MTSS

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Informe Final de Gestión

DMT-DVAS-IFIG-2-2025

Juan Manuel Cordero González
Viceministro de Trabajo
Área Social

Contenido

Presentación 4
1.-REFERENCIAS A LA LABOR SUSTANTIVA DE LA INSTITUCIÓN. 5
1.1. Inclusión Laboral de las Personas Con Discapacidad 5
1.2. Trabajo Infantil 6
1.3. Proceso de mejora regulatoria: 10
1.4. Sistema de Reconocimientos Socio Laborales (Siresol) 15
1.5. Pensiones con Cargo al Presupuesto Nacional: 17
1.6. Tribunal Administrativo de Seguridad Social: 21
1.7. Acompañamiento a la Gestión de la Dirección De Desarrollo Social y Asignaciones Familiares 21
1.8. Programa Nacional de Empleo (Pronae) 22
1.9. Procesos de Negociación e Convenios de Seguridad Social 24
1.10. Coordinación Institucional en el Marco de la Membresía ante la OCDE 26
1.11. Representación del MTSS en Foros Internacionales 27
1.12. Asuntos Relativos a Los Pueblos Indígenas 28
1.13. Representación por Delegación en Órganos Colegiados 30
2.- ACCIONES EMPRENDIDAS PARA ESTABLECER, MANTENER PERFECCIONAR Y EVALUAR EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO. 33
2.1. Auto evaluación anual de los controles internos. 33
2.2. Protocolo para la estandarización de firmas 34
2.3. Establecimiento de controles en la Dirección Nacional de Pensiones para atender el tema de sumas giradas de más por pago de pensión. 34
2.4. Control de la correspondencia del Despacho 35
3.- LOGROS DE LA GESTIÓN. 35
3.1. Avances en el seguimiento a la: “Ley de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público” N° 8862. 35
3.2. Diplomado en Trabajo Infantil 36
3.3. Inauguración de Centro Post cosecha de Cacao (Territorio Indígena Tayní) 36
3.4. Fortalecimiento del Liderazgo Transformacional. 37
3.5.Logros en el cumplimiento de metas del: “Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026” 38
3.6. Cumplimiento en tiempo de Ley de las solicitudes del Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional. 39

3.7. Contribución al fortalecimiento de las capacidades de la DESAF. 39

3.8. Culminación del proceso de negociación y actualización del Convenio de Seguridad Social entre Costa Rica y España. 39

3.9. Avances en Mejora Regulatoria. 40

4.- PRESENTACION DE LOS ESTADOS FIANCIEROS. 40

5.- ESTADO ACTUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES GIRADAS POR LA CONTRALORÍA DURANTE EL PERÍODO. 40

6.- ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES GIRADAS POR LA AUDITORÍA INTERNA. 40

7.- ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES GIRADAS POR OTROS ENTES DURANTE EL PERIODO DE GESTION. 40

8.- CAMBIOS EN EL ENTORNO DURANTE LA GESTION, INCLUYENDO LOS PRINCIPALES CAMBIOS EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO QUE AFECTEN EL QUEHACER DE LA INSTITUCION. 40

9.- ESTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO 41

10.- ESTADO DE LOS PROYECTOS RELEVANTES AL INICIO DE GESTIÓN Y LOS QUE DEJO PEDIENTE DE CONCLUIR. 41

11.- SUGERENCIAS PARA LA BUENA MARCHA DE LA INSTITUCIÓN. 42

Presentación

Se emite el presente “Informe Final de Gestión”, en cumplimiento del artículo 12 inciso e), de la Ley General de Control Interno N.º 8291 de 31 de julio de 2002, sus reformas y su reglamento, así como la Directriz-D-1- 2005-CO-DFOE, promulgada por la Contraloría General de la República; normativa que establece la obligación a los jerarcas y titulares subordinados, de efectuar la debida devolución de acciones, al momento de dejar el cargo, esto a más tardar el último día hábil de labores.

Ajustado a las disposiciones atinentes mencionadas y en específico a la Directriz R-DC-26-2019, de 04 de abril de 2019, el presente informe abarca el plazo comprendido entre el 28 de agosto de 2023, fecha de inicio de gestión, de conformidad con el nombramiento que rola en el Acuerdo Número 316-P, publicado en el Diario Oficial La Gaceta, Número 156 del 28 de agosto de 2023, al 01 de setiembre de 2025, fecha de cese de funciones por renuncia al cargo.

El mismo contiene un recuento de las labores sustantivas ejercidas, en la conducción de las temáticas que son competencia funcional y legal de las dependencias del Área Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya gerencia técnica fue delegada al suscrito, mediante Acuerdo Delegatorio, emitido por el Señor Ministro de Trabajo, N°. MTS-DMT-AUGR-42-2023, publicado en La Gaceta Número 160, de viernes 1 de setiembre de 2023; así como un detalle de los demás ítems que constituyen requisitos atinentes a la naturaleza que este documento exige, según la Directriz mencionada.

1.-REFERENCIAS A LA LABOR SUSTANTIVA DE LA INSTITUCIÓN.

1.1. Inclusión Laboral de las Personas Con Discapacidad

De acuerdo con la Ley de Inclusión y Protección Laboral de Personas con Discapacidad en el Sector Público, Ley N° 8862, y su Reglamento, Decreto Ejecutivo N° 36462-MP-MTSS, la institucionalidad pública afecta a la misma, debe reservar al menos el 5% de las plazas vacantes para que sean ocupadas exclusivamente por personas con discapacidad, mediante concurso interno o externo, de conformidad con los procedimientos establecidos por la Dirección General de Servicio Civil.

Con ocasión de este mandato consignado en la Ley N° 8862 y la obligación que la Ley impone al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, de realizar el seguimiento tendente al cumplimiento de estas disposiciones, es menester destacar, para los efectos de este informe, las acciones desplegadas por este Despacho, que dieron paso al diseño una estrategia para el seguimiento de la normativa en comentario, misma que inició con un proceso de capacitación y sensibilización que alcanzó a más de a 713 personas de 156 instituciones, encargados de la materialización de las acciones contenidas en la ley, y en periodo se ha logrado el histórico de mayor reserva de plazas para ser ocupadas por personas con discapacidad en el periodo de vigencia de la Ley.

La estrategia incluyó además, la gestión ante las instituciones públicas para la formulación de los planes remediales para el cumplimiento de la Ley N° 8862. Al respecto, este Despacho solicitó a las instituciones activar los procesos para alcanzar los plazos del Reglamento a la Ley N° 8862 y la Directriz Presidencial N° 010-PLAN-MTSS.

Ahora bien, como parte de las acciones positivas de promoción de la inclusión de las personas con discapacidad en el trabajo y en resguardo de los derechos humanos de esta población, se retomaron las sesiones de la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad.

La Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las personas con Discapacidad (CNETPCD) es creada mediante Decreto Ejecutivo Nº 41761-MTSS y según el Artículo 1 es la instancia dirigida a incidir "(…) *en los procesos nacionales de empleabilidad y empresariedad, mediante el ejercicio de estrategias técnicas y políticas, en planes, programas, proyectos y acciones tendientes a una efectiva inclusión y permanencia laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado.*"

Está integrada por representantes de:

a) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, presidirá y coordinará dicha Comisión. La persona jerarca podrá coordinar la comisión o delegar su representación en cualquiera de sus viceministros o viceministras.
b) Una persona representante de la Presidencia de la República.
c) Una persona representante del Ministerio de Educación Pública.

d) Una persona representante del Ministerio de Economía, Industria y Comercio.
e) Una persona representante del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Telecomunicaciones.
f) Una persona representante del Instituto Mixto de Ayuda Social.
g) Una persona representante de la Dirección General de Servicio Civil.
h) Una persona representante del Instituto Nacional de Aprendizaje.
i) Una persona representante del Consejo Nacional de las Personas con Discapacidad.
j) Dos personas representantes del sector productivo o empresarial y sus respectivos suplentes, que representen a distintas organizaciones del sector.
k) Cuatro personas representantes de las organizaciones de personas con discapacidad, legalmente constituidas y sus respectivos suplentes, quienes deberán ser personas con discapacidad o padres y madres de personas con discapacidad y representar alternativamente a los siguientes grupos: personas con discapacidad física, personas con discapacidad auditiva, personas con discapacidad visual, personas con discapacidad cognitiva y personas con discapacidad psicosocial. En su designación se deberá procurar la paridad entre hombres mujeres y deberán tener conocimientos demostrados en Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.

En este período, se llevaron a cabo 14 sesiones de esta Comisión. Este espacio de trabajo, ha servido para que, tanto organizaciones de sociedad civil, el sector privado, así como instituciones, intercambien proyectos, información sobre servicios y buenas prácticas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado.

1.2. Trabajo Infantil

Construcción Hoja de Ruta para hacer de Costa Rica un país libre de trabajo infantil. 2026/2030

El trabajo infantil es una de las formas más graves de desigualdad, afecta a 160 millones de niñas, niños y adolescentes en el mundo y a 8,2 millones en América Latina y el Caribe, de los cuales la mayoría realizan labores peligrosas. Limita la educación, perpetúa empleos precarios y afecta con mayor fuerza a migrantes, niñas y adolescentes en trabajos invisibilizados.

La OIT, mediante la Iniciativa Regional América Latina y el Caribe Libre de Trabajo Infantil, impulsa desde un enfoque tripartito la erradicación de este fenómeno, articulando esfuerzos entre gobiernos, empleadores y trabajadores.

En Costa Rica, aunque ha habido avances, persisten retos. El país cuenta con la Hoja de Ruta 2021-2025 y durante el período de gestión se señala al país como pionero en la Alianza 8.7. Para dar continuidad a los esfuerzos, el MTSS con apoyo de la OIT, se encuentra elaborando el Plan de Acción 2026-2030, que incorporará la perspectiva de género y el uso innovador de registros administrativos para mejorar la identificación de casos, fortalecer políticas públicas y asegurar la protección integral de la niñez y adolescencia frente al trabajo infantil.

El proceso se encuentra actualmente vigente y se han atendido los siguientes pasos:

Fase I: Diagnóstico técnico y estratégico	**Estado**
• Revisión documental y análisis de la Hoja de Ruta 2021–2025 y sus informes de cumplimiento.	Concluido
• Entrevistas con personas clave de instituciones públicas, sector empleador, sindicatos y sociedad civil.	Concluido
• Análisis de avances, desafíos, brechas y prácticas prometedoras.	Concluido
• Sistematización de datos y evidencias relevantes.	En proceso
Entregable: Informe diagnóstico sobre la situación del trabajo infantil y la implementación de la hoja de ruta vigente.	
Fase II: Propuesta preliminar	
• **Taller inicial con enlaces interinstitucionales** para socializar el enfoque metodológico, recoger aportes preliminares sobre los desafíos del plan actual, e identificar prioridades iniciales para el nuevo ciclo.	Concluido
• Entrevistas con actores del sector público, privado, sindical y sociedad civil.	Concluido
• Definición participativa de estrategias y metas.	En proceso
• Propuesta preliminar del nuevo plan estructurado por ejes estratégicos y resultados esperados.	En proceso
Entregable: Documento preliminar del Plan de Acción 2026–2030.	
Fase III: Estrategia de identificación basada en registros administrativos	
• Entrevistas con instituciones vinculadas al SINIRUBE.	Concluido
• Sistematización de requerimientos técnicos y condiciones institucionales necesarias.	Pendiente
Entregable: Documento técnico con requerimientos para la estrategia de medición del trabajo infantil.	
Fase IV: Validación final y presentación del Plan de Acción	
• Talleres de validación del documento preliminar con las entidades responsables de la implementación.	Pendiente
• Revisión y ajustes al documento final.	Pendiente
• Presentación ejecutiva con hallazgos, compromisos estratégicos y recomendaciones	Pendiente
• Entrega final del Plan de Acción Nacional 2026–2030 validado.	Pendiente
Entregables: Documento final del Plan de Acción 2026–2030; y presentación ejecutiva.	

A la fecha, se han realizado consultas institucionales con **22** instancias y se tiene previsto que la versión **borrador** de hoja de ruta se encuentre lista a finales de setiembre. Con ello, se estaría coordinando un segundo taller con instituciones para hacer una revisión integral a mediados de octubre y de este modo culminar con este proceso en el mes de noviembre del año 2025, para la presentación final ante el Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.

Sobre el módulo de estadísticas de trabajo infantil.

Con relación a este tema, y tras diversos análisis orientados a mejorar la medición estadística en materia de trabajo infantil, ante la ausencia de un módulo específico por parte del Instituto Nacional de Estadística y Censos, durante el período de esta gestión al frente del Viceministerio, se planteó la posibilidad de consolidar un sistema de estadísticas a partir de registros administrativos.

Para ello, se articularon espacios de coordinación con SINIRUBE, en los cuales se definió la necesidad de contar con un documento técnico que establezca los requerimientos informáticos para la creación del módulo estadístico.

No obstante, en la fase de consultas con las instancias llamadas a aportar información para conformar un registro administrativo sobre trabajo infantil, se han identificado diversas barreras. En el caso del IMAS y la CCSS, principales generadores de perfiles socioeconómicos de las familias del país, se señalaron obstáculos particulares: en el IMAS, las familias tienden a no reportar situaciones de trabajo infantil, ya que ello implicaría declarar ingresos que podrían excluirlas del acceso a subsidios.

Adicionalmente, gran parte de la actualización de fichas familiares se realiza de manera virtual o en oficina, y no en los domicilios. En la CCSS, el personal de atención primaria carece de instrumentos y protocolos que le permitan identificar adecuadamente situaciones de trabajo infantil (*Sobre este particular, se visualiza como área de mejora para el proceso de construcción de la nueva Hoja de Ruta, el crear los protocolos de atención para la identificación de personas menores de edad trabajadoras*).

Por su parte, el MEP constituye la fuente de información más relevante para este tema; sin embargo, los datos que genera no incluyen variables socioeconómicas ni verifican la existencia de trabajo infantil, limitándose a alertas de riesgo. Aunado a ello, se ha documentado un subregistro significativo de estas alertas en la plataforma SABER.

En consecuencia, y según información recibida en fecha 29 de agosto de 2025, por parte de la consultoría de la OIT, es pertinente analizar el presente tema y replantear la estrategia inicial de basar la construcción de un sistema en registros administrativos, pues actualmente no se cuenta con esta información y su disponibilidad en el mediano plazo también resulta incierta.

No obstante, un avance inmediato y viable consiste en aprovechar el sistema de referencias de SINIRUBE para la atención y derivación de casos de trabajo infantil entre instituciones, lo cual se incorporará en la nueva Hoja de Ruta.
Lo anterior, se traduciría en un beneficio directo para la obtención de datos, en el tanto permitiría fortalecer los registros administrativos, al tratarse de un sistema unificado de referencias trasladadas por las diversas instituciones.

Formación en Trabajo Infantil

El 12 de junio de 2025, en el marco del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, se graduaron 120 personas funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,

principalmente de la Dirección Nacional de Inspección, en un curso sin costo alguno, desarrollado en coordinación de este Despacho, la Dirección de Seguridad Social, y auspiciado e impartido por la organización no gubernamental: “Defensa de Niños y Niñas Internacional”, el cual tuvo como objetivo fortalecer las capacidades de inspección en el abordaje de las peores formas de trabajo infantil y adolescente.

La capacitación se estructuró en cinco sesiones temáticas: análisis del trabajo infantil desde la perspectiva internacional y nacional; desafíos de la informalidad; identificación de riesgos en cadenas de valor; explotación sexual comercial; y el rol de las personas inspectoras dentro del Sistema Nacional de Protección, incluyendo propuestas de mejora.

Con esta formación, se buscó que el personal cuente con mayores herramientas para identificar, atender y referir casos de trabajo infantil peligroso, en concordancia con el Convenio 182 de la OIT y la legislación nacional.

Inauguración de Centro Post Cosecha de Cacao (Territorio Indígena Tayní)

El 05 de junio de 2025, se inauguró un centro de postcosecha de cacao en el territorio indígena Tayní, gracias a la articulación sostenida del Departamento de Protección Especial al Trabajador, adscrito a la DNSS, diferentes instancias del MTSS (DNE / ESS) y el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Esta iniciativa tiene como propósito ofrecer alternativas económicas a la comunidad, especialmente a las mujeres, con el fin de reducir el trabajo infantil en la región, promoviendo empleo digno, autonomía económica y el fortalecimiento del valor cultural del cacao para el pueblo Cabécar.

El proyecto busca disminuir la participación de personas menores de edad en el cultivo y cosecha de cacao mediante nuevas oportunidades de producción y comercialización que generen empleo para personas adultas y productoras mayores, beneficiando directamente a la niñez y adolescencia indígena. Asimismo, contribuye al fortalecimiento de la economía local al mejorar la infraestructura, ampliar la capacidad de procesamiento y abrir espacios para que las familias productoras se consoliden como pequeñas y pequeños empresarios.

La inversión social supera los ₡139 millones en infraestructura, equipo, mano de obra, recurso humano y terreno. Actualmente, en coordinación con el TEC, se desarrollan capacitaciones administrativas para asegurar la sostenibilidad del centro y potenciar su impacto en el desarrollo económico y social del territorio.

Asimismo, para el año 2026 se tiene previsto el desarrollo de un proceso de capacitación a cargo del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Convenio Coopetarrazú – MTSS

Para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el establecimiento de alianzas estratégicas con los distintos sectores resulta fundamental para brindar una atención más amplia y efectiva a las necesidades de la población trabajadora del país. En este marco, y como parte de los esfuerzos de coordinación y articulación que impulsa la institución, en el mes de agosto de 2025, se suscribió un Convenio de Colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Coopetarrazú R.L.

El convenio tiene como propósito desarrollar y articular acciones que mejoren las condiciones de vida de las personas trabajadoras de la actividad cafetalera y de sus familias en la zona de Los Santos, con especial atención a poblaciones en condición de vulnerabilidad, como personas indígenas, migrantes, mujeres y personas menores de edad que realizan trabajo remunerado o no remunerado.

Para su cumplimiento, se encuentra en construcción un Plan de Acción con medidas específicas a cargo de la Dirección Nacional de Empleo, la Dirección de Economía Social Solidaria y la Dirección Nacional de Seguridad Social. Esta última tendrá un papel clave al brindar atención y desarrollar actividades de promoción y prevención dirigidas a personas menores de edad y sus familias vinculadas a la actividad cafetalera, tanto nacionales como extranjeras. De esta manera, se busca generar mejores condiciones, mayores oportunidades y un impacto positivo en la vida de quienes enfrentan mayores situaciones de vulnerabilidad.

1.3. Proceso de mejora regulatoria:

En el presente apartado, se exponen las labores realizadas y logros alcanzados en el período comprendido entre septiembre 2024 y agosto 2025, en el que el suscrito fungió como Oficial de Simplificación de Trámites del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es menester recordar que la Comisión de Mejora Regulatoria, tiene por objetivo: “Coadyuvar en la elaboración y seguimiento del “Plan de Mejora Regulatoria y las Cartas de Compromiso con la Ciudadanía”, así como, mantener actualizado el “Catálogo Nacional de Trámites.”

Es así que, a partir de lo establecido en el oficio MTSS-DMT-1195-2024, del 19 de septiembre 2024, se nombra al suscrito para liderar la Comisión y mediante el OFICIO-MTSS-DMT-DVAS-221-2024, del 30 de septiembre 2024, se nombran los integrantes de dicha instancia, a saber:

- Edrei Cabezas Quintero, Asesor, Despacho Viceministerio de Trabajo, Área Social.
- Rebeca Sáenz Gutiérrez, Asesora, Dirección General Administrativa y Financiera.
- Viviana Mora Cerdas, Abogada, Dirección de Asuntos Jurídicos.
- Andrés Montenegro Gómez, Contralor de Servicios.
- Andrés Jiménez Segura, Analista de procesos, Dirección de Planificación.

La Comisión tiene como objetivo fortalecer la mejora regulatoria institucional del MTSS, promoviendo la simplificación de trámites y sus objetivos específicos son:

- Mantener actualizado el Catálogo Nacional de Trámites.
- Elaborar y dar seguimiento a los Planes de Mejora Regulatoria.
- Dar soporte al Sistema de Control Previo (SICOPRE).
- Articular esfuerzos interinstitucionales en materia de simplificación regulatoria.

Los logros y avances de la Comisión se describen a continuación, clasificándolos en diferentes áreas técnicas del proceso:

- **Catálogo Nacional de Trámites (CNT)**

Se ha mantenido el seguimiento a las acciones solicitadas en la Directriz 021-MEIC del 2023, la cual en su artículo 5 indica:

> "*Continuar publicando, de manera inmediata en el Catálogo, todos los trámites, y sus instructivos, manuales, formularios, y anexos, o sus modificaciones, que se establezcan o modifiquen a partir de esta fecha. Así como eliminar los que dejen de prestarse.*"

Siendo así que, en septiembre del 2024, la institución contaba con 42 trámites actualizados y publicados en la página del catálogo de trámites y al día de hoy, se cuenta con 62 registros debidamente actualizados y publicados.

Esto debido a la publicación o actualización de distintos decretos y reglamentos a nivel ministerial, que demandan de la Comisión un arduo trabajo de articular acciones con diferentes enlaces de las dependencias institucionales, para revisar el CNT, para así crear y/o actualizar los trámites en la página oficial. De estos trámites se pueden mencionar:

- La creación, modificación y publicación de 22 trámites del Departamento de Organizaciones Sociales de la Dirección de Asuntos Laborales, dada la publicación del: "Reglamento para el Registro e Inscripción de Organizaciones

Sociales ante el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, trámites que se desglosan a continuación:

id	Nombre del Trámite	Fecha de Publicación
1	Registro e inscripción de la constitución de organizaciones sindicales.	09/06/2025
2	Renovación de órganos directivos de organizaciones sindicales.	6/6/2025
3	Reformas al estatuto de organizaciones sindicales.	6/6/2025
4	Disolución de la constitución de organizaciones sindicales.	6/6/2025
5	Trámite de Constitución de Cooperativa.	16/06/2025
6	Trámite de Renovación de órganos directivos de Cooperativas.	20/06/2025
7	Trámite de Reformas al estatuto de Cooperativas.	20/06/2025
8	Trámite de Solicitud de disolución de una cooperativa	20/06/2025
9	Trámite de registro de la constitución de las Asociaciones Solidaristas	27/06/2025
10	Trámite para la inscripción de la renovación de la Junta Directiva y el órgano de fiscalía de asociaciones solidaristas	27/06/2025
11	Trámite de Reformas al estatuto de Asociaciones Solidaristas	27/06/2025
12	Trámite de Solicitud de disolución de una asociación solidarista	27/06/2025
13	Trámite de legalización de libros nuevos y/o reposición de libros de organizaciones solidaristas	01/08/2025
14	Trámite de Constitución de Centros Agrícolas Cantonales.	04/08/2025
15	Trámite de Renovación de órganos directivos de Centros Agrícolas Cantonales	04/08/2025
16	Trámite de Reformas al estatuto de Centros Agrícolas Cantonales	04/08/2025
17	Trámite de Solicitud de disolución y liquidación de Centros Agrícolas Cantonales	04/08/2025
18	Trámite de legalización de libros nuevos de organizaciones sindicales	19/08/2025
19	Trámite de Reformas al estatuto de Comités Regionales de Ferias del Agricultor	19/08/2025
20	Trámite de Renovación de órganos directivos de la Junta Nacional de Ferias del Agricultor	19/08/2025
21	Trámite de Reformas al estatuto de la Junta Nacional de Ferias del Agricultor	19/08/2025

22	Trámite de Renovación de órganos directivos de Comités de Ferias del Agricultor	19/08/2025

- El trámite de “Solicitud de visto bueno para apertura del espacio de lactancia materna”, con fecha de publicación del 04/08/2025, debido a la publicación de su reglamento.

- La publicación del trámite: “Emisión de la Certificación de la Discapacidad”, del 18 de Julio de 2025. Esto se logró mediante la creación de un equipo de trabajo integrado con el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), para mapear todos sus servicios y productos y clasificar estos en trámites para inscribirse en el CNT.

- **Planes de Mejora Regulatoria (PMR)**

Con respecto a los PMR del año 2025, el mismo se ha gerenciado en tiempo y forma, e incluye lo siguiente:

- Conciliación individual de manera virtual: El proyecto de virtualización de la conciliación busca brindar un mayor acceso a las partes a la audiencia, de manera que sea más atractivo para los empleadores y trabajadores poder llevar a cabo la audiencia desde sus respectivos lugares de residencia o empresa. De esta manera se ahorra tiempo y costos económicos, pretende el uso de tecnología básica, de manera que no sea una limitación para ninguna de las partes el uso de esta, y accesible desde cualquier dispositivo inteligente. Dicho trámite se encuentra al 45% del proceso.

- Sistema Plataforma de Servicio: Es la implementación de un sistema informático en línea para asignar al usuario de los servicios del MTSS, espacios en citas para la atención de denuncias, asesorías y cálculos.

Se basa en la generación de tiquetes para atención en las diferentes plataformas y los servicios que se brindan. Los servicios que cubre la plataforma son para los siguientes departamentos: Junta Médica Calificadora, Intermediación de Empleo, Inspección del Trabajo, FODESAF, Asuntos del Trabajo y Salarios Mínimos, se encuentra al 63%.

En ambos proyectos se ha cumplido satisfactoriamente con los avances trimestrales de marzo y junio, solicitados por el MEIC y se trabaja para el próximo avance correspondiente a setiembre, siendo que la proyección es optimista y se prevé finalizar ambos en tiempo y forma, como lo establece el MEIC.

En paralelo ya se ha articulado la formulación y presentación de los nuevos Planes de Mejora Regulatoria del 2026, emitiéndose el oficio CARTA-MTSS-CMR-14-2025, del 23 de julio de 2025, para lo cual se tiene previsto sesiones de trabajo durante el último trimestre del año, para su construcción oportuna.

También se ha dado seguimiento a los Planes de Mejora Regulatoria 2020, heredados de anteriores administraciones y que están asociados a la publicación de: tres decretos de la Dirección Nacional de Pensiones y un reglamento de la Dirección de Asuntos Laborales; siendo este último cumplido, logrando subir al día de hoy a 92% el grado de avance de dichos PMR. De manera periódica se realizan las consultas correspondientes y se mantiene la actualización de la información en la página de Trámites de Costa Rica del MEIC.

Sistema de Control Previo (SICOPRE)

Sobre el SICOPRE, la Comisión ha brindado capacitación y soporte a las personas funcionarias enlaces del ministerio para que puedan inscribir y someter a revisión y consulta pública, las propuestas de distintos reglamentos. Siendo así que durante el período se ha dado soporte a los siguientes cuerpos normativos:

- Reglamento sobre las condiciones de salud ocupacional de la persona trabajadora que realiza su función en bicimoto o motocicleta.

- Reglamento de Comisiones y Departamentos de Salud Ocupacional y Derogatoria del Decreto Ejecutivo Nº 39408-MTSS, del 23 de noviembre del 2015.

- Reglamento de la modalidad del PRONAE: Otras Modalidades Complementarias.

- Reforma al Decreto 41080 MTSS, Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los Centros de Trabajo.

- Reglamento para Optar por el Certificado de Economía Social Solidaria.

- Reforma al Reglamento para la “Regulación de las Transferencias canalizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

- “Reglamento sobre los medios probatorios para acreditar el cumplimiento de los requisitos y la procedencia o no del pago del subsidio económico de conformidad con el artículo 2 bis de la Ley N° 7955: Subsidio y finiquito para los trabajadores de estiba y desestiba de los muelles de Limón.

Adicionalmente se ha atendido y brindado soporte en los siguientes temas:

- Iniciativa “Le dejamos trabajar”: De marzo a la fecha, se ha articulado esfuerzos para atender la solicitud de eliminación de cuellos de botella solicitados por el MEIC, asociados a los reglamentos: No 25985-MEIC-MTSS y No 25986-MEIC-MTSS, logrando crear un equipo de trabajo intersectorial entre diferentes

instituciones, de tal manera que se cuenta con un plan de trabajo y cronograma, el cual está en desarrollo y así comunicado al MEIC.

- Durante los meses de febrero y marzo, se atendió y completó la matriz del: “Índice de Capacidad Regulatoria Institucional Costa Rica 2025”, del cual a la fecha de este informe, el MEIC no ha publicado los resultados finales.

- Se ha mantenido la información institucional actualizada en el portal de Trámites de Costa Rica, de tal manera que se han cargados los oficios asociados a los nombramientos de los integrantes de la Comisión; así como la creación y modificación de usuarios de la plataforma.

- Se ha participado en las capacitaciones virtuales impartidas por el MEIC durante el periodo.

1.4. Sistema de Reconocimientos Socio Laborales (Siresol)

El Sistema de Reconocimientos Sociolaborales (SIRESOL), creado mediante el Decreto Ejecutivo N.°43714-MTSS-H (2022), es una herramienta gubernamental gratuita y voluntaria que promueve la conducta empresarial responsable y el reconocimiento de buenas prácticas sociolaborales en empresas e instituciones públicas. Su gobernanza recae en un Consejo de Instituciones Públicas Rectoras, una Secretaría Técnica Especializada (DNSS) y Comisiones Técnicas Calificadoras por categoría, los cuales a través de la labor realizada por parte de la Dirección se han activado correctamente y logrado operar en dos ediciones.

Actualmente, se cuenta con las siguientes categorías aprobadas:

- Prevención del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.
- Igualdad, Inclusión y Protección de la Persona con Discapacidad Trabajadora.
- Igualdad, Inclusión y Protección de la Persona Adulta Mayor Trabajadora.
- Buenas Prácticas Laborales para la Igualdad de Género del INAMU (Homologación).
- Prevención del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora.
- Igualdad, Inclusión y Protección de la Persona con Discapacidad Trabajadora.

Asimismo, para el día 11 de setiembre, en Consejo Rector del SIRESOL se expondrán dos categorías adicionales, las cuales se espera poner a disposición en la **3ra** edición del sistema, para el año 2026, a saber:

- Teletrabajo en Condiciones de Seguridad y bienestar.
- Prácticas Ejemplares para Relaciones Laborales más Seguras y Protectoras.

En cuanto a los reconocimientos otorgados, se desglosan los mismos del siguiente modo:

Año	Descripción
Primera Edición – Año 2024	En la primera edición del proceso de reconocimientos: • **5 empresas** formalizaron su postulación en las categorías propias del SIRESOL. • **25 empresas**[1] se postularon en las bases del concurso del INAMU. Al concluir el proceso, **10 empresas** obtuvieron el Reconocimiento SIRESOL.
Segunda Edición – Año 2025	En la segunda edición del proceso: • **23 empresas** formalizaron su postulación en las categorías del SIRESOL. • **40 empresas**[2] participaron en las bases del concurso del INAMU. El resultado fue la entrega de reconocimientos a empresas en las siguientes categorías: • **1 empresa** en *Igualdad, Inclusión y Protección de la Persona con Discapacidad Trabajadora*. • **9 empresas** en *Promoción de la Salud, la Seguridad y el Bienestar de la Persona Trabajadora*. **13 empresas** en *Homologación de Buenas Prácticas Laborales en Igualdad de Género del INAMU-SIRESOL*.

Para ambos eventos, fueron realizadas entregas formales de los reconocimientos y en concreto, para este año 2025, se contó la cooperación técnica de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), quien coadyuvó en la mejora de la identidad gráfica de SIRESOL, alineándola con la de la estrategia “BRETE”, actualmente vigente.

Asimismo, con todo el proceso de diseño y adquisición de los distintivos otorgados a las empresas durante dicha edición.

En igual sentido, se está en proceso de construcción y aprobación final ante el Consejo Rector de SIRESOL, sobre una estrategia de comunicación para el segundo semestre 2025 y primer semestre 2026, con miras a fortalecer la postulación e interés por parte del Sector Empresarial en SIRESOL, para tales fines, se han llevado a cabo espacios de sensibilización y comunicación ante el suscrito y la Secretaría Técnica Especializada.

Por último, resulta importante destacar que desde el año pasado (octubre 2024) se ha coordinado con la Especialista OIT en el marco del Proyecto de Conducta Empresarial Responsable en América Latina y el Caribe (CERALC), y se está a la espera

de una devolución de la OIT, con relación a mejoras que podrían obtener las categorías de SIRESOL, a efecto de fortalecer el presente proceso.

1.5. Pensiones con Cargo al Presupuesto Nacional:

Sumas giradas de más en el pago de derecho de pensión.

Una de las principales tareas de este Viceministerio en materia de pensiones durante el periodo de la gestión, lo fue el desplegar acciones tendientes al establecimiento de controles que aseguren eficiencia en la disposición de los recursos públicos, destinados al pago del derecho de pensión que otorga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de su órgano competencial especializado sea la Dirección Nacional de Pensiones.

En ese sentido es de tomar en cuenta que la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establece que la Dirección Nacional de Pensiones (DNP) tiene como parte de sus funciones, resolver las solicitudes de pensión y jubilación, revisiones, reajustes y cualquier otra gestión posterior en relación con las pensiones con cargo al Presupuesto Nacional; asimismo, debe confeccionar las planillas y velar por su correcta aplicación.

Sin embargo, en el proceso de pago, se generan pagos improcedentes, tanto por la exclusión tardía en la planilla respectiva de personas pensionadas fallecidas y/o caducidades del derecho, como también producto de posibles errores de cálculo, siendo la principal causa de las sumas giradas de más a personas pensionadas fallecidas.

Resulta indispensable mencionar que la Contraloría General de la República, en su condición de institución encargada de vigilar el uso de los recursos públicos que utilizan las instituciones del Estado, ha realizado una serie de auditorías para evaluar el proceso de sumas giradas de más, ejecutado por la Dirección Nacional de Pensiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En ese sentido, el ente fiscalizador de la Hacienda Pública señaló en su último informe N.°DFOE-BIS-IF-00011-2022 emitido en fecha 05 de setiembre del 2022, lo siguiente:

> *"Conforme con los resultados de la presente auditoría, es posible señalar que si bien las instituciones auditadas, han dispuesto actividades de control orientadas a prevenir la generación, registro y recuperación de las sumas giradas de más, prevalecen debilidades significativas en la atención de dichas actividades; en cuanto a su utilidad, confiabilidad y oportunidad, las cuales limitan la disminución de acreditaciones que no corresponden, la transparencia, ante las debilidades determinadas en los controles aplicados, falta de información consolidada sobre SGM y ausencia de uniformidad en la información utilizada para realizar notificaciones, por casos identificados con SGM, todo lo cual incide en un inapropiado manejo de recursos de la Hacienda Pública y la generación de riesgos, tales como el incremento de las SGM, razón por lo cual se concluye que no se da cumplimiento razonable de la normativa aplicable al tema" (el*

subrayado es nuestro)Resolver el problema planteado cobra vital importancia en un momento en que las finanzas del Estado Costarricense, requieren de actividades de saneamiento e implementación de acciones para la prevención, registro y recuperación de recursos, en respuesta a los riesgos de generación de sumas giradas de más, con el objetivo de impulsar mejoras y fortalecer la Hacienda Pública."

Por lo anterior, este Despacho gestionó ante la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) cooperación externa, por medio de un Convenio Especial de Asistencia, para la contratación de una empresa consultora que brinde apoyo a la Dirección Nacional de Pensiones, en el proceso de sumas giradas de más por concepto de pagos. Para ello se planteó el proyecto denominado: "Identificación, prevención, cálculo, control y seguimiento de las sumas giradas de más a personas pensionadas y beneficiarias de los regímenes de pensión con cargo al Presupuesto Nacional.

Gracias a dicho convenio, se contrató al CICP-UCR, para realizar una consultoría externa orientada a:

- Diagnosticar el proceso actual.
- Definir una hoja de ruta para la detección, cálculo y control de sumas giradas de más.
- Diseñar el flujo del proceso.
- Formular recomendaciones técnicas y procedimentales.
- Establecer requerimientos para un futuro sistema informático de sumas giradas de más.

Los principales hallazgos de la consultoría fueron:

1. Limitaciones en la digitalización de más de 8.500 expedientes físicos previos a 2018.
2. Ausencia de una dependencia formal encargada de las sumas giradas de más, lo que genera sobrecarga en el personal actual.
3. Necesidad de crear una unidad especializada en recuperación de sumas giradas de más.
4. Requerimiento de automatizar la coordinación interinstitucional.
5. Recomendación de subcontratar servicios especializados, para atender con mayor eficiencia la recuperación de montos históricos y actuales.
6. Desarrollo e implementación de un módulo informático de gestión de sumas giradas de más.
7. Simplificación de procedimientos internos, a fin de hacerlos más claros y operativos.

Este viceministerio en coordinación con la Dirección Nacional de Pensiones, establecieron una serie de acciones, para atender las recomendaciones emitidas en la consultoría, entre ellas:

- Contratación de Aplicom S.A. para digitalizar expedientes físicos (finalización prevista: diciembre 2025).
- Actualización de manuales de procedimiento conforme a directrices institucionales.
- Inclusión en el presupuesto 2026 de recursos para el desarrollo de un sistema informático de sumas giradas de más.

- Coordinación con el Ministerio de Hacienda para definir montos exiguos de recuperación en casos menores a ₡200.000.
- Establecimiento de un protocolo de localización de pensionados con datos desactualizados, en conjunto con la Procuraduría General de la República.

Las acciones implementadas y la gestión realizada, permiten sentar las bases para un proceso más eficiente, transparente y preventivo, orientado a garantizar la correcta administración de los fondos públicos destinados a pensiones.

Resolución de las solicitudes de pensión dentro del plazo de ley.

Las solicitudes que presentan los afiliados bajo el Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional, constituye una de las demandas de trabajo más altas del que hacer de la Dirección Nacional de Pensiones en lo que a la declaratoria del derecho se refiere, proceso que históricamente ha presentado rezagos importantes en los tiempos de respuesta; sin embargo, en constante coordinación con la Directora Nacional de Pensiones, se logró que durante los últimos dos años de gestión, todas las solicitudes se resuelvan dentro del plazo previsto en el artículo 89 de la Ley No. 7531, e incluso, en la actualidad, se están resolviendo en lapsos menores a los establecidos por dicha normativa.

Enderezamiento de proceso de facturación del cobro de servicios médicos para las solicitudes de invalidez, de las personas afiliadas al Régimen Transitorio de Reparto.

De conformidad con lo estipulado en la ley 7531 y sus reformas, específicamente en el artículo 47 del Título III “Régimen Transitorio de Reparto”, Capítulo IV “Prestaciones por Invalidez”, Sección I “Requisitos de elegibilidad”, en cuanto a la calificación del Estado de Invalidez de los solicitantes por pensión, bajo el Régimen Transitorio de Reparto que debe asumir el Estado, se señala lo siguiente:

> *“La Caja Costarricense de Seguro Social determinará y calificará el estado de invalidez, según el proceso de declaratoria de ese estado que utiliza esta institución. La Caja dará este servicio al Estado, al costo”, el cual establece que el cobro de este servicio al Estado aplica para las gestiones del Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional.”*

Históricamente la JUPEMA remitía los expedientes con solicitudes de pensión por invalidez, directamente a la Comisión Calificadora de la Invalidez de la CCSS; y, una vez que este ente técnico generaba el dictamen correspondiente, recibe de JUPEMA el listado mensual de casos para la facturación por el servicio brindado en el mes respectivo y remite la factura a la Dirección Nacional de Pensiones, para el pago correspondiente.

Siendo así que, mediante oficio DFA-ACC-SGCO-0205-2025 de fecha 21 de febrero de los corrientes, la Caja Costarricense de Seguro Social remitió la factura de valoración médica de JUPEMA correspondiente al mes de enero 2025.

Producto de la revisión, la Dirección Nacional de Pensiones, detectó un caso de una gestionante de pensión del Régimen de Magisterio Nacional, siendo que la señora fallece en el mismo mes de la valoración médica; en fecha 26 de febrero de 2025, situación que es inusual.

En razón de lo anterior, la Dirección Nacional de Pensiones procede a percatarse que las facturas de cobro de valoraciones médicas que la CCSS realiza a los gestionantes de pensiones por invalidez, se hace en un solo listado que remite JUPEMA, sin hacer una separación entre los solicitantes del RTR y los del RCC, tomando en consideración que el Régimen de Capitalización Colectiva es administrado directamente por la Junta de Pensiones y Jubilaciones de Magisterio Nacional.

La Dirección Nacional Pensiones procede de inmediato con la revisión de los pagos realizados durante el período 2020 a 2024, para determinar si efectivamente correspondían al RTR.

Producto de la revisión efectuada, se logra determinar que existen facturas que no corresponden a casos de valoración médica del RTR; es decir, se detectó que los pagos que viene realizando la DNP a la CCSS por valoraciones médicas emitidas por la Comisión Calificadora de Estado de Invalidez, no todas corresponden a solicitantes de pensión del Régimen Transitorio de Reparto.

De manera tal que, mediante Carta MTSS-DMT-DNP-388-2025 de fecha 20 mayo de 2025, la Sra. Directora de Pensiones, solicita a mi Despacho la apertura de una investigación preliminar sobre los hechos descritos.

En ese sentido, el suscrito, mediante resolución RS-MTSS-DMT-DVAS-16-2025, del 17 de junio de 2025, procedió a la apertura de una investigación preliminar:

> "*con el fin de determinar si existen méritos suficientes para la apertura de un procedimiento administrativo de carácter disciplinario. Dicha investigación también deberá permitir la identificación de los posibles responsables, la determinación de los hechos relevantes y la eventual infracción de normas jurídicas, en relación con el presunto pago indebido de facturas".*

Con fecha 07 de agosto de los corrientes, recibí en mi Despacho el Informe del Órgano de Investigación Preliminar, con tres recomendaciones sobre lo investigado.

Las tres recomendaciones que obran en el informe fueron debidamente atendidas, por este Despacho, dos de ellas son de resorte competencial de la Dirección Nacional de Pensiones, para lo cual emite Carta-MTSS-DMT-DVS-96-2025 de 18 de agosto de 2025, dirigida a la Señora Directora Nacional de Pensiones, para su debida atención.

Para la atención de la tercera recomendación, el suscrito emitió CARTA-MTSS-DMT-DVAS-95-2025, de fecha 14 de agosto de los corrientes, dirigida a la Sra. Directora de Asuntos Jurídicos, solicitándole confeccionar propuesta de resolución para mi firma,

de apertura de un órgano del Procedimiento Administrativo. Dicho proyecto de resolución a la fecha de este informe no la he recibido, por lo cual está pendiente de concluir a efectos de ser emitida e iniciar el Órgano de Procedimiento Administrativo.

Finalmente, debo indicar que la situación genérica del pago que no corresponde realizar a la DNP, se ha enderezado y el MTSS ya no realiza estos pagos; esto confirmado por oficio DFA-ACC-SGCO-0495-2025,de 29 de abril de los corrientes, emitido por la Jefatura del Subárea Gestión de Cobranza de la CCSS.

1.6. Tribunal Administrativo de Seguridad Social:

Por la independencia propia del Tribunal, la cual le otorga la Ley en su función de impartir justicia en esa sede, la participación de este Despacho en sus funciones sustantivas no está permitida.

No obstante se ha dado un acompañamiento funcional/administrativo, para que sus labores sean desplegadas y ejercidas con condiciones óptimas.

Lo anteriormente mencionado y la calidad, compromiso y dedicación de los integrantes del Tribunal, hacen que los tiempos de respuesta de esta instancia sea notoria y estén en pleno cumplimiento de su POI, convirtiéndolo en un órgano realmente garante de derechos en la seguridad social.

1.7. Acompañamiento a la Gestión de la Dirección De Desarrollo Social y Asignaciones Familiares

Durante todo el período de gestión, el suscrito en el marco de sus competencias de conformidad con el Acuerdo Delegatorio, ha acompañado de manera directa y permanente la labor de la Dirección General de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (DESAF), procurando que la administración del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF) se realice con estricto apego a la normativa y, sobre todo, con sentido de justicia social.

El FODESAF mantuvo su condición de pilar fundamental de la política social, y desde el Viceministerio se dio seguimiento para que su ejecución trascendiera la simple transferencia de recursos. El acompañamiento permitió garantizar que la inversión en niñez, juventud, adultos mayores, empleo y de más servicios de asistencia social se ejecutara como parte de políticas integrales de inclusión social, respetando en todo momento las asignaciones presupuestarias dadas por Ley.

La formalización de convenios de recursos con la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) como el del Régimen No Contributivo y el de Licencias de Cuido, fue acompañada de cerca por este Viceministerio, asegurando la legitimidad jurídica y la transparencia de estos programas.

Desde este Despacho se respaldó la labor de la DESAF en el proceso de

autoevaluación del Sistema de Control Interno, velando porque la Dirección mantuviera calificaciones de nivel “Experto” durante todo el periodo. Este resultado demuestra que el Fondo no solo administra recursos, sino que lo hace con rigor y trazabilidad.

El acompañamiento brindado permitió robustecer la cultura de transparencia y rendición de cuentas, garantizando que cada ejercicio de autoevaluación se asumiera como una oportunidad de mejora institucional.

Asimismo, se veló por que la DESAF actuara con coherencia frente a los lineamientos nacionales, manteniendo siempre la equidad y la legalidad como principios.

Este Despacho apoyó la ejecución de los planes correctivos implementados por la DESAF, reconociendo que son instrumentos esenciales para perfeccionar la gestión. El acompañamiento se tradujo en respaldo para la coordinación con la Contraloría y para asegurar que cada compromiso se cumpliera en el tiempo previsto.

De esta forma, se consolidó el cierre de los planes de 2022, 2023 y 2024, y se dio seguimiento al plan en curso en 2025, reafirmando la solidez de la DESAF como dependencia líder en control interno dentro del MTSS.

1.8. Programa Nacional de Empleo (Pronae)

El trabajo realizado en cuanto a los servicios públicos de empleo, se ha visto enmarcado en el fortalecimiento del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), de manera que estos sean más pertinentes en torno a las dinámicas que plantea el mercado laboral.

El PRONAE, durante esta administración se encuentra enfocado en el mejoramiento de empleabilidad de las mujeres y las personas jóvenes, como acción afirmativa para reducir brechas, para potenciar la inserción laboral, contribuir con el desarrollo del sector productivo y la inclusión social. Lo anterior producto de las evaluaciones realizadas al programa y mejoras que se han integrado en su decreto constitutivo.

En atención a lo descrito, se refuerzan los controles, los servicios y el alcance del Programa EMPLEATE, enfocándose en las personas usuarias y en las empresas que requieren de Talento Humano, orientando la gestión a resultados de empleabilidad.

Otra línea de acción del PRONAE ha sido los proyectos de obra comunal indígena que han beneficiado a esa población a los territorios.

Prioritariamente desde este despacho viceministerial en el periodo de gestión, se ha venido dando un arduo seguimiento al cumplimiento de los procesos necesarios para la adecuada gestión del PRONAE.

En el sentido anteriormente dicho, un tema que reviste especial atención en la gestión del PRONAE y del cual el suscrito ha participado de manera directa lo es en el

registro de los subsidios del programa en el Sistema Único de Beneficiarios (SINERUBE), para lo cual es menester hacer una reseña de lo actuado para efectos de este informe.

Existe un compromiso país con el FMI para la implementación del Sistema Único de Pagos de Prestaciones Sociales (SUPRES) con los beneficios del Programa Nacional de Empleo (PRONAE), este proceso tenía fecha límite a diciembre 2023.

El PRONAE logró realizar los desarrollos informáticos y ajustes internos, para implementar los pagos por SUPRES a partir de julio 2023.

Para este proceso de implementación se tuvieron varios retos iniciales como:

- Falta de fluidez en la comunicación entre Tesorería Nacional – MTSS – SINIRUBE
- Falta de estandarización en variables y datos entre PRONAE-SUPRES-SINIRUBE.

A pesar de que el MTSS inició los pagos de PRONAE por medio de SUPRES, desde julio 2023, fue en julio 2024, cuando se detectó que la información complementaria de los subsidios que este programa gira, no se estaban registrando en SINIRUBE y por ende el MTSS, tenía un rezago de un año en el registro de los beneficios.

Este retraso se produjo como consecuencia de la falta de comunicación entre Tesorería Nacional y SINIRUBE, dado que la información de PRONAE y del resto de beneficios que, ya se estaban pagando por medio de SUPRES, estaban almacenándose en un “repositorio”, pero no se estaba comunicando a SINIRUBE para que fuesen cargados los archivos y por ende registrada la información o detectados posibles problemas de estandarización en datos que, evidentemente tenían que ajustarse.

A partir de ese momento, el MTSS inició un proceso de revisión manual junto con la empresa PROSOFT (contrato de Tesorería Nacional) y con SINIRUBE, para detectar las inconsistencias e implementar nuevos ajustes en el desarrollo informático que se había elaborado en su oportunidad para cargar la información complementaria a SINIRUBE.

Este trabajo implico gran cantidad de “horas hombre”, de trabajo manual de revisión y reuniones para detectar y subsanar los errores y posteriormente proceder con la carga de información.

Ya para enero 2025, el sistema PRONAE estaba ajustado para que los datos complementarios se generaran a partir del archivo de pagos y luego ambos se cargaran en SUPRES y lograran pasar las validaciones que implicaban la interoperabilidad entre SUPRES – SINIRUBE.

A inicios de Agosto 2025, como una labor exclusiva de seguimiento a los desarrollos este Despacho, consultó a SINIRUBE si toda la información de los beneficios PRONAE en efecto se estaba registrando de forma correcta (como se suponía sucedía desde enero 2025), sin embargo se nos informó que no habían registros del PRONAE,

lo que implicaba que nuevamente MTSS, tenía un rezago de 6 meses en el registro de información, dado que Tesorería Nacional (SUPRES), no había remitido los archivos para carga.

La respuesta técnica brindada por PROSOFT (Tesorería Nacional) a nuestra consulta fue que la información: ”*Se estuvo integrando hasta marzo de este año, antes del pase a producción de la validación de catálogos a finales de ese mes. Posterior a la publicación, se presentaron problemas de integración debido a que el canal de interoperabilidad no funcionaba. Este inconveniente ya fue resuelto y tenemos todo listo para integrar todas las cargas de ustedes. Sin embargo, los rechazos provienen de otra interfaz que nosotros exponemos a ellos (SINIRUBE). En caso de que se generen rechazos, se les estará notificando; pero, hasta la fecha, no hemos recibido respuesta de ese API.”*

Básicamente esto explica que por problemas propios de comunicación entre los sistemas SUPRES y SINIRUBE, la información del PRONAE no estaba registrándose, situación que evidentemente resulta un inconveniente serio para el MTSS, dado que tiene una repercusión directa en el deber de registro de la información, causados por una situación propia del trabajo que Tesorería Nacional debe realizar con la implementación de SUPRES.

Lamentablemente, a pesar de haber advertido en diferentes ocasiones y a distintos niveles, incluso consta en el Acta de la Sesión Ordinaria de la Comisión Rectora de SUPRES de fecha 10 de Julio de los corrientes, todo este recuento respecto de la necesidad de mejorar el seguimiento y comunicación desde y hacia las instituciones que están implementando SUPRES como su medio de pago, los inconvenientes y problemas persisten a la fecha para el MTSS.

1.9. Procesos de Negociación e Convenios de Seguridad Social

- **España – Costa Rica**

La negociación y actualización del Convenio de Seguridad Social entre Costa Rica y España reviste un carácter estratégico en el plano político, jurídico y sociocultural. Este tratado fortalece los vínculos históricos y culturales entre ambas naciones, basados en valores compartidos como la democracia, el respeto a los derechos humanos y el Estado de derecho.

En el ámbito de la seguridad social, el convenio garantiza seguridad jurídica a la ciudadanía y a las empresas de ambos países, evitando la duplicidad de cargas y asegurando derechos adquiridos. Para Costa Rica, representa también una oportunidad para atraer inversión extranjera directa y ampliar la presencia de sus bienes y servicios en mercados europeos.

El proceso de negociación de este acuerdo inició en el año 2022, y fue asignado a este Despacho desde el año 2023.

El año 2023 fue fundamental para pasar de la **discusión técnica interna** a la **articulación interinstitucional y la coordinación internacional**. Se establecieron las bases normativas, operativas y políticas para garantizar una negociación sólida y coordinada, en preparación para la formalización del instrumento.

En resumen en el período de gestión, se logró cumplir:

- **Fase técnica y jurídica (2023- 2024):** Se revisan los textos base, reuniones de coordinación interinstitucional para obtener posición nacional, se preparan oficios, informes y cuadros para el análisis de los textos. Se envían las observaciones de la delegación costarricense para revisión y análisis de las contrapartes españolas.
- **Fase de negociación (feb- abril 2025):** se llevan a cabo 2 rondas de negociación**.** Se consolida el contenido, se autoriza y se avala oficialmente el Convenio y Acuerdo Administrativo, en su versión negociada entre las delegaciones española y costarricense.
- **Fase de validación nacional (mayo–agosto 2025):** Se realizan los trámites formales a nivel de validación ante la CCSS, para posteriormente remitir el Convenio en la corriente legislativa.

Este acuerdo servirá como **puente interregional** al vincular a un país centroamericano con un miembro de la Unión Europea, consolidando un precedente positivo para futuras negociaciones bilaterales en materia de protección social.

- **Canadá – Costa Rica**

En febrero de 2025 se llevaron a cabo discusiones preliminares en San José, con la participación de delegaciones de ambos países. En este espacio se definieron los principios de un futuro convenio a saber: igualdad de trato, portabilidad de beneficios, reconocimiento de derechos adquiridos, reciprocidad y asistencia mutua.

Como resultado, se acordó iniciar negociaciones formales, incluyendo la preparación de un texto de borrador por parte de Canadá y la realización de una primera ronda en Costa Rica.

Se proyecta el inicio del proceso de negociación de un texto borrador de Convenio, para el mes de noviembre 2025, confirmada la visita de la Delegación de Canadá a Costa Rica.

Estas acciones reflejan la capacidad de liderazgo del MTSS en generar consensos técnicos y políticos, abriendo paso para que Costa Rica camine hacia la modernización de esquemas de seguridad social.

1.10. Coordinación Institucional en el Marco de la Membresía ante la OCDE

Este Despacho por delegación, ha liderado la coordinación institucional para atender las obligaciones de Costa Rica como Estado Miembro de la OCDE, particularmente en el **Comité de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales (ELSAC)**.

Dicho Comité engloba una diversidad de temáticas que inciden en el mercado laboral y sus dinámicas en un mundo del trabajo que está en constante transformación. Por ejemplo: desarrollo de competencias y habilidades, empleos verdes, transición justa, impacto de la inteligencia artificial en el mercado de trabajo, atención de poblaciones en condición de vulnerabilidad y su visibilización a través de políticas públicas inclusivas., programas sociales y su evaluación e impacto, envejecimiento de la población, atención de la niñez, inversión social, migración segura y ordenada, entre otros.

Entre los principales gestiones destacan:

- La articulación con COMEX, DGME, INEC, INAMU y otras instituciones en el suministro de información y respuestas a cuestionarios de la OCDE, sobre temas sociolaborales.
- Posicionamiento de Costa Rica e incidencia en reportes sobre igualdad de género, inclusión laboral, transición justa y digitalización del trabajo e impacto de la AI en el mercado laboral.

De igual manera, el MTSS es una institución colaboradora con COMEX, para atender asuntos que conoce el conoce el **Comité de Asuntos Económicos de la OCDE,** y ha contribuido en el análisis de los **Estudios Económicos de la OCDE** sobre países miembros.

Este acompañamiento ha permitido brindar insumos al Ministerio de Comercio Exterior para que pueda realizar intervenciones en nombre de Costa Rica, con miras a:

- Identificar recomendaciones específicas para mejorar la política social y laboral y que pueden servir de ejemplo a otros países.
- Conocer las fortalezas y resultados de programas de empleo y de índole social que tienen incidencia positiva en otros mercados laborales.
- Reforzar el monitoreo y evaluación de políticas públicas y buenas prácticas de otros países miembros de la OCDE.

A la fecha se cuenta con la atención de la siguiente cantidad de casos, relativos a asuntos de ambos comités:

Año	Total
2023	**68**
2024	**61**
2025	**40**
Total	**169**

1.11. Representación del MTSS en Foros Internacionales

- **Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT**

El Objetivo: Representar al país en el Foro de política laboral internacional más relevante (Conferencia anual OIT), siendo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la institución que ostenta la representación gubernamental. Delegados de trabajadores, empleadores y gobiernos de los 187 Estados Miembros de la OIT abordan una amplia gama de temas de trascendencia laboral con impacto en el objetivo de desarrollo sostenible 8, de crecimiento económico y promoción del trabajo decente.

En la 111ª reunión (junio 2023, Ginebra), Costa Rica fue incluida en la lista de 24 países que debieron intervenir ante la Comisión de Aplicación de Normas, por el Convenio 122 de política de empleo de la OIT. El caso permitió demostrar los avances más relevantes y estratégicos del país y del MTSS, en relación con la construcción de la Estrategia BRETE, el fortalecimiento y consolidación del Sistema Nacional de Empleo y la Agencia Nacional de Empleo, así como el diálogo social tripartito fortalecido en el Consejo de Empleo. Asimismo se logró realizar una intervención gubernamental respaldada ampliamente por delegaciones del sector empleador y de gobiernos de América Latina, así como por representantes de trabajadores.

La participación de Costa Rica en esta Conferencia permitió visibilizar compromisos en materia de lucha contra el trabajo infantil, empleo y transición justa, trazabilidad y articulación interinstitucional para la coordinación de flujos migratorios laborales regulares y seguros.

- **Reunión Ministerial de la OCDE, febrero 2025**

Costa Rica participó en este Foro de Alto Nivel sobre **"Nuevas Fronteras para la Política Social"**, con intervenciones en temas como sostenibilidad de la protección social, igualdad de género y diversidad, y cambio climático.

Los resultados incluyeron el posicionamiento del país en temas globales como envejecimiento de la población, bienestar infantil, innovación tecnológica y financiamiento sostenible de la protección social. La autoridad enfatizó la importancia de optimizar recursos, fortalecer mecanismos de evaluación y atender la fragmentación institucional, en línea con las recomendaciones de la OCDE.

- **Participación en otros Foros Regionales y Multilaterales:**

- Consejo de Ministros y Ministras de Trabajo de Centroamérica y República Dominicana (CMT-CARD).
- Conferencia Regional sobre Migración.
- Reuniones regionales sobre derechos humanos y laborales.

1.12. Asuntos Relativos a Los Pueblos Indígenas

Desde la Mesa Técnica Indígena, espacio interinstitucional de coordinación para la atención de las necesidades de los pueblos indígenas, bajo la coordinación del Ministerio de Justicia y Paz, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro del marco de sus competencias ha desplegado su accionar en tres vías funcionales:

- Apoyo a proyectos de construcción, mantenimiento y reparación de infraestructura comunal y de uso público, dentro de territorios indígenas, por medio del Programa Nacional de Empleo, y

- Apoyo al fortalecimiento de la microempresa en el sector de la economía social solidaria, para la generación de trabajo decente, combatir la pobreza y la desigualdad en los territorios indígenas, por medio de programa de apoyo a micro y pequeña empresa (PRONAMYPE).

- En cuanto al Plan de Recuperación de Territorios Indígenas se han realizado las siguientes acciones relacionadas con el financiamiento para la recuperación de territorios indígenas, en coordinación con la Comisión Nacional de Asuntos Indígenas (CONAI) y el Instituto de Desarrollo Rural (INDER), en el marco del Plan Nacional de Recuperación de Territorios Indígenas (PLAN RTI), además de la propia operación de la CONAI.

Cuadro 1. Plan de acción para la recuperación de territorios indígenas, período 2025.

Acciones realizadas	Responsable
Asignación presupuestaria de ₡1.000 millones de colones para el pago de expropiaciones y sentencias administrativas y judiciales durante el período 2025.	MTSS
Solicitud de un plan de acción para el pago de sentencias administrativas y judiciales para la recuperación de territorios indígenas.	MTSS
Remisión de un cronograma con las proyecciones de los procesos expropiatorios a ejecutar en el 2025.	CONAI
Resolución de ocho (8) casos con declaratoria de buena fe en diferentes territorios indígenas (TI), los cuales han sido elevados ante la CONAI para la emisión del visto bueno previo o en etapas avanzadas.	INDER

Acciones realizadas	Responsable
TI Guatuso: una finca con visto bueno de CONAI;está pendiente el avalúo, la Declaratoria de interés público y la formalización notarial.	INDER-CONAI
TI China Kichá: tres fincas, dos cuentan con el visto bueno de CONAI; está pendiente el avalúo, la declaratoria de interés público y la formalización notarial; mientras que, la tercera finca se encuentra en la etapa de avalúo.	INDER-CONAI
TI Rey Curré: una finca elevada a la CONAI para la solicitud de visto bueno.	INDER-CONAI
TI Térraba: una finca elevada a la CONAI para la solicitud de visto bueno.	INDER-CONAI
TI Zapatón: una finca con visto bueno de la CONAI que se encuentras en la etapa de modificación del plano catastrado	INDER-CONAI
TI Altos de San Antonio: una finca a la espera de un proceso sucesorio.	INDER-CONAI

Fuente: MTSS, 2025; con datos de CONAI e INDER.

Cuadro 2. En cuanto a la transferencia de recursos a la CONAI durante el presente período, este Ministerio ha ejecutado los siguientes montos del presupuesto del programa 729-00

Presupuesto asignado	Presupuesto transferido	Presupuesto pendiente
₡ 1 479 000 000,00	₡ 244 509 223,69	₡ 1 234 490 776,31
Para el pago de salarios y gastos de operación, según ley 5251 del 11 de julio de 1973, incluye ¢1.000,0 millones para el pago de expropiaciones y sentencias administrativas y judiciales.	Para el pago de salarios y gastos de operación. Aún no se han transferido recursos para el pago de expropiaciones y sentencias.	Del total, ₡234 490 776,31 son para el pago de salarios y gastos de operación, y mil millones para la recuperación de territorios indígenas.

Para la ejecución eficiente de los recursos pendientes a la fecha, se ha hecho

exhorto a las autoridades de CONAI e INDER, que brinden información puntual respecto de los avances de los expedientes priorizados y actualizar el calendario de ejecución propuesto, según consta en Carta- MTSS-DMT-DGF-927-2025, de 22 de agosto de los corrientes, a la fecha de presentación de este informe no se ha obtenido respuesta.

1.13. Representación por Delegación en Órganos Colegiados.

Por delegación del Despacho Ministerial, el suscrito ha representado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los cuerpos colegiados que se enlistan a continuación:

Consejo Nacional de Supervisión del Sistema Financiero. Ley 8204:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Consejo Presidencial Social.

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Comisión de Alto Nivel para el seguimiento de los compromisos OCDE, Directriz Presidencial N° 051-MP-PLAN-COMEX.

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Comisión Rectora del Sistema Único de Pago de Recursos Sociales, Ley n°43349-H-MTSS-MDHIS.

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Consejo Sectorial del Sector Social e Inclusión, Decreto Ejecutivo N° 43580-MP-PLAN:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Política Nacional de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (PIEG), Decreto Ejecutivo N°34729.

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres

de Todas las Edades (PLANOVI) 2017-2032.

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Comisión Asesora y Promotora de la Educación y Formación Técnica Profesional Dual (CAP EFTP Dual), Ley N°9728:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Sistema Nacional de Educación y Formación Técnica Profesional (SINEFOTEP) Decreto Ejecutivo No 27113-MP-PLAN, reformado por el Decreto No 29425-MEP:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Marco Nacional de Cualificaciones, Decreto Ejecutivo N° 89851-MEP-MTSS:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Marco Integral Nacional para la Atención y Repuesta a las Personas Refugiados, Decreto Ejecutivo N°35056-PLANRE:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Consejo de la Persona Joven, Ley N° 8261:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil, Ley 9941:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia, Código de la Niñez y la Adolescencia No 7739.
Artículo 172. Representantes de los ministerios, nombrados y juramentados por

el presidente de la República:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Comité Directivo Nacional para la Prevención y Erradicación de Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador, Decreto N°31461-MTSS:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Consejo Nacional de Juventudes, Decreto Ejecutivo No. 40515-MP-MCJMEP:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Comisión Nacional Interinstitucional para atender a las Mujeres en Condiciones de Pobreza (CONI), Art 4 Inciso C, Ley 7669:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González
-

Mesa Técnica Indígena.

- **Titular:** Juan Manuel Cordero González
- **Suplente:** Bernal Bolaños Castillo

Comisión Interinstitucional de Alto Nivel Político (CIANP) para el seguimiento de la Política para la igualdad entre mujeres y hombres en la formación, el empleo y disfrute de los productos de la ciencia, la tecnología, las telecomunicaciones y la innovación. Decreto N°41149:

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez
- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad (CNEPCD)

- **Coordinador:** Juan Manuel Cordero González
- **Secretaría Técnica:** Catalina Paniagua, Alberto Guzmán, Yancy Cordero

Consejo de Economía Creativa y Cultural Costarricense. Ley No 10,044

- **Titular:** Andrés Romero Rodríguez

- **Suplente:** Juan Manuel Cordero González

2.- ACCIONES EMPRENDIDAS PARA ESTABLECER, MANTENER PERFECCIONAR Y EVALUAR EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO.

2.1. Auto evaluación anual de los controles internos.

Desde el inicio de mi gestión, establecí dentro de mis prioridades, el robustecimiento del Sistema de Control Interno, convencido de que una administración pública transparente, ética, debe mantenerse en una lógica de rendición de cuentas constante.

Por eso, me propuse la implementación estricta y periódica de la ejecución de la auto evaluación anual de los controles internos. Esto se hizo tanto en mi Despacho, cómo en las dependencias bajo mi supervisión, de conformidad con el Acuerdo Delegatorio; lo que permitió detectar áreas de mejora, así como fortalecer el desarrollo de una cultura institucional enfocada en la excelencia, la eficiencia y el servicio público de calidad.

La supervisión continua y el seguimiento puntual de los hallazgos descubiertos en estas evaluaciones fue crucial para asegurar que cada acción ejecutada respondiera a las necesidades ciudadanas. Este trabajo, hecho con determinación y claridad impulsó definitivamente a crear valor público, reafirmando mi compromiso con una gestión transparente y proactiva.

En lo que respecta al Sistema Específico de Valoración de Riesgos Institucional (SEVRI), valorar los riesgos, así como anticiparme a la materialización de los mismos fue una de las claves de mi gestión, siguiendo los lineamientos y normativa emitida tanto por la Contraloría General de la República como por la institución, permitiendo identificar, evaluar y mitigar de manera oportuna los eventos que podrían amenazar la eficiencia, transparencia, y calidad de los servicios brindados. Lo anterior, permitió sensibilizar a las personas funcionarias, así como adquirir mayor madurez de la cultura del control interno desde el ejemplo dado por este Despacho, contribuyendo así al robustecimiento del ambiente control, base de los demás componentes funcionales de control interno.

El proceso SEVRI se reafirmó como una herramienta clave gracias a la valoración de las matrices de riesgo, y el seguimiento riguroso de planes de acción, para ello se utilizaron herramientas tecnológicas, como el Sistema Integrado de Auditoría (ARGOS) y el Google Drive.

A la vez, incentivé la formulación e implementación de planes de mejora, que fueron fundamentales para convertir los hallazgos del control interno en oportunidades claras para robustecer la institución.

Los planes de mejora, fueron una señal real y sólida de mantener una gestión pública moderna, ética y justa.

2.2. Protocolo para la estandarización de firmas

Siempre en la misma línea y, en búsqueda de una mayor eficiencia y eficacia, fue el proceso de emisión y socialización del: “ Protocolo para la estandarización de firmas”, delegadas a mi persona.

De manera tal que se emitió el Protocolo mencionado, con el objetivo de aplicar de manera eficiente y efectiva el Acuerdo Delegatorio de funciones, así como fortalecer el entorno de control interno del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, todo en cumplimiento de la Ley General de Control Interno, Ley N.º 8291 de 31 de julio de 2002, sus reformas y su reglamento.

Con la emisión de ese Protocolo, el cual contiene explícitas actividades de control interno, se instrumentalizan y homologan las acciones de envío, recepción, firma, verificación y seguimiento de la documentación para firma del viceministro de Trabajo y Seguridad Social del Área Social.

El ámbito de aplicación de este Protocolo, abarca a las Direcciones asignadas al Viceministro del Área Social del MTSS para su supervisión y dirección técnica inmediata, según Acuerdo Delegatorio.

Quedando excluido del Protocolo todo tramite y firma de la documentación atinente a la ejecución presupuestaria del Programa 73200: “ Desarrollo y Seguridad Social”, toda vez que a la jefatura del mismo había sido delegado al Director Nacional de Empleo, por lo que las Direcciones cubiertas por el mismo, estableciera las coordinaciones necesarias para su eficiente ejecución, la cual a la fecha de emisión de este informe es óptima.

Al tenor del artículo 2 del Acuerdo Delegatorio, se asigna la competencia material en el Viceministro de Trabajo y Seguridad Social del Área Social, ejercer: *“la coordinación a nivel estratégico de la ejecución y resolverá cualquier conflicto o desacuerdo entorno al Programa Presupuestario 73200- Desarrollo y Seguridad Social, en su rol de Jerarca”* ; para lo cual se utilizó como parámetro técnico de decisión, las metas establecidas para cada Dirección, que constan en el Plan Nacional de Desarrollo, así como las explícitas del Plan Estratégico Institucional, los informes de cumplimiento de ambos instrumentos y cualquier otro parámetro objetivo del cual se disponga. Durante el periodo de gestión, no se presentó ningún conflicto o desacuerdo, en relación con la asignación de recursos entre las dependencias que ameritaran la intervención del suscrito.

2.3. Establecimiento de controles en la Dirección Nacional de Pensiones para atender el tema de sumas giradas de más por pago de pensión.

Una de las principales tareas de este Viceministerio en materia de pensiones durante el periodo de la gestión, lo fue el desplegar acciones tendientes al

establecimiento de controles que aseguren eficiencia en la disposición de los recursos públicos, destinados al pago del derecho de pensión que otorga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de su órgano competencial especializado sea la Dirección Nacional de Pensiones.

De modo tal que para prevenir y evitar las sumas giradas de más por pago del derecho de pensión, causados por exclusión tardía en las planillas de pago de las personas fallecidas, errores de cálculo y caducidades del derecho, se han establecido los siguientes controles en coordinación con la Dirección Nacional de Pensiones:

- Contratación de Aplicom S.A. para digitalizar expedientes físicos (finalización prevista: diciembre 2025).
- Actualización de manuales de procedimiento conforme a directrices institucionales.
- Inclusión en el presupuesto 2026 de recursos para el desarrollo de un sistema informático de sumas giradas de más.
- Coordinación con el Ministerio de Hacienda para definir montos exiguos de recuperación en casos menores a ₡200.000.
- Establecimiento de un protocolo de localización de pensionados con datos desactualizados, en conjunto con la Procuraduría General de la República.

Las acciones implementadas y la gestión realizada permiten sentar las bases para un proceso más eficiente, transparente y preventivo, orientado a garantizar la correcta administración de los fondos públicos destinados a pensiones.

2.4. Control de la correspondencia del Despacho

Finalmente, es menester señalar en este apartado, lo referente a la transferencia de documentación de este Despacho al Archivo Nacional, en el marco de la Ley 7202 durante el período de gestión: siendo que respecto de esta obligación, la comunicación fue referida al Archivo Nacional, mediante CARTA-MTSS-DMT-DVAS-100-2025.

Por otra parte, toda la documentación recibida y despachada a la fecha del presente informe, se encuentra debidamente custodiada y resguardada en el Sistema de Gestión Documental del Ministerio .

3.- LOGROS DE LA GESTIÓN.

3.1. Avances en el seguimiento a la: “Ley de Inclusión y protección laboral de las personas con discapacidad en el sector público” N° 8862.

Como se indicó en el aparte primero del presente informe, con ocasión del mandato consignado en la Ley N° 8862 y la obligación que la Ley impone al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de realizar el seguimiento tendente al cumplimiento de estas disposiciones es menester destacar que, para los efectos de este informe, las acciones desplegadas por este Despacho en conjunto con la Dirección Nacional de Seguridad Social, se logró una estrategia para el seguimiento de la normativa en comentario, que

inició con un proceso de capacitación y sensibilización.

Entre el 2022 y el 2024 se capacitó a 713 personas de 156 instituciones en la aplicación de la Ley N° 8862, destacándose el año 2024 como el de mayor alcance, al registrar 583 personas capacitadas de 124 instituciones. Ese mismo año, el MTSS ejecutó una serie de webinarios sobre la implementación de la medida de reservas de plazas, en los cuales participaron 283 personas de 72 instituciones públicas.

Además, se ha logró el histór2ico de mayor cantidad de plazas reservadas, para ser ocupadas por personas con discapacidad en el sector público afecto desde la vigencia de la Ley.

Para el presente año 2025, con corte al 25 de agosto, se han capacitado 280 personas provenientes de 75 instituciones públicas obligadas a cumplir con la norma. Asimismo, en lo que respecta al servicio de asesoría sobre la aplicación de la Ley N° 8862 y su Reglamento, en el mismo periodo se ha brindado atención a 149 personas de 36 instituciones públicas distintas.

3.2. Diplomado en Trabajo Infantil

Como se indicó líneas atrás, se logró graduar a 120 personas funcionarias del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, principalmente de la Dirección Nacional de Inspección, en un curso desarrollado en coordinación de este Despacho, la Dirección de Seguridad Social y Defensa de Niños y Niñas Internacional, el cual tuvo como objetivo fortalecer las capacidades de inspección en el abordaje de las peores formas de trabajo infantil y adolescente.

Con esta formación, se buscó que el personal cuente con mayores herramientas para identificar, atender y referir casos de trabajo infantil peligroso, en concordancia con el Convenio 182 de la OIT y la legislación nacional.

3.3. Inauguración de Centro Post cosecha de Cacao (Territorio Indígena Tayní)

Descrito este proyecto en mayor abundancia líneas atrás, se logró la inauguración de un centro de postcosecha de cacao en el territorio indígena Tayní, gracias a la articulación sostenida del Departamento de Protección Especial al Trabajador, adscrito a la DNSS, diferentes instancias del MTSS (DNE / ESS) y el Instituto Tecnológico de Costa Rica.

Esta iniciativa tiene como propósito ofrecer alternativas económicas a la comunidad, especialmente a las mujeres, con el fin de reducir el trabajo infantil en la región, promoviendo empleo digno, autonomía económica y el fortalecimiento del valor cultural del cacao para el pueblo Cabécar.

3.4. Fortalecimiento del Liderazgo Transformacional.

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), un total de 368 personas fueron capacitadas a través del programa de Liderazgo Transformacional impartido por la Fundación Mejoremos Costa Rica. Esta iniciativa fue realizada bajo la supervisión y coordinación directa de este Despacho, asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales. La formación tuvo como propósito fortalecer las habilidades de liderazgo, promover una cultura organizacional basada en la ética, la empatía y la colaboración, así como fomentar un ambiente laboral más productivo y humano. La participación activa de funcionarios y funcionarias de diferentes áreas del MTSS contribuyó significativamente al desarrollo de competencias clave para la gestión pública, impactando positivamente la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía.

La capacitación impartida abordó una serie de temas clave orientados al fortalecimiento del liderazgo transformacional en el ámbito institucional. Este proceso formativo buscó desarrollar habilidades blandas fundamentales, así como consolidar principios éticos y conductas que contribuyen a un entorno laboral más colaborativo, eficiente y humano.

Uno de los primeros temas trabajados fue la actitud, destacando su impacto directo en la forma en que los funcionarios enfrentan los desafíos cotidianos. Se promovió una actitud positiva, proactiva y resiliente como base para influir de manera constructiva en el entorno laboral. En complemento, se desarrolló la competencia de la escucha activa, enfatizando la importancia de comprender al otro con empatía y atención, lo que permite una comunicación más efectiva y relaciones interpersonales más saludables.

Otro eje central de la formación fue la integridad, entendida como la coherencia entre el pensamiento, la palabra y la acción. Se resaltó su relevancia en la función pública, al ser un pilar para generar confianza y credibilidad tanto dentro como fuera de la organización. A su vez, se abordó la necesidad de ser competente, destacando la importancia del aprendizaje continuo, la actualización profesional y el compromiso con la excelencia en el desempeño de las funciones asignadas.

El trabajo en equipo también fue abordado como un componente esencial del liderazgo moderno. Se promovieron prácticas que fortalecen la colaboración, la construcción de confianza y la responsabilidad compartida, elementos clave para alcanzar objetivos institucionales de manera conjunta. Además, se analizó el estilo de vida de las personas exitosas, ofreciendo herramientas para desarrollar hábitos y rutinas que favorecen el equilibrio entre el bienestar personal y la productividad profesional.

Asimismo, se trabajaron factores esenciales cotidianos que, aunque a menudo pasan desapercibidos, influyen significativamente en la dinámica laboral. Entre ellos se destacaron la puntualidad, la organización, la disciplina y la actitud de servicio como elementos que reflejan compromiso y profesionalismo. Finalmente, los participantes aprendieron a liderar sus propios grupos de discusión, adquiriendo habilidades para

facilitar espacios de diálogo, reflexión colectiva y construcción de propuestas, fomentando así un liderazgo participativo e inclusivo dentro de la institución.

3.5.Logros en el cumplimiento de metas del: "Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública 2023-2026"

Durante mi gestión, en el marco del cumplimiento de los compromisos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública, vinculados al Área Social de la Institución, a partir del trabajo de las unidades técnicas con compromisos en el PND 2023-2026 y el seguimiento puntual de este Despacho a los mismos, se han alcanzado avances significativos en diversas áreas estratégicas que promueven un desarrollo inclusivo, diverso y orientado a la garantía de los derechos fundamentales. Uno de los principales ejes de acción ha sido la articulación de programas orientados a la promoción de los derechos humanos, especialmente dirigidos a poblaciones en condición de vulnerabilidad como personas adultas mayores, personas con discapacidad, jóvenes y menores de edad. A través de intervenciones públicas coordinadas, se ha logrado beneficiar a una importante cantidad de personas mediante servicios que promueven sus derechos fundamentales relacionados con el trabajo, garantizando su inclusión en procesos de desarrollo sostenibles y equitativos.

Otro pilar fundamental de estos esfuerzos ha sido el fortalecimiento del Sistema Nacional de Empleo mediante la expansión y descentralización de los servicios de intermediación y orientación laboral. Se han puesto en funcionamiento nuevas Unidades de Empleo (UE) en distintos territorios del país, mediante convenios con gobiernos locales y otras entidades, que incluyen la firma de planes de trabajo con la Agencia Nacional de Empleo. Este proceso ha permitido acercar los servicios de empleo a la ciudadanía, facilitando el acceso de las personas usuarias a oportunidades laborales y mejorando la capacidad institucional para atender las particularidades del mercado laboral en cada región.

De manera complementaria, se ha potenciado el uso de herramientas tecnológicas a través de la plataforma informática del Sistema Nacional de Empleo, registrando un aumento sostenido tanto en el número de personas usuarias que buscan empleo como en el de empresas que ofrecen vacantes. Este avance en la digitalización de los servicios permite una intermediación más eficiente entre la oferta y la demanda laboral, al tiempo que mejora el seguimiento y trazabilidad de los procesos de inserción laboral.

En el ámbito de la formación para la empleabilidad, el Programa EMPLÉATE ha desempeñado un papel clave en la preparación de personas jóvenes y adultas para acceder al mercado laboral. Los procesos formativos han sido diseñados con perspectiva de género y ajustados a las necesidades reales del mercado en distintos territorios, garantizando así una mayor pertinencia y efectividad. Un número significativo de personas egresadas de estos procesos ha mejorado su empleabilidad, lo que representa un avance concreto hacia la reducción del desempleo y la promoción de la inclusión social. Además, un alto porcentaje de estos procesos de formación técnica ha

demostrado concordancia con la demanda de empleo identificada, lo que evidencia una planificación alineada con las dinámicas económicas locales y regionales.

En conjunto, estas acciones reflejan un compromiso sólido con el cumplimiento de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo e Inversión Pública, impulsando políticas laborales centradas en la equidad, la inclusión y el respeto a los derechos humanos, mientras se fortalece la capacidad institucional del país para responder a los desafíos del empleo en un entorno cambiante.

3.6. Cumplimiento en tiempo de Ley de las solicitudes del Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional.

Como se indicó, las solicitudes que presentan los afiliados bajo el Régimen Transitorio de Reparto del Magisterio Nacional, constituye una de las demandas de trabajo más altas del que hacer de la Dirección Nacional de Pensiones, en lo que a la declaratoria del derecho se refiere, proceso que históricamente ha presentado rezagos importantes en los tiempos de respuesta; sin embargo, en constante coordinación con la Directora Nacional de Pensiones, se logró que durante los últimos dos años de gestión, todas las solicitudes se resuelvan dentro del plazo previsto en el artículo 89 de la Ley No. 7531, e incluso, en la actualidad, se están resolviendo en lapsos menores a los establecidos por dicha normativa.

3.7. Contribución al fortalecimiento de las capacidades de la DESAF.

Con instrucciones del Señor Ministro, se procedió a la articulación en la formulación de un Proyecto de Ley de Reforma al Fodesaf, a efectos de otorgar a esta instancia mayores potestades de fiscalización sobre la ejecución presupuestaria y de los mismos programas sociales que financia, así como su monitoreo y seguimiento.

Por lo que se realizó un trabajo coordinado con la Dirección de Asignaciones Familiares y la Dirección Jurídica, que dio como resultado el Proyecto de Ley Expediente 24.790, presentado a la Asamblea Legislativa.

3.8. Culminación del proceso de negociación y actualización del Convenio de Seguridad Social entre Costa Rica y España.

La culminación de este proceso reviste un carácter estratégico en el plano político, jurídico y sociocultural. Este tratado fortalece los vínculos históricos y culturales entre ambas naciones, basados en valores compartidos como la democracia, el respeto a los derechos humanos y el Estado de derecho.

3.9. Avances en Mejora Regulatoria.

En cuanto al proceso de mejora regulatoria se tenía que en septiembre del 2024,el MTSS contaba con 42 trámites actualizados y publicados en la página del catálogo de trámites y al día de hoy, se cuenta con 62 registros debidamente actualizados y publicados.

4.- PRESENTACION DE LOS ESTADOS FIANCIEROS.

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 90, 91, 93 y 94 de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos Nº 8131, en la Directriz 004-2014 y lo establecido en el Decreto Ejecutivo número 32988-H-MP-PLAN, publicado en La Gaceta número 74 del 18 de abril de 2006, denominado: “Reglamento a la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos”, que establecen que todas las entidades públicas contempladas en el Directriz DCN-0012-2021, deben presentar sus estados financieros, he de indicar que dicha obligación no resulta competencia de este Despacho.

5.- ESTADO ACTUAL DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES GIRADAS POR LA CONTRALORÍA DURANTE EL PERÍODO.

Durante el período de gestión no fue girada ninguna disposición por parte de la Contraloría General de la República al suscrito.

6.- ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES GIRADAS POR LA AUDITORÍA INTERNA.

Durante el período de gestión no fue girada ninguna disposición por parte de la Auditoría Interna al suscrito.

7.- ESTADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES GIRADAS POR OTROS ENTES DURANTE EL PERIODO DE GESTION.

Durante el período de gestión no fue girada al suscrito ninguna disposición por parte de otros entes.

8.- CAMBIOS EN EL ENTORNO DURANTE LA GESTION, INCLUYENDO LOS PRINCIPALES CAMBIOS EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO QUE AFECTEN EL QUEHACER DE LA INSTITUCION.

Ningún cambio en el entorno del ordenamiento jurídico que reportar durante el período de gestión.

9.- ESTADO DE LA AUTOEVALUACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Este Despacho participó de manera activa y comprometida en el proceso de Autoevaluación del Sistema de Control Interno correspondiente al periodo 2025, tal como se documenta en el informe "INF-MTSS-DPI-14-2025," Informe de resultados de la Autoevaluación del Sistema de Control Interno del MTSS". Durante este ejercicio, se llevó a cabo un análisis detallado de los controles existentes, identificando fortalezas, oportunidades de mejora y áreas críticas que requieren atención.

Como resultado de dicha autoevaluación, se establecieron diversas acciones de mejora, las cuales se encuentran en proceso de implementación. Estas acciones están orientadas a fortalecer la eficiencia y efectividad de los procesos internos del Despacho, en concordancia con los principios del control interno y la mejora continua.

Se ha establecido como fecha límite para la ejecución y cierre de estas acciones el 12 de diciembre de 2025.

10.- ESTADO DE LOS PROYECTOS RELEVANTES AL INICIO DE GESTIÓN Y LOS QUE DEJO PEDIENTE DE CONCLUIR.

- Como se indicó líneas atrás en lo que respecta al Plan de Mejora Regulatoria 2026, se inició la articulación institucional para la formulación y presentación de los nuevos Planes de Mejora Regulatoria del 2026, emitiéndose el oficio CARTA-MTSS-CMR-14-2025, del 23 de julio de 2025, para lo cual se tienen previstas sesiones de trabajo durante el último trimestre del año para su construcción oportuna

- El seguimiento futuro al Convenio de Seguridad Social, negociado técnicamente entre Costa Rica y el Reino de España, y que fuera trasladado por el MTSS oportunamente a la Caja Costarricense del Seguro Social, para la aprobación de su Junta Directiva y en caso positivo, continúe el proceso establecido en la Constitución Política, para la aprobación por parte de la Asamblea Legislativa.

- La segunda ronda de negociación del Convenio de Seguridad Social, a suscribir por Costa Rica y Canadá.

- La finalización de: La Hoja de Ruta de hacer de Costa Rica un país Libre de Trabajo Infantil, con miras a su aprobación en el Comité Directivo Nacional de Trabajo Infantil que de conformidad con el Decreto de creación deberá sesionar en febrero de 2026.

- Reglamentación a la Ley INSOLAPAD : La Ley N° 10215, denominada: "Programa de Inclusión social y laboral de las personas adultas con discapacidad (INSOLAPAD)" delega la responsabilidad en el MTSS de: "*Coordinar el Programa INSOLAPAD*", a su vez, indica que este deberá ser elaborado por este Ministerio en conjunto con el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el Consejo

Nacional de Personas con Discapacidad (Conapdis), igualmente, con la participación de organizaciones representantes de personas con discapacidad mental, social o psicosocial.

Actualmente, dicho proceso se ha coordinado desde la DNSS y se cuenta con una propuesta avanzada de Reglamento, la cual ha sido construida técnicamente con el MEP, INA, y Conapdis. Sin embargo, existen elementos importantes de considerar por parte de las organizaciones representantes de personas con discapacidad mental, social o psicosocial.

Dado lo anterior, se visualiza la presentación de dicho insumo dentro de la "Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad", a efecto de poder contextualizar sobre el trabajo realizado y recabar los elementos necesarios para finalizar la propuesta técnica, a efecto de avanzar con su consolidación.

- Para la materialización de la tercera recomendación, vertida en el informe órgano de investigación preliminar, instaurado por el suscrito con ocasión del tema de pago de facturas que no corresponden su cancelación por la DNP en casos de valoración médica del Régimen Transitorio de Reparto; está pendiente la emisión de la resolución de instauración del Órgano de Procedimiento Administrativo, que el suscrito gestionó mediante CARTA-MTSS-DMT-DVAS-95-2025, de fecha 14 de agosto de los corrientes, dirigida a la Sra. Directora de Asuntos Jurídicos, solicitándole propuesta de resolución para mi firma, de apertura de un órgano del Procedimiento Administrativo. Dicha apertura a la fecha de este informe no la he recibido, por lo cual está pendiente de concluir.

- Solicitud de la apertura de un Órgano de Procedimiento Administrativo, solicitado por el suscrito a la Dirección de Asuntos Jurídicos, vía correo electrónico institucional fechado 1 de Agosto de 2025, y reafirmada por este despacho dicha solicitud por la misma vía el día 11 de Agosto, con ocasión de solicitud que hiciera a este Despacho, el Director Nacional de Empleo, mediante Carta-MTSS-DMT-DVAS, por un supuesto mal manejo de activos que en apariencia estaban bajo custodia de un funcionario del Departamento de Migraciones Laborales. A la fecha de emisión de este informe, no he recibido la propuesta de Resolución para mi firma.

- Para la ejecución eficiente de los recursos financieros pendientes de ejecución del presupuesto asignado al MTSS, para el pago de fincas del Plan de Recuperación de Territorios Indígenas, resulta importante el seguimiento al exhorto hecho a las autoridades de CONAI e INDER, para que brinden información puntual, respecto de los avances de los expedientes priorizados y actualizar el calendario de ejecución propuesto, según consta en Carta- MTSS-DMT-DGF-927-2025, de 22 de agosto de los corrientes, que a la fecha de presentación de este informe no se ha obtenido respuesta.

11.- SUGERENCIAS PARA LA BUENA MARCHA DE LA INSTITUCIÓN.

- En este aparte, deseo hacer una primera reflexión, en el sentido de que más allá de la necesidad para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de su rectoría respecto del tema de trabajo infantil, resulta indispensable para el país, la introducción en la Encuesta Nacional de Hogares del INEC, de un módulo estadístico que registre con exactitud la variable edad de las personas menores de edad, para que se considere la recopilación de información a partir de los 5 años. Esto coadyuvaría enormemente en las estrategias y políticas públicas que se diseñen al efecto y tener mayor precisión para erradicar el fenómeno.

- En relación con la aspiración de contratación efectiva de personas con discapacidad en el ámbito público, es menester un mayor compromiso de las instituciones públicas afectas a la Ley Número 8862, de que no solamente hagan la reserva del 5% que obliga la Ley, sino que la misma sea aplicada eficazmente y se logre la contratación mediante procesos de reclutamiento inclusivos.

- Como se indicó en el primer aparte de este informe, la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las personas con Discapacidad (CNETPCD) es creada mediante Decreto Ejecutivo Nº 41761-MTSS y según el Artículo 1 es la instancia dirigida a incidir "(…) *en los procesos nacionales de empleabilidad y empresariedad, mediante el ejercicio de estrategias técnicas y políticas, en planes, programas, proyectos y acciones tendientes a una efectiva inclusión y permanencia laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado.*" Como se puede apreciar su cometido resulta de alta necesidad pública, por lo que uno de los aspectos de mejora es que sus integrantes participen regularmente y de manera más proactiva en las sesiones que se convocan, dado que es una responsabilidad sectorial los fines y cometidos.

- Continuar con las actividades de saneamiento e implementación de acciones para la prevención, registro y recuperación de recursos, en respuesta a los riesgos de generación de sumas giradas de más, en el pago de pensiones, con el objetivo de impulsar las mejoras y controles que se introdujeron durante la presente gestión para así resguardar la Hacienda Pública.

- Seguir impulsando la aprobación del expediente legislativo 24.790: Proyecto de Ley de Reforma al Fodesaf, a efectos de lograr su aprobación y otorgar a esta instancia mayores potestades de fiscalización sobre la ejecución presupuestaria y de los mismos programas sociales que financia, así como su monitoreo y seguimiento y evaluación.

- Dar continuidad a las negociaciones de convenios de seguridad social con Canadá y otros países. Mantener una estrecha coordinación con la Caja Costarricense de Seguro Social y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, fue clave para lograr posiciones nacionales coherentes y sólidas.

- Fortalecer la capacidad técnica institucional para atender compromisos de la OCDE, en coordinación con COMEX, DGME e IMAS. Esta labor de liderazgo que ostenta el MTSS debe constituir una prioridad institucional, con miras a descubrir su máximo

potencial en la formulación de política pública y apropiación de buenas prácticas internacionales de países más avanzados.