



INFORME DE LABORES

Febrero 2017 - Mayo 2018

Juan Alfaro López

Viceministro de Trabajo y Seguridad
Social



PRESENTACIÓN

En completo apego al artículo 11 de la Constitución Política, cuyo texto establece la necesidad de que los funcionarios públicos estén sometidos a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, a partir del cumplimiento de sus deberes. Y en concordancia con la Ley General de Control Interno, la cual en su artículo 12 inciso e), 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.

Y es a partir de esto que, la Contraloría General de la República mediante directriz No. R-CO-61 D-1-2015 del 24 de junio de 2015, publicada en el diario oficial La gaceta No. 131 del 7-07-2005, estableció las directrices que deben observar las personas funcionarias obligadas a presentar el informe final de su gestión, de conformidad con el artículo 12 supra citado. Con la finalidad de que en dicho informe 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.

Por todo lo anterior, y en virtud de que mi nombramiento como Viceministro de Trabajo y Seguridad Social concluye el próximo 07 de mayo, me permito presentar este informe de labores correspondiente al periodo comprendido entre febrero 2017 y abril 2018.

DIRECCIÓN NACIONAL DE PENSIONES

- I. Reducción en los tiempos de asignación de las pensiones.
- II. Defensa de las reformas en materia de pensiones de los Regímenes Especiales, leyes que pusieron tope a las “pensiones de lujo”.
- III. Sistema de Pago de Pensiones y cálculo de Revalorizaciones automáticas.
- IV. Extensión del derecho a la pensión a las parejas del mismo sexo en los regímenes con cargo al presupuesto nacional.
- V. Automatización del proceso de otorgamiento de derechos para los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional.
- VI. Decreto Ejecutivo No 41008-MTSS-HACIENDA.

DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO

- VII. Restructuración de la Gestión Institucional.
- VIII. Estrategia Socio-Laboral.
- IX. Marco Integral de Protección y Soluciones de Respuesta a la Situación de personas refugiadas en Costa Rica.

DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL Y ASIGNACIONES FAMILIARES

- X. Principales avances.

DIRECCIÓN NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

- XI. Erradicación del Trabajo Infantil.
- XII. Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad.

XIII. Adultos Mayores.

DEPARTAMENTO DE SALARIOS

XIV. Fijaciones salariales.

XV. Evaluación y compromisos con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

XVI. Servicio Doméstico.

SIMPLIFICACIÓN DE TRÁMITES

XVII. Reglamento sobre Requisitos de los Regímenes de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional.

XVIII. Convenios interinstitucionales.

XIX. Organizaciones Sociales.

XX. DESAF.

XXI. Ventanilla Electrónica.

ESTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

XXII. Acciones emprendidas para mantener los sistemas de control interno institucional

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS DURANTE LA GESTIÓN

SUGERENCIAS PARA LA BUENA MARCHA DE LA INSTITUCIÓN Y ASUNTOS DE ACTUALIDAD

ESTADO ACTUAL DE CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES O RECOMENDACIONES DE ÓRGANOS EXTERNOS

- XXIII. Auditoría Interna del MTSS
- XXIV. Contraloría General de la República

REPRESENTACIONES EXTERNAS

- XXV. Instituto Nacional de Aprendizaje
- XXVI. Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor
- XXVII. Otras representaciones

DIRECCIÓN NACIONAL DE PENSIONES

I. Reducción en los tiempos de asignación de las pensiones

Aunado al procedimiento de modernización que como Director Nacional de Pensiones tuve la responsabilidad de llevar adelante, en el Régimen de Magisterio Nacional durante el 2016. Mismo que permite hoy en día atender las solicitudes de pensiones del Régimen Transitorio de Reparto, se realizan exclusivamente por vía digital, y con esto permitirle a la DNP resolver los casos de pensión con mayor agilidad, logrando así la reducción del tiempo de resolución de los trámites de pensión de forma considerable, pasando de una duración en promedio de 7 meses a tan solo 30 días.

Durante el 2017, ya en funciones como Viceministro de Trabajo, y en ejecución del Plan de Mejora Regulatoria, cuya implementación implicó medidas de control y seguimiento, se logró ampliar la reducción de tiempos, en los demás Regímenes Especiales (solicitudes de pensión original, revisión o traspaso). De forma tal que hoy, la Dirección Nacional de Pensiones ha logrado adaptar sus procesos y gestión, dentro de los plazos legalmente establecidos en la normativa vigente. Es decir, se logró reducir una duración en promedio ponderado de 183 días en el 2016, a cerrar el mes de diciembre de 2017 en un promedio de 68 días; resultado derivado también de la entrada en vigencia del Decreto no. 40382-MTSS “*Reglamento sobre Requisitos de los Regímenes de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional*”.

Lo anteriormente descrito, ha sido uno de los avances más relevantes durante la gestión del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social durante los último 2 años, debido a que la Dirección Nacional de Pensiones, históricamente ha sido una dependencia administrativa golpeada por una cantidad innumerable de recursos de amparo, justamente por la problemática derivada de los atrasos que hoy son parte del pasado.

II. **Defensa de las reformas en materia de pensiones de los Regímenes Especiales, leyes que pusieron tope a las “pensiones de lujo”.**

La puesta en práctica de manera eficiente de estas leyes durante el año 2016, provocaron la interposición de una serie de recursos de amparo y acciones de inconstitucionalidad en contra de la aplicación de las mismas. Por lo tanto, desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través tanto de este Despacho como de la Dirección Nacional de Pensiones, realizó un análisis técnico legal, e interpuso una sólida y razonada respuesta ante la Sala Constitucional, defendiendo los objetivos de las leyes aprobadas 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...*”

Producto de esta defensa, el día 21 de febrero del 2017, se emite por parte de la Sala Constitucional, el Voto No. 17-002736, que dispuso **no suspender los efectos de las Leyes No. 9383 del 29 de julio de 2016, No. 9380 del 29 de julio de 2016 y No. 9381 del 29 de julio de 2016**, y con ello la aplicación de esta nueva normativa se mantiene, y continuaran generando la contención del gasto público, objetivo para el cual fueron creadas.

Posteriormente, se han continuado presentando sendas acciones recursivas, mientras que la Sala Constitucional se encuentra analizando aún el fondo de las acciones presentadas ante esta.

III. **Sistema de Pago de Pensiones y cálculo de Revalorizaciones automáticas.**

Si bien es cierto, durante el mes de diciembre del 2014 entró en funcionamiento el nuevo Sistema de Revalorización y Planillas, lográndose con esto la revalorización

del total de los pensionados en planilla con la metodología costo de vida al monto a partir del año 2015, permitiendo además; en la actualidad correr en este sistema la planilla completa de pensionados y jubilados de los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional. Lo cierto es que este complejo sistema, aún necesitaba completar sus bases de datos, problema que había sido arrastrado desde el momento en que se inició con la construcción del sistema. Lo cual impedía poder completar procesos de revalorizaciones masivas, sin importar el tipo de metodología correspondiente en cada caso, y además; provocando con esto una serie de observaciones emitidas por diferentes entes supervisores, tales como Contraloría General de la República, así como SUPEN, entre otros.

En vista de la necesidad descrita, durante el año 2017 se llevó a cabo un plan de trabajo para el levantamiento del 100% de la información de los pensionados del Sistema de Revalorización y Planillas. Y es a partir de esta programación estratégica, que el pasado 31 de diciembre de 2017 se alcanzó un porcentaje de levantado de información en la base de datos, correspondiente a un 99.04% de la planilla total de pensionados, la cual asciende a 18.712 personas pensionadas por los diferentes regímenes. Esto evidencia el éxito del trabajo realizado, pues la cantidad de expedientes que faltaba por incluir, ya han sido ingresado en el sistema.

Los resultados obtenidos en este proyecto, lograrán que el Sistema de Revalorización y Planillas, pueda emplearse para cumplir con el objetivo para el cual fue creado, pues se podrá realizar la revalorización del 100% de los casos incluidos en la planilla de pensionados, de acuerdo a la metodología que le corresponde por derecho. Además, de contar con una herramienta totalmente automatizada, que permitirá garantizar la validez, veracidad y exactitud de la información de cada pensión que conforma la planilla de pensionados.

Cuadro 1
Dirección Nacional de Pensiones
Cantidad Total de expedientes, Levantados y No Levantados
al 31 de diciembre de 2017

Total Planilla		Levantados		No Levantados	
Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo	Absoluto	Relativo
18,712	100.00%	18,532	99.04%	180	0.96%

Fuente: Depto. Asesoría Económica Actuarial DNP

El éxito en el uso del sistema, es un beneficio directo para los administrados, en el sentido de la automatización y exactitud de los métodos de revalorización que por ley les corresponden hasta el año 2017, pues es importante recalcar que con la entrada en vigencia de la Ley no. 9388 del 10 de agosto de 2016, “Reforma normativa de los Regímenes Especiales de Pensiones con cargo al Presupuesto Nacional para contener el gasto de pensiones”, se ordena revalorizar a todos los pensionados con la metodología denominada costo de vida al monto.

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

Con una clara visión de cumplimiento y reivindicación de los Derechos Humanos, tanto durante mi gestión como Director Nacional de Pensiones, así como posteriormente en el cargo de Viceministro, promovimos los cambios necesarios, con la finalidad de que los beneficios derivados por la muerte de una persona jubilada por uno de los Regímenes Especiales con cargo al Presupuesto Nacional, pudieran ser accedidos por las parejas supérstites indistintamente de que sean del mismo sexo.

En el anterior sentido, la Dirección Nacional de Pensiones emitió la Circular No. DNP-CIR-10-2018, en la cual comunica e instruye la aplicación de los cambios generados en el Reglamento del Régimen de Invalidez Vejez y Muerte, mismo que en aplicación análoga debe ser utilizado para los regímenes regidos por la Ley Marco.

A su vez, se procedió con la elaboración de la Directriz No. MTSS-DMT- DR-5-2018, emitida por el señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, la cual instruye a la Dirección Nacional de Pensiones, para que proceda a conocer y resolver como en derecho corresponde, las solicitudes de traspaso de pensión entre personas convivientes del mismo sexo en lo que respecta al Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional. Dicha Directriz, fue fundamentada en el Criterio de la Procuraduría General de la República No. C-132-2017, el cual dio respuesta a una consulta planteada durante mi gestión como Director Nacional de Pensiones, la cual introducía el tema del Control de Convencionalidad y la posibilidad de aplicar instrumentos de derecho internacional a partir de esta.

V. **Automatización del proceso de otorgamiento de derechos para los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional**

En el año 2017 se inició el proyecto para automatizar el proceso de otorgamiento de derechos para los regímenes especiales con cargo al Presupuesto Nacional, en el Sistema de Revalorización y Planillas de la DNP. Durante el año 2018 se logrará finiquitar el desarrollo informático en el Sistema, con lo cual se prevé aumentar considerablemente la producción y evitar la incidencia de errores, en beneficio de todos los administrados.

VI. **Decreto Ejecutivo No 41008-MTSS-HACIENDA**

Como parte del proceso de implementación de las reformas en materia de pensiones que se llevaron a cabo a finales del año 2016, desde este Despacho se instruyó a la Dirección Nacional de Pensiones, con la finalidad de que se elaborara el estudio técnico definido en el artículo 11 de la Ley 7302 y sus reformas, el cual estableció la posibilidad de aumentar de forma gradual, las cotizaciones aplicadas a las pensiones de los regímenes administrados por la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

A partir de dicho estudio, se promovió la reglamentación del artículo 11 de la Ley No. 7302, por medio del Decreto No 41008-MTSS-HACIENDA. Esto, con la

finalidad de que los servidores activos y los pensionados, de los regímenes que queden sometidos al Régimen General de Pensiones del Capítulo I de la citada Ley y el Estado, en su calidad de patrono, tengan la obligación de cotizar mensualmente con el porcentaje que corresponda según el nivel de salario o pensión, partiendo de un 9% para los montos de salario o pensión más bajos y así sucesivamente hasta llegar al porcentaje máximo del 16%.

Con la medida adoptada se concluye la implementación de las leyes de pensiones aprobadas a fines de 2016, por iniciativa tanto del Poder Ejecutivo como de los distintos partidos representados en la Asamblea Legislativa. Medida necesaria considerando el momento fiscal que vive el país, y dada la ineludible e imperiosa necesidad de ejecutar soluciones adecuadas para racionalizar el pago de pensiones con cargo al Presupuesto Nacional, ya que estos, por su naturaleza y modelo de financiación, son ampliamente deficitarios, ejerciéndose con ello, una excesiva presión sobre las finanzas públicas.

En tal sentido, dicha implementación permitirá una recaudación anual de casi 3 mil millones de colones adicionales.

DIRECCIÓN NACIONAL DE EMPLEO

VII. Reestructuración de la Gestión Institucional

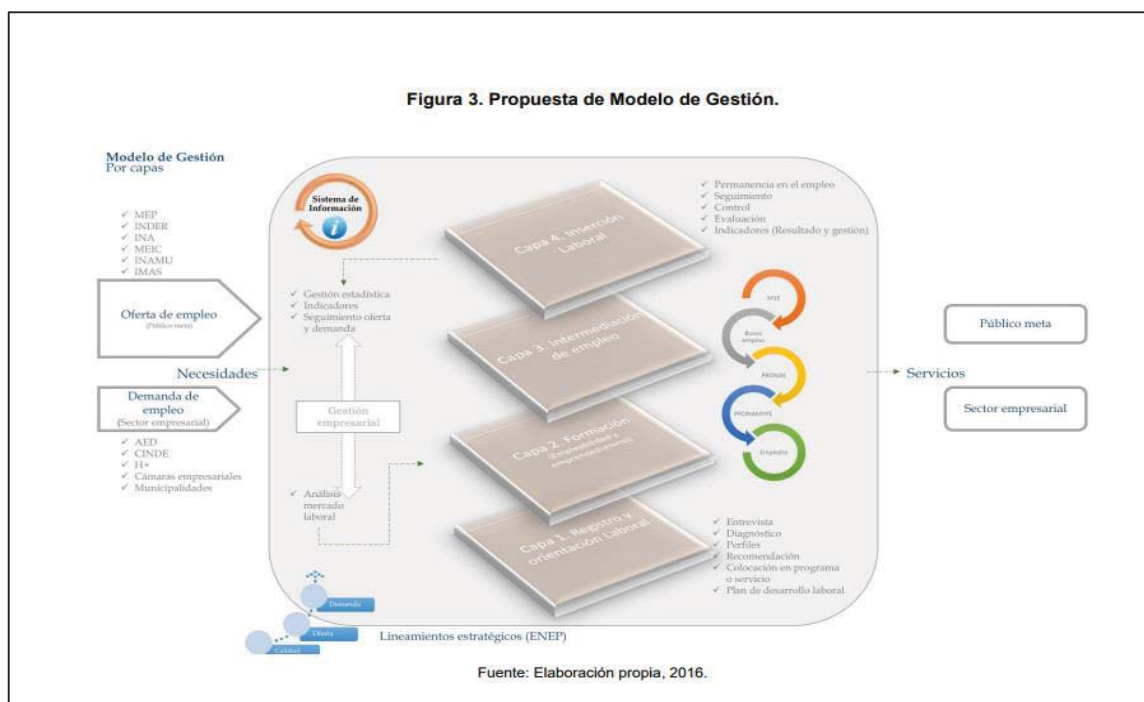
Actualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, específicamente, la Dirección Nacional de Empleo, se encuentra desarrollando un nuevo modelo de gestión de empleo, con el objetivo que de identificar, gestionar y lograr la interrelación de los procesos en busca de la eficiencia y eficacia de las actividades desarrolladas. Se diseña con base en principios de calidad, de manera que apoye la gestión hacia logro de resultados y mejore el desempeño.

El principal objetivo del modelo propuesto es crear valor en la gestión; partiendo de las necesidades de las poblaciones vulnerables y sector empresarial. Se realiza, la representación gráfica del modelo de gestión bajo la técnica de modelamiento

por capas y sustentado en principios de gestión y calidad de la ISO 9001:2015, considera además lineamientos estratégicos establecidos por el MTSS.

El Modelo compuesto por capas, se compone de la siguiente manera:

1. Orientación y Registro.
2. Formación.
3. Intermediación de Empleo.
4. Inserción Laboral.



Las actividades llevadas a cabo en torno al diálogo, diseño e implementación de un nuevo Modelo de Gestión del Servicio Nacional de Empleo en el marco de un Sistema Nacional de Empleo, han sido impulsadas desde el inicio de la presente Administración, recayendo en éste Despacho, la responsabilidad de gerencia política en coordinación con la Dirección Nacional de Empleo a nivel técnico – operativo.

El Ministerio ha sostenido alianzas estratégicas con organismos internacionales especializados que han dado apoyo en materia de modernización del Servicio

Nacional de Empleo, entre estos: la Organización Internacional del Trabajo; el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo; la Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados; El Programa EUROsociAL de la Unión Europea, entre otros.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), ha reconocido la necesidad de fortalecer el Servicio Nacional de Empleo desde una lógica sistémica en donde se integre la oferta programática, se mejore la cobertura de los servicios y se brinde atención prioritaria a grupos poblacionales que presentan mayores dificultades para vincularse exitosamente al mercado de trabajo.

El Sistema Nacional de Empleo, pretende fortalecer la rectoría del Ministerio a nivel del Sector de Trabajo, además de darle musculo operativo que le permita planificar y liderar una Política Nacional de Empleo en coordinación con organizaciones provenientes de distintos sectores. Lo anterior con el objetivo de tener mayor incidencia en el mercado laboral, en términos de prospección, orientación e información sobre el empleo intermediación laboral, desarrollo de competencias y talento humano, en otras actividades.

El Ministerio cuenta con una propuesta de Modelo de Gestión, en donde se establece una ruta para consolidar la integración de los servicios y programas de empleo en función de la oferta y la demanda, proponiéndose una serie de acciones a nivel organizacional, a nivel jurídico, a nivel informático y a nivel de gestión operativa.

Este trabajo fue posible gracia al desarrollo de talleres que incorporaron a diversas Direcciones y Departamentos del Ministerio de Trabajo, así como, de otras entidades públicas y privadas.

De manera particular, se trabajó de manera colaborativa el desarrollo de un prototipo de plataforma informática, que permitirá gestionar de mejor manera el servicio y los programas de empleo. Así mismo, a nivel político el Ministerio como

entidad rectora y desde donde se preside el Consejo del Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo, propuso utilizar recursos financiero disponibles para el desarrollo de la plataforma informática citada anteriormente, lo cual fue acordado de manera unánime por las organizaciones miembros del Consejo. Concretamente se han identificado recursos financieros dentro del Instituto Nacional de Aprendizaje, entidad con la cual el Ministerio ha formalizado una solicitud de reserva presupuestaria y con quienes en la actualidad se trabaja en el desarrollo de una propuesta de cartel para activar el debido proceso de licitación pública.

Todas estas actividades recogen el mandato del Consejo Presidencial Social, instancia que le ha encomendado la tarea al Ministerio de realizar y operacionalizar la Estrategia Socio Laboral en el macro de la estrategia Puente al Desarrollo. Sobre este asunto, debe indicarse que dicha tarea ha estado fundamentada en el Modelo de Gestión del Servicio Nacional de Empleo, lo cual quiere decir que su implementación tendría una afectación positiva en cuanto a oferta y demanda, pero también, una incidencia significativa para coadyuvar con el combate a la pobreza y la pobreza extrema.

VIII. **Estrategia Socio-Laboral**

Atendiendo al acuerdo y mandato del Consejo Presidencial Social, durante mi gestión tuve a cargo la gestión política de coordina la elaboración de una estrategia que incorporará y realizará un enlace con la estrategia Puente al desarrollo. A partir de este trabajo, se desarrolló la dimensión Socio Laboral, la cual busca coadyuvar con la reducción de la pobreza a través del empleo formal de las personas identificadas por la Estrategia Puente al Desarrollo, mediante la atención articulada de sus necesidades específicas y el acceso preferente a los servicios de empleo.

De esta forma, dicha expresión del Sistema Nacional de Empleo, tenía como población objetivo, aquellas personas en condición de pobreza y pobreza extrema identificadas por la Estrategia Puente al Desarrollo en los 76 distritos prioritarios y que tengan condiciones para ser referidos a la dimensión socio-laboral, así como

los que se encuentran en condición para mejorar su empleabilidad y/o aplicar a puestos de trabajo formal.

La ESL se basa en las fases de atención que propone el Modelo de Gestión del Servicio Nacional de Empleo (MTSS), incorporando la figura de la Persona Cogestora Laboral (PCGL) en todas las fases. Las cuatro fases de la ESL son: 1) Orientación y Registro, 2) Formación, 3) Intermediación de empleo, y 4) Inserción laboral.

Dicho compromiso se cumplió con la presentación de la Estrategia Socio-Laboral en el marco del Consejo Presidencial Social, además en coordinación con el INA y la Dirección Nacional de Empleo, las primeras etapas de la estrategia ya están siendo implementadas, a través de un primer esfuerzo que abarca la zona de Guanacaste, la gran área metropolitana, y próximamente Limón.

IX. **Marco Integral de Protección y Soluciones de Respuesta a la Situación de personas refugiadas en Costa Rica**

El MINARE responde a un compromiso adquirido por el país a partir de la firma en 2016 de la Declaración de Nueva York para los Refugiados y Migrantes. Busca establecer respuestas para atender a los refugiados con una visión de largo plazo y pretende abogar por un enfoque más sostenible que vincule la acción humanitaria con la ayuda para el desarrollo.

La elaboración del MINARE estuvo a cargo de un equipo técnico interministerial integrado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Gobernación y Policía, el Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social, el Ministerio de Planificación Nacional y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto; bajo la coordinación ejecutiva del Despacho de la Vicepresidenta Ana Helena Chacón Echeverría y con el apoyo técnico del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR) en Costa Rica.

El MINARE se estructura en tres ejes temáticos: Asuntos Jurídicos y Protección; Asuntos Sociales y población vulnerable; e **Integración y Medios de Vida**, el cual fue liderado por este Despacho, junto con el apoyo técnico de la Dirección Nacional de Empleo.

Es así, como el Gobierno de Costa Rica, ha tomado las previsiones necesarias para enfrentar estos retos a través de la creación de políticas públicas coherentes con nuestra tradición y acorde a nuestras capacidades. En este sentido, la implementación plena del MINARE (2018-2020) no solo sienta las bases para la creación de una política nacional sobre refugiados sino que también constituye la creación de un modelo de protección y soluciones para refugiados urbanos en países de renta media.

Por último se invita y recomienda a que las nuevas autoridades, dar los seguimientos oportunos y verificar la implementación de los compromisos adquiridos como institución.

DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL Y ASIGNACIONES FAMILIARES

X. Principales avances

Durante este periodo de gestión, se continuó con la articulación y coordinación dentro de las instituciones del sector social. Atendiendo el llamado que ejerció el Consejo Presidencial Social, bajo la conducción de la Segunda Vicepresidenta.

Así es, como desde este Despacho, siempre se priorizo el apoyo y la articulación que la DESAF pudiera aportar, en los diferentes procesos que se estuvieron llevando a cabo dentro del sector social, así como la Estrategia Puente al Desarrollo, los Mapas sociales, el Índice de Pobreza Multidimensional, la Ficha de Inclusión Social, el SINIRUBE.

Lo anterior, permitió que el MTSS incidiera en alguna medida, en que hoy las instituciones del sector social posean mejores instrumentos para analizar la

condición socioeconómica de las familias en condición de pobreza y seleccionar a sus beneficiarios y la Desaf con mayores posibilidades de controlar que los recursos del Fodesaf se dirijan a la población en condición de pobreza o población objetivo.

Generando así una mayor eficacia en el logro de los objetivos de los programas sociales y más eficiencia, en la medida en que se obtuvieron mejores resultados con los mismos recursos económicos.

En esta línea, cabe destacar que en coordinación con el Consejo Presidencial Social y el SINIRUBE, se empezó a solicitar a partir del 2018 a las instituciones que ejecutan programas sociales, que cuentan con fuentes de recursos diferentes al Fodesaf, deben presentar mensualmente al SINIRUBE informes de ejecución, sobre la base del mismo formato utilizado por la Desaf. Esto permitió empezar a tener información de toda la inversión social y no solo la financiada por el Fondo, que se estima que representa alrededor del 80% de toda la inversión.

Además, se lograron avances en la consolidación del sistema de información, control, seguimiento y evaluación de la Desaf, de los programas sociales que financia el Fodesaf. Por una parte, a través de un mayor compromiso de parte de las instituciones en el envío de los informes de ejecución trimestrales y anuales a la Desaf. Y por otra, con la elaboración desde la Desaf de los informes, tanto de ejecución, cantonal, de beneficiarios y de características de los principales programas y beneficiarios según la Encuesta de Hogares, ENAHO.

Se destinaron recursos de la Desaf a financiar durante un período significativo de tiempo una campaña publicitaria en radio y televisión de educación sobre lo que es Fodesaf y la importancia de que los patronos estén al día con sus aportes.

Simplificación de trámites para facilitar a los patronos la obtención de certificaciones, arreglos de pago y otros trámites relacionadas.

Además, se destacan tres acciones para mejorar la recaudación de las deudas de los patronos morosos:

- Convenio activo con el Registro Nacional, a través del cual se solicita a los usuarios del Registro estar al día con el Fodesaf antes de realizar cualquier tipo de inscripción, lo que ha incrementado significativamente la visita de usuarios a la institución con el fin de cancelar y suscribir arreglos de pago.
- Notificaciones a los patronos por parte de la Desaf, en particular, se realizaron 5.343 notificaciones efectivas a los patronos morosos y 638 prevenciones efectivas de cobro con el fin de dar seguimiento a los arreglos de pago y notificar a aquellos patronos con deuda pendiente.
- Gestiones efectuadas desde la Desaf, apoyadas por la empresa externa contratada, de cobro judicial, que han permitido un monto de recuperación anual de ₡1.120.048.478,26, lo que representa un 25,88% de la recaudación total del año, por concepto de deudas de procesos trasladados a la vía judicial (arreglos extrajudiciales, arreglos de pago realizados a patronos en vía judicial o previo a la presentación de demandas.)

Por otra parte, se han realizado acciones para mejorar el servicio al usuario, dentro de las que se destacan:

- Implementación de la conectividad bancaria con el Banco de Costa Rica, lo que permite que los pagos realizados por los patronos se apliquen en línea y de inmediato se refleje en su estado de cuenta.
- Servicio de certificación digital de patrono al día con el Fodesaf, desde la página web, que ha permitido brindar un servicio expedito al usuario y ha contribuido a que se incremente la cantidad de solicitudes, alcanzando en promedio 30 mil certificaciones mensuales con firma digital generadas desde la página web.

- Implementación del servicio de suscripción de arreglos de pago vía correo electrónico, para los usuarios que cuentan con firma digital y pueden formalizar arreglos de pago desde cualquier parte del país. En el año 2017 se formalizaron 8 arreglos de pago vía correo electrónico. Se espera que cada vez más aumente este tipo de gestiones.

DIRECCIÓN NACIONAL SEGURIDAD SOCIAL

XI. Erradicación del Trabajo Infantil

Dentro de la gran experiencia de vida que significó poder servirle al país desde mi posición como Viceministro de Trabajo y Seguridad Social, existe un capítulo que guardará un lugar especial en mi memoria. Y este es el relacionado con los resultados expuestos en la última medición específica de trabajo infantil, realizada a través de la Encuesta Nacional de Hogares de Costa Rica año 2016, la cual evidencia una disminución de 12 mil personas trabajadoras de 5 a 17 años de edad. Mientras que, en lo que respecta a los rangos de edades de 12 a 17, se produjo una reducción de 9.700 trabajadores.

Este resultado muestra, durante esta administración (2014-2018), una disminución significativa de la tasa de participación y ocupación de la población menor de edad trabajadora. Y en particular, con el objetivo de continuar disminuyendo la cantidad de personas menores de edad trabajadoras, en los últimos meses, desde este despacho coordinamos la incorporación de un nuevo protocolo de articulación dentro de la Estrategia Puente al Desarrollo.

Es así como durante el pasado mes de julio de 2017, la Dirección Nacional de Seguridad Social y el IMAS, suscriben el “*Procedimiento para la asignación del Beneficio, erradicación del trabajo infantil y protección de la persona adolescente Trabajadora*”, cuyo objetivo principal es aprovechar el trabajo articulado de la Estrategia Puente al Desarrollo, y de las personas cogestoras sociales, para que durante los procesos de atención a las familias Puente, se busque identificar casos de personas menores de edad trabajadoras, remitiendo a la Dirección Nacional de

Seguridad Social, aquellos casos que requieran análisis y atención, concluyendo con el análisis de si la persona califica como beneficiario del apoyo económico definido para tales efectos.

De esta forma, la DNI se asegura una cobertura a nivel de los distritos prioritarios, aumentando así su rango de acción, con la clara intención de poder brindar una atención más eficaz a nivel de nacional y con esto mejorar las oportunidades de que las personas menores de edad, continúen en los procesos educativos formales.

Además, dentro de todo este proceso, Costa Rica fue un invitado especial dentro del marco de la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil, en la cual se tuvo la oportunidad de exponer los resultados de las últimas mediciones en este tema.

Por otra parte, el país también ha sido elegido para la puesta en marcha de una iniciativa regional, en coordinación con la OIT y CEPAL, como país piloto. Sin embargo, dados bajos porcentajes actuales, el modelo predictor desarrollado por la CEPAL, ha tenido que ser ajustado durante los últimos meses. Por lo que se espera e invita a la nueva administración, a que dé seguimiento al tema.

XII. Equiparación de Oportunidades para Personas con Discapacidad

Desde el despacho, y con el apoyo técnico de la Dirección de Seguridad Social, se buscó liderar tanto a nivel intrainstitucional como interinstitucionalmente, la definición de políticas públicas en materia de equiparación de oportunidades para Personas con Discapacidad en el ámbito laboral. Promoviendo la inclusión laboral de la población con discapacidad, en trabajos decentes, así como tutelar derechos laborales y sociales de esta población.

De las principales funciones realizadas se pueden mencionar las siguientes:

- Servicios de asesoría y capacitación en materia de Trabajo y Discapacidad:

Asesoría a personas con discapacidad trabajadores y futuros trabajadores, estudiantes, funcionarios (as) de diferentes instituciones y organizaciones, a quienes se les brinda asesoría en materia laboral, de inclusión laboral, normativa nacional e internacional.

- Asesoría en materia de Equiparación de Oportunidades a personas con Discapacidad: se atiende situaciones de discriminación por discapacidad o para tutelaje de derechos laborales, algunos de los resultados de la intervención fueron: atención en crisis, orientación laboral, asesoría a jefaturas y equipos interdisciplinarios, así como el desarrollo de Talleres de sensibilización en entornos laborales, que posibilitaron mejorar la situación individual de los trabajadores (as) y equipos de trabajo.
- Desarrollo de procesos de sensibilización y capacitación en materia de discapacidad, dirigida a diversos sectores de la sociedad, a fin de dar a conocer los derechos laborales de esta población y promover su inclusión en el mercado laboral.
- Asesoría y capacitación al Sector Empresarial en materia de equiparación de oportunidades para Personas con Discapacidad, que promuevan procesos de inclusión laboral, elaboración de políticas de inclusión y equiparación de oportunidades desde procesos de Responsabilidad Social.

COSTA RICA, MTSS: Personas asesoradas en materia de discapacidad, según tipo de usuario, 2017

Tipo de usuario	2017
TOTAL	1 002
Personas con discapacidad	308
Empleadores	209
Profesionales	343
Estudiantes	142

Nota: **Asesoría sobre discapacidad** es el servicio especializado que se brinda a las y los usuarios (as), personas con discapacidad, funcionarios (as) de instituciones públicas o privadas, ONGs, estudiantes, público en general, entre otros. La asesoría es brindada en materia de discapacidad y el mundo del trabajo: legislación, paradigmas, conceptos, estereotipos, inclusión laboral, incentivos, adaptaciones, reubicaciones, entre otros, que permitan la transversalización de la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en el ámbito laboral y social.

XIII. **Adultos mayores**

Las acciones dirigidas a las personas adultas mayores se enmarcan en actividades e intervenciones relacionadas con procesos de capacitación en temas de envejecimiento activo, derechos de las personas adultas mayores, talleres y seguimiento sobre el emprendedurismo e ideas productivas, así como la organización de base en cada grupo, lo cual se consigue gracias al trabajo articulado y coordinado con los gobiernos locales de Heredia, Cartago y Alajuela. En el 2017 se beneficiaron 252 personas adultas mayores de las cuales el 25% son hombres y el 75% mujeres.

Se han suscrito Convenios con las Municipalidades, para el apoyo y acceso a los diferentes programas del Ministerio. Asimismo, se formula y brinda seguimiento en la asignación de recursos por parte de FODESAF a CONAPAM y Municipalidades para la construcción y equipamiento de centros.

DEPARTAMENTO DE SALARIOS

XIV. **Fijaciones Salariales**

En un proceso de diálogo social, se realizaron las siguientes fijaciones salariales que beneficia a todos los asalariados del sector privado costarricense, y para trabajadores de gobierno central, dicho incremento salarial implica un beneficio para la fuerza laboral del país ya que conforme a los indicadores económicos actuales la población económicamente activa logra recuperar su poder adquisitivo durante el periodo.

COSTA RICA, MTSS: Aumentos otorgados en las fijaciones salariales, por sector, según fecha de rige, 1° enero 2017 - 1° enero 2018

Fecha de rige	Régimen del Servicio Civil ^{1/}	Sector privado
01 ene 2017	<ul style="list-style-type: none"> * 0,76 % de incremento general por costo de vida. * 0,24 % adicional de ajuste técnico para el primer nivel salarial de la Escala de Sueldos. * Disminución gradual de 0,75% llegando al nivel 408 (para salarios inferiores a ₡442.400). El nivel 409 sólo recibirá el 0,76% de incremento general. 	1,14 % de incremento general anual. Excepciones en el decreto de salarios: 1,50 % para Servicio doméstico.
01 jul 2017	<ul style="list-style-type: none"> * 0,75 % de incremento general por costo de vida. * 0,26 % adicional de ajuste técnico para el primer nivel salarial de la Escala de Sueldos y hasta el nivel 408 inclusive. * El nivel 409 sólo recibirá el 0,75% de incremento general. 	na
01 ene 2018	1,55 %	2,43 % de incremento general anual. Excepciones en el decreto de salarios: 2,93 % para Servicio doméstico (por Resolución CNS-RG-4-2017).

XV. Evaluación y compromisos con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)

A las exigencias constitucionales Nacionales en materia salarial, se incorporan las evaluaciones de orden internacional, a las recomendaciones de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), tanto las evaluaciones realizada por el Expertos del Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSA-OCDE), como las evaluaciones de Estudios Económicos realizados a Costa Rica por OCDE, ya que en materia de salarios mínimos, señalan complejidades en la estructura del decreto de Salarios Mínimos de Costa Rica.

En este sentido, siendo congruentes con el interés Nacional para que Costa Rica culmine satisfactoriamente su proceso de adhesión a la OCDE, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través del Consejo Nacional de Salarios Mínimos, Departamento de Salarios Mínimos, propuso un Plan de Acción los cuales, se incorporan a la rendición de cuentas en el seguimiento y avance en los procesos de adhesión de Costa Rica a la OCDE, avanzando satisfactoriamente con la eliminación de los siguiente reglones ocupacionales y propuestas de análisis en el CNS:

- Agente Vendedor de Cerveza
- Recolectores de Coyol
- Circuladores de Periódicos
- Propuesta Homologación de regiones ocupacionales por definidos por jornada y por mes.

XVI. Servicio Doméstico

Considerando que, en Costa Rica, cerca de 110.945 personas laboran en el servicio doméstico remuneradas, lo que representa un 4,89% del empleo total, y 7,07% del empleo asalariado, por lo tanto, una fuente de trabajo importante en el mercado de trabajo, lo representa el desempeño de actividades domésticas; el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se comprometió a que, en cada revisión salarial realizada por el Consejo Nacional de Salarios, incluir un porcentaje de aumento salarial mayor para el puesto de servicio doméstico, lo cual permite un ajuste diferenciado en su salarios mínimo y promover cerrar la brecha existente con el Trabajador no calificado.

Para ilustrar los resultados se presenta la siguiente tabla:

COSTA RICA: Incrementos diferenciados para servicio doméstico, del II semestre del 2015 al II semestre 2017			
Periodo	Semestre	Servicio Doméstico	Otras Categorías
2015	I	2,50%	2,01%
	II	1,04%	0,94%
2016	I	1,00%	0,67%
	II	2,00%	0,50%
2017		1,50%	1,14%
2018		2,93%	2,43%

SIMPLIFICACION DE TRAMITES

XVII. Reglamento sobre Requisitos de los Regímenes de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional

Con el claro objetivo de simplificar al máximo los trámites en los procesos que atiende la Dirección Nacional de Pensiones, se emitió el Decreto Ejecutivo No. 40382-MTSS, con lo cual logró reducir en 80% la cantidad de documentos que deben presentar los administrados ante la Dirección Nacional de Pensiones.

XVIII. Convenios interinstitucionales

Previamente a la emisión del Decreto Ejecutivo No. 40382-MTSS, denominado “Reglamento sobre requisitos de los Regímenes de Pensión con cargo al Presupuesto Nacional”, fue necesario concretar la suscripción de una serie de convenios con instituciones del Estado, permitiendo a la DNP acceder en línea o gestionar directamente a certificaciones y constancias, las cuales anteriormente, debían ser aportadas por los usuarios de los servicios de la Dirección, provocando que tuvieran que visitar hasta 4 diferentes instituciones estatales, incurriendo en gastos de tiempo y dinero.

XIX. Organizaciones Sociales

Durante el año 2017 se logró poner en marcha el proyecto que permite la emisión de certificaciones de personería jurídica a las organizaciones sociales laborales vía web. Facilitando de esta manera el acceso a un servicio muy utilizado por parte de diferentes organizaciones, tales como, cooperativas, asociaciones solidaristas, entre otras.

XX. DESAF

En el 2017 logró automatizar la suscripción de Arreglos de Pago para patronos morosos con DESAF, por vía telefónica o WEB desde cualquier parte del país, mediante el uso de la firma digital y la habilitación de la recepción de pagos por medio de conectividad con el Banco de Costa Rica.

XXI. Ventanilla Electrónica

Se logró suscribir un convenio con la Procuraduría General de la República, con el cual, se transfiere en carácter de donación, el código fuente del software desarrollado por dicha institución, con la finalidad de adaptarlo a las necesidades del MTSS, buscando así modernizar la recepción y envío de documentos de toda la institución, a través de medios electrónicos, esto con el fin de disminuir traslado de funcionarios para la notificación de la documentación, uso de papel institucional, además de procurar el resguardo documental, dado que hasta el momento nuestra institución no cuenta con la posibilidad de recibir documentación vía digital, con los parámetros de seguridad y legalidad requeridos por la Procuraduría.

ESTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO INSTITUCIONAL

Se instruyó a la Dirección General de Planificación del Trabajo para propiciar mejoras en el Sistema de Valoración de Riesgos: a partir de la revisión y actualización de fórmulas, con el ánimo de cerrar la brecha entre los riesgos reales y los riesgos reportados. Además, se implementó el uso de la herramienta Google drive, para el llenado de matrices en forma virtual eliminando al 100% el uso de papel.

Respecto del Índice de Gestión Institucional, para el 2017, se realizó un plan de trabajo con miras a mejorar la gestión institucional de forma integral, contemplando desde el inicio del año a todas las áreas que involucran el IGI. Se conformó un equipo de trabajo integrado por un representante del despacho del Ministro, el Oficial Mayor y la asesoría de control interno. Se construyó una matriz contemplando cada punto del IGI. El equipo de trabajo dio seguimiento a la matriz logrando un cumplimiento del 100% de los compromisos, contando con el 100% de las evidencias de las preguntas contestadas en forma positiva, obteniendo una excelente calificación institucional de un **93.10**.

XXII. **Acciones emprendidas para mantener los sistemas de control interno institucional**

Se han realizado una serie de esfuerzos por parte de la Administración para agilizar y mejorar el control interno de la institución, el cual se ha expresado en reglamentos, directrices, protocolos, guías y buenas prácticas en las diferentes áreas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en aras de mejorar los servicios a brindar a la ciudadanía, así como la transparencia y en general la eficiencia institucional.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS ASIGNADOS DURANTE LA GESTIÓN

La elaboración del presupuesto se ha realizado en apego a las Directrices Técnicas y Metodológicas para la Formulación del Presupuesto, emitidas por el Ministerio de Hacienda en cada periodo, así como a la aplicación de las normas de ejecución dictaminadas por esa misma entidad.

Dentro de los lineamientos de ejecución, se han emitido por parte del Ministerio de Hacienda y Presidencia diferentes directrices abocadas a la Eficiencia, Eficacia y Transparencia en la Gestión Presupuestaria de la Administración Pública, dentro de las cuales se pueden mencionar las siguientes:

Para el ejercicio económico del 2017, se continuó con los lineamientos de eficiencia, eficacia y transparencia en la ejecución presupuestaria mediante la Directriz N°070-H, que entre otras cosas regula la utilización del 50% de las plazas vacantes, compra y sustitución de vehículos, así como el tema de compensación de vacaciones. Dicha directriz busca garantizar un ejercicio presupuestario eficiente en materia de remuneraciones.

En el mismo periodo económico se emite el Decreto N° 40540-H Contingencia Fiscal, que viene a regular el orden de prioridad de pagos que realiza la Tesorería Nacional, de manera que propicie la operatividad del Estado, además impide el inicio de procesos de contratación que conlleven a nuevas obligaciones para el

Gobierno Central. Esta situación se refleja en la disminución en la ejecución presupuestaria para el 2017.

Para el periodo actual, igualmente existen medidas dirigidas a la contención del gasto, mediante la Directriz Presidencial N°098-H, que regula la partida 0 Remuneraciones, así como algunas limitaciones en cuanto a las modificaciones presupuestarias.

Destacan las siguientes medidas para la atención de la sub-ejecución presupuestaria:

- Se delegó en la Dirección General Administrativa Financiera y Oficialía Mayor la coordinación superior de las actividades de la Comisión de Presupuesto, incluida la programación de talleres de capacitación y la prestación de asesoría permanente para prevenir las inconsistencias en los procesos de compras.
- Se solicitó, a los diferentes coordinadores de programas, presentar a la Proveeduría Institucional en el primer semestre de cada año, el mayor número de procesos de contrataciones.
- Desarrollar procesos de capacitación interna a los funcionarios responsables de la ejecución presupuestaria para mejorar su desempeño y poder aprovechar al máximo la implementación de la nueva herramienta para realizar compras, Sistema Integrado de Gestión de Compras Públicas (SICOP).
- Seguimiento constante a las distintas partidas y sub-partidas, además de realizar modificaciones presupuestarias con el fin de atender otras necesidades institucionales urgentes y maximizar el uso de los recursos asignados.
- Trabajar en los plazos de ejecución de las contrataciones, para garantizar

que puedan realizarse durante el ejercicio presupuestario del año correspondiente, con el fin de evitar trasladar compromisos al año siguiente y sub-ejecutar recursos del año en curso.

- Realizar acciones de coordinación permanentes con el Ministerio de Hacienda, con el fin de que el MTSS reciba la totalidad de los recursos de manera oportuna.
- Brindar un seguimiento constante y detallado a la ejecución de la partida de transferencias corrientes y la comunicación asertiva con los organismos e instituciones involucrados ya que la sub-ejecución en el caso de las transferencias es un factor externo a la institución.
- Gestionar ante la Proveeduría Institucional, el trámite de contratación de servicios de Mantenimiento y Soporte de Sistemas, como licitación abreviada, con el fin de contar con la participación de oferentes y concretar la contratación de estos servicios.
- Mejorar los estudios de mercado para la compra de bienes o servicios y la fiscalización y seguimiento de las contrataciones adjudicadas.

SUGERENCIAS PARA LA BUENA MARCHA DE LA INSTITUCIÓN Y ASUNTOS DE ACTUALIDAD

- Atención de problemáticas de Empleo a) Limón - MTSS ha avanzado en el levantamiento de perfiles ocupacionales de la población potencialmente afectada por el desempleo. (Estibas, transportistas y predios); y b) Puntarenas - Desarrollo de alternativas de empleo de alcance regional, con prioridad en las poblaciones afectadas por el vencimiento de licencias de pesca de arrastre de camarón (peleadoras de camarón, rederos, tripulantes) sin afectar a los pescadores artesanales.
- Desarrollo del Nuevo Modelo de Gestión del Sistema Nacional de

Intermediación de Empleo. Existe avance en el diseño.

- Mantener las Mesas de Diálogo sobre Informalidad en el Mercado de Trabajo (incorporar los planes de acción que se desarrollen en el Plan Nacional de Desarrollo) y Educación Dual (seguimiento para llegar a un acuerdo con sector empresarial sobre el tipo de contrato).
- Desarrollo de un plan que permita la Regionalización de los Servicios del MTSS (no solo los servicios de Inspección y conciliación laboral).
- Continuar con los esfuerzos relativos a los pagos de revalorizaciones de los regímenes de pensiones administrados por la DNP. Si bien estos métodos fueron eliminados por las leyes emitidas en 2016, persisten muchos casos de pensionados a quienes se les deben sumas por revalorizaciones anteriores a ese año. Esa deuda se estima preliminarmente en unos ¢40.000 millones, los cuales no pudieron obtenerse por la crisis fiscal. Como avances sobre este tema, en esta Administración se puso en marcha un Sistema de Información capaz de revalorizar masivamente y además se actualizó la información salarial de todos los pensionados, de manera que, en caso de obtenerse los recursos, el proceso de pago sería bastante rápido. Lo único pendiente es proceder con el pago.
- Seguimiento de los compromisos asumidos por la institución en el proceso de elaboración y consolidación del MINARE.

ESTADO ACTUAL DE CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES O RECOMENDACIONES DE ÓRGANOS EXTERNOS

XXIII. Auditoría Interna del MTSS

Informes de Auditoría

Por año. 2017

AÑO	ESTUDIO	TEMA	CONDICIÓN	RECOMENDACIONES			
				CANTIDAD	ACATADAS	PARCIALMENTE ACATADAS	SIN ACATAR
2017	DGA-ADESAF-IESP-1-2017	INFORME ESTUDIO ESPECIAL DE ARREGLOS DE PAGO	EN SEGUIMIENTO	10 *	n/a	n/a	n/a
	DGA-ADESAF-IESP-2-2017	Informe de Estudio Especial del Programa Suministro Agua Potable a las Comunidades Rurales	EN SEGUIMIENTO	10 *	n/a	n/a	n/a
	DGA-ADESAF-IESP-3-2017	Informe Final de Estudio Especial del Programa Suministro Agua Potable a las Comunidades Rurales	EN SEGUIMIENTO	14 *	n/a	n/a	n/a
	AU-IF-SR-SR-00003-2017	Estado de cumplimiento de las recomendaciones emitidas en el Informe de Auditoría AU-IF-TOA-EE-00003-2015 "ESTUDIO ESPECIAL SOBRE EL REGIMEN DE PENSIÓN DEL MOPT"	SEGUIMIENTO (NO TIENE RECOMENDACIONES)	n/a	n/a	n/a	n/a
	AU-IF-SR-SR-00004-2017	Estado de cumplimiento de lo recomendado en el plan de mejora de la Evaluación de la Calidad de la Auditoría	SEGUIMIENTO (NO TIENE RECOMENDACIONES)	n/a	n/a	n/a	n/a

XXIV. Contraloría General de la República

Recomendaciones recibidas de la Contraloría General de la República

AÑO	ESTUDIO	TEMA	CONDICIÓN	RECOMENDACIONES			
				CANTIDAD	ACATADAS	PARCIALMENTE ACATADAS	SIN ACATAR
2017	DFOE-SOC-IF-04-2017	Informe de la Auditoría de carácter especial sobre la confiabilidad de las cifras reportadas al 2016, sobre el avance de la meta seleccionada del PND 2015-2018, atinente al sector Trabajo y Seguridad Social	En seguimiento	10 *	n/a	n/a	n/a
	DFOE-EC-IF-00005-2017	Informe de revisión de los regímenes especiales de Pensiones	En seguimiento	14 *	n/a	n/a	n/a
	DFOE-EC-IF-00017-2017	Revisión de la gestión para la detección y recuperación de las sumas giradas de más y calidad de la información en los Regímenes Especiales de Pensiones	En seguimiento	9 *	n/a	n/a	n/a
	DFOE-SOC-IF-21-2017	Informe de la Auditoría Financiera realizada en el FODESAF sobre la razonabilidad de los estados financieros para el ejercicio económico 2016	En seguimiento	14 *	n/a	n/a	n/a
	DFOE-SOC-IF-23-2017	Auditoría de carácter especial acerca de los mecanismos de capacitación, selección	Seguimiento (no tiene recomendaciones)	n/a	n/a	n/a	n/a

REPRESENTACIONES EXTERNAS

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

XXV. **Instituto Nacional de Aprendizaje**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es uno de los Ministerio Rectores del INA, y de conformidad con el artículo 5 inciso b) de la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, ocupa un lugar dentro de su Junta Directiva, cuya titularidad en la representación recae sobre el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, permitiendo que en ausencias de este, un Viceministro pueda suplirle.

En esta oportunidad, dentro del periodo que ejercí como Viceministro del área social, el señor Ministro me encargo participar en la sesiones de la Junta Directiva de esta institución, la cual tiene como principal función, promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del pueblo costarricense.

Como representante del señor Ministro, y siempre bajo el estricto apego a los deberes de probidad y legalidad en la función pública, se llevaron a cabo las siguientes funciones:

- Determinar la política general del Instituto, dentro del marco de la política gubernamental definida legalmente.
- Aprobar el plan anual de actividades del Instituto.
- Dictar el presupuesto y las demás normas referentes a gastos e inversiones del Instituto. Incluidos los recursos para programas de capacitación y asistencia técnica para las PYMES.
- Aprobar la organización funcional del Instituto.

- Dictar los reglamentos internos del Instituto, tanto de organización como de funcionamiento.
- Aprobar la creación, integración y supresión de unidades regionales y de centros de formación profesional.
- Aprobar la creación de comisiones asesoras y de comités consultivos de enlace y reglamentar su organización y funcionamiento. g) Aprobar los planes de construcción del Instituto.
- Aprobar las licitaciones públicas de acuerdo con el respectivo reglamento.
- Conocer el informe anual del Presidente Ejecutivo.

En adición a lo anterior, es importante recordar que las acciones de un órgano colegiado, son unificadas a partir de la voluntad expresada por cada uno de sus miembros, y que así queda reflejada en las actas y acuerdos tomados durante las sesiones. Es por esto que, resulta complejo el individualizar logros, acciones, instrucciones y las distintas actuaciones que como máximo órgano jerárquico de la Institución se haya tomado durante un periodo.

XXVI. **Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor**

De conformidad con el artículo 37 inciso d) de la Ley Integral Para la Personal Adulta Mayor, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, integra el CONAPAM, representación que puede recaer tanto en la figura del Ministro como en la de un Viceministro.

Es por esto, que durante el periodo en el que ejerció como Viceministro del Área Social, he tenido la oportunidad de representar al MTSS ante la Junta Rectora del CONAPAM.

Junta Rectora, que como órgano jerárquico superior del CONAPAM, entre otras tiene las siguientes funciones:

- Formular las políticas y los planes nacionales en materia de envejecimiento.
- Conocer las evaluaciones anuales de los programas, proyectos y servicios

dirigidos a la población adulta mayor, que sean ejecutados por las instituciones públicas o privadas.

- Investigar y denunciar, de oficio o a petición de parte, las irregularidades que se presenten en las organizaciones que brindan servicios a personas adultas mayores y recomendar sanciones, de conformidad con esta ley.
- Fomentar la creación, continuidad y accesibilidad de los programas y servicios relativos a la atención integral de las personas adultas mayores y velar por ellos.
- Participar, dentro del ámbito de su competencia, en los procesos de acreditación e instar a la concesión de acreditaciones o recomendar el retiro de la habilitación respectiva.
- Conocer las evaluaciones sobre el desarrollo administrativo y técnico de los programas y servicios de atención a las personas adultas mayores, ejecutados por las instituciones con los aportes económicos del Estado, y velar porque estos recursos se empleen conforme a su destino.

A partir de lo anterior, es que como miembro de dicha la Junta Rectora, fue necesario atender los diferentes temas que fueron puesto en conocimiento durante las sesiones celebradas.

XXVII. **Otras representaciones**

- **Consejo Nacional de la Política Pública de la Persona Joven.**
- **Consejo Presidencial Social.**
- **Consejo Rector SINIRUBE.**
- **Comisión Consultiva Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil.**
- **Mesa de Dialogo del Régimen de Pensiones del IVM.**
- **Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público.**