarrollo de legislación específica.
- f. Fomentar sinergias de negocios y el tejido de redes solidarias a través de una feria destinada a la exposición de productos y servicios por parte de empresas de economía social solidaria, tanto costarricenses como extranjeras.

### **XXXIV. Ejecución presupuestaria del 96%**

El porcentaje de ejecución total alcanzado por el MTSS de 96.65% para el año 2016, refleja el compromiso de los funcionarios y las funcionarias de las diferentes

dependencias de este Ministerio en alcanzar los objetivos y metas tanto en gestión operativa administrativa como en el giro de los recursos a las diferentes instituciones que por ley reciben presupuesto de parte del MTSS.

Los recursos correspondientes a las transferencias de diferentes instituciones del estado significan la contribución del Ministerio al beneficio social a varios de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad, como son las personas adultas mayores, personas en condiciones de pobreza extrema, niños abandonados, madres 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 ha transferido los recursos.

En lo que respecta a la ejecución operativa administrativa, para el año 2016 se logró dar un mantenimiento preventivo a la infraestructura del edificio principal tales como mejoras e impermeabilización en techos, cubierta y precinta, mantenimiento de subestación eléctrica mantenimiento de escaleras y puerta de emergencia, cambio de enchape e iluminación de los ascensores, Mantenimiento correctivo y preventivo del chiller y sistema dúplex de bombeo, mantenimiento en el aire acondicionado del edificio principal. Se logró dar mantenimiento preventivo y correctivo, así como reparaciones varias a toda la flotilla vehicular del Ministerio, siendo esta alrededor de 60 vehículos. A nivel de Tecnologías de Información se lograron adquirir nuevo equipo de cómputo, así como la adquisición y mejoras en diferentes Software del Ministerio tales como un Sistema de control y seguimiento de Auditorías, mejoras en el Sistema del Reglamentos Internos de Trabajo, Control de Inventarios del Almacén de Suministros, Licencias de SQL Server y un Antivirus Institucional.

Se logró dotar a más personal con firmas digitales, lo que hace que el MTSS cada vez más realice trámites administrativos de manera digital, lo cual hace potenciar la reducción en el uso de papel y la mejora de su eficiencia y eficacia operativa.

Se lograron realizar gestiones respecto al traslado de las oficinas regionales de Heredia, de tal forma que la atención de los usuarios y el ambiente laboral de los funcionarios y las funcionarias de esa oficina regional están siendo mejoradas, logrando que se su cumpla con normativas como la Ley 7600, y en temas de Seguridad e Higiene ocupacional.

### **XXXV. Mesa Brunca**

La mesa Brunca es un espacio de diálogo de nivel regional entre gobierno, actores sociales, productivos y de la academia, creado con el fin de construir

acuerdos, priorizar y monitorear proyectos detonadores de desarrollo productivo y generación de empleos en la Región.

Este espacio tiene como objetivo:

- Mejorar la gestión y fortalecer la auditoría ciudadana.
- Abrir el diálogo y construir confianzas con los sectores sociales, productivos y académicos de la región.
- Involucrar a las instituciones y sus jefes en los principales proyectos de desarrollo para la Región Brunca, mediante un trabajo articulado con los distintos sectores.

La mesa cuenta con un total de 43 proyectos regionales:

- 3 Finalizados.
- 22 en Ejecución.
- 13 con Financiamiento Aprobado.
- 1 en Diseños.
- 4 en Búsqueda de Financiamiento.

Esto para una inversión total de ₡ 63.853.138.622 distribuidos en 5 áreas: turismo, agricultura, comercio, inversión pública y capacitación y formación.